

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 06-04-2022

Mødedato Onsdag d. 06. april 2022 kl. 15:00

Mødested Kompetencecenteret, Danmarksvej 31, 8660 Skanderborg

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Opfølgning på temamøde: Introduktion til indsatser forankret under Kompetencecenteret.....	4
Orientering om regler og praksis på ressourceforløbsområdet.....	5
Udvidet status på forandringer fra Budget 2020.....	10
Budget 2023-2026.....	14
Meddelelser.....	17
Kvalificering af handleplan for fastholdelse og rekruttering.....	18
Skriftlig orientering: Opfølgning på Budget 2020 - Udmøntning af forandring nr. 59 - Beskæftigelsesplan 2020-2023.....	21
Evt.....	22
Underskriftsark; godkendelse af beslutningsprotokol.....	23

Punkt 27: Godkendelse af dagsorden

00.01.00-A00-89-21

Sagsfremstilling

Den fremsendte tidsplan for mødet drøftes kort.

Indstilling

Direktør Lone Rasmussen indstiller,

- at dagsorden godkendes.

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog,

- at godkende dagsorden for mødet.

Punkt 28: Opfølgning på temamøde: Introduktion til indsatser forankret under Kompetencecenteret

15.00.00-G01-94-21

Resume

Arbejdsmarkedsudvalget følger op på temamødets introduktion til indsatser forankret under Kompetencecenter Skanderborg.

Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i temamødets introduktion til indsatser under Kompetencecenter Skanderborg har Arbejdsmarkedsudvalget en drøftelse, herunder om introduktionen giver anledning til politikkontrol på området.

Dialog og høring

-

Indstilling

Konstitueret chef for Arbejdsmarked og Social indstiller,

- at Arbejdsmarkedsudvalget tager introduktionen til indsatser forankret under Kompetencecenter Skanderborg til orientering
- at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter introduktionen til indsatser forankret under Kompetencecenter Skanderborg, herunder om introduktionen giver anledning til politikkontrol på området.

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog,

- at tage introduktionen til indsatser forankret under Kompetencecenter Skanderborg til efterretning
- at udvalgsmedlemmerne henvender sig til Anja Nørby, hvis de ønsker at besøge steder under udvalgets område, så der kan laves aftaler med de pågældende steder, og så resten af udvalget kan inviteres til at være med på besøget.

Punkt 29: Orientering om regler og praksis på ressourceforløbsområdet

15.00.00-P35-1-22

Resume

På baggrund af drøftelser på Arbejdsmarkedsudvalgets møde den 2. februar 2022 orienteres udvalget med dette punkt om regler og praksis på ressourceforløbsområdet.

Centerchef Henriette Andersen vil på mødet holde et oplæg om praksis på området, herunder en præsentation af konkrete cases, der kan give et indblik i målgruppen for ressourceforløb.

Sagsfremstilling

Med sagsfremstillingen gives et overblik over reglerne på ressourceforløbsområdet, først generelt og dernæst med et fokus på de nye regler, som trådte i kraft den 1. januar 2022, og udspringer af Aftale om bedre ressourceforløb fra december 2020. Slutteligt præsenteres data på antal borgere i ressourceforløb, varighed af ressourceforløb samt resultater af forløbene.

Reglerne om ressourceforløb fremgår af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB), kapitel 19, §§ 112-115a. Personer i ressourceforløb er målgruppe 6.8. i LAB, og modtager ressourceforløbsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, kapitel 6a, §§ 68-69i.

Målgruppen for ressourceforløb er borgere, der har komplekse problemer ud over ledighed, der ikke har kunnet løses alene gennem beskæftigelsesrettede tilbud i LAB, hvor der er behov for et længerevarende forløb med en kombination af indsatser efter LAB og sociale eller sundhedsmæssige indsatser. Målgruppen er nærmere beskrevet nedenfor.

Om ressourceforløb

Et ressourceforløb er et længerevarende, helhedsorienteret, tværfagligt og individuelt tilrettelagt forløb, tilpasset den enkelte borger. Kommunen giver ressourceforløb til borgere med komplekse problemer ud over ledighed, der ikke har kunnet løses gennem en almindelig indsats, og som kræver et helhedsorienteret forløb med en kombination af en beskæftigelsesindsats og sociale eller sundhedsmæssige indsatser.

Et ressourceforløb er relevant, når der er et udviklingsperspektiv i forhold til borgerens arbejdsevne. Et ressourceforløb skal ikke iværksættes, hvis det er dokumenteret eller det på grund af særlige forhold er helt åbenbart, at arbejdsevnen ikke kan forbedres ved deltagelse i et ressourceforløb.

Formålet med ressourceforløb er, at udvikle borgerens arbejdsevne. Der skal derfor være mulighed for, at borgerens arbejdsevne kan udvikles i en sådan grad, at borgeren kan blive i stand til at have indtægtsgivende arbejde i form af ordinære timer eller i et fleksjob.

