

Indholdsfortegnelse - Bilag

Indholdsfortegnelse - Bilag	1
2.1 Orientering	2
Bilag 1: Velfærdsteknologi - eksempler på barrierer, der besværliggør brug og udbredelse	2
3.2 Fremtidens velfærd	17
Bilag 1: Et arbejdsmarked i forandring, KL 2023	17
3.3 Analyse af udgiftsudviklingen på det specialiserede socialområde	50
Bilag 1: Analyse af udgiftsudviklingen på det specialiserede socialområde i Midtjylland	50
3.6 Strategi og handlingsplan for Europæisk Kulturregion	65
Bilag 1: Strategi for Europæisk Kulturregion 2024.....	65
Bilag 2: Handlingsplan for Europæisk Kulturregion 2024-2026	70
3.7 Høringssvar til Region Midtjyllands Visions- og udviklingsplan for socialområdet	81
Bilag 1: Høringssvar fra KKR Midtjylland til Region Midtjyllands visions- og udviklingsplan for socialområdet.....	81
Bilag 2: Høringsversion Socialområdets visions- og udviklingsplan 2023	84
4.1 Udpegning til regionalpolitiske fora	105
Bilag 1: Kommissorium Regionalpolitisk forum om arealer til den grønne omstilling.....	105
Bilag 2: Kommissorium Regionalpolitisk forum om reduceret forbrug	109

2.1

Orientering



24-10-2023

Velfærdsteknologi

Eksempler på bureaukratiske
barrierer, der besværliggør brug og
står i vejen for udbredelse



KD-Net Midtjylland

Indhold

Holstebro kommune	2
Horsens kommune	3
Silkeborg kommune	5
Aarhus kommune	5
Favrskov kommune	9
Skive kommune	10
Norddjurs kommune	11
Viborg kommune.....	11

Holstebro kommune

mne	Kort beskrivelse	Evt. lovgrundlag eller lign.
<p>Tryghedsskabende overvågning - video, trædemåtter, sengevagter mv.</p> <p>Social & Sundhed</p>	<p>Overvågning kan forhåndsgodkendes som tryghedsskabende velfærdsteknologi – og brugen skal registreres og indberettes som en forhåndsgodkendt magtanvendelse (når borgeren ikke kan give samtykke). Der er store administrative opgaver forbundet med dokumentationen af magtanvendelsen.</p> <p>Socialafdelingen i Holstebro Kommune deltager imidlertid i frikommuneforsøget, som afsluttes ved udgangen af 2023. Ved samtykke fra borgerens værge er det muligt at bruge overvågning uden den store dokumentation, der ellers ville medfølge.</p> <p>Der er nu fremsat et lovforslag om videreførelse af frikommuneforsøget min. et år længere.</p>	<p>Service_loven, magtanvendelsesregler</p>
<p>Deling af data på tværs af afdelinger, sektorer og lovgivninger</p> <p>Social & Sundhed – samt på tværs af sektorer</p>	<p>Der er ofte usikkerhed om mulighederne for anvendelse og deling af data på tværs af lovgivninger og myndigheder. Det handler både om forskelle i fortolkning af lovgivningen på tværs af kommuner og regioner, ligesom den enkelte medarbejder kan opleve usikkerhed om, hvad man må. Dette kan medføre, at der indhentes unødvendigt samtykke, eller at sundhedspersonalet ikke henter oplysninger, som de ellers har lov til, eller at loven tolkes strammere, end den er.</p> <p>Det kræver således samtykke, hvis kommunale medarbejdere, som kun arbejder under serviceloven, skal have adgang til oplysninger om sundhedsydelser under sundhedsloven. Det kan opleves som en udfordring, da ydelser efter sundhedsloven f.eks. hjemmesygepleje og</p>	<p>Service_loven, Sundhedsloven</p>

	<p>omsorgsydelser efter serviceloven som f.eks. hjemmehjælp er tæt forbundne, og opgaverne i et vist omfang udføres af de samme medarbejdere.</p> <p>Indenrigs- og Sundhedsministeriet har igangsat en juridisk barriereanalyse, der skal afdække denne problemstilling.</p>	
<p>Brug af indsamlet data under forskningsprojekter</p> <p>Generelt</p>	<p>Mange datadrevne teknologier udvikles som led i forskningsprojekter, og når de slutter, kan den indsamlede data ikke bruges til andre formål, herunder i patientbehandling, som følge af databeskyttelsesloven. Data skal således indsamles på ny, hvis løsningen skal videreudvikles og sættes i drift.</p>	Databeskyttelsesloven

Horsens kommune

Emne	Kort beskrivelse	Evt. lovgrundlag eller lign.
Rådgivning til borgere om brugbare teknologier, som de med fordel selv kan købe, og hvor de kan købe dem	<p>Vi må som kommune ikke anbefale nogle produkter eller firmaer frem for nogle andre. Vi må heller ikke fortælle borgerne, hvor de kan købe produkterne. Vi kan kun pege på typer af produkter.</p> <p>Dette er til stor frustration for medarbejderne, da de oplever ikke at kunne levere en tilfredsstillende service.</p> <p>Desuden er det frustrerende ikke at kunne være med til at borger selv indkøber nogle løsninger, som fjerner/mindsker/udskyder nogle borgeres brug for hjælp fra det offentlige.</p>	Kommunalfuldmagten
Rådgivning til borgere om brugbare apps	<p>Vi må som kommune ikke anbefale nogle produkter eller firmaer frem for nogle andre.</p> <p>Endvidere er det umuligt for os som kommune at have overblik og indsigt i hvordan de forskellige apps bruger og opbevarer data.</p> <p>Vi kan som kommune igen kun pege på nogle typer af apps, og tydeligt oplyse borgerne om, at man som</p>	Kommunalfuldmagten

	bruger af apps ofte "betaler med sine brugsdata/mønstre".	
Kontinuerlig overvågning	<p>Mange velfærdsteknologiske løsninger indeholder sensorer der kontinuerligt opsamler data om borgers adfærd fx udgang af døre, gulve, sensorbleer, kamerakik, faldsensor, sengesensor mm. Disse teknologier må kun bringes i anvendelse, hvis borger kan give et informeret samtykke, da der ved brug af disse teknologier sker en kontinuerlig overvågning. Mange af disse teknologier er tænkt til borgere der har kognitive udfordringer som demens eller hjerneskader, og som dermed ikke kan give et informeret samtykke. Disse teknologier er derfor rigtig svære at få bragt i spil.</p>	<p>Serviceoven Bekendtgørelse om tryghedsskabende løsninger</p>
Persondatabeskyttelsesreglerne	<p>I forbindelse med indgåelse af aftaler med leverandørere af velfærdsteknologiske løsninger eller apps der opsamler og opbevarer data, skal der udarbejdes databehandleraftaler. Dette kan være et stort arbejde for særligt mindre virksomheder. Desuden pålægger vi virksomhederne, at de årligt skal fremsende en revisorerklæring. Sådant en revisorerklæring kan godt koste ca 100.000 kr., som alt andet lige påvirker prisen i den sidste ende. Endvidere er det en tung administrativ opgave at føre tilsyn med at databehandleraftalerne overholdes.</p>	<p>GDPR-regler</p>
Regler omkring brandsikring	<p>Regler omkring brandsikring udfordrer os på indretningen af vores plejecentre. Udfordringen er primært at hjælpemidler og informationskærme ikke må være tilsluttet til strøm i gangarealer. Det betyder at eksempelvis mobile lifte ikke er tilgængelige tæt på borgeren til stor ulempe for både borger og medarbejder. Endvidere har vi måtte tage informationskærme ned, som både beboere, pårørende og frivillige ellers har haft stor gavn af, ifht. at få et overblik over, hvad der sker på plejecentret i dag.</p>	<p>Regler om brandsikring</p>

Brug af Facebook i offentlig konteks	I mange sammenhænge ville det give mening, at kunne bruge Facebooks mulighed for lukkede rum med moderator - fordi det er et kendt socialt medie. Vi ville dermed kunne være i en bredere dialog med vores borgere i kommunen. Grundet GDPR er dette imidlertid ikke en løsning, som vi må bruge.	GDPR-reglerne
--------------------------------------	---	---------------

Silkeborg kommune

Emne	Kort beskrivelse	Evt. lovgrundlag eller lign.
GDPR	GDPR opleves som en bureaukratisk barriere, da dens betydelige fokus på beskyttelse af privatliv og persondata tilføjer yderligere kompleksitet til implementeringen og brugen af velfærdsteknologi. GDPR's krav og sanktioner, i kombination med andre reguleringer på området, kan være med til at hæmme innovationen omkring velfærdsteknologi. For at imødekomme fælles krav til persondataforordningen, udarbejdes der databehandlaftaler mellem vores kommune og leverandører, ligesom der også gøres i andre kommuner. Disse kan have en stor bureaukratisk kompleksitet, da de ofte vil omfavne forskellige fagligheder, i forskellige organisatoriske lag, der hver især skal have input, for at kunne sikre sig tilstrækkelig datasikkerhed.	Persondataforordning

Aarhus kommune

Emne	Kort beskrivelse	Evt. lovgrundlag eller lign.
Kompenserende visitation af hjælpemidler	I dag kan hjælpemidler (herunder velfærdsteknologi) på social- og sundhedsområdet først tildeles, når borgeren har fået et varigt behov. Hjælpemidlet skal være en kompensation for den nedsatte funktion. Det betyder, at hjælpemidler ikke kan bevilges, når det har et forebyggende sigte eller med det formål at bidrage til at habiliterer eller rehabiliterer borgeren.	Lovteksten i Servicelovens §112 Ankestyrelsens tilhørende principafgørelser. Det kompenserende sigte i Servicelovens 112 strider med det forebyggende sigte i mange af de paragraffer i Serviceloven, som vi arbejder ud fra på socialområdet.

