

REFERAT Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget 2022-2025 d. 16-05-2023

Mødedato Tirsdag d. 16. maj 2023 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 2, Rådmandshaven 20

Mødedeltagere Torben Johansen (Fravær), Githa Nelander, Süleyman Yücel, Charlotte
Roest, Tina Højlund Pedersen, Brian Hornbek, Anette Brix

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Beslutning om principper for virksomhedsrettet aktivering.....	5
Beslutning om principper for nytteindsats.....	8
Orientering om afslutning af Integration- og beskæftigelsesprojektet ”Flere Indvandrerkvinder i Be	12
Orientering om klagestatistik på beskæftigelsesområdet.....	16
Meddelelser til orientering.....	19
Underskriftsark.....	21

Punkt 34: Godkendelse af dagsorden

34. Godkendelse af dagsorden

Resumé

I sag 37 deltager teamleder Rebecca Dalhoff.

Beslutning

Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget, 16.05.2023

Fraværende: Torben Johansen (C)

Godkendt.

Sagsfremstilling

Punkt 35: Beslutning om principper for virksomhedsrettet aktivering

23-005030

35. Beslutning om principper for virksomhedsrettet aktivering

Resumé

Politisk behandling

Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget (godkender), 16.05.2023

På baggrund af temadrøftelsen om den virksomhedsrettede aktivering på mødet den 12.04.2023 (sag 25) skal udvalget beslutte principper for den virksomhedsrettede aktivering. Principperne skal tilgodese såvel kravet om besparelser i Center for Arbejdsmarked (CAM), som den nye lovgivning om øget virksomhedsrettet aktivering. Samtidig skal principperne tage højde for Rekrutteringsstrategiens overordnede formål.

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget godkender princip 1-4 for virksomhedsrettet aktivering.

Beslutning

Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget, 16.05.2023

Fraværende: Torben Johansen (C)

Godkendt.

Githa Nelander (D) kunne ikke støtte udvalgets beslutning, idet Githa Nelander synes det er vigtigt, at prioritere den virksomhedsrettede indsats.

Sagsfremstilling

Principper for virksomhedsrettet aktivering

På temadrøftelsen ønskede udvalget en større klarhed omkring forskellen i serviceniveau for jobcentrets betjening af virksomhederne i Næstved Kommune. Der var i drøftelsen forståelse for forslaget om flere digitale/telefoniske kontakter end personlige, da det samtidig også kan opleves tidsbesparende for virksomhederne. Der blev udtrykt bekymring for, om principperne havde betydning for Rekrutteringsstrategiens øvrige indsats. Principperne vil dog ingen betydning have for den aktivt opsøgende indsats jævnfør Rekrutteringsstrategiens handleplan. I den opsøgende kontakt vil der ske en forventningsafstemning med den enkelte virksomhed.

På baggrund af udvalgets drøftelse og de kommende besparelser på beskæftigelsesområdet, forslår administrationen følgende principper for samarbejde med virksomhederne om den virksomhedsrettet aktivering (virksomhedspraktik og løntilskud).

Princip 1	Nuværende serviceniveau
Fremover inddeles servicen i 3 spor, som passer til virksomhedens ønske til omfang af samarbejde med CAM.	I dag inddeles servicen ikke i flere spor. Vedrørende aftaler om praktikker kontaktes virksomheder bredt både i forhold til brancher og

