

# REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 12-04-2021

**Mødedato** Mandag d. 12. april 2021 kl. 16:00

**Mødested** Lokale 412, Skelbækvej

**Mødedeltagere** Ejler Schütt, Bent Sørensen, Carina Underbjerg Hansen, Dorrit Knudsen, Thomas Juhl, Kim Brandt, Lene Dalsgaard Kræg

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Orientering om tidsplan for udvalgets budgetlægning for 2022-2025.....	4
KL udgivelse om helhedsorienterede indsatser for udsatte borgere.....	5
Inspirationskatalog til integrationspolitikken.....	8
Brug af udfordringsret på jobrotationsområdet.....	10
Evaluering af tildelingen af CSR-mærke Aabenraa 2021.....	12
Fokusrevision af fleksjobordning.....	14
RAR Sydjylland's statusnotater om arbejdsmarkedet.....	16
Orientering om Jobbarometer 2. kvartal 2021.....	18
Fremlæggelser og meddelelser.....	19
Underskriftside.....	20

## **Punkt 31: Godkendelse af dagsorden**

18/2677

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 12-04-2021**

Godkendt.

Afbud: Carina Underbjerg Hansen og Lene Dalsgaard Kræg.

## **Punkt 32: Orientering om tidsplan for udvalgets budgetlægning for 2022-2025**

21/9036

### **Sagsfremstilling**

I denne sag orienteres Arbejdsmarkedsudvalget om tidsplanen for den kommende budgetlægning for 2022-2025.

Økonomiudvalget har den 9. februar 2021 godkendt forslag til budgetprocessen for 2022-2025.

Den 16. marts 2021 har Økonomiudvalget igangsat budgetprocessen med rammeudmeldingen for 2022-2025.

Der er udmeldt en budgettramme til de stående udvalg svarende til overslagsårene 2022-2025 i det vedtagne budget for 2021 korrigeret for politiske beslutninger. Der udmeldes ikke en budgettramme til overførselsudgifter, idet budgetterne her afventer resultatet af økonomiaftalen.

Der igangsættes ingen proces i de stående udvalg i forhold til engangsønsker.

Evt. udfordringer håndteres inden for udvalget og udmøntes i budgetbidraget.

Arbejdsmarkedsudvalget har en lidt anderledes proces end de øvrige stående udvalg. Arbejdsmarkedsudvalgets budgettrammer vedrørende overførselsudgifter reguleres med ændringerne jf. økonomiaftalen. Økonomiaftalen kendes formentlig først i slutningen af juni måned.

Budgetbidraget behandles i udvalget den 9. august, hvor resultatet af økonomiaftalen forventes at være kendt.

### **Indstilling**

Jobcenter og Borgerservice indstiller,  
at sagen tages til orientering.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 12-04-2021**

Taget til orientering.

Afbud: Carina Underbjerg Hansen og Lene Dalsgaard Kræg.

# Punkt 33: KL udgivelse om helhedsorienterede indsatser for udsatte borgere

21/8501

## Sagsfremstilling

Kommunernes Landsforening (KL) har i marts 2021 udgivet en publikation, der samler op på nogle af kommunernes erfaringer om helhedsorienterede indsatser. Publikationen har til formål at give inspiration til de kommuner, der er i gang eller står overfor nye initiativer omkring helhedsorienteret indsats. Det gælder ikke mindst de kommuner, der vil benytte den forventede nye Hovedlov som en anledning til at igangsætte en organisatorisk og ledelsesmæssig udviklingsproces.

Publikationen indeholder seks kommunale eksempler samt et resume af erfaringerne fra frikommunenetværket med de ni kommuner, der i perioden 2016-2020 har haft mulighed for at fravige eksisterende lovgivning i deres arbejde med helhedsløsninger. Publikationen er vedlagt som bilag.