	<p>Det er en væsentlig hindring for den systematiske udbredelse af hjælpemidler, der ellers kunne fremme borgernes egenmestring, afhjælpe arbejdskraftudfordringen og effektivisere driften i MSB.</p>	
<p>Krav om habilt samtykke ved digitalt tilsyn</p>	<p>Næstved Kommune har i et frikommuneforsøg haft gode erfaringer med at anvende kunstig intelligens til digitalt tilsyn via pseudonymiseret kamerakig hos borgere i forbindelse med tryghedstilsyn om natten. Det har resulteret i større tryghed blandt borgerne og deres pårørende samt effektiviseringsgevinster på nattevagtsdækning.</p> <p>Desværre kan de gode erfaringer ikke udbredes til andre kommuner, fordi anvendelse af teknologi til digitalt tilsyn kræver habilt samtykke. Dvs. at borgerne forstår, hvad de samtykker til på baggrund af mundtlig/skriftlig information, og forstår konsekvenserne. Langt størstedelen af de borgere, som formodes at have gavn af digitalt tilsyn, er imidlertid ikke i stand til at give habilt samtykke enten som følge af demens eller anden kognitiv funktionsnedsættelse.</p> <p>En undtagelse er, hvis borgerne har en værge eller fremtidsfuldmægtig, der vil give stedfortrædende samtykke på borgernes vegne til digitalt tilsyn. Det er imidlertid kun få borgere, som har et værgemål, der dækker forhold såsom digitalt tilsyn (de fleste værgemål gælder udelukkende økonomiske forhold) og der er endnu ikke mange borgere på plejehjem og botilbud med en fremtidsfuldmagt.</p> <p>Lovgivningen skelner skarpt mellem en værge, fremtidsfuldmægtig og nærmeste pårørende, hvor nærmeste pårørende ikke kan give stedfortrædende samtykke til anvendelse af digitalt tilsyn.</p>	
<p>Digitalt tilsyn/monitorering på liste over godkendte former for tryghedsskabende velfærdsteknologiske løsninger</p>	<p>Ifølge servicelovens regler er det udelukkende de velfærdsteknologiske løsninger, der er oplistet i den gældende bekendtgørelse om tryghedsskabende velfærdsteknologiske løsninger, der kan</p>	<p>De nugældende regler blev revideret i 2019 på baggrund af to politiske aftaler indgået i august 2018 på demensområdet og handicapområdet. Reglerne trådte i kraft 1. januar 2020.</p>

	<p>anvendes. Rådet for Tryghedsskabende Velfærdsteknologi indstiller mindst en gang årligt til ministeren, hvilke former for tryghedsskabende velfærdsteknologi, der kan anvendes. Følgende tryghedsskabende velfærdsteknologiske løsninger kan anvendes pt.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ind- og udgangssignalgivere (fx sensorgulve) • Fald- og anfaldsalarmer (fx faldmåtter eller epilepsialarmer) • Lokaliserings- og sporingssystemer til personer (fx lokalisering-GPS) <p>I forbindelse med indførelsen af reglerne fremgik det af forarbejderne til lovforslaget:</p> <p><i>”I forslaget ændres terminologien fra alarm- eller pejlesystemer til tryghedsskabende velfærdsteknologi. Den nye formulering gør begrebet bredere og mere tidsløst og vil gøre det muligt at bruge nye typer af tryghedsskabende velfærdsteknologiske løsninger, som kan registrere borgerens bevægelser, f.eks. faldmåtter, sensorgulve og GPS. Der vil dog aldrig kunne gives tilladelse til videoovervågning af borgerne”.</i></p>	<p>I forbindelse med revisionen besluttede partierne bag lovændringen, at reglerne skulle evalueres 3 år efter ikrafttrædelse, og at social- og boligministeren skal fremsætte forslag om revision i folketingsåret 2023-24. Evalueringen af reglerne er i gang. Aarhus Kommune håber, at vi får en afklaring af retsstillingen omkring brugen af video.</p>
<p>Lovgivningsmæssige hindringer: Bureaukratiske regler og reguleringer kan være forældede eller ikke tilpasset de nye teknologiske løsninger. Det kan kræve tid og ressourcer at ændre eller tilpasse lovgivningen, før velfærdsteknologi kan indføres.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ingen fælles template for databehandleraftaler, så de kan benyttes på tværs af kommuner 2) Konkret er der uklarhed om lovhjemlen til brug af fx <ul style="list-style-type: none"> • Sensorbleer (intelligente bleer) • Teknologi, der monitorerer fysik aktivitet og vitale parametre <p>Digitalt tilsyn</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Hver enkelt byråd skal have sin egen DPO <p>Serviceoven og Sundhedsloven</p>
<p>Finansiering og budgetbegrænsninger: Offentlige institutioner har ofte stramme budgetter, og det kan være svært at finde midler til at investere i velfærdsteknologiske</p>	<p>Kravet om at kunne påvise en positiv businesscase for at få midler til et pilotprojekt er en væsentlig barriere for at finde nye brugbare løsninger. Der er heller ikke endnu tradition for at skaffe ekstrabevilling til at implementere velfærdsteknologi, der sparer</p>	<p>Kommunale budgetter og DUT og ERST-puljen samt andre puljer Langsigtede investering programmer i VT-efterlyses</p>

<p>løsninger. Bureaukratiske processer for budgetgodkendelse kan også forsinke fremskridt.</p>	<p>arbejdskraft, men er dyrere end nuværende praksis.</p>	
<p>Indkøbsprocedurer: Bureaukratiske indkøbsprocedurer kan være langsomme og komplicerede, hvilket gør det svært at vælge og købe teknologiske løsninger, der opfylder behovene i velfærdssektoren</p>	<p>For at der kan gennemføres et udbud skal der være mere end en virksomhed, der kan byde ind på et konkret krav, - det kan være en hindring hvis der er tale om et krav som er essentielt og nødvendigt for at kunne implementere en teknologi, - et krav knyttet til nytteværdien.</p>	<p>Udbudsloven</p>
<p>Datasikkerhed og privatlivsregler: Beskyttelse af borgernes data og privatliv er afgørende, men det kan være en udfordring at opfylde alle de nødvendige sikkerheds- og privatlivsregler, samtidig med at teknologien implementeres effektivt.</p>	<p>Rådet for tryghedsskabende velfærdsteknologi udnytter ikke det mandat, de har fået, og leverer ikke en liste over VT, som kommunerne havde forventet. Rådet forsinker herved kommunernes arbejde og der bør findes en ny ordning, der i højere grad letter kommunes arbejde med afprøvning og implementering af VT, der kan sikre borgernes tryghed og værdighed.</p>	<p>Serviceoven, afsnittet om "Tryghedsskabende velfærdsteknologi" (§§ 128 a – 128 b)</p>
<p>Bureaukrati og hierarki: Lange beslutningsprocesser og bureaukratiske hierarkier kan bremse innovation og gøre det svært at træffe hurtige beslutninger om implementering af velfærdsteknologi.</p>	<p>Styring af interne processer i et professionelt projekt setup er en forudsætning for at komme i mål. I dette arbejde kaldes der på såvel målsættende, sprogskabende og problemløsende ledelsesadfærd, - "ledelse med vilje"</p>	<p>Intern organisering og beslutningshierarkier</p>
<p>Modstand mod forandring: Modstand mod forandring fra eksisterende medarbejdere og interessenter kan forhindre indførelse af teknologiske løsninger, især hvis de opfattes som en trussel mod job eller arbejds gange.</p>	<p>Forankring, oplæring i next practice samt opfølgning på effekt / resultater og kommunikation heraf er vigtigt at få rammesat og prioriteret. (Se guiden for Lokal Implementering af Velfærdsteknologi, Aarhus Kommune LIV-guiden)</p>	<p>Vaner og Kultur, - institutionaliserede arbejds gange og opfattelser</p>
<p>Krav til dokumentation og rapportering: Bureaukratiske krav om omfattende dokumentation og rapportering kan øge byrden på dem, der implementerer teknologi og forsinke processen.</p>	<p>Der bør ifm. udbud på tværs af alle involverede efterspørges automatisk afrapportering af den enkelte teknologiske værdiskabelse i organisationerne, - skabes en standard herfor, - f.eks. brugstid / anvendelsestid, - sparede tommandsforflytninger, antal af gennemførte virtuelle træningssekvenser og med hvor mange personer, samlet antal medicindoseringer pr borger - samlet antal "sparrede medarbejder timer"</p>	<p>Udarbejdelse af standard for krav til udvikling.</p>

Favrskov kommune

Emne	Kort beskrivelse	Evt. lovgrundlag eller lign.
Ensretning af datastandarder	Grundet manglende datastandarder, kan det være vanskeligt at sammenligne effekter af implementering af teknologi. Dette kan fx være hvordan der beregnes på eller opgøres ift. om en teknologi er tidsbesparende. Fx er det svært at måle om én kommunes brug af DigiRehab er lige så effektiv som en andens. Hvilke borgere tæller man med, når man fx opgør om borgerne er blevet selvhjulpne. Tæller borgere, der er blevet indlagt på hospital eller KTA i perioden fx med i opgørelsen?	
Forskellighed i tolkning af lovgivning	Lovgivning tolkes ikke ens i kommunerne, der gør at nogle teknologier kan implementeres i nogle kommuner men ikke andre. Dette opleves bl.a. ift. digitale tilsyn, hvor nogle kommuner giver grønt lys til fuld udrulning, mens andre holder igen af juridiske hensyn.	Eksempel: Serviceloven kap. 24 § 128 b, magtanvendelse Serviceloven kap. 24 b. § 136 e, omsorg – demensområdet Databeskyttelsesforordningen
Større lovmæssige krav til teknologierne	Ved at vedtage større krav til teknologierne, skabes der også en større og mere omfattende administration ved implementering. Ofte giver ny lovgivning god mening, men der tages ikke højde for den stigende kontrol og administration som kommer med ny lovgivning. CE-mærkning: Når velfærdsteknologier bliver klassificeret som medicinsk udstyr, skal vi kunne følge det fra vugge til grav. Alt skal registreres og ind over vores hjælpemiddeldepot. Det gør administrationsopgaven langt større end tidligere.	MDR-forordningen (Medical Device Regulation) Krav om CE-mærkning af bl.a. hjælpemidler og software til fx beslutningsstøtte.