Servicespor 1 - de virksomheder, der ønsker hyppig og tæt samarbejde. Virksomhederne tilbyder løbende praktikpladser til CAM. Alle virksomheder, der ønsker at indgå aftale om servicespor 1, får tilbudt en fast kontaktperson i CAM. Servicespor 2 - de virksomheder, der kun ønsker et samarbejde en gang imellem. Virksomhederne tilbyder i mindre omfang praktikpladser til CAM. Virksomhederne kontaktes minimum én gang årligt. Servicespor 3 - de virksomheder, som ikke har brug for et samarbejde med CAM. Virksomhederne kontakter selv CAM efter behov via hotline.	størrelser. Uanset om virksomheder ønsker et løbende samarbejde eller en enkelt borger i praktik tilbydes samme service bl.a. en fast kontaktperson. Virksomhederne kan give udtryk for, at de ikke p.t. har et ønske om samarbejde og så kontaktes de typisk igen inden for ca. et halvt år. Der er dog få virksomheder, som tydeligt tilkendegiver, at de ikke ønsker at blive kontaktet og selv vender tilbage, hvis de har et behov. Det noteres i et CRM- system (Custom relation management). Forskellen fra princip 1 og nuværende service er, at virksomhedsindsatsen målrettes virksomhedernes ønske om samarbejde.
Princip 2 Telefonisk eller digital opfølgning på praktikker.	Nuværende serviceniveau I den nuværende opfølgning på praktikker i virksomhederne, har opfølgningen været personligt. De fleste opfølgninger sker sammen med borger og arbejdsgiver ude på virksomhederne ved et fysisk møde.
Princip 3 Mentorstøtte gives kun; • til aktivitetsparate-/integrations- borgere med særlige behov for støtte for at få kunne fodfæste på arbejdsmarkedet eller opnå lønnede timer	Nuværende serviceniveau Muligheden for mentorstøtte drøftes fra situation til situation. Mentorstøtte er et redskab, som jobkonsulenterne bruger i forhandlingen med arbejdsgiver ud fra borgerens individuelle behov for støtte. Forskellen fra princip 3 og nuværende service er, at målgruppen for mentorstøtte indskrænkes til borgere længst væk fra arbejdsmarkedet.
Princip 4 Personlige møder ved etablering af praktikker og forhandling af lønnede timer.	Nuværende serviceniveau Langt de fleste praktikker indledes med et opstartsmøde på virksomheden, hvor længde, opgaver og evt. skånehensyn aftales. Har borgeren selv fundet praktikken, undersøges det, om der er behov for et personligt møde ved opstart. Samme serviceniveau, som i dag.

Udvalget forelægges en opfølgning på anvendelsen af principperne i medio 2024.

Økonomi

Administrationen oplyser, at der som en del jobcentrenes medfinansiering af tidlig pension ("Arne-pensionen") indgår besparelser på aktiveringsområdet. En andel af besparelsen forudsættes at ske ved, at kommunerne i højere grad benytter andre former for aktivering end tilbud om øvrig vejledning og opkvalificering. Eksempelvis virksomhedsrettede tilbud, ordinære løntimer og ordinær uddannelse.

Punkt 36: Beslutning om principper for nytteindsats

23-006585

36. Beslutning om principper for nytteindsats

Resumé

Politisk behandling

Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget (godkender), 16.05.2023

På baggrund af temadrøftelsen om den virksomhedsrettede indsats på mødet den 12.04.2023 (sag 25) skal udvalget i denne sag beslutte principper for tilrettelæggelsen af Næstved Kommunes nytteindsats, som skal fremme de ledige borgeres mulighed for at opnå ordinært job eller uddannelse.

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget godkender princip 1-5 for nytteindsatsen i Næstved Kommune.

Beslutning

Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget, 16.05.2023

Fraværende: Torben Johansen (C)

Godkendt.

Sagsfremstilling

På temadrøftelsen blev administrationens forslag til principper gennemgået, og udvalget kom med forslag til konkrete opgaver, der kunne indgå i en nytteindsats. I den forbindelse var udvalget meget opmærksomme på betydningen af, at en opgave ikke må være konkurrenceforvridende.

Principperne for nytteindsatsen blev også inddraget i det øgede fokus på at hjælpe især kvinder med lang ledighed tilbage til arbejdsmarkedet, blandt andet via en mere målrettet nytteindsats.

Principper for nytteindsatsen

I 2022 har i alt 302 borgere fået tilbud om en nytteindsats, som ifølge lovgivning maksimalt kan vare i op til 13 uger. Nytteindsatsen har potentiale til at kunne rumme flere ledige borgere, ligesom den kan afhjælpe rekrutteringsvanskeligheder på kommunale områder.

Derfor foreslår administrationen, med baggrund i udvalgets drøftelser, at nytteindsatsen tilrettelægges efter nedenstående 5 principper:

Princip 1	Nuværende indsats
<i>Nytteindsatsen tager udgangspunkt i, at borgeren fortsat skal arbejde for sin ydelse.</i>	Nytteindsatsen er et 'motiverende tilbud'. Motiverende skal forstås på den måde, at de ledige motiveres - ved at arbejde for deres ydelse - til at blive selvforsørgende. Dette er i modsætning til et 'opkvalificerende tilbud'. Et opkvalificerende tilbud gives, hvis sagsbehandler har vurderet, at den ledige borger har behov for opkvalificering for hurtigst muligt at blive selvforsørgende. Nytteindsatsen har derfor hele tiden arbejdet ud fra, at borgeren skal arbejde for sin ydelse, men det har blot ikke været tydeligt beskrevet.