## Kontekst

KLs publikation skal ses i sammenhæng med regeringens arbejde for en ny Hovedlov, som skal skabe bedre rammer for en mere helhedsorienteret indsats for borgere med komplekse problemer. Indsatsen er en af de seks reformspor i den tidligere regerings Sammenhængsreform, og der arbejdes efter, at en ny Hovedlov vil træde i kraft primo 2022.

## Fra simpel koordination til integreret faglighed

Den helhedsorienterede indsats er målrettet udsatte borgere og familier med komplekse sociale og/eller beskæftigelsesmæssige udfordringer. Disse borgere har typisk mange samtidige kontaktpunkter til myndighederne, og de oplever, at de møder flere myndigheder med forskellige dagsordener og hensigter, forskellige arbejdsmetoder og løsninger og forskellige lovgivninger og krav.

KLs anbefaling er, at arbejdet med en helhedsorienteret indsats tager udgangspunkt i en bevægelse fra simpel koordination til integreret faglighed. Integreret faglighed dækker over, at opgavesøjlerne i fællesskab vælger helt nye løsninger med afsæt i et nyt fælles målhierarki. Medarbejdere og ledere træder så at sige ud af egen opgavesøjle og skaber nye løsninger sammen med andre søjler.

## 6 temaer går igen i kommunernes bestræbelser

KL beskriver 6 temaer, der går igen i kommunernes arbejde for at samordne bedre på tværs af afdelinger og forvaltninger:

1. Målgrupperne: Der er mange relevante målgrupper for bedre samordning, og hver kommune bør vurdere, hvor behovet er størst.
2. Fælles faglige mål og principper: Fagkulturerne kan have forskellig opfattelse af, hvad målet for borgeren bør være, hvad borgeren selv ønsker, og hvornår man er lykkedes med en indsats. Derfor er fælles faglige mål og principper, der tager udgangspunkt i borgerens eget perspektiv, en central forudsætning for samordning.
3. Ledelse på tværs: Ledelsen er samordningens vigtigste forudsætning og potentielt også største barriere. Det skal derfor sikres, at der er ledelsesmæssig enighed og forpligtelse om de fælles mål på tværs af ledelseslagene.

4. Organisation: Ændret organisation er en del af løsningen, når samordningen skal styrkes, men løsningerne afhænger af de lokale forudsætninger i kommunen.
5. Borgerkonsulenten: Der er behov for at reducere antallet af kontaktpersoner for borgeren, hvilket rejser meget store kompetencekrav til kontaktpersonerne.
6. Økonomi og investering: Økonomi og ressourceanvendelse er tæt forbundet med at skabe helhedsløsninger til borgerne, hvor forenkling, fokusering og hurtigere sagsbehandling er faste elementer i samordningen.

#### Udvalgte eksempler

- I Halsnæs Kommune tog de det første skridt ved at gennemføre en samlet dataanalyse på tværs af fagsøjler. Herudfra tilrettelagde de workshops med deltagelse af både direktører, chefer og medarbejdere, hvor indsatserne på tværs af fagsøjlerne for udvalgte borgere blev blotlagt. Det var for alle deltagere en øjenåbner og skabte en erkendelse af, at der var mange indsatser, der hverken set fra borgernes eller fra et fagprofessionelt perspektiv var tilfredsstillende koordineret.
- Syddjurs Kommune arbejder med en investeringsstrategi, hvor der er etableret en særskilt enhed under overskriften ”Styrket helhed”. Enheden skal arbejde med at få borgere med særligt komplekse problemer i job eller uddannelse.
- Silkeborg Kommune har indført casemanagere, som har en tværgående myndighedsfunktion på familie-og arbejdsmarkedsområdet, og som fungerer som familiens eneste indgang til kommunen.
- I Hjørring Kommune arbejdes efter samme faglige metoder på tværs af forvaltninger. De centrale omdrejningspunkter har her været empowerment, ICF klassifikationssystemet, relationel koordinering, fælles progressionsmåling, fælles it understøttelse med redskabet ”RehApp” samt fælles koordinerende teams med koordinerende sagsbehandlere.