Inden kommunen kan træffe afgørelse om et ressourceforløb skal sagen forelægges rehabiliteringsteamet, som er et tværfagligt team med ekspertise inden for både beskæftigelses-, social- og sundhedsfaglige indsatser. Rehabiliteringsteamet vurderer sagen og indstiller til ressourceforløb, hvis borgeren er i målgruppen for ressourceforløb. Er borgeren ikke i målgruppen indstiller teamet i stedet til anden beskæftigelsesrettet indsats, visitation til fleksjobordningen eller fortidspension. Indstillingen fra rehabiliteringsteamet beskriver også indhold og varighed af forløbet. Et ressourceforløb kan ikke forlænges, men hvis betingelserne herfor er opfyldt, kan en borger bevilges et nyt ressourceforløb efter et ressourceforløb er ophørt, hvis der er behov for det.

Den koordinerende sagsbehandler er ansvarlig for sagsbehandlingen på tværs af sektorer, forvaltninger og lovområder. Den koordinerende sagsbehandler har til opgave at:

- Inddrage borgeren i tilrettelæggelsen af ressourceforløbet
- Koordinere indsatserne på tværs af beskæftigelses-, social- og sundhedsområdet
- Følge op på borgerens deltagelse i indsatserne
- Hjælpe borgeren med at realisere borgerens uddannelses- eller jobmål.

Nye regler gældende fra 1. januar 2022 - Aftale om bedre ressourceforløb

Den 1. januar 2022 trådte nye regler i kraft i forhold til ressourceforløbsområdet. Nedenfor gennemgås de væsentligste nye regler og ændringer fra aftalen, som er vedhæftet som bilag.

Kortere ressourceforløb og fritagelse af seniorer for ressourceforløb:

Den maksimale varighed af et ressourceforløb reduceres til tre år, fra hidtil fem år. Varigheden af et ressourceforløb kan således nu være fra minimum ét år op til maksimalt tre år.

For borgere over 50 år kan der fremadrettet kun bevilges ét forløb af maksimalt tre års varighed, medmindre borgeren ønsker flere forløb. For borgere mellem 40 og 50 år kan der fremover bevilges et eller flere forløb af en varighed på maksimalt tre år og med en samlet varighed på maksimalt fem år. Den samlede varighed af borgerens ressourceforløb kan dermed ikke bliver længere end den tidligere grænse på fem år. For borgere under 40 år er ændringen uden større betydning, da de fortsat kan bevilges gentagne ressourceforløb på op til tre år pr. forløb.

Borgere med under seks år til pensionsalderen kan fremover ikke bevilges et ressourceforløb, medmindre de selv ønsker det. Aldersgrænsen matcher den der gælder for seniorpension.

Ny indsatsgaranti i ressourceforløb:

Der skal iværksættes en beskæftigelsesindsats, social indsats og/eller kommunal sundhedsindsats inden for de første seks måneder af et ressourceforløb. Er der ikke iværksat en indsats, skal sagen inden for seks måneder igen forelægges rehabiliteringsteamet. Når reglerne har været gældende i seks måneder, dvs. juni/juli 2022, vil Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) udstille en særskilt måling af kommunernes indsats for borgere i ressourceforløb, med særligt fokus på den virksomhedsrettede indsats og indsatser i de første seks måneder af forløbene.

Ret til personlig jobformidler:

Alle borgere i ressourceforløb får fremover ret til en personlig jobformidler. Det betyder, at jobcenteret skal kunne tilbyde borgere i ressourceforløb en personlig jobformidler og vejlede borgeren om denne ret, så borgeren bevilges en personlig jobformidler, såfremt borgeren ønsker det. Jobformidleren skal hjælpe borgeren med at skabe et godt match med en virksomhed. Sigtet er, at borgeren får timer med ordinære beskæftigelse om ugen, at borgeren kan starte i virksomhedspraktik eller blive ansat med løntilskud. Den personlige jobformidler er etableret som et helt særskilt tilbud i lovgivningen, hvilket giver mulighed for at STAR kan følge specifikt op på anvendelsen af tilbuddet.

I Skanderborg Kommune er jobformidlerens rolle og opgaver dog svarende til den rolle virksomhedskonsulenterne på Kompetencecenteret udfylder i dag. De ændrede regler vil derfor primært betyde, at der administrativt og registreringsmæssigt følger nye opgaver med retten til en personlig jobformidler.

Ret til samtale med sundhedskordinator:

Borgere i ressourceforløb har fremover ret til en samtale med en sundhedskordinator fra regionens kliniske funktion, hvis borgeren oplever, at et beskæftigelsesrettet tilbud ikke tager tilstrækkeligt hensyn til borgerens helbred. På baggrund af sundhedskordinators vurdering skal jobcenteret vurdere, om der behov for at tilpasse tilbuddet.

Data på ressourceforløbsområdet

Nedenfor gives et overblik over antal borgere i ressourceforløb, både i Skanderborg Kommune og på landsplan, samt varighed og resultater af ressourceforløbene. Derudover gives et overblik over aldersfordelingen for borgere i ressourceforløb, med henblik på at vise fordelingen og antallet af borgere, der påvirkes af de nye regler for varigheden af ressourceforløb - dog med øje for, at de nye regler alene gælder for bevillingen af fremtidige ressourceforløb.