Princip 2	Nuværende indsats
<i>Opgaver i Nytteindsatsen understøtter borgerens muligheder for at opnå ordinær beskæftigelse på kommunale områder med rekrutteringsvanskeligheder:</i> • <i>Ved at samskabe med andre centre i kommunen, som fx Center for Sundhed og Ældre.</i> • <i>Via relevante, ikke-konkurrenceforvridende opgaver.</i>	I dag er der samarbejder med øvrige centre som eksempelvis Park & Vej (Center for Teknik og Miljø) og Team Ejendomme (Center for Ejendomme). Center for Sundhed og Ældre forholder sig desuden positivt til et potentielt samarbejde, der måske ville kunne frigive flere ressourcer til de "varme hænder".

Princip 3	Nuværende indsats
<i>Nytteindsatsen medvirker til at afklare borgerens job- og uddannelsesmål.</i>	Nytteindsatsen medvirker også i dag til at afklare borgerens job- og/eller uddannelsesmål via vejledning, mens opgaverne udføres i det daglige. Der ønskes et mere tydeligt fokus på, at det er en del af nytteindsatsens formål at understøtte det lokale arbejdsmarked ved at afdække lediges kompetencer med åbne jobordre. Set i lyset af princip 2 kunne nytteindsatsen fungere som indgangen til de kommunale områder, som særligt har svært ved at rekruttere medarbejdere, eksempelvis ældreplejen.

Princip 4	Nuværende indsats
<i>Nytteindsatsen afspejler vilkårene på det ordinære arbejdsmarked og skal kunne tilpasses den enkelte borgers muligheder og behov for at være aktivt jobsøgende:</i> 1. <i>Derfor skal nytteindsatsen kunne tilbyde op til 30 timer pr. uge med mulighed for forskel i timeantal for at rumme flere målgrupper.</i> 2. <i>Nytteindsatsen skal rådgive borgere, der ikke har mulighed for at udføre fysisk arbejde i maksimale antal timer.</i>	I dag tilbydes borgere nytteindsats i op til 25 timer pr. uge, og det er en forudsætning, at man kan være fysisk aktiv i 5 timer dagligt. Nytteindsatsen kan dermed være en supplerende indsats til ledige borgere med deltidsarbejde eller for borgere, der har behov for pausedage (såfremt de kan fremmøde 5 timer dagligt). Med tilføjelse af princip 4 vil borgere, der ikke kan være aktiv i 5 timer dagligt, også kunne tilbydes nytteindsats. Herved kan nytteindsatsen fremstå mere fleksibel og rumme flere borgergrupper.

Princip 5	Nuværende indsats
-----------	-------------------

Borgere i nytteindsatsen tilmeldes CV og jobsøgning via det Digitale jobcenter med mulighed for fysisk hjælp til de borgere, der er mindre digitale.

Borgere i nytteindsatsen møder fysisk ind til CV og jobsøgning hver fredag. Der ønskes mere fleksibilitet til, hvor og hvornår den konkrete jobsøgning finder sted, så der frigives ressourcer til, at andre nytteindsatsopgaver kan udføres på fredage i stedet.

Mulig kontanthjælpsreform på vej

Regeringen er på nuværende tidspunkt i gang med at drøfte udspil til en ny kontanthjælpsreform. Blandt andet drøftes en arbejdspligt på 37 timer om ugen for borgere på offentlig forsørgelse, hvilket kan få betydning for ovennævnte principper.

Udvalget forventes at få en opfølgning på principperne medio 2024

Umiddelbart efter vedtagelse af de nye principper, vil nytteindsatsen starte på omstilling og implementering i driften i løbet af 2023. Udvalget forelægges en opfølgning på principperne for nytteindsatsen medio 2024.

Økonomi

Administrationen har ingen bemærkninger.

Punkt 37: Orientering om afslutning af Integration- og beskæftigelsesprojektet ”Flere Indvandrerkvinder i Beskæftigelse”

90.00.00-I00-248-19S

37. Orientering om afslutning af Integration- og beskæftigelsesprojektet "Flere Indvandrerkvinder i Beskæftigelse"

Resumé

Politisk behandling

Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget (til efterretning), 16.05.2023

I denne sag orienteres Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget om afslutning på integration- og beskæftigelsesprojektet "Flere Indvandrerkvinder i Beskæftigelse" (KIB).