#### Helhedsorienteret indsats i Aabenraa

På beskæftigelsesområdet i Aabenraa arbejder vi med helhedsorienteret indsats bl.a. via kommunens tværgående ungeindsats, som koordinerer indsatsen for de unge på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialområdet.

#### **Indstilling**

Jobcenter og Borgerservice indstiller,

at KLs udgivelse om helhedsorienterede indsatser for udsatte borgere drøftes.

#### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 12-04-2021**

Drøftet.

Der udarbejdes indledende analyse af fællesmængden i målgruppen på tværs af fagområder.

Afbud: Carina Underbjerg Hansen og Lene Dalsgaard Kræg.

## **Bilag**

KL 2021 - Helhedsorienterede indsatser for udsatte borgere.pdf

## **Punkt 34: Inspirationskatalog til integrationspolitikken**

21/2061

### **Sagsfremstilling**

Integrationspolitikken for Aabenraa Kommune blev godkendt i Byrådet den 25. november 2020. Med godkendelsen blev der lagt vægt på, at integrationspolitikken skal realiseres ved, at de respektive politiske udvalg, Arbejdsmarkedsudvalget, Børne- og Uddannelsesudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget samt Social- og Sundhedsudvalget skal tage et ansvar for, at der tænkes den gode integration i alle de sammenhænge, hvor Aabenraa Kommune møder borgere fra andre lande.

De respektive udvalg er blevet bedt om at beskrive initiativer og konkrete indsatser, som både har sammenhæng til integrationspolitikken og de respektive udvalgs øvrige politikker. Udvalgene er også blevet opfordret til, at der peges på tværgående initiativer mellem forvaltningerne.

Ansvar for integrationspolitikken er forankret i Arbejdsmarkedsudvalget, der også er ansvarlig for udarbejdelse af et inspirationskatalog om god integration på baggrund af tilbagemeldinger fra de ovennævnte politiske udvalg.

Jf. tidligere beslutning skal de enkelte politiske udvalgs forslag til inspirationskataloget drøftes på de respektive udvalgmøder, inden de samles i et fælles inspirationskatalog.

Bidragene fra forvaltningen, Jobcenter og Borgerservice, er vedlagt som bilag. Bilag 1 vedrører forvaltningens egne forslag til initiativer, idéer og forslag. Bilag 2 vedrører strømninger i den kommunale integrationsindsats, hvor der er hentet inspiration hos de andre kommuner. Bilaget beskriver et udsnit af projekter og indsatser, hvormed kommunerne søger at styrke den lokale integrationsindsats.

Det samlede forslag til inspirationskataloget skal behandles den 7. juni i Arbejdsmarkedsudvalget, den 15. juni i Økonomiudvalgmøde og den 23. juni i Byrådet.

### **Indstilling**

Jobcenter og Borgerservice indstiller,

at forslagene drøftes.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 12-04-2021**

Bidrag godkendt.

Afbud: Carina Underbjerg Hansen og Lene Dalsgaard Kræg.

## **Bilag**

Bilag 1 - Input til inspirationskatalog fra Jobcenter og Borgerservice

Bilag 2 - Strømninger i den kommunale integrationsindsats

## **Punkt 35: Brug af udfordringsret på jobrotationsområdet**

21/9646

### **Sagsfremstilling**

På arbejdsmarkedsudvalgsrådet den 11 februar pkt. 12 omhandlende jobcenterets brug af opkvalificering ønskede udvalget, at der er i forhold til jobrotation er fokus på de administrative barrierer i forhold til dokumentation. En mulighed for at reducere de administrative barrierer på jobrotationsområdet er at benytte udfordringsretten.

Udfordringsretten blev lanceret i december 2008 i et samarbejde mellem den daværende VK-regering, KL og Danske Regioner. Ordningen er efterfølgende blevet videreført, og den nuværende periode udløber ved årets udgang 2021.