Tabel 1: Antal fuldtidspersoner i ressourceforløb

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Skanderborg Kommune	7	27	68	96	116	123	127	144	155
Hele landet	727	5.104	12.194	16.912	20.414	22.532	22.884	22.241	21.779

Kilde: Jobindsats.dk (STAR)

Tabel 2: Antal fuldtidspersoner i ressourceforløb, som andel af befolkningen i alderen 16-66 år

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Skanderborg Kommune	0,0	0,1	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4
Hele landet	0,0	0,1	0,3	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6

Kilde: Jobindsats.dk (STAR)

Som det fremgår af tabel 1 og 2 har Skanderborg Kommune ligesom resten af landet haft et stigende antal borgere i ressourceforløb siden ordningen blev etableret i 2013, hvor reformen på førtidspensions- og fleksjobområdet trådte i kraft. På landsplan ser niveauet for antal borgere i ressourceforløb ud til at have nået et stabilt niveau, og der har været et mindre fald i antallet i 2020 og 2021, set i forhold til 2019 hvor antallet toppede indtil videre. I Skanderborg Kommune ses der ikke et fald i antallet af borgere i ordningen endnu, og det forventes heller ikke at falde i 2022.

Skanderborg Kommune har generelt færre borgere i ressourceforløb, opgjort som andel af befolkningen, end i landet som helhed. Dette skyldes primært, at Skanderborg Kommune er en ressourcestærk kommune, med færre borgere i målgruppen for ressourceforløb end den gennemsnitlige kommune.

Tabel 3: Aldersfordeling for borgere i ressourceforløb - aktive ressourceforløb i Skanderborg Kommune pr. 16. februar 2022

Under 40 år	40-49 år	Over 50 år	I alt
-------------	----------	------------	-------

Antal personer	100	58	16	174
Andel i %	57 %	33 %	9 %	100 %

Kilde: Jobcenterets fagsystem FASIT. Note: Når summen af procenttallene i kolonnerne ikke summerer til 100 % er det pga. afrunding.

Størstedelen af borgerne i ressourceforløb i Skanderborg Kommune er under 40 år (57 %) og en tredjedel er i alderen 40-49 år. Kun knap 10 % er over 50 år.

Tabel 4: Varighed af bevilgede ressourceforløb, som er aktive i Skanderborg Kommune pr. 16. februar 2022

	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	I alt
Antal personer	3	6	49	30	86	174
Andel %	2 %	3 %	28 %	17 %	49 %	100 %

Kilde: Jobcenterets fagsystem FASIT. Note: Når summen af procenttallene i kolonnerne ikke summerer til 100 % er det pga. afrunding.

Ca. 2/3 af de igangværende ressourceforløb er bevilget for en periode på 4 eller 5 år. De nye regler, som forkorter perioden for ressourceforløb, vil således medføre en ny praksis ved bevilling af størstedelen af forløbene.

Tabel 5: Arbejdsmarkedsstatus 3 måneder efter afsluttet ressourceforløb for borgere med afsluttet ressourceforløb i 2020 - opgjort i % af afsluttede forløb

	Ordinært arbejde/uddannelse	Fleksjobordningen	Anden selvforsørgelse	Førtidspension	Nyt ressourceforløb/anden ydelse/andet	I alt
Skanderborg Kommune	3 %	33 %	0 %	57 %	7 %	100 %
Hele landet	4 %	22 %	3 %	60 %	12 %	100 %

Kilde: Jobindsats.dk (STAR). Note: Når summen af procenttallene i kolonnerne ikke summerer til 100 % er det pga. afrunding.

Som det fremgår af tabel 5 er der omtrent samme fordeling i Skanderborg Kommune som på landsplan, hvad angår arbejdsmarkedsstatus for borgere efter afsluttet ressourceforløb, dog med en større andel der overgår til fleksjobordningen i Skanderborg set i forhold til landsplan og færre der overgår til de øvrige kategorier i forhold til landsplan.

Dialog og høring

-

Indstilling

Konstitueret chef for Arbejdsmarked og Social indstiller,

- at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Materiale gennemgået på mødet er vedhæftet referatet.

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog,

- at tage orienteringen til efterretning
- at udvalget får en skriftlig orientering, når der til sommer 2022 er nye tal vedr. ressourceforløb fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Beslutning fra Arbejdsmarkedsudvalget, 2. marts 2022, pkt. 17:

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog

- at udskyde behandlingen af punktet til mødet den 6. april, og at eventuelle spørgsmål fra udvalgsmedlemmerne fremsendes inden næste møde.

Bilag

Aftale om bedre ressourceforløb - december 2020

Slides om ressourceforløb til møde i Arbejdsmarkedsudvalget den 6. april 2022.pptx

Punkt 30: Udvidet status på forandringer fra Budget 2020

15.00.00-G01-39-19

Resume

Med det dette punkt fremlægges en udvidet status på de tre store forandringer på beskæftigelsesområdet, som blev vedtaget med Budget 2020-2023, herunder forslag til hvordan forandringerne overgår til drift samt ressourcebehovet i driften fremadrettet.

Sagsfremstilling

Sagsfremstillingen opsummerer status for de tre forandringer,

- Flere unge i uddannelse og job
- Færre borgere på sygedagpenge og i jobafklaringsforløb
- Beskæftigelsesfremmende tiltag på integrationsområdet.

For hver af forandringerne fremlægges desuden forslag til, hvordan forandringen overgår til drift, herunder ressourcebehovet i driften fremadrettet. En udvidet status og forslag til fremadrettet drift for hver forandring er vedlagt som bilag.