Skive kommune

Emne	Kort beskrivelse	Evt. lovgrundlag eller lign.
<p>Pleje & Omsorg, Skive kommune:</p> <p>Ansøgning om puljer til afprøvning af velfærdsteknologi</p>	<p>Pleje & Omsorg, Skive kommune:</p> <p>Det opleves, at der kan søges om mange puljer som er relateret til afprøvning af velfærdsteknologi.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) EU puljer er ekstremt omfangsrige at søge og i det hele taget leve op til før, under og efter. Man opgiver derfor inden man er kommet i gang 2) Får man økonomi til afprøvning, så er det problematisk at der altid skal findes midler til den efterfølgende drift og vedligehold. Ofte er velfærdsteknologi et kvalitetsløft for borgere og medarbejdere – men ikke nødvendigvis en økonomisk besparelse. 	<p>Pleje & Omsorg, Skive kommune:</p>
<p>Socialafdelingen, Skive kommune:</p> <p>Magtanvendelser</p>	<p>Socialafdelingen, Skive kommune:</p> <p>Regler om magtanvendelser er med til at begrænse teknologiske og digitale hjælpemidler. Reglerne lægger stor vægt på borgernes frihed og privatliv, og det kan gøre det vanskeligt at bruge en del teknologiske løsninger. I stedet kan det være nødvendigt at indsætte personale tæt på borgerne, hvilket kan virke mindre diskret og mere indgribende over for borgerne, end en teknologisk løsning, der gør det muligt at sætte ind med personlig støtte, når borgeren har konkret brug for det, og ikke være tæt på borgeren, mere end borgeren har brug for.</p>	<p>Socialafdelingen, Skive kommune:</p> <p>Regler om magtanvendelser</p>
<p>IT & Digitalisering, Skive Kommune:</p> <p>Sikkerhedshensyn</p>	<p>Digitalisering af velfærdsområder kræver ofte overførsel og lagring af følsomme data. Dette stiller rigtig mange krav, som ofte kan overkommes. En barriere opstår, når nogle overser dette, og nogle måske</p>	<p>GDPR, ISO27001, NSIS2</p>

	slet ikke ønsker at kaste sig ind i området pga. bekymringer om datasikkerhed og privatlivsbeskyttelse.	
--	---	--

Norddjurs kommune

Emne	Kort beskrivelse	Evt. lovgrundlag eller lign.
Anvendelse af sundhedsdata i tandplejen	<p>Den kommunale tandpleje er i besiddelse af store mængder sundhedsdata og har historisk indsamlet det via SCOR-indberetning. Systemet er imidlertid forældet, og afspejler ikke længere de reelle problemstillinger i den moderne tandpleje. (Det har tidligere været brugt til sammenligning af kommunetallene, arbejdet med at nedsætte cariesforekomst og koordinering af nationale indsatser.) Det opleves som en bureaukratisk og tidskrævende arbejdsgang ift. indsamling af data, som ikke reelt siger noget om børn og unges tandsundhed.</p> <p>Der er behov for modernisering af systemet og mere målrettet brug mhp. behandlingsplanlægning. Dette kunne ske ved brug af AI (kunstig intelligens) i behandlingsplanlægningen i tandplejen.</p>	Vejledning af 22. november 1999 om indberetning af tandsundhedsforhold på børne- og ungdomstandplejeområdet (retsinformation.dk)

Viborg kommune

Emne	Kort beskrivelse	Evt. lovgrundlag eller lign.
Digitalt tilsyn/videoovervågning	<p>Case:</p> <p>På en institution på socialområdet findes en borger, som får epileptiske anfald, som ikke registreres af konventionelle epilepsialarmer. Derfor sidder en medarbejder uden for døren hele natten og tjekker hvert 10. min om borgeren har et anfald. Dette gør, at borgeren bliver forstyrret mange gange i løbet af en nat.</p>	Afg. Nr. 9877 af 3. juli 1997

	<p>En løsning hvor medarbejderen kigger ind ved hjælp af videoovervågning vil kunne dække dette behov og de pårørende samt de fagprofessionelle er enige om, at det er en god løsning. Men løsningen kan ikke tages i anvendelse, da borgeren ikke er habil til at afgive samtykke og værgerne kan ikke afgive samtykke på borgerens vegne.</p> <p>(lignende gør sig gældende for sensor-overvågning)</p>	
Magtanvendelsesregler	<p>Serviceloven åbner mulighed for at man kan søge om forhåndsgodkendelse til brug af magt. Forhåndsgodkendelser kan blandt andet gives i forbindelse med brug af tryghedsskabende velfærdsteknologi, stofseler samt kortvarig fastholdelse i personlige hygiejne-situationer.</p> <p>Hver gang indgrebet tages i anvendelse, skal der ske en registrering både ved start og slut. Det vil sige, at der i visse situationer skal ske registrering flere gange dagligt – op til 6-8 gange dagligt.</p> <p>Hver måned indsendes dels et skema med alle baggrundsinformationer, og dels et skema med alle de daglige registreringer på indgreb, der er givet forhåndsgodkendelse til.</p> <p>Medarbejderen udfylder skema hver gang, leder berigtiger skemaer månedligt og sender til borgers handlekommune samt den kommune, der fører det driftsorienterede tilsyn eller Socialtilsynet samt pårørende eller anden repræsentant og endelig til kommunal/regional driftsherre hvis relevant.</p> <p>Den daglige registrering er meget tidskrævende, når der i ansøgningen og i den månedlige tilbagemelding er beskrevet situationer og forventet omfang.</p>	Servicelovens afsnit VII og Socialstyrelsens skemaer og procedurer
Afprøvning af ny teknologi	<p>Case: På genoptræningsområdet ønskede man at afprøve en app og sensor til præcis måling af bevægelse. Det ville være en lille afprøvning, da løsningen var relativt billig og målgruppen var lille – men man forventede at kunne skabe merværdi for målgruppen.</p> <p>Afprøvningen kom aldrig i gang, da de ressourcer der skulle bruges til at afklare sikkerhed og GDPR langt oversteg den forventede gevinst. Leverandøren var lille og derfor ikke gearet til at gå inde i den dialog.</p> <p>GDPR stopper altså i nogle tilfælde processen før den rigtig kommer i gang.</p>	GDPR

Kunstig intelligens	AI-forordningen fra EU er ikke på plads endnu. Og det betyder, at det kan være svært at gå i gang med løsninger der anvender kunstig intelligens, da vi kan risikere at lovgivningen senere sætter en stopper for det.	AI-forordning (EU)
---------------------	--	--------------------

3.2

Fremtidens velfærd

KL

Et arbejdsmarked i forandring

Oktober 2023

Indhold

Indhold	1
Fremtidens arbejdsmarked – hvordan skaber vi balance?	2
Om analysen	3
Analysens fire temaer	3
To stærke forandringskræfter	5
TEMA 1: Velfærdsopgaven under forandring	6
Pres på velfærden	6
Fremtidens velfærd	7
Glimt fra virkeligheden	9
Strategiske, fælleskommunale indsatser	11
Spørgsmål til videre refleksion	11
Fakta på tværs: Velfærdsopgaven under forandring	12
TEMA 2: Et længere arbejdsliv	13
Pension før og nu	13
Incitament og barrierer for et længere arbejdsliv	15
Nye livsfaser i et længere liv	16
Glimt fra virkeligheden	17
Strategiske, fælleskommunale indsatser	18
Spørgsmål til videre refleksion	18
Fakta på tværs: Et længere arbejdsliv	19
TEMA 3: Læring og omstilling gennem hele livet	20
Fremtidens behov for omstilling	20
Nye øjne på uddannelse og læring	21
Glimt fra virkeligheden	23
Strategiske, fælleskommunale indsatser	23
Spørgsmål til videre refleksion	24
Fakta på tværs: Læring og omstilling gennem livet	25
TEMA 4: Nye strømninger på arbejdsmarkedet	26
Nye tendenser i arbejdslivet	26
Glimt fra virkeligheden	29
Strategiske, fælleskommunale indsatser	30
Spørgsmål til videre refleksion	30
Fakta på tværs: Nye strømninger på arbejdsmarkedet	31



Fremtidens arbejdsmarked – hvordan skaber vi balance?

Udfordringerne på arbejdsmarkedet er til at tage og føle på, om det så gælder mangel på SOSU'er i den kommunale ældrepleje eller elektrikere til den grønne omstilling. Vi oplever en række symptomer på, at arbejdsmarkedet, som vi kender det, er presset:

- Frem mod 2033 ventes der at blive 143.000 flere ældre over 80 år. Samtidig forventes det, at der frem mod 2033 kommer mere end 59.000 flere små børn i alderen 0-5 år¹.
- I januar 2022 fremhævede KL, at der vil mangle omkring 90.000 personer på det danske arbejdsmarked frem mod 2030. Dette hvis den private beskæftigelsesvækst og det offentlige serviceniveau skal opretholdes².
- Vi kommer til at mangle ca. 16.000 SOSU'er frem mod 2030³.
- På landsplan var der knap 210.000 forgæves rekrutteringer i perioden marts 2022 til marts 2023⁴.
- Siden 2010 er det offentlige forbrug hvert år steget mindre end det private forbrug. Det skaber en stadigt voksende ubalance mellem efterspørgsel og udbud af, hvad der betragtes som klassisk offentlig velfærd⁵.
- Vi er afhængige af international arbejdskraft. I april 2023 var der knap 300.000 udenlandske lønmodtagere på det danske arbejdsmarked målt i fuldtidspersoner, hvilket svarer til, at ca. hver ottende lønmodtager er udlænding⁶.
- I Danmark har vi valgt at binde pensionsalderen op på levetid for at sikre en balance i den offentlige økonomi. En afgørende forudsætning for, at denne model holder, er, at indekseringen fortsætter sammen med den stigende levetid. Frysers pensionsalderen, vil det have negative konsekvenser for den finanspolitiske holdbarhed⁷.