Projektet blev godkendt af det tidligere Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalg på udvalgsmøde den 16.01.2020 (sag 2).

Projektet har strakt sig over en 3-årig periode frem til 31. december 2022. Projektet blev finansieret af et økonomisk tilskud fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration på kr. 4.436.235,18 over den samlede projektperiode.

Teamleder Rebecca Dalhoff deltager under punktet.

Indstilling

Administrationen indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget, 16.05.2023

Fraværende: Torben Johansen (C)

Til efterretning.

Sagsfremstilling

"Flere Indvandrerkvinder i Beskæftigelse" var et tværfagligt beskæftigelsesprojekt målrettet flygtninge- og indvandrerkvinder. Projektet løb i perioden 1. januar 2020 til 31. december 2022. Der har i alt været 102 kvinder tilknyttet projektet.

Målgruppe

Kvinder med indvandrerbaggrund, både aktivitets- og jobparate. En stor del af kvinderne havde været ledige i mere end 10 år. Kvinderne er kendetegnet ved et generelt meget begrænset/ingen kendskab til det danske arbejdsmarked (arbejdskultur mv.), samt sproglige udfordringer.

Formål

Formålet med projektet har været at styrke indvandrerkvinders tilknytning til arbejdsmarkedet ved at fremme kvindernes arbejdsidentitet.

Indsatsen

Projektindsatsen indeholdt en række indsatser og metoder. Som eksempler på indsatser kan blandt andet nævnes:

- Mere omfattende screening af kvindernes udfordringer
- Højere samtalefrekvens med kvinderne (relationsskabelse)

- Fokus på såvel ressourcer som barrierer
- Kvindegrupper
- Øget fokus på sproglige kompetencer og progression
- Sundhed- og helbredsindsats

I projektet har der været både et obligatorisk spor og et valgfrit spor. Dette for at give en større individuel tilpasning af den samlede indsats for den enkelte projektdeltager. Desuden har projektet arbejdet med en relationsopbyggende indsats, hvilket betyder, at de aktivitetsparate kvinder kun skulle møde én og samme sagsbehandler i hele indsatsen og processen. Denne skulle hermed udfylde rollerne: Sagsbehandler, mentor, coach og jobkonsulent i én og samme funktion.

Samarbejdspartner

Projektets centrale samarbejdspartnere har været Næstved Sundhedscenter og VUC Storstrøm.

Jævnfør projektbeskrivelsen var der sat følgende mål for projektet - målopfyldelsen fremgår under hvert mål:

Beskæftigelsesorienterede mål for projektet:

Administrationen vurderer at resultaterne fra projektet er tilfredsstillende i lyset af Covid-19 nedlukningen og målgruppen, som er langtidsledige kvinder, der aldrig har været på arbejdsmarkedet.

Mål	Resultat
15% af kvinderne skal i fuldtidsbeskæftigelse/uddannelse.	14,7 % (15 personer) i fuldtidsbeskæftigede/uddannelse.
25% af kvinderne skal i deltidsbeskæftigelse.	15,7% (16 personer) er kommet i deltidsbeskæftigelse.
35% af kvinderne skal have været i virksomhedspraktik.	45,1% (46 personer) har været i virksomhedspraktik.

Andre mål for projektet:

Mål	Resultat
90% af kvinderne modtager en målrettet og erhvervsrettet sprogindsats, og 75% af den gruppe oplever en øgning i ordforråd.	58% (59 personer) har fået en sprogindsats. Ordforrådsøgningen var henholdsvis 93% på første hold og 100,5% på andet hold på VUC, hvilket vil sige at kvinderne havde fordoblet deres ordforråd ved forløbets afslutning.
90% af kvinderne deltager i en sundheds- og helbredsorienteret indsats med fokus på kropsforståelse og arbejdslivskultur, og 70% oplever en øget trivsel.	58% (59 personer) har været tilknyttet Sundhedscenteret. Målet i starten blev revurderet undervejs, da det ikke var relevant for så mange kvinder som først antaget. Målgruppen blev udvidet undervejs. Nogle kvinder har deltaget flere gange. Mange var dårligere end første målgruppe – hvor de fx ikke kunne dansk. Målingen af "bedring" har været løbende revideret pga. den reviderede målgruppe og afprøvning af forskellige tilbud. Det sidste års tid har det dog været op mod 70%, som oplevede en bedring eller samme niveau under samme måling.