Flere unge i uddannelse og job

Som beskrevet i det vedlagte bilag, samt i de løbende opfølgninger på forandringerne i 2020 og 2021, så har coronasituationen gjort det vanskeligt at få alle dele af forandringen iværksat efter planen.

Ungeindsatsen oplever, at de unge grundlæggende kæmper med flere udfordringer end tidligere. Det er svært udfordrede unge, hvor der er behov for flere parallelle indsats ved siden af den beskæftigelsesrettede indsats, f.eks. rusmiddelbehandling, indsats i psykiatrien eller andre sociale indsats.

Selvom der er mangel på arbejdskraft og mange ledige job, så er der primært tale om fuldtidsjob til velfungerende unge, som kan indgå på normale vilkår på arbejdspladsen. De jobåbninger matcher ikke de mere udfordrede unge.

Indsatterne i forandringen har desuden været udfordret af nogle personalemæssige udfordringer, bl.a. på grund af fejlrekruttering, perioder med vakante stillinger på grund af jobskifte, barsel og sygdom. Der er nu en stabil medarbejdergruppe, hvilket forventes at have en positiv effekt på resultaterne i 2022 og 2023.

På denne baggrund forventer administrationen at komme tættere på at indfri målsætningerne for forandringen i løbet af 2022 og 2023. Samtidig går det også godt på ungeområdet i mange andre kommuner, og mange andre kommuner har også investeret i ungeområdet i forbindelse med det stærke politiske fokus på området, i form af blandt andet lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

Resultatet for 2021 blev isoleret set for Skanderborg et fald i antal personer på uddannelseshjælp svarende til 24 fuldtidspersoner, set i forhold til 2020. Fra januar 2021 til januar 2022 er antal borgere på uddannelseshjælp faldet med næsten 20 %. Udviklingen på landsplan har dog været lige så positiv, hvorfor det er tvivlsomt, om de ambitiøse målsætninger for forandringen, som opgøres korrigeret for udviklingen på landsplan, vil kunne indfries.

Administrationen forventer derfor ikke at kunne realisere den fulde målsætning i forandringen. På baggrund af forventningen om at kunne opnå større effekt af de nye tiltag i 2022 og 2023 vurderer administrationen, at det vil være muligt at indfri 75 % af den oprindelige målsætning for resultatet i 2023, dvs. at antallet af unge på uddannelseshjælp skal være reduceret med ca. 38 fuldtidspersoner i 2023, set ift. 2019-niveauet, korrigeret for udviklingen på landsplan.

Forslag til justering af budget ved overgang til drift:

Administrationen anbefaler, at der fra 2023 og frem fastholdes et årligt budget på 950.000 kr. til en tidlig forebyggende indsats til målgruppen af 15-17-årige. Fra 2026 og frem vurderes det, at den håndholdte indsats og koordinering af indsatsen rettet mod målgruppen af 18-29-årige, kan håndteres inden for det oprindelige budget hertil. Det foreslås derfor at reducere budgettet med 238.000 kr. årligt fra 2026 og frem.

Færre borgere på sygedagpenge og i jobafklaringsforløb

De første to år af forandringen har som beskrevet i bilag til sagen og i den løbende opfølgning på forandringen i 2020 og 2021 været stærkt påvirket af coronasituationen, hvor det i lange perioder ikke har været muligt at arbejde med sygedagpenge- og jobafklaringsagerne som planlagt pga. suspenderinger af indsatsen og særlige forlængelsesregler på sygedagpengeområdet.

Der er endnu ikke endelige tal for 2021, men på baggrund af de foreløbige data ser det ud til, at udviklingen er omtrent den samme som på landsplan i 2020 og 2021. Der ses dog en positiv udvikling i slutningen af 2021, og der opleves stærkt faldende sagstal tidligt i 2022, hvilket er usædvanligt.

På baggrund af denne udvikling fastholdes den oprindelige målsætning for forandringen, der således fortsat forventes at realisere en reduktion i antal borgere på sygedagpenge og i jobafklaringsforløb på samlet set godt 100 fuldtidspersoner, alt andet lige, i 2023.

Det vil dog ikke være muligt at realisere den akkumulerede budgetmæssige gevinst forudsat i forandringen inden for budgetperioden 2020-2023, da resultaterne er forsinket i forhold til forventningerne, der var lagt til grund for de oprindelige beregninger.

Forslag til justering af budget ved overgang til drift:

For at bibeholde det lave sagstal pr. sagsbehandler anbefales det, at der fra 2023 og frem fastholdes et årligt budget på 1,6 mio. kr. til sagsbehandlere. Fra 2024 og frem vurderes det, at budgettet på 0,5 mio. kr. til investering i udvikling og afprøvning af nye tilbud til sygemeldte kan lægges i kassen.

Beskæftigelsesfremmende tiltag på integrationsområdet

Trods udfordringer pga. af coronasituationen i 2020 og 2021 forventes den reviderede målsætning for antallet af IGU-aftaler (integrationsgrunduddannelsen) på 25 aftaler i perioden 2020-2022, som blev vedtaget i forbindelse med en omlægning af forandringen i maj 2021, indfriet. IGU-ordningen er netop blevet forlænget til 1. januar 2024, hvorfor der fortsat vil være særligt fokus på at få etableret IGU-aftaler for de borgere i målgruppen, hvor det er en god mulighed for at få tilknytning til det danske arbejdsmarked.