Selvom vi har et velfærdssamfund, som grundlæggende har fungeret godt og nydt stor opbakning, så er der efterhånden også en bred erkendelse af, at vi ikke blot kan forlænge verden med brædder. Hvis vi som samfund for alvor vil påvirke de markante udfordringer, vi står overfor, kræver det, at vi forholder os til de forandringer, der er på spil og ser hele vejen rundt efter løsninger – både de kendte og også dér, hvor det kræver, at vi betræder nye veje og bevæger os ud på mere ukendt grund.

Nogle greb er allerede velbeskrevet – fx at øge arbejdsudbuddet via strukturelle reformer. I regeringsgrundlaget har regeringen lagt op til, at der frem mod 2030 skal ske en forøgelse af arbejdsudbuddet med 45.000 fuldtidspersoner gennem en række forskellige tiltag på bl.a. uddan-

¹ Danmarks Statistik

² KL, [Stigende mangel på arbejdskraft frem mod 2030 - behov for prioritering - endelig udg. \(kl.dk\)](#)

³ Momentum (2022), [Om bare 8 år kan vi mangle 16.000 SOSU'er \(kl.dk\)](#)

⁴ STAR (2023), [Rekrutteringssurvey Rapport, marts 2023 \(star.dk\)](#)

⁵ Deloitte/Kraka (2022), [Den offentlige sektor - velfærdsstatens juvel? \(deloitte.com\)](#)

⁶ STAR, [Udenlandsk arbejdskraft \(jobindsats.dk\)](#)

⁷ Torben M. Andersen, Kommunalpolitisk Topmøde 2023

nelsesområdet, via skattelettelser, ændringer i ydelser og afskaffelse af store bededag mv. Derudover er der fortsat en række reformgreb, der kan tages i brug til at øge arbejdsudbuddet. Historisk set ved vi, at denne type strukturelle greb virker og er nødvendige for at øge arbejdsudbuddet. Men arbejdskraftsudfordringen er ikke alene løst med det, hvorfor det også er nødvendigt at se bredere på, hvordan enderne på arbejdsmarkedet kan mødes i fremtiden. Både ift. hvordan arbejdskraften på tværs af den offentlige og private sektor anvendes bedst, og hvordan opgaverne prioriteres og tilrettelægges.

Hvis vi skal ruste os til de store strukturelle udfordringer, som vi står overfor, skal vi derfor turde stille spørgsmål, der skubber til de strukturer og systemer, vi har i dag. Hvordan vil fremtidens arbejdsmarked se ud om 10-20, når nye generationer for alvor træder ind? Hvordan ruster vi velfærden til de forandringer, der er på vej?

Om analysen

Denne forandringsanalyse skal ses som første trin i processen med at imødegå nogle af de fundamentale udfordringer, kommunerne står overfor – herunder manglen på arbejdskraft.

Analysen er udarbejdet som et afsæt til videre dialog om de svære spørgsmål og overvejelser, der rejses, når vi ser langsigtet på arbejdsmarkedet som helhed. Det er derfor ikke en analyse, som giver endegyldige svar og færdige løsninger, men derimod et bud på de forandringskræfter, vi må forholde os til, når vi skal ruste os til fremtidens arbejdsmarked.

En enkelt analyse vil naturligvis ikke kunne udfolde alle elementer på arbejdsmarkedet i sin helhed. Valget har derfor været at se på tværs og afdække centrale temaer, som vi skal tage greb om – både i det offentlige og det private. Der er udvalgt fire temaer, som har stor betydning hver især. Temaerne griber dog også uundgåeligt ind i hinanden.

Med afsæt i analysen og temaerne er det ambitionen at samle kommuner og andre samsfundsaktører om at søge nye svar på, hvordan vi får enderne på arbejdsmarkedet til at mødes. Altså bliver næste skridt at identificere og afprøve nye løsninger set i lyset af de udfordringer og forandringskræfter, altså store tendenser, vi står midt i.

Analysens fire temaer

Forandringsanalysen er bygget op af fire hovedtemaer. Hvert tema indeholder en beskrivelse af de forandringer, vi ser lige nu, og som allerede adresseres på forskellig vis lokalt i kommunerne og andre steder på arbejdsmarkedet. Forandringskæfterne bringer alle dilemmaer og muligheder med sig. Endeligt opstilles en række spørgsmål, som skal skabe et afsæt for videre refleksion over hvert tema.

<p>1. Velfærdsopgaven under forandring</p> <p>I Danmark har vi vænnet os til en høj grad af 'formel' velfærd. Vi står dog i en situation hvor der kommer flere ældre, ressourcerne er begrænsede, og der er udfordringer med at rekruttere velfærdsmedarbejdere. Samtidig stiger forventningerne fra borgerne i takt med velstanden. Det rejser spørgsmålet, om vi kan begynde at tænke velfærd på nye måder, samtidig med at vi står vagt om vores sikkerhedsnet? Velfærden leveres allerede i dag i et mix mellem offentlige medarbejdere, teknologi, civilsamfund m.fl. Men skal vi til at tænke mixet anderledes, så de samlede ressourcer kommer bedre i spil til gavn for den enkelte og samfundet? Fx give større ansvar til frivillige kræfter, blive bedre til at udnytte velkendte såvel som nye teknologier og gøre det nemmere at bringe kolleger fra udlandet i spil.</p>	<p>2. Et længere arbejdsliv</p> <p>Danskerne lever længere. Gennem de sidste 100 år er den forventede levetid steget med 20 år. Det giver anledning til en ny forståelse af alderdom, og hvordan vi tilrettelægger hele livet anderledes – ikke mindst vores færden på arbejdsmarkedet. Med et længere liv følger nemlig også et længere arbejdsliv. Men hvilke faktorer har reelt betydning for, om den enkelte kan og vil arbejde længere? Her er det relevant at se på tværs af både helbred, motivation, ønsker om fleksibilitet samt strukturer og kultur for, hvordan vi trapper ud af arbejdsmarkedet.</p>
<p>3. Kompetencer og omstilling gennem hele livet</p> <p>Den vante forestilling om et liv bygget op om først uddannelse, så karriere og til sidst otium er under forandring. Vi får brug for at kunne omstille os og lære nyt gennem arbejdslivet. Samtidig bruger vi langt størstedelen af uddannelsesressourcerne på danskerne, inden de er midt i 30'erne. Oveni kommer, at de grupper, som får mindst uddannelse tidligt i livet, også er dem, der får mindst videre- og efteruddannelse. Det rejser fx spørgsmålet, om vi skal til at tænke uddannelse mindre lineært og mere som byggeklodser, der kan sammensættes gennem livet.</p>	<p>4. Nye strømninger på arbejdsmarkedet</p> <p>Mange af de faste strukturer på arbejdsmarkedet er under forandring. Det kommer bl.a. til udtryk i det stigende antal, der har atypiske ansættelser uden en traditionel arbejdsgiver fx på platforme som Wolt og Just Eat eller som freelancere og projektansatte. Der kan også observeres tiltagende tydelige ønsker om et mere fleksibelt arbejdsliv på tværs af alle aldersgrupper. Men 'fleksibilitet' er et bredt begreb, som kan rumme alt fra forsøg med fire-dages arbejdsuge til hjemmearbejde eller fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet i fx selvstyrende teams. Der er behov for at se nuancerne og blive klogere.</p>

To stærke forandringskræfter

To af de *stærkeste* forandringskræfter, som ikke kan isoleres i særskilte temaer, er 1) Den stigende middellevetid og 2) Teknologi og digitalisering. Forandringskræfterne påvirker alle fire temaer i analysen, og de er derfor beskrevet særskilt i nedenstående boks med fokus på de nye muligheder og udfordringer, de rummer hver især.



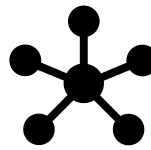
Vi lever længere

Gennem de sidste 100 år er danskernes forventede levetid steget med ca. 20 år. Med en middellevetid på 83,1 år for kvinder og 79,4 år for mænd kan mange forvente at leve et langt liv med mange livsfaser i modsætning til for 100 år siden, hvor livet – og arbejdsmarkedets logikker – i højere grad var tænkt i tre lineære faser; uddannelse, arbejde og pension.

Forandringerne, som den ændrede demografi fører med sig, griber ind i alle dele af vores samfund – ikke mindst har det konsekvenser for velfærden, når ligningen ikke går op generationerne imellem, og der er færre til at forsørge og passe de mange ældre.

Udsigten til et langt liv kan ændre vores forestilling om, hvordan det skal leves og planlægges. Det kan få betydning for danskernes adfærd på uddannelsesområdet og arbejdsmarkedet. Samtidig kræver det velstand og godt helbred at skulle holde til et langt liv.

Ikke mindst har den længere levealder betydning for vores forståelse af alderdom. Hvor når er vi gamle? Og er alderdommen en byrde eller en gave?



Teknologi og digitalisering

Der kan ikke herske tvivl om, at internettet, digitalisering og nye teknologier har transformeret vores samfund grundlæggende. Det er en udvikling, der vil fortsætte. Stærke fænomener som cybertrussel og kunstig intelligens vinder frem som noget, der kan omkalde vores samfund og arbejdsmarked.

Digitalisering og teknologi har allerede indflydelse på alle områder af arbejdsmarkedet – uanset om vi taler kompetencer, tilrettelæggelse af arbejdet eller udformning af velfærdsopgaven.

Danmark er et foregangsland, når vi taler om digitalisering af den offentlige sektor. Vi har gode dataregistre og omfattende digital infrastruktur, der understøtter velfærdsstaten på en måde, der er unik i verden. Samtidig er der stadig mange benspænd, også når kendt teknologi skal implementeres.

Vi går en fremtid i møde, hvor vi løbende må forstå og udnytte de teknologiske muligheder, der viser sig – samtidigt skal vi erkende, at vi ikke kan forudse positive eller negative konsekvenser til fulde og derfor også skal være parate til at skifte kurs, når nye vinde blæser.