Udfordringsretten giver kommuner og regioner og deres institutioner mulighed for at komme med deres bud på, hvordan tingene kan gøres anderledes – og mindre bureaukratisk - i den offentlige sektor. På forsøgsbasis kan institutioner i kommuner og regioner blive fritaget fra gældende statslige, lokale og overenskomstaftalte regler.

Kernen i udfordringsretten er at lette det arbejde, der er tynget af procesregler. Udfordringsretten er derfor målrettet forsøg, som kommer med alternative forslag til, hvordan opgaver kan løses.

Udfordringsretten omfatter alle ministerområder med kommunal og regional relevans.

Der er følgende enkelte helt overordnede rammer for udfordringsretten:

- Formålet med lovgivningen skal fortsat opfyldes under forsøgsperioden.
- Borgernes retssikkerhed må ikke kompromitteres.
- Der kan ikke gives dispensation fra regler, hvis det indebærer mulighed for at tilsidesætte tilgrænsende regler f.eks. konkurrenceretlige regler, EUregulering mv.
- Der må i udgangspunktet ikke være merudgifter forbundet med forsøget. Eventuelle udgifter afholdes i så fald af den ansøgende kommune, region, institution eller på anden vis fx via relevante puljer og fonde.
- Kvaliteten og sikkerheden for de velfærdsydelser som leveres til borgerne, må ikke sættes på spil.

Ansøgningen sendes til det ansvarlige ressort ministerie, her beskæftigelsesministeriet. Det er forvaltningen opfattelse, at beskæftigelsesministeren har særligt fokus på at jobrotationsordningen benyttes i større grad en hidtil, hvorfor vi mener, at ansøgningen vil få en positiv behandling.

### **Indstilling**

Jobcenter og Borgerservice indstiller,

at udvalget godkender, at ansøgningen indsendes.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 12-04-2021**

Godkendt.

Afbud: Carina Underbjerg Hansen og Lene Dalsgaard Kræg.

## **Bilag**

Ansøgningskema udfordringsret

## Punkt 36: Evaluering af tildelingen af CSR-mærke Aabenraa 2021

20/19737

### Sagsfremstilling

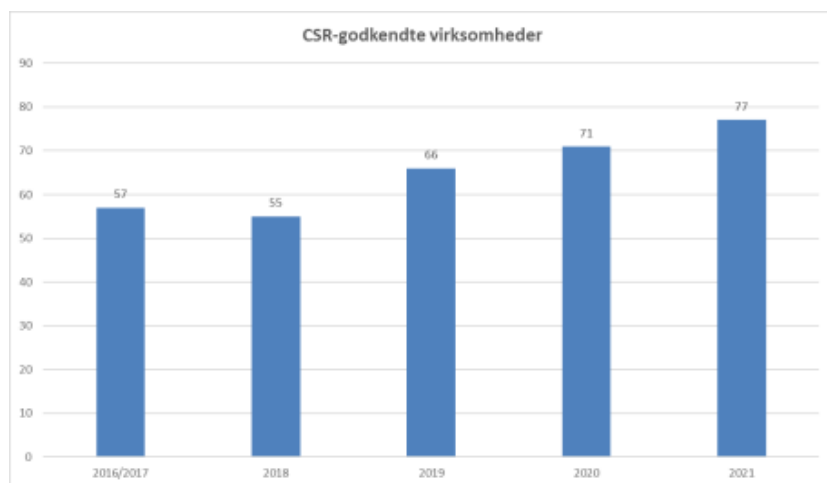
11. januar 2021 godkendte Arbejdsmarkedsudvalget 77 lokale virksomheder til at modtage CSR-mærke Aabenraa 2021. Der var i ansøgningsperioden indkommet i alt 81 ansøgninger, hvoraf 10 virksomheder søgte om mærket for allerførste gang.

På grund af corona foregik årets overrækkelse af CSR-mærket ved, at de godkendte CSR-virksomheder fik leveret deres CSR-pakke og diplom. Herudover har kommunen offentliggjort en video med deltagelse fra borgmesteren og formanden for Arbejdsmarkedsudvalget samt interview med en af årets modtagere.