Indsatsen for ægtefælleforsørgede kvinder har været succesfuld, og har bidraget til, at 50 kvinder er kommet i arbejde og uddannelse i 2020 og 2021. Det er altså gået væsentligt bedre med indsatsen end forudsat i forandringen, hvor antagelsen var, at 14 kvinder ville gå i arbejde eller uddannelse i løbet af 2020 og 2021. Jobcenteret oplever, at kvinderne er meget motiverede for at komme i job eller uddannelse og dermed blive selvforsørgende.

Anvendelsen af virksomhedsmentor, samt en styrket fastholdelsesindsats for nyansatte integrationsborgere, har ikke været brugt i det planlagte omfang pga. af coronasituationen. Der kan derfor ikke evalueres på de tiltag.

Den helhedsorienterede familieindsats giver mulighed for, at familierne kan få hjælp til alt lige fra at forstå breve fra det offentlige til spørgsmål om, hvordan man eksempelvis motiverer ægtefællen til at hjælpe med det huslige arbejde, når begge forældre er udearbejdende. Vurderingen er, at familieindsatsen i høj grad understøtter arbejdet med at få borgerne i beskæftigelse og uddannelse samt øger integrationen i samfundet.

Forslag til justering af budget ved overgang til drift:

Administrationen anbefaler, at der fra 2024 og frem fastholdes et årligt budget på 0,7 mio. kr. til sagsbehandling, modtagelse samt den helhedsorienterede familieindsats på integrationsområdet. Udgifterne til beskæftigelsesindsatsen (virksomhedskonsulent og mentor) forventes at kunne afholdes inden for det oprindelige budget, når forandringen er overgået i drift. Det foreslås derfor, at der fra og med 2024 og frem lægges 0,9 mio. kr. i kassen årligt.

Opsummering af forslag til justering af budget

- Fra og med 2024 lægges budgettet til aktiviteter og tilbud i forandringerne i kassen, svarende til i alt 1,4 mio. kr. årligt.
- Budgettet til sagsbehandling, modtagelse og helhedsorienteret familieindsats fastholdes i 2024 og 2025. Fra 2026 og frem reduceres budgettet med 238.000 kr. årligt.

Dialog og høring

-

Indstilling

Konstitueret chef for Arbejdsmarked og Social indstiller,

- at status på de tre forandringer tages til efterretning
- at forslagene til fremadrettet drift for de tre forandringer godkendes.

Sagen fremsendes til Økonomi- og Erhvervsudvalget og Byrådet.

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog,

- at tiltræde indstillingen fra konstitueret chef for Arbejdsmarked og Social.

Sagen fremsendes til Økonomi- og Erhvervsudvalget og Byrådet.

Bilag

Udvidet status på forandringen Færre borgere på sygedagpenge og i jobafklaringsforløb

Udvidet status på forandringen Flere unge i uddannelse og job

Udvidet status på forandringen Beskæftigelsesfremmende tiltag på integrationsområdet

Punkt 31: Budget 2023-2026

00.30.10-S55-9-22

Resume

Med denne sag skal Arbejdsmarkedsudvalget drøfte, hvordan budgetprocessen skal tilrettelægges på udvalgets møder i maj og juni.

Sagsfremstilling

Indledende omkring budgetprocessen og udvalgets rolle

Fagudvalgene er politikformulerende og politikkontrollerende inden for deres respektive fagområder. I budgetprocessen betyder det, at fagudvalgene formulerer konkrete forslag til forandringer på både drift og anlæg, som oversendes til Byrådets samlede behandling af budgetlægningen.

Forandringsforslagene kan

- udspringe af et borgerforslag,
- håndtere en af de væsentlige udfordringer fra det administrative situationsbillede eller
- opstå som et andet ønske fra udvalget.

Forandringerne skal først og fremmest sikre, at politikkerne omsættes i praksis. Udvalgene skal arbejde med forslag til forandringer på drift og anlæg på møderne i maj og juni. Forslag til forandringer skal være færdige på junimødet og overdrages til Byrådets budgetstatusmøde i juni 2022. Forslagene skal være prioriteret af udvalget, når de overdrages til Byrådet.

På dette møde skal udvalget tilrettelægge budgetprocessen, og her vil følgende punkter indgå:

1. Dialog med interessenter
2. Borgerforslag
3. Præsentation af situationsbilledet
4. Forslag til forandringer på drift og anlæg
5. Andet

1. Dialog med interessenter

I budgetprocessen har udvalget mulighed for at gå i dialog med interessenter. Det kan eksempelvis være råd, nævn, brugerbestyrelser eller andre interessenter, som er relevante at gå i dialog med i forbindelse med budgetlægningen for Budget 2023-2026.

Udvalget skal beslutte, om der skal være dialog med interessenter i løbet af budgetprocessen og i så fald, hvem der skal inviteres.

2. Borgerforslag

Borgere, råd, nævn, brugerbestyrelser m.v. har haft mulighed for at komme med forslag til Budget 2023-2026. Fristen for at komme med forslag var den 28. marts, og de indkomne forslag er vedlagt som bilag til sagen. Bilaget er inddelt i

udvalg, så det fremgår hvilket udvalg borgerforslagene hører under.