90% af kvinderne har efter forløbet tillid til systemet og deltager aktivt i det danske samfundsliv.

Der er blevet gennemført kvalitative interviews med kvinder i projektet, som viser, at de generelt oplever samarbejdet med systemet som positivt. Udfordringerne i samarbejdet opstår oftest på baggrund af manglende sproglig forståelse, hvilket forplanter sig i manglende forståelse for de aktiviteter, praktikker mv. kvinderne bliver sat i.

Projektet har givet et godt kendskab til målgruppen og hvad der virker for målgruppen. Projektet har også vist at det kræver mange ressourcer at rykke målgruppen, når målgruppen har mange års ledighed. Derfor har administrationen valgt at bruge indsigterne fra projektet især for at øge den forebyggende indsats.

Læringen fra projektet har ført til følgende tiltag

Identificere KIB målgruppen tidligt ved følgende handlinger:

- Grundige screeningssamtaler
- Hyppigere samtaler (fx 1 gang pr. måned)
- Kontinuerlig aktiveringsindsats
- Virksomhedspraktikker

Workshops med KIB-temaer for nyankommne

- Generelt sikre at alle ledige integrationsborgere får den nødvendige viden om det danske samfund og arbejdsmarked
- Sundhedssystem/sygdomsforståelse
- Ret og pligt

Fokus på aktivering i virksomheder (virkeligheden virker) kombineret med danskundervisning

- Gruppepraktikker har også virket godt for nogle kvinder som ikke turde være i en virksomhed eller transportere sig alene. Disse bruges også fortsat.

Medarbejdernes tilgang

- IPS-metoder (IPS = Individual Placement Support) bl.a. fokus i sparring med koordinator
- Troen på borgeren
- Borgerinddragelse
- Håndholdt indsats
- Samtaleteknik
- Sygdomsforståelse
- Fokus på berøringsangst (interkulturel forståelse, kompetence og arbejder

Sprogundervisning

- Projektet har haft rigtig gode resultater ift. sprogudviklingen. Derfor er der blevet oprettet forløb på sprogcenteret.

Administrationen forventer, at regeringen i løbet af efteråret 2023 vil fremlægge et lovforslag om en større kontanthjælpsreform, med 37 timers arbejdspligt, som også vil omfatte denne målgruppe.

Økonomi

Administrationen har ingen bemærkninger.

Punkt 38: Orientering om klagestatistik på beskæftigelsesområdet

23-003968

Bilag

Bilag 1 - antal afgørelse 2022 og afg. fra Ankestyrelsen 2022

Bilag 2 - antal klager modtaget 1. kvartal 2023

Bilag 3 - orientering om klagesagsstatistik 1. kvartal 2023

38. Orientering om klagestatistik på beskæftigelsesområdet

Resumé

Politisk behandling

Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget, (til efterretning), 16.05.2023

Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget har den 17.05.2022 (sag 41) besluttet, at der halvårligt skal ske en orientering om udviklingen i klagesagerne på beskæftigelsesområdet samt en orientering om, hvordan Ankestyrelsen har vurderet de afgørelser, der er truffet i Center for Arbejdsmarked. I denne sag gives der en orientering om år 2022 samt første kvartal af 2023.

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget tager den halvårslige fremlæggelse af klagestatistikken til efterretning.

Beslutning

Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget, 16.05.2023

Fraværende: Torben Johansen (C)

Til efterretning.

Sagsfremstilling

I år 2022 er der i alt modtaget 536 klager, hvoraf de 399 klager (2021 – 394 klager) var over en afgørelse og de 137 (2021 – 135 klager) var over sagsbehandlingen/sagsbehandler. 20 borgere har fået medhold i deres klage over sagsbehandlingen.

På opgørelsestidspunktet (uge 15, 2023) er der realitetsbehandlet 243 sager i Ankestyrelsen (se bilag 1) og de fordeler sig således:

Ankestyrelsens resultat år 2022	Opgjort i antal sager	Opgjort i procent
Stadfæstet	181 (223)	74,5 % (80,8%)
Hjemvist	25 (18)	10,3 % (6,5 %)
Omstødt	37 (35)	15,2 % (12,7 %)

(Tal i parentes for 2021)

Ændringen i stadfæstelsesprocenten skyldes, at administrationen har oplevet en praksisændring i vurderingen af uarbejdsdygtighed på sygedagpengeområdet, der har medført, at sager er blevet omstødt.