TEMA 1: Velfærdsopgaven under forandring

Dette tema handler om de strømninger og forandringer, der lige nu kan observeres særligt i relation til den kommunale velfærdsopgave.

- *Den demografiske udvikling presser den kommunale opgaveløsning.*
- *Den højere levestandard medfører højere forventninger til velfærd, stigende køb af private tilbud og øget ulighed.*
- *Teknologi og kunstig intelligens accelererer.*

Pres på velfærden

Den demografiske udvikling medfører et gevaldigt pres på velfærden. De næste ti år har vi ud-sigt til, at vi bliver ca. 143.000 flere ældre over 80 år. De store årgange er til den tid trådt ud af arbejdsmarkedet, og vi vil mangle titusindvis af medarbejdere til sundhed, pasning og pleje. Uanset velstand og økonomisk råderum må vi erkende, at der i fremtiden ikke vil være nok mennesker til at løfte velfærdsopgaven, som vi kender og definerer den i dag.

Danskernes forventninger til service og velfærd

Samtidig er danskerne generelt blevet mere velstående. Det skaber et pres, fordi borgernes forventninger til den offentlige service stiger sammen med en stigende levestandard og muligheden for selv at kunne købe sig til mere. Det offentlige forbrug pr. bruger er tilsvarende ikke steget med velstandsudviklingen de sidste mange år. Samtidig viser en rundspørge fra i år, at godt halvdelen af danskerne forventer, at velfærden vil være dårligere om 10 år, og at 77 pct. forventer at skulle tilkøbe service som fx rengøring i fremtiden⁸.

Allerede i dag er der mange af de borgere, der har muligheden, som vælger et privat alternativ eller forsikrer sig privat. Fx er der i dag 2 mio. flere borgere, der har en privat sundhedsforsikring end i 2003. Og andelen af børn og unge, der går i en privatskole, er siden 2007 steget fra ca. 13 pct. til næsten 20 pct. Det betyder stadigt stigende ulighed og en fremtid, hvor den offentligt ud-budte velfærd ikke kan følge med borgernes forventninger til kvalitet og omfang. En fremtid med et a- og b-hold, hvor borgere, der ikke kan betale for deres egen velfærd, får svære kår, og en fremtid, hvor velfærdssamfundet kommer under pres, hvis individualiseringen kommer til at trumfe det universelle princip.

En anden konsekvens af den stigende velstand er, at danskerne har mulighed for større opsparinger til alderdommen. Spørgsmålet er rejst om, hvorvidt der spares for meget op, så flere måske vil vælge at trække sig tidligere fra arbejdsmarkedet. Dette skal yderligere belyses for at forstå dets konsekvenser for et fremtidigt arbejdsmarked og velfærdsmodellen.

Rekrutteringsudfordringer i kommunerne

Kommunerne har længe mærket rekrutteringsudfordringerne på de borgernære velfærdsområder. Særligt i ældreplejen bliver der fundet løsninger i en bred palette af tiltag for fortsat at

⁸ Momentum (2023): [Opdeling i A- og B-hold truer: Danskerne forventer at købe sig til velfærden \(kl.dk\)](#)

kunne levere velfærd af høj kvalitet. Dette er alt fra rekrutteringsindsatser og selvstyrende teams til skærmesøg og udenlandsk arbejdskraft. Alle greb gælder, når hullerne skal lukkes her og nu. Med den demografiske udvikling, der tegner sig i horisonten, skal der dog flere og mere grundlæggende nye løsninger til, så vi kan imødegå de forandringer, der vil præge vores samfund og arbejdsmarked fremover.

Fremtidens velfærd

I lyset af det stigende pres er det tid til at stille spørgsmålene om, hvordan vores velfærdssamfund skal se ud i fremtiden med de ressourcer, vi har til rådighed. Kommunerne er den største leverandør af velfærdsservice og leverer velfærd i en bred palette af ydelser, aktører og møder med borgerne. Opgaverne løftes allerede i dag i en kombination af offentlige og private aktører, civilsamfund, pårørende og teknologi.

Et nyt velfærdsmix?

Spørgsmålet bliver, om komponenter og aktører i fremtiden kan sammensættes på nye måder, og om der kan skrues på det velfærdsmix, vi kender, så aktørerne indtager nye roller, og der skubbes til arbejdsdelingen. Fx et velfærdsmix, hvor kommunen indtager en mere faciliterende rolle i opgaveløsningen, som bringer en bredere vifte af ressourcer omkring borgeren i spil.

Prioritering og partnerskaber

Når flere aktører skal på banen og indtage nye roller, hænger det selvfølgelig også sammen med, at ressourcerne i det offentlige er pressede, og forventningerne til velfærden høje. Der er med andre ord behov for at prioritere og tydeliggøre, hvad der er offentlig kernevelfærd, hvor ansvaret bare ikke må svigte, og hvad der i højere grad må ses som private anliggender eller områder, hvor andre gode kræfter må trække med. Fx ligger der gode muligheder i at afsøge, hvordan samspillet mellem kommune og civilsamfund kan udvikles på en måde, hvor det reelt betyder, at der skal bruges mindre arbejdskraft kommunalt. Kan vi skabe nogle mere forpligtende samarbejder, hvor civilsamfundet får et større ansvar, og hvor borgerne stadig får den service, de har behov for? Senest har flere stemmer i debatten om velfærden peget på potentialet i et styrket samarbejde mellem kommuner, fonde og frivillige, sociale organisationer⁹.

Velfærd med borgeren i centrum

Der er selvfølgelig dilemmaer forbundet med at dele ansvaret for velfærdsopgaven ud på flere aktører, da der er hensyn til kvalitet og retssikkerhed. Omvendt vil den samlede pulje af ressourcer vokse, og måske kunne man forestille sig, at nye velfærdsmix kan skabe mulighed for en mere skræddersyet service til borgeren? En mere netværksbaseret tilgang kræver særligt opmærksomhed på de svageste borgere og navnlig dem, der ikke har et stærkt netværk. I forhold til de ældre ved vi allerede, at dem uden pårørende er dårligere stillet – så hvordan kan vi sikre, at et andet mix af velfærdsudbydere ikke bliver på bekostning af denne gruppe¹⁰?

⁹ Altinget (2022), [Anders Ladekarl forudser paradigmeskifte i velfærden](#), FOA (2023): [Fagprofessionelle og frivillige skal gå hånd i hånd | FOA](#), Mandag Morgen (2023), [Sådan aktiverer vi det civile potentiale - Mandag Morgen](#), Mandag Morgen (2021), [Vidensgrundlag - Nordisk topmøde \(mm.dk\)](#)

¹⁰ Vive (2018), [Barnløshed og familieform i det sene voksenalv](#)

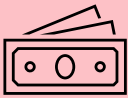
Hvad består velfærd af?

Her opsummeres de mest centrale aktører og elementer, som indgår i det velfærdsbillede, vi kender i dag.



Den offentlige hovedleverandør

Langt hovedparten af velfærd leveres fra den offentlige sektor med et offentligt forbrug på over 617 mia. kr.¹¹. Her udgør statens forbrug ca. 27 pct., og regionernes forbrug knap 25 pct., mens kommunernes forbrug udgør den største andel med 48 pct. Udgifterne går bl.a. til opgaver som skoler, dagtilbud, ældrepleje, specialiseret hjælp til børn og voksne, forsyning, kulturelle tilbud, byudvikling mv.



Privat velfærd

Flere og flere borgere vælger privat velfærd til. På landsplan går nu næsten 20 pct. af eleverne i privatskole, og i nogle kommuner er det mere end hver tredje elev¹². Samtidig er der stadig flere, som bliver dækket af private forsikringsordninger enten selvbetalt eller som et medarbejdergodt. I 2022 havde 2,7 mio. danskere eksempelvis en privat sundhedsforsikring¹³.



Civilsamfundet løfter med

De frivillige organisationer indtager også en rolle i den danske velfærdsmodel. Som supplement til den offentlige velfærd træder frivillige ind i fx vågetjenester på hospice, tryghedskald for ældre, integration og jobmatch for flygtninge og meget mere. Særligt er de socialfrivillige aktive – de bruger 16,2 timer i snit om måneden på frivilligt arbejde¹⁴.



Stigning i udenlandske kolleger

I 2022 udgjorde international arbejdskraft¹⁵ ca. hver 8. ansatte på arbejdsmarkedet. Det er i antal mere end en fordobling i forhold til 2008 – fra 139.000 til 302.000 ansatte. I den offentlige sektor – kommuner, regioner og stat – er mellem 6 og 7 pct af lønmodtagerne udenlandske statsborgere. Det samme tal i det private er 14 pct.



Teknologi som en del af ligningen

Teknologi er en integreret del af det, vi kalder velfærd i dag, og Danmark er udnævnt til verdensmester i offentlig digitalisering¹⁶. Langt de fleste danskeres hverdag er på en eller anden måde påvirket af teknologi til velfærd, om det er ugeplaner i AULA eller muligheden for at tilbringe alderdommen i eget hjem takket være sensorer og skærme.



Pårørende

Som pårørende spiller vi også en rolle i hinandens liv. Der er dog store forskelle på, hvilken karakter af velfærdsarbejde, der er tale om og i hvilket omfang. Ikke mindst er der også forskellige holdninger til, hvad der definerer velfærdsarbejde, og hvad der er almindelig omsorg for et familiemedlem. Uanset findes der ikke kvantificeret viden om pårørendes bidrag til velfærd.

¹¹ Danmarks Statistik, [Offentlig sektors økonomi - Danmarks Statistik \(dst.dk\)](https://dst.dk)

¹² Vive (2023), [Flere forældre vælger folkeskolen fra - vive.dk](https://vive.dk)

¹³ Forsikring og Pensioner (2022), [Sundhedsforsikringer for 2003-2022 - F&P \(fopp.dk\)](https://fopp.dk)

¹⁴ Center for frivilligt socialt arbejde (2018), [Fakta om frivillige i det sociale arbejde](https://www.cfsa.dk)

¹⁵ International arbejdskraft er defineret som lønarbejde udført af personer med udenlandsk statsborgerskab og andelen i sektorerne er blandt 18-64-årige. Antallene er opgjort i 4. kvartal i hvert af årene.