Udvalget behandler de indkomne borgerforslag vedrørende eget område og beslutter, om der skal udarbejdes konkrete forandringsforslag på drift eller anlæg på baggrund heraf.

3. Præsentation af situationsbilledet

Administrationen har udarbejdet et situationsbillede til budgetprocessen, som indeholder et overblik over de væsentligste udfordringer på driften de kommende år. Situationsbilledet bliver præsenteret for hele Byrådet på budgettemamødet den 28. april 2022, men er ligeledes vedhæftet denne sag med henblik på en tidlig introduktion af de otte udfordringer.

4. Forslag til forandringer på drift og anlæg

Der er mulighed for at fremsætte forslag til forandringer på både drift og anlæg, som ikke er begrundet i enten et borgerforslag eller det administrative situationsbillede.

- Administration foreslår, at der arbejdes videre med et forslag om permanentgørelse af midlertidig opnormering i rehabiliteringsteamet, som siden 2019 har været finansieret af overførte midler. Forslaget kan præsenteres på Arbejdsmarkedsudvalgets møde i maj 2022, hvis udvalget beslutter, at der skal arbejdes videre med forslaget.

På anlægsområdet kan der stilles forslag om nye anlæg, som ikke fremgår af det tekniske anlægsbudget, og hvor der derfor skal udarbejdes nye forandringer. Det tekniske anlægsbudget præsenteres for Byrådet på budgettemamødet den 28. april 2022 og overdrages derefter til udvalgene til behandling på udvalgsmøderne i maj og juni.

5. Andet

Byrådet vedtog den 27. oktober 2022 "Politik for digitalisering". I "Politik for digitalisering" beskrives Skanderborg Kommunes vision og strategispor for arbejdet med digitalisering. Digitalisering er ikke et mål i sig selv, men et redskab der understøtter udførelsen af Byrådets overordnede vision og politikker, så der skabes værdi og effekt for borgere og virksomheder. Udvalgene skal derfor i budgetprocessen drøfte, hvordan digitalisering kan understøtte realisering af politikkerne og om der skal udarbejdes konkrete forandringer i relation hertil. "Politik for digitalisering" er vedhæftet dagsordenspunktet

Sundhedspolitikken er et andet eksempel på en tværgående politik. Her har Byrådet vedtaget strategisporet - Fælles om trivsel i ungelivet. Sundhedspolitikken og strategisporet kan ses via dette link:

<https://www.skanderborg.dk/politik-og-faellesskab/vision-og-politikker/sundhedspolitik>

Der kan også være andre tværgående politikker, som udvalgene ønsker at arbejde med i budgetprocessen.

Der kan endvidere være andre punkter end de ovennævnte, som er relevante at tage med i budgetprocessen. Udvalget drøfter og beslutter, om der er andet, der skal prioriteres på maj- og junimøderne.

Dialog og høring

-

Indstilling

Konstitueret chef for Arbejdsmarked og Social samt chefen for Økonomi, Digitalisering og Indkøb indstiller,

- at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter, hvordan budgetprocessen skal tilrettelægges på udvalgets møder i maj og juni.
- at Arbejdsmarkedsudvalget beslutter, om der skal arbejdes videre med et forslag til forandring om opnormering i rehabiliteringsteamet.

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog,

- at den planlagte dialog med Integrationsrådet gennemføres på udvalgets møde i maj
- at der arbejdes videre med forslag om permanentgørelse af midlertidig opnormering i rehabiliteringsteamet
- at budgetpunktet til næste møde vedhæftes det fremsendt forslag til forandring fra Kultur-, Sundheds-, og Beskæftigelsesudvalget i 2021 vedr. Forsøg med borgerstyrede budgetter til beskæftigelsesindsats for borgere langt fra arbejdsmarkedet
- at der til næste møde vedhæftes oversigt over fordelingen af midler på de specifikke indsatser og aktiviteter på Udvalgets område
- at administrationen afklarer, om der er behov for at formulere forandringer i forhold til brugen af pavillonerne på Sølund.

Bilag

Administrativt situationsbillede til Budget 2023-2026 (Godkendt i KCL 22 marts 2022)

Borgerforslag til Budget 2023 - 2026

Borgerforslag til Budget 2023 - 2026 - Bilagsdelen

Politik for digitalisering

Punkt 32: Meddelelser

00.01.00-A00-89-21

Sagsfremstilling

- Orientering om Borgerservice
- Orientering om ukrainske flygtninge i forhold til udvalgets område
- Drøftelse af politisk prioritering i beskæftigelsesplanen med fokus på administrativ forenkling
- Invitation fra KKR Midtjylland til lokale politiske drøftelser om Rammeaftalen 2023-2024.

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog,

- at tage orienteringen til efterretning
- at der til mødet i maj behandles et dagsordenspunkt med dialog om Borgerservice og politikkontrol på Borgerserviceområdet.