Forvaltningen har efterfølgende foretaget en evaluering af tildelingen af CSR-mærke Aabenraa 2021.

Antallet af godkendte virksomheder er fortsat stigende

Ser vi først og fremmest på udviklingen i antal godkendte CSR-virksomheder, så er antallet steget fra 57 godkendte virksomheder ved den første uddeling i 2016 til 77 godkendte virksomheder i 2021:



En sammentælling af samtlige CSR-virksomheder siden den første uddeling i 2016 viser, at 128 virksomheder har modtaget CSR-mærke Aabenraa en eller flere gange frem til og med uddelingen i 2021. Heraf har 16 virksomheder modtaget CSR-mærket ved alle 5 tildelinger.

CSR-kriteriet blev justeret i 2020

På mødet den 9. september 2020 besluttede udvalget at justere CSR-kriteriet. Ændringen medførte, at ordningen praktikforløb nu omfatter både uddannelsespraktik og virksomhedspraktik. Herudover er kriteriet blevet udvidet, således at det omfatter hele det indeværende år frem til ansøgningstidspunktet.

Kriteriet for at modtage CSR-mærke Aabenraa 2021 er dermed som følger:

Minimum 10 % af virksomhedens medarbejdere (inkl. elever, praktikanter, fleksjobbere mv.) skal i indeværende år have været ansat i en eller flere af følgende ordninger:

- Virksomhedspraktik
- Uddannelsespraktik
- Løntilskud
- Fleksjob
- Job med løntilskud til førtidspensionister (skånejob)
- Ledige ansat i jobrotation
- Medarbejdere, der frivilligt indgår i Beredskabet
- Voksenlærlinge
- Integrationsgrunduddannelse (IGU)
- Erhvervsgrunduddannelse (FGU)
- Særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU)
- Elever under erhvervsuddannelse

Det er forvaltningens vurdering, at kriteriet fungerer som en passende standard for virksomhedernes sociale ansvar. Det bør dog løbende vurderes, om kriteriet rammer den rigtige balance, således at CSR-mærket både virker motiverende og efterstræbelseværdigt for virksomhederne samtidig med, at ordningen anerkender en mangfoldig gruppe af virksomheder med forskellige grader af socialt engagement.

#### De gode historier

Som nævnt ovenfor har kommunen offentliggjort en CSR-video i anledning af årets uddeling. Videoen præsenterer en af de mange gode historier fra virksomhederne, hvor det rette match imellem en borger og en virksomhed har gjort en stor forskel. Historier som denne kan tjene som inspiration til både borgere og virksomheder samt bidrage til at skabe større synlighed om CSR-mærket og virksomhedernes sociale indsats.

På baggrund heraf vil forvaltningen fremadrettet arbejde for en større inddragelse af virksomhedernes egne historier og erfaringer med den sociale indsats i forbindelse med tildelingen af CSR-mærke Aabenraa.

### **Indstilling**

Jobcenter og Borgerservice indstiller,

at evalueringen af tildelingen af CSR-mærke Aabenraa 2021 drøftes.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 12-04-2021**

Drøftet og godkendt.

Afbud: Carina Underbjerg Hansen og Lene Dalsgaard Kræg.

## **Punkt 37: Fokusrevision af fleksjobordning**

21/8383

### **Sagsfremstilling**

På vegne af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) er Deloitte blevet bedt om at gennemføre en fokusrevision af fleksjobordningen. Revisionen bygger på en gennemgang af et antal fleksjobsager fra 20 udvalgte kommuner, herunder også Aabenraa Kommune, samt kommunes forvaltning af ordningen.

Fokusrevisionen adskiller sig fra den øvrige kommunale revision, idet hovedvægten lægges på konkret sagsgennemgang, der giver mulighed for at opnå en mere detaljeret indsigt i kommunernes forvaltning end den, der opnås i forbindelse med den generelle kommunale revision.