¹⁶ Digitaliseringsstyrelsen (2022), [FN kårer endnu engang den danske digitale offentlige sektor som verdens bedste](https://digitaliseringsstyrelsen.dk)

Kolleger fra udlandet

Medarbejdere fra udlandet har hidtil været en af hovedårsagerne til beskæftigelsesfremgangen i Danmark – både i den private og offentlige sektor. En analyse fra Kraka¹⁷ viser, at udlændinge udgør ¾ af stigningen i antallet af lønmodtagere i Danmark i perioden marts 2008 til marts 2023. Indtil videre er det dog relativt begrænset, hvor meget udenlandske kolleger fylder på velfærdsområderne. Det skyldes for en stor del høje krav til sprog og kommunikation samt autorisationer. Det er altså ingen snuptagsløsning at hente flere medarbejdere fra udlandet, og det kræver investering – også i integrationsopgaven omkring de nye borgere. Men der er oplagt muligheder i at styrke området. En befolkningsundersøgelse, KL fik lavet i foråret 2023, viser, at 40,3 pct. af de adspurgte borgere ser positivt eller meget positivt på at få flere velfærdsarbejdere fra udlandet som en løsning på arbejdskraftmangel til velfærdsområderne.

Gentænk velfærden digitalt

Hvad angår de teknologiske muligheder for fremtidens velfærd, er der mange. Nogle ligger lige for i form af modne teknologier, hvor opgaven er at få teknologien implementeret og udnyttet til fulde. En datadrevet og vel-digitaliseret kommune kræver vedvarende opmærksomhed – ikke mindst opmærksomhed på, at teknologien skal opleves værdiskabende i organisationen og meningsfuld for borgeren. Udover de kendte teknologier er der dem med mere fremtidsmusik i. Alene udviklingen af generativ AI som fx ChatGPT har vist, at teknologier som kunstig intelligens (AI) har potentiale til at forandre måden, kommunerne arbejder og møder borgerne på. Mulighederne og dilemmaerne er mange – og ikke nogen, vi kan kende til fulde. Vi skal finde vores ben i, hvad den kunstige intelligens kan og skal – og hvordan vi deler (velfærds-)arbejdet mellem mennesker, robotter og alt derimellem.

Teknologien rummer dog oplagt potentialer, som – hvis vi bruger dem rigtigt og klogt – giver mulighed for at gentænke velfærden og den måde, borgerne i fremtiden vil opleve kommunal service. Efterhånden er det danske samfund så digitaliseret, at borgerne også forventer en moderne og individualiseret (datadrevet) service¹⁸. Det kan ganske enkelt opleves som uforståeligt for borgeren, at noget er bøvl, bureaukratisk eller besværligt, når digitaliseringen netop har medført brugervenlighed og hastighed i mange andre henseender.

Glimt fra virkeligheden

Forandringskræfterne mærkes allerede i kommunerne. I praksis er der allerede gjort mange tiltag for at rekruttere og/eller tænke velfærdsopgaven anderledes. De fleste kommuner eksperimenterer og afprøver initiativer og indsatser, der understøtter de rekrutteringsudfordringer, man står akut med. Grebene dækker alt fra brug af nye såvel som velkendte teknologier, øget inddragelse af pårørende og civilsamfundet mv. Herunder er en række eksempler på, hvordan kommunerne adresserer udfordringerne:

¹⁷ Kraka (2023), [udlandsk arbejdskraft har bidraget med 40 pct. af væksten siden 2008.pdf \(kraka.dk\)](#)

¹⁸ Samfundsøkonomen (2021): [Digitalisering i kommunerne](#)

<p>Forstærkning udefra Lolland Kommune</p> <p>På Lolland har man sammentænkt en løsning på to udfordringer; at der bliver mange flere ældre på Lolland og samtidig lang færre yngre. Også mere end i resten af landet.</p> <p>Som et forsøg på at udligne demografien og samtidig skaffe arbejdskraft til social- og sundhedsområdet er man, som én af flere løsningsveje, begyndt at rekruttere international arbejdskraft fra bl.a. Bulgarien, Irland, Italien, Polen, Portugal, Rumænien, Spanien, Tyskland og Ungarn.</p> <p>Der er primært fokus på arbejdskraft fra EU/EØS-borgere, da denne gruppe er omfattet af betydeligt lempeligere regler for indrejse.</p>	<p>På plejehjem i eget hjem Haderslev Kommune</p> <p>I Haderslev Kommune har man skabt mulighed for, at ældre efter eget ønske kan blive boende i eget hjem i stedet for at blive visiteret til plejebolig.</p> <p>De teknologiske hjælpemidler hjælper med til, at et fast team bedre kan planlægge besøg i hjemmet – ikke mindst skaber det tryghed for borger og pårørende, at hjælpen er hurtig og tæt på.</p> <p>Plejehjem i eget hjem er et bud på fremtidens ældrebolig, når vi debatterer det vigtige spørgsmål om, hvor de mange ældre skal bo.</p>	<p>Unge på venteliste til job Skive Kommune</p> <p>I Pleje og Omsorgsforvaltningen i Skive Kommune har man satset massivt på de unge for at få vikarplanerne til at gå op hen over sommeren.</p> <p>Strategien var at nå helt ud til de unge ved at bruge de kommunikationsformer, som de unge selv bruger. Der blev lavet videoer med unge fritidsjobbere, som kunne fortælle med deres eget sprog, hvorfor det var fedt at arbejde i ældreplejen.</p> <p>På denne måde lykkedes det at få de unges øjne op for mulighederne for at arbejde med pleje og omsorg. Resultatet blev ventelister med unge – klar til at give et nap med over sommeren.</p>
<p>Netværksfamilier er guld værd Tårnby Kommune og Røde Kors</p> <p>I Tårnby Kommune er netværksfamilier et vigtigt værktøj i kommunens integrationsindsats. Her tager frivillige over, når der er tale om indsatser, kommunen ikke varetager.</p> <p>Netværksfamilier og -personer kan hjælpe flygtningene med stort og småt i hverdagen, som ligger uden for sagsbehandlerens arbejdsområde. Det kan være at hjælpe med en brugsanvisning til vaskemaskinen, læse og forstå en besked fra skolen eller inspirere til fritidsaktiviteter osv.</p>	<p>Appbaseret træning frigiver hænder Kerteminde Kommune</p> <p>Kerteminde Kommune har anvendt appbaseret genoptræningsforløb til sine borgere i ældreplejen siden 2021. Allerede det første år har kommunen realiseret en gevinst ved, at borgere, som har været i et rehabiliteringsforløb, har opbygget en bedre fysik, hvilket har medført et reduceret behov for pleje. 55 pct. af borgerne fik en forbedret fysik, og appbaserede træningsprogrammer sparede i 2021 Kerteminde Kommune for over 1 mio. kr. og reducerede det årlige plejebæbehov blandt de deltagende borgere med 27 timer.</p>	<p>Borgere blev fast afløserkorps i ældreplejen Varde Kommune</p> <p>I Varde Kommune har man etableret et fast afløserkorps ved at rekruttere blandt borgerne i lokalområdet. Det har resulteret i et afløserkorps, som ikke nødvendigvis er faglært, men til gengæld er fast. De positive resultater har været mange; for det første sikres kontinuitet og derved tryghed hos de ældre – dernæst har man sparet tusindvis af eksterne vikartimer. En afledt effekt har også været borgere, der tidligere ikke havde kendskab til omsorgsfaget, er startet på SOSU-uddannelsen. Fx har en tidligere murer og et postbud taget springet ind i ældreplejen. Dermed er afløserkorpset også med til at åbne nye døre for folk, der overvejer et karriereskifte.</p>

Strategiske, fælleskommunale indsatser

Nedenfor henvises til nogle af de initiativer, udspil og indsatser, som allerede er i gang i regi af KL og eksempler fra udvalgte kommuner og organisationer.

- [Gentænk velfærden, Kommunernes Digitaliseringspolitik 2022](#). Digitaliseringspolitikken tager udgangspunkt i manglen på arbejdskraft.
- [Kommunernes Teknologipartnerskab](#) der i de kommende 1,5 år skal understøtte kommunerne i at implementere digitale løsninger, som har bevist, at de både er til gavn for borgere og medarbejdere samtidig med, at de frigiver tid.
- [Casesamling om tidsbesparende teknologier i kommunerne. 10 cases med tidsbesparende velfærdsteknologi med dokumenteret effekt.](#)
- KL's Casebank: [Rekrutteringsinitiativer på ældre- og sundhedsområdet](#)
- Danmark har gennem en årrække øget arbejdsudbuddet ved internationale medarbejdere. For at forløse det potentiale der er i international arbejdskraft, skal Danmark arbejde målrettet med tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af international arbejdskraft.
- [En fremtid på fuldtid](#). KL og Forhandlingsfællesskabets fælles indsats for at få flere kommunale medarbejdere op i tid eller på fuldtid.

Spørgsmål til videre refleksion

- *Hvordan skal vores kollektive samfundsmodel se ud i fremtiden med de ressourcer, vi har til rådighed?*
- *Skal vi have færre varer på hylderne i den offentlige velfærd? Og I givet fald hvilke?*
- *Skal vi sætte grænser for, hvad der er skattefinansieret service, og hvad borgerne selv må tilkøbe?*
- *Hvilke samarbejder, synergier og arbejdsdeling vil give det bedste velfærdsmix leveret af forskellige aktører?*
- *Kan vi fokusere individuelt og sætte borgeren i centrum og samtidig sikre, at alle borgere får den velfærd, de har behov for?*
- *Hvordan sikrer vi, at teknologien styrker velfærden, så vi får mest muligt ud af ressourcerne samtidig med, at det opleves meningsfuldt af borgerne?*
- *Er flere kolleger fra udlandet en væsentlig del af løsningen?*

Fakta på tværs: Velfærdsopgaven under forandring

I dette ark samles nogle af de data, der underbygger de forandringer, der beskrives i kapitlet.