De øvrige 156 klager over afgørelsen har ikke været sendt ind til Ankestyrelsen, fordi de enten er annulleret, frafaldet, ændret af administrationen eller ikke var behandlet af Ankestyrelsen/Klageenheden før i år 2023.

18 klager er frafaldet som følge af, at klager ønsker at trække sin klage tilbage.

35 klager er annulleret som følge af, at administrationen selv har ændret afgørelsen, fordi der fx er kommet nye oplysninger i en sag.

33 klager har klager fået medhold i sin afgørelse, fordi Klageenheden og faglig leder/koordinator har fundet fejl i den trufne afgørelse i en sådan grad, at det vurderes, at sagen ikke vil blive stadfæstet i Ankestyrelsen.

70 klager var ved udgangen af år 2022 ikke kommet retur efter behandling af Ankestyrelsen eller var ikke oversendt til Ankestyrelsen før år 2023.

I 2022 blev der modtaget 399 klager over afgørelser, svarende til 2 % af samtlige afgørelser på 20.590, som blev truffet i Center for Arbejdsmarked. Der er derfor tale om en mindre del af de afgørelser, der træffes i Center for Arbejdsmarked, der ender med en klage til Ankestyrelsen.

Klager skal tages alvorligt, og derfor anvendes afgørelserne fra Ankestyrelsen til at sikre, at der fremadrettet træffes korrekte afgørelser.

Klagestatistik og udvikling af klager første kvartal 2023

I første kvartal 2023 er der modtaget 168 klager, hvor der i samme kvartal 2022 blev modtaget 126 klager. Det er 42 klager mere end samme periode sidste år. Ud af de 168 klager, er de 48 klager over sagsbehandlingen. (Der henvises til bilag 2).

Der er i første kvartal 2023 realitetsbehandlet 83 sager i Ankestyrelsen og de fordeler sig således:

Ankestyrelsen resultat 1. kvartal 2023	Opgjort i antal sager	Opgjort i procent
Stadfæstet	70(43)	84,3 % (74,2%)
Hjemvist	4 (5)	4,8 % (8,6%)
Omstødt	9 (10)	10,8 % (17,2%)

(tal i parentes for 1. kvartal 2022)

Tallene for første kvartal viser, at stadfæstelsesprocenten i 2023 er forbedret sammenlignet med samme periode 2022, selvom antallet af modtagne klager er højere i første kvartal af 2023 sammenlignet med 2022.

Selvom stigningen i antallet af klager i første kvartal af 2023 er højere end i 2022, er det administrationens vurdering, at det ikke nødvendigvis er et udtryk for, at udviklingen vil forsætte på samme måde i resten af 2023. (se bilag 3).

Økonomi

Administrationen har ingen bemærkninger.

Bilag

Bilag 1 - antal afgørelse 2022 og afg. fra Ankestyrelsen 2022

Bilag 2 - antal klager modtaget 1. kvartal 2023

Bilag 3 - orientering om klagesagsstatistik 1. kvartal 2023

Punkt 39: Meddelelser til orientering

Bilag

Ledighedsudvikling - BRU 16.05.23

39. Meddelelser til orientering

Beslutning

Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget, 16.05.2023

Fraværende: Torben Johansen (C)

1. Til efterretning.
2. Til efterretning.
3. Til efterretning.
4. Til efterretning.
5. Orientering om Veteranindsatsen.

Sagsfremstilling

1. Orientering om udviklingen i ledigheden, se bilag.
2. Orientering om samarbejde mellem region og sprogskole.
3. Opfølgning fra virksomhedsbesøg.
4. Datoer for virksomhedsbesøg i 2. halvår 2023
 - Tirsdag den 15. august kl. 9.00
 - Tirsdag den 26. september kl. 13.00
 - Mandag den 12. oktober kl. 13.30
 - Fredag den 24. november kl. 10.00

Bilag

Ledighedsudvikling - BRU 16.05.23

Punkt 40: Underskriftsark

40. Underskriftsark

Sagsfremstilling