Bilag

Invitation fra KKR Midtjylland til lokalpolitiske drøftelser om Rammeaftale 2023-24.pdf

Punkt 33: Kvalificering af handleplan for fastholdelse og rekruttering

00.15.00-A21-10-21

Resume

Økonomi- og Erhvervsudvalget arbejder aktuelt politikformulerende med et forslag til en handleplan for fastholdelse og rekruttering. Arbejdet med handleplanen refererer til et af strategisporene i personalepolitikken og er bestilt af Byrådet med spor 7 i Budget 2022-2025.

Udvalget skal med dette punkt kvalificere det forslag til "Handleplan for fastholdelse og rekruttering 2022", som Økonomi- og Erhvervsudvalget arbejder med.

Sagsfremstilling

Skanderborg Kommune oplever på flere opgaveområder stigende problemer med at rekruttere medarbejdere. På den baggrund vedtog Økonomiudvalget den 25. august 2021, at der skal formuleres en strategi for rekruttering og fastholdelse som et nyt spor i Personalepolitikken - herunder, at der udarbejdes en handleplan for arbejdet med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på de kommunale velfærdsområder.

Efterfølgende fulgte Byrådet op på dette i forbindelse med vedtagelsen af Budget 2022-2025. Her indgår et Spor 7: Rekruttering og fastholdelse, hvor det præciseres, at en analyse af udfordringen skal prioriteres i foråret 2022 med henblik på, at der hurtigt kan udarbejdes en samlet strategi for fastholdelse og rekruttering samt en konkret handleplan på baggrund heraf. Byrådet afsætter samtidig 3 mio. kr. til handleplanens initiativer over de næste tre år.

Kommissorium samt procesplan for arbejdet med Handleplan for rekruttering og fastholdelse 2022 blev vedtaget af Økonomiudvalget den 18. november 2021.

Heraf fremgår det, at der skal udarbejdes nedenstående delelementer som en del af handleplanen:

- Analyse af de primære udfordringer med rekruttering og fastholdelse på tværs af Skanderborg Kommune
- Involverende proces med relevante interessenter
- Udpegning af temaer
- Udpegning og prioritering af indsatser
- Økonomisk beregning på indsatserne.

Analysen indbefatter for det første, at der er lavet en opgørelse af de mange idéer, initiativer og indsatser, der allerede arbejdes med såvel nationalt som i Skanderborg Kommune. Opgørelse findes i bilag 1, "Oversigt over igangsatte indsatser centralt, på fagområde og lokalt".

Dernæst er der – som et led i udarbejdelsen af forslaget til "Handleplan for fastholdelse og rekruttering 2022" - gennemført flere forskellige analyser af data. Analyserne belyser problemstillingen på kort, mellem og lang sigt – primært på de 2 store velfærdsområder; 'Børn og Unge' samt 'Sundhed, Omsorg og Handicap'. Resultaterne af analyserne indgår som grundlag for forslaget til handleplanen, og fremgår derudover af bilag 2; "Datagrundlag for Sundhed, Omsorg og Handicap samt Børn og Unge" og bilag 3; "Datagrundlag".

Endelig har der været afholdt involverende dialoger med henholdsvis hovedMED-udvalget på seminar i november 2021 samt alle lederne i Skanderborg Kommune på det årlige ledertræf den 11. januar 2022. Resultatet af dialogprocesserne

danner grundlag for det aktuelle forslag til handleplanen og er herudover fastholdt i bilag 4; "Idekatalog til fremtidige indsatser for at styrke rekruttering og fastholdelse".

Forslag til Handleplan for fastholdelse og rekruttering 2022 er opbygget over følgende fem temaer for at sikre et bredt men også konkret fokus:

- Rekruttering
- God modtagelse på den nye arbejdsplads
- Branding af Skanderborg Kommune som arbejdsplads
- Styrkelse af rekrutteringsgrundlaget
- Fastholdelse af ansatte.

På baggrund af analyserne og dialogen om de aktuelle udfordringer og om mulige handlinger i arbejdet med de fem temaer kan det konstateres, at de identificerede problemstillinger er kendetegnet ved at spænde meget bredt både over tid og i forhold til de forskellige kommunale opgaveområder. Forslag til "Handleplan for fastholdelse og rekruttering 2022" skal derfor betragtes som forslag til de første skridt i relation til at møde de udfordringer, som de forskellige problemstillinger vil give over de kommende år.

Forslaget er således et bud på, hvordan Skanderborg Kommune på helt kort sigt bedst kan imødegå de aktuelle udfordringer. Men samtidig er det klart, at handleplanen må og skal være et dynamisk værktøj, som man vender tilbage til i de kommende år med henblik på at iværksætte yderligere indsatser. Der vil være brug for, at temaerne løbende sættes på dagsorden og understøttes med valide data for at sikre, at der igangsættes centrale, fagområdespecifikke og lokale indsatser, der vil understøtte nuværende og kommende udfordringer.

Samtidig gælder det naturligvis også, at forslaget til de første indsatser tager afsæt i og bygger oven på de mange idéer, initiativer og indsatser, der allerede arbejdes med såvel nationalt som i Skanderborg Kommune. Bilag 1 "Oversigt over igangsatte indsatser centralt, på fagområde og lokalt" viser en oversigt over allerede igangsatte indsatser centralt, på fagområderne og lokalt.

Med dette udgangspunkt peger forslag til "Handleplan for fastholdelse og rekruttering 2022" på følgende tre prioriterede indsatser i 2022-23:

- Strategisk håndtering af sygefravær
- God modtagelse af nye kollegaer
- Styrket rekrutteringsgrundlag.