Flere 80+-årige og flere 0-5-årige

De næste ti år frem mod 2033 bliver vi 142.000 flere ældre over 80 år, hvilket næsten er 2/3 flere ældre, end vi er i dag.

Samtidig forventes det, at der frem mod 2033 kommer knap 60.000 flere små børn i alderen 0-5 år.

48%

... mener, at velfærden vil være dårligere om 10 år, end den er i dag. (KL, Momentum, 2023)

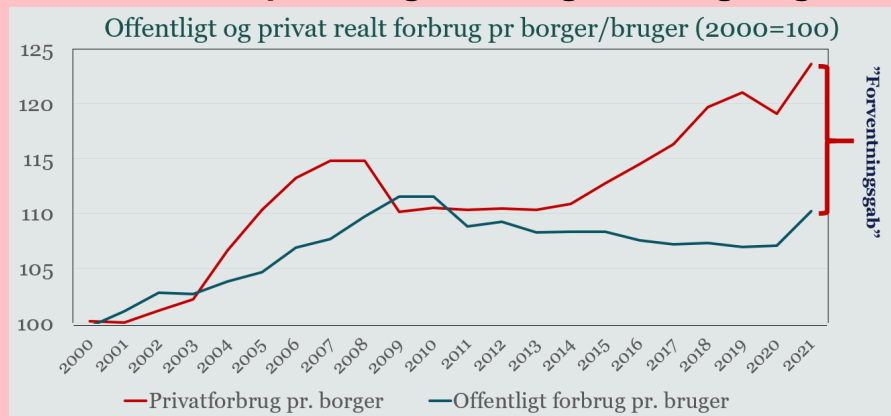
Privat velfærd vinder frem

Vi ser fx, at ca. 2,7 millioner danskere i dag har en privat sundhedsforsikring. I 2010 var antallet 1,2 millioner danskere. (F&P, 2023)

Hver femte elev ...

... går i dag i en privatskole.

Gabet mellem privat og offentligt forbrug stiger



(Kilde: KRAKA, KL)

Samtidig tjener forældre til børn i privatskoler typisk væsentligt mere og har en højere uddannelse end forældre til børn i den kommunale folkeskole. En opgørelse fra Danmarks Statistik viser, at i Hovedstadsområdet tjener forældre til børn i privatskoler 26 pct. Mere end forældre med børn i de lokale folkeskoler.

International arbejdskraft

I den private sektor udgør de internationale medarbejdere **ca. 14 pct.** Af lønmodtagerne, mens de i den offentlige sektor udgør **knapt 7 pct.** Samlet set er andelen af lønmodtagere med international baggrund steget med 9 procentpoint fra 2008 til 2022.

40,3 %

... ser positivt eller meget positivt på at få flere velfærdsarbejdere fra udlandet som en løsning på arbejdskraftmangel.

Lang proces for autorisation

Ansøgninger til autorisation til fx SOSU-assistent uden for EU/EØS-landene tager lige nu op mod 1 år at behandle. Dertil skal bestås danskprøve 3 og efterfølgende i en evalueringsansættelse på 6 mdr.

Vi skruer op for brugen af teknologi

Et vigtigt svar på den manglende arbejdskraft er at bruge teknologi og digitalisering til at frigive tid. 53 kommuner har fx tilmeldt sig Kommunerne Teknologipartnerskab

63 kommuner

... har eller er i gang med at implementere skærm-besøg i syge- og/eller hjemmeplejen. (KL, Momentum, 2023)

Flere på fuldtid

3.685 flere personer arbejder i dag fuldtid på SOSU-området sammenlignet med for fem år siden. Det er en stigning på 39 procent. Det sker bl.a. efter flere års fokus på at få flere kommunalt ansatte op i tid eller på fuldtid. (KL, Momentum, 2023)

TEMA 2: Et længere arbejdsliv

Dette tema handler om de strømninger og forandringer, der lige nu observeres som følge af den stigende levealder og hvilke perspektiver, det giver på et længere arbejdsliv og seniortilværelsen som dele af et langt liv.

- *Med den længere levealder følger et længere arbejdsliv.*
- *Den længere levealder giver også anledning til en ny forståelse af alderdom, og hvordan vi tilrettelægger hele livet.*
- *Den ældre generation er ikke (længere) en entydig gruppe, men derimod en mangfoldig gruppe hvad angår aldersspænd, socioøkonomiske forhold og helbred.*
- *Pensionister er generelt blevet mere velstående.*

Pension før og nu

Da folkepensionen blev indført som rettighed i 1956, var det med en pensionsalder på 67 år. Men ordningerne har ændret sig siden 1956. Flere ordninger, der gør det muligt at trække sig tilbage før tid, er kommet til. Ud over førtidspension (1921) findes også efterløn (1979), seniorpension (2020) og tidlig pension (kendt som Arne-pension, 2022). Udover de offentlige pensionsydelser er pensionssystemet i dag bygget op om to yderligere søjler: arbejdsmarkedspensionerne (1987) og privat pensionsopsparing. Danskerne har siden 1990'erne opbygget disse to gradvist, og stadigt flere supplerer nu den offentlige pension med private opsparinger¹⁹. I dag har 9 ud af 10 på arbejdsmarkedet en privat pensionsordning²⁰.

Hvem er seniorerne?

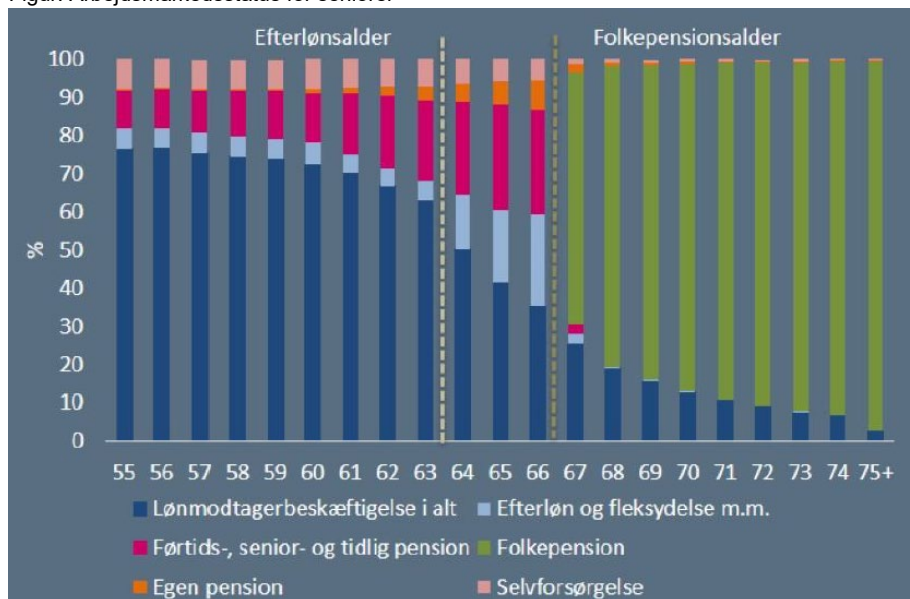
Der er i skrivende stund ca. 920.000 danskere i aldersgruppen 55-66 år²¹. Ser vi på denne gruppe, så er lønmodtagerbeskæftigelsen faldende med alderen, mens andelen på en af de fire tilbagetrækningsordninger er stigende frem mod folkepensionsalderen. I dag er det ca. 60 pct. af danskerne, der har trukket sig ud af arbejdsmarkedet inden pensionsalderen. Af de resterende 40 pct. er det ca. tre fjerdedele, der går på pension, når de når deres pensionsalder, mens knap en fjerdedel fortsætter i fuld- eller deltidsbeskæftigelse efter folkepensionsalderen.

¹⁹ Finansministeriet (2017), [Det danske pensionssystem nu og i fremtiden](#)

²⁰ F&P (2023)

²¹ Danmarks Statistik

Figur: Arbejdsmarkedsstatus for seniorer²²



Øget arbejdsudbud blandt de +60-årige

Siden 1990'erne er der gennemført en lang række arbejdsmarkedsreformer omkring efterløn, pensionsalder og dagpenget mv. med hensigten om at øge arbejdsudbuddet blandt seniorerne. Siden 2010 er den gennemsnitlige alder for tilbagetrækning steget med ca. 3,7 år. De seneste år er tilbagetrækningsalderen dog stagneret og lå i 2022 på samme niveau som i 2019. Dette tilskrives primært de nye tilbagetrækningsmuligheder som seniorpension og tidlig pension (tidl. Arne-pension). Beskæftigelsen for +60-årige er i perioden 2008–2021 steget med 142.000, hvilket svarer til, at beskæftigelsesfrekvensen er steget med 22 procentpoint for denne gruppe.

De ledige seniorer

Ledigheden for de 60+-årige lå i maj 2023 på 2,7 pct., hvilket var samme niveau som øvrige aldersgrupper. Til sammenligning er ledigheden 4,3 pct. for aldersgruppen 25-29 år²³. For alle ledige er der generelt en overrepræsentation af ufaglærte. Dette gælder også seniorerne.

Det er sværere for seniorer end andre grupper at finde et nyt job, når de først er blevet ledige. Blandt de 55- til 59-årige, som gik fra beskæftigelse til ledighed i 2021, var 21 pct. fortsat ledige efter et år. For de 30- til 54-årige var den tilsvarende andel 18 pct., mens den kun var 13 pct. for de 15- til 29-årige²⁴. Der findes ikke tilstrækkelig viden om årsagerne til, at seniorerne er ledige i længere tid end andre. I en undersøgelse fra Danmarks Statistik fra 2023 mener 64 pct. af de adspurgte selv, at alderen er en ulempe i jobsøgningen – det er dog langt færre, der direkte har fået at vide, at alderen er en ulempe²⁵. Andre faktorer kan også spille ind – fx kan det tænkes, at man er mindre aktiv i jobsøgningen med udsigten til få år på arbejdsmarkedet, mens der også kan tænkes at være større ubalance mellem forventninger og kompetencer i jobsøgningen

²² Torben M. Andersen, Aarhus Universitet

²³ Danmarks Statistik

²⁴ Beskæftigelsesministeriet (2023), [Status på arbejdsmarkedet, maj 2023](#)

²⁵ Danmarks Statistik (2023), [Ledighed blandt seniorer](#)

i denne aldersgruppe end i andre. Dette findes der ikke nogen dokumentation for på nuværende tidspunkt.