En del af revisionen vedrører forretningsgangsbeskrivelser, herunder:

- De enkelte sagsbehandlingskridt
- Den økonomiske styring
- Udbetaling af ydelser
- Indkøb under tilbudsviften
- Beskrivelse af IT-understøttelse i fleksjobforløb til sagsbehandlere
- Kommunens interne kontroller på området
- Den nødvendige tværgående kontrol
- Opfølgning på såvel enkeltstående som systematiske fejl
- Håndtering af henvendelser om muligt misbrug af ordninger
- At mulig uberettiget modtaget støtte kræves tilbagebetalt

I forhold til ledelsestilsyn med ordningen har Revisionen bedt om beskrivelser af ledelsestilsyn, der skal sikre, at ovenstående forretningsgange efterleves.

Endvidere har Revisionen bedt om følgende:

- Beskrivelse af ledelsesinformation til økonomistyring og forvaltning
- Beskrivelse af ledelsesinformation, der sikrer tilstrækkelig viden om kvalitet i sagsbehandlingen

Revisionen vil blive gennemført fra medio marts 2021 til ultimo juni 2021.

### **Indstilling**

Jobcenter og Borgerservice indstiller,  
at sagen tages til orientering.

**Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 12-04-2021**

Taget til orientering.

Afbud: Carina Underbjerg Hansen og Lene Dalsgaard Kræg.

## **Bilag**

STAR - Brev til kommuner om fokusrevision af fleksjob.

Deloitte - Fokusrevision fleksjob - infobrev til kommuner

## **Punkt 38: RAR Sydjyllands statusnotater om arbejdsmarkedet**

19/15005

### **Sagsfremstilling**

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd Sydjylland (RAR Sydjylland) har 17. marts 2021 fremsendt notater om ”Status på arbejdsmarkedet i forbindelse med COVID 19, RAR Sydjylland” og ”Udviklingen på arbejdsmarkedet, RAR Sydjylland.”

Det fremgår af notatet om COVID 19, at Sydjylland har den næstlaveste stigning i antal tilmeldte siden 8. marts 2020 blandt de forskellige landsdele, og at Aabenraa har den næstlaveste stigning i Sydjylland. Med en stigning på 15,4 % flere tilmeldte betyder det, at Aabenraa er blandt de kommuner, der har klaret sig bedst siden 8. marts 2020. Stigningen for hele landet ligger på 34 %.

RAR Sydjylland vurderer, at der fortsat er efterspørgsel på arbejdsmarkedet, da antallet af jobopslag kun er faldet 5 %. I forbindelse med jobopslag er det interessant, at det mest opslåede job er rengøringsassistent efterfulgt af fag inden for social- og sundhed samt lager og bygge-anlæg. Det kan oplyses, at Jobcenter Aabenraa havde flest tilmeldte som lager- og logistikmedarbejder den 24. marts 2021, mens rengøringsassistent ligger nummer 6.

I notatet om udviklingen på arbejdsmarkedet ses, at lønmodtagerbeskæftigelsen fra 3. kvartal 2019 til 3. kvartal 2020 er faldet med 0,6 % på landsplan, mens faldet i Sydjylland er 0,8 %. Aabenraa klarer sig bedre end det sydjyske gennemsnit, selvom der også her er tilbagegang i beskæftigelsen. På brancheniveau er der på sydjysk niveau fremgang bl.a. for landbrug, det offentlige område og Bygge/anlæg, hvorimod der er fald for industri, erhvervsservice og handel/transport.

Jobomsætningen er faldet det seneste år, men den er højere end niveauet i kølvandet på finanskrisen. Aabenraa har det næststørste fald i jobomsætningen blandt de sydjyske kommuner, og derfor er det væsentligt at have fokus på den geografiske mobilitet i dialogen med borgerne om jobmulighederne.