Derudover peges der på to yderligere handlinger:

- Indkøb/udvikling af systemer, der kan sikre et mere kvalificeret datagrundlag at handle ud fra
- Etablering af en 3-årig projektansættelse, der skal understøtte implementering af indsatserne på de arbejdspladser, hvor udfordringen med fastholdelse og rekruttering aktuelt er størst.

Økonomi- og Erhvervsudvalget behandlede forslag til handleplan på det ordinære møde den 23. marts 2022. Her vedtog de, at fagudvalgene anmodes om at drøfte forslaget med henblik på at give en indstilling om yderligere indsatser på kort

og længere sigt. Indstillingerne fra fagudvalgene skal videre danne grundlag for drøftelse af handlingsplanen ved et temamøde i Byrådet.

Det aktuelle forslag til "Handleplan for fastholdelse og rekruttering 2022" samt understøttende bilag er vedhæftet dagsorden.

Dialog og høring

-

Indstilling

Chefen for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at forslag til "Handleplan for fastholdelse og rekruttering 2022" drøftes med henblik på at give indstilling om yderligere indsatser på henholdsvis kort og lang sigt.

Sagen fremsendes til Økonomi- og Erhvervsudvalget.

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog at indstille,

- at der arbejdes med følgende yderligere indsatser på henholdsvis kort og lang sigt:
 - rekruttering med fokus på de menneskelige potentialer, der er i gruppen af ledige, herunder at Skanderborg Kommune som arbejdsplads tager et større social ansvar
 - fokus på arbejdsplanlægning, så man i højere grad har tilrettelægger arbejdet, så man bruger de rette kompetencer til at løse de forskellige opgaver
 - ansættelse af ledige fleksjobbere i forhold til rekrutteringen i Skanderborg Kommune.

Sagen fremsendes til Økonomi- og Erhvervsudvalget.

Bilag

Forslag til Handleplan for fastholdelse og rekruttering 2022

Bilag 1. Oversigt over igangsatte indsatser centralt, på fagområde og lokalt

Bilag 2. Datagrundlag for Sundhed, Omsorg og Handicap samt Børn og Unge

Bilag 3. Datagrundlag

Bilag 4. Idekatalog til fremtidige indsatser for at styrke rekruttering og fastholdelse

Punkt 34: Skriftlig orientering: Opfølgning på Budget 2020 - Udmøntning af forandring nr. 59 - Beskæftigelsesindsatsen reduceres

00.30.10-S55-15-19

Resume

Med Budget 2020 vedtog Byrådet, at budgettet til beskæftigelsesindsatsen skal være reduceret med 5 mio. kr. i 2023. Besparelsen skal indføres med 1 mio. kr. i 2020, 2 mio. kr. i 2021, 4 mio. kr. i 2022 og 5 mio. kr. i 2023.

Med dette punkt orienteres om udmøntningen af besparelsen i 2023, hvorefter forandringen er afsluttet.

Sagsfremstilling

Kultur-, Sundheds- og Beskæftigelsesudvalget, som før 2022 havde ansvaret for beskæftigelsesområdet, er senest den 6. oktober 2021 blevet orienteret om udmøntningen af de første 4 mio. kr., af den besparelse på aktiviteter på beskæftigelsesområdet, der blev vedtaget med Budget 2020-2023.

Fra 2023 reduceres budgettet til aktiviteter med yderligere 1 mio. kr. Dette udmøntes ved en reduktion i den faste ramme til aktiviteter på beskæftigelsesområdet, som fra 2023 er reduceret til 58,4 mio. kr. (ekskl. overførsler).

Konsekvenser af udmøntningen

Da der i budgettet er overførte midler fra 2020 og 2021, hvor aktiviteten på grund af coronasituationen har været lavere end normalt, forventes reduktionen ikke at have konsekvenser på kort sigt, hverken for borgere eller for personale.

På længere sigt kan udmøntningen begrænse muligheden for at iværksætte de ønskede aktiviteter for borgere. Det kan betyde, at særlige målgrupper ikke vil kunne modtage de relevante tilbud med risiko for at gå længere uden aktiv indsats og dermed opnå længere tid på offentlig forsørgelse.

Dialog og høring

-

Indstilling

Konstitueret chef for Arbejdsmarked og Social indstiller,

- at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog,

- at tage orienteringen til efterretning.

Punkt 35: Evt.

00.01.00-A00-89-21

Beslutning

- Input fra Rusmiddelkonference
- Flytning af opgaverne på Rusmiddelområdet.

Punkt 36: Underskriftsark; godkendelse af beslutningsprotokol

00.01.00-A00-89-21

Sagsfremstilling

Beslutningsprotokollen føres under møderne, og det forudsættes, at beslutningerne afstemmes undervejs i mødet - det kan f.eks. ske ved oplæsning af det protokollerede.

Beslutningsprotokollen godkendes og underskrives ved afslutning af mødet af de tilstedeværende udvalgsmedlemmer. Det sker digitalt ved at anvende knappen "godkendelse" øverst til venstre i First Agenda.

Bemærk, at godkendelse ikke kan fortrydes.

Beslutning

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog,

- at godkende protokollen.