Som en naturlig følge af COVID 19, faldt rekrutteringsproblemerne i første halvår 2020, hvorimod andet halvår ligger på niveau med tiden forud for COVID 19-krisen. De brancher, der skiller sig ud med mange forgæves rekrutteringer i seneste undersøgelse er transport, handel og bygge- og anlæg, mens kultur og fritid samt undervisning har meget beskedne problemer.

Med hensyn til ledigheden er udviklingen i Aabenraa god sammenlignet med hele landet og det sydjyske niveau. Ledigheden steg på baggrund af COVID 19 kraftig fra foråret 2020 og frem mod sommeren, hvorefter den er faldet markant. De seneste ledighedstal fra januar 2021 viser en ledighedsprocent i Aabenraa på 3,9 mod 3,7 året før.

RAR Sydjylland vurderer, at beskæftigelsen det kommende år vil stige og samtidig at ledigheden vil falde svagt og dermed ligge lidt over niveauet forud for COVID 19-krisen. Fremgangen i beskæftigelsen ses særligt inden for den private sektor.

### **Indstilling**

Jobcenter og Borgerservice indstiller,

at sagen tages til orientering.

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 12-04-2021**

Taget til orientering.

Afbud: Carina Underbjerg Hansen og Lene Dalsgaard Kræg.

### **Bilag**

Følg brev 17. marts 2021 fra RAR Sydjylland

Udviklingen på arbejdsmarkedet-Sydjylland

Statusnotat - RAR Sydjylland

## **Punkt 39: Orientering om Jobbarometer 2. kvartal 2021**

17/1111

### **Sagsfremstilling**

Jobcenteret udarbejder hvert kvartal et jobbarometer til internt brug. Jobbarometeret er jobcenterets skøn for det næste kvartal over jobmuligheder for de ledige. Det danner udgangspunkt for dialogen om jobsøgning og mulighederne for uddannelse og kompetenceløft.

Jobbarometeret er delt op i fire kategorier, og stillingerne står i prioriteret rækkefølge i hver kategori:

- Mangel på arbejdskraft, der blandt andet omfatter stillingstyper inden for sundheds- og byggefagene.
- Gode beskæftigelsesmuligheder, der blandt andet omfatter stillingstyper inden for service-, og håndværksfag.
- Dårlige beskæftigelsesmuligheder, der blandt andet omfatter Butik og gastronomi, der typisk er ramt af Covid-19 nedlukningerne.
- Overskud på arbejdskraft, der blandt andet omfatter ufaglært arbejdskraft.

Dette kvartals jobbarometer afspejler fortsat ændringerne i arbejdsmarkedet som følge af Covid-19 krisen. Der er fortsat stor efterspørgsel inden for håndværksfag, produktion og sundhedsområdet – til gengæld ses der et fald i efterspørgslen inden for fag, der er ramt af nedlukningerne, og hvor der typisk beskæftiges ufaglært arbejdskraft. Samlet set vurderes det, at beskæftigelsesmulighederne er gode.

### **Indstilling**

Jobcenter og Borgerservice indstiller,

at sagen tages til orientering.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 12-04-2021**

Taget til orientering.

Afbud: Carina Underbjerg Hansen og Lene Dalsgaard Kræg.

### **Bilag**

Jobbarometer 2. kvartal 2021

## **Punkt 40: Fremlæggelser og meddelelser**

18/2677

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 12-04-2021**

Orientering om:

- RAR's godkendelse af Beskæftigelsesplan 2021
- Delvis åbning af beskæftigelsesindsats
- Ministermål 2022

Afbud: Carina Underbjerg Hansen og Lene Dalsgaard Kræg.

## **Punkt 41: Underskriftside**

18/2677

### **Sagsfremstilling**

For at godkende beslutningsprotokollen skal hvert medlem underskrive ved at trykke på

”Godkend”.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 12-04-2021**

Godkendt.

Afbud: Carina Underbjerg Hansen og Lene Dalsgaard Kræg.