Jobcentrene bruger samme indsats for seniorer som for andre målgrupper. Seniorerne er lige så forskellige som øvrige aldersgrupper. Der er dog mere nedslidning end i de øvrige aldersgrupper, hvilket også afspejler sig i øget brug af tilbagetrækningsordninger.

Seniorerne er meget forskellige

Langt hovedparten af dem, der når pensionsalderen, er ved godt helbred. Seniorlivet giver i dag mulighed for at leve en aktiv og engageret pensionistliv, og det er for mange blevet en ny aktiv livsfase. Denne gruppe pensionister dyrker sport, rejser, passer børnebørn, engagerer sig i foreninger og fællesskaber. Årsagerne er flerfoldige og handler blandt andet om mindre rygning, bedre arbejdsmiljø- og levevilkår samt et bedre sundhedsvæsen. Blandt seniorerne ses også en stigning i personer, der enten arbejder frivilligt eller gerne vil arbejde frivilligt, når de går på pension²⁶. Mange bidrager også uformelt til velfærdsarbejdet som pårørende, bedsteforældre mv.

Når vi alligevel de seneste år ser mange blandt de 60-66-årige trække sig tilbage før tid, skyldes det en gruppe ældre, som er nedslidte. En ny rapport fra forskningsprojektet SeniorArbejdsLiv viser fx, at dårligt helbred, nedslidning, nedsat arbejdsevne, smerte og stress er en udbredt årsag til tilbagetrækning hos særligt personer på seniorenpension og førtidspension sammenlignet med personer på efterløn og Arne-pension²⁷. Betragter man den ældre generation som en ekstra ressource, er det derfor vigtigt at være opmærksom på, at der er tale om en meget forskelligartet gruppe. Der er forskelle i aldersspænd og socioøkonomiske forhold, og der ses en polarisering i udviklingen af ældres helbred²⁸.

Incitamenter og barrierer for et længere arbejdsliv

Årsagen til den øgede beskæftigelsesfrekvens kan kun til dels tilskrives de tilbagetrækningsreformer, som er blevet gennemført. Det Økonomiske Råd (DØRS) peger på, at beskæftigelsen er steget mere blandt seniorer, end hvad der kan forklares af reformeffekterne. Her tilskrives andre forhold, som fx konjunkturerne, en del af forklaringen. Men også sundhedstilstand, arbejdsmiljø såvel som ændrede præferencer kan have betydning²⁹. I det videre arbejde kan det med fordel undersøges, hvad der motiverer og understøtter denne adfærd – hvad er årsagerne til, at flere arbejder længere, når det ikke alene kan tilskrives økonomiske incitamenter?

Fritid og fleksibilitet

I samme ombæring er det relevant at blive klogere på de faktorer, der spiller ind i beslutningen om at gå på pension. Udover helbredet som en åbenlys faktor, så har arbejdslivstilfredshed, fritid og fleksibilitet betydning for, om seniorerne bliver længere på arbejdsmarkedet. En ny undersøgelse fra PFA bekræfter dette billede. Her svarer 45 pct. af de adspurgte mellem 50 og

²⁶ Vive (2019), [Ældres frivillige arbejde – Udviklingen over tid](#), Dansk Erhverv (2022), [De kommende ældres frivillige arbejde](#) og Dansk Erhverv (2022), [Uindfriet potentiale blandt de ældre](#)

²⁷ Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2023), [Lars-L-Andersen 2023 SAL-rapport Tidsudvikling-2018-2022.pdf \(seniorarbejdsliv.dk\)](#)

²⁸ Vive: [Efter MATURE: Hvad er udfordringerne - og hvor er løsningerne?](#)

²⁹ Det Økonomiske Råd (2021), [Kapitel III: Tilbagetrækningsaftalen | DØRS \(dors.dk\)](#)

65 år, at de er villige til at arbejde, efter de har nået folkepensionsalderen. Men det er vigtigt for dem, at det kan gå hånd i hånd med mere fleksibilitet i arbejdstiden, bedre senkarriere-planlægning og i det hele taget en mere gradvis og gennemtænkt overgang fra arbejdsliv til pensionistliv.

Dertil kommer, at det danske pensionssystem ofte opfattes som ufleksibelt og uigennemskueligt³⁰, hvilket kan spænde ben for, at den enkelte kan kombinere arbejde, frivillighed og frihed, som man selv ønsker det – og på en måde, som er tilstrækkelig økonomisk fordelagtig.

Velstand og kultur

De danske seniorer har over de seneste årtier fået større formue, bl.a. fordi danskerne i stigende grad har sparet op til deres alderdom³¹. En større disponibel formue kan potentielt give større økonomisk frihed og fleksibilitet til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet tidligere, da seniorerne vil have flere ressourcer til at opretholde deres levestandard og dække deres udgifter efter pensioneringen. I dag er det ca. 2 pct. af de 60-66-årige, der selvpensionerer sig – dvs. som løbende får udbetalt egen pension. Finansministeriet forventer, at denne andel vil stige i fremtiden – flere vurderer dog denne fremskrivning som usikker og kun forbeholdt de få³².

Endelig spiller kulturelle normer ind i de tilfælde, hvor tilbagetrækning skyldes, at man blot har 'nået den alder' som pensionssystemet tilskriver eller omvendt oplever aldersdiskrimination fra omgivelserne³³.

Senest har KL's og Forhandlingsfællesskabets Seniorpartnerskab arbejdet med at styrke de lokale indsats med at fastholde seniorer på det kommunale arbejdsmarked. Seniorpartnerskabet har bl.a. fokus på, at der kan være meget at hente ved at være i dialog med den enkelte medarbejder om at imødekomme de behov og ønsker, som kan motivere den enkelte medarbejder til at udsætte pensionen³⁴.

Nye livsfaser i et længere liv

Et længere liv medfører flere implikationer end blot det, at arbejdslivet bliver længere. Med den længere levetid har de traditionelle livsfaser forskubbet sig. For 50 år siden varede barndommen til ca. det 18. år – senere er begreber som teenagere og tweenere kommet til³⁵. I den anden ende af livet er der ligeledes sket forskydninger, og eksperter i forbrugertrends bruger nu fire betegnelser for seniorer, der spænder mellem de meget aktive, nyligt pensionerede til dem, der er meget afhængige af omsorg og pleje.

³⁰ KL (2019), KL's [Seniorpolitik](#)

³¹ Beskæftigelsesministeriet: [Pensionister er blevet mere velstående](#)

³² F&P (2023), [Rapport om selvpensionering](#)

³³ NFA (2023)

³⁴ Seniorpartnerskabet er skabt af KL, Forhandlingsfællesskabet og 43 kommuner. Partnerskabet har til formål at give seniorer lyst til at blive længere på det kommunale arbejdsmarked. Inspirationskatalog bliver offentliggjort i efteråret 2023.

³⁵ Center for Fremtidforskning (2008), [Pensionsopsparing - Hvad skal vi med det?](#)

Fra seniorpolitik til livsfasepolitik

Et længere arbejdsliv forudsætter, at vi kan holde til det. Set i lyset af arbejdskraftsmanglen er der ikke blot brug for, at medarbejdere i alle aldre er sunde og raske – der er også brug for, at de forlader arbejdsmarkedet med helbredet i behold. Flere arbejdspladser indfører nu livsfasepolitikker ud fra deisen om, at medarbejderne har forskellige behov alt efter den livsfase, de befinder sig i. Flere organisationer - heriblandt Ældre Sagen og KL – anbefaler, at man arbejder med livsfaser, fordi kronologisk alder ikke længere har den samme betydning³⁶. Her fokuseres der bl.a. på muligheder for sporskifte og omstilling sent i livet.

Glimt fra virkeligheden

I kommunerne og andre organisationer mærkes forandringerne allerede. De reagerer ved at se muligheder og finde brugbare løsninger lokalt. Her er tre eksempler på tiltag, der har fokus på fastholdelse af seniorer.

<p>Fra seniorpolitik til livsfasepolitik Region Syddanmark med flere</p> <p>Med livsfasepolitikken ønsker man i Region Syddanmark at rekruttere og fastholde medarbejdere i alle aldre og livsfaser ud fra en forståelse af, at medarbejdere kan have forskellige behov alt efter livsfase. Eksempler på forskellige livsfaser er 'når du får/har børn', 'når du er nyuddannet', 'når du bliver ældre', 'skilsmisse' mv. I KL's seniorudspil 2019 opfordres kommunerne til at arbejde ud fra livsfasebetragtning frem for en bestemt medarbejdergruppe defineret ud fra alder.</p>	<p>Seniorordning med fuld pension på nedsat tid Arriva Danmark i samarbejde med Ældresagen</p> <p>Arriva Danmark har et strategisk sigte om at tiltrække og fastholde seniorer som buschauffører. Derfor er der bl.a. udviklet en seniorordning, hvor man kan vælge imellem tre ordninger: 1) At være timelønsansat 2) En 80-80-100 ordning eller 3) En 90-90-100 ordning.</p> <p>Det betyder at det fx er muligt at udføre 90 procent af arbejdet for 90 procent af en fuldtidsløn – men med fuld pensionsopsparing.</p>	<p>Seniorsamtaler Fredensborg Kommune</p> <p>I Fredensborg Kommune har man udviklet et nyt koncept for seniorsamtaler. I samtalen lægges der bl.a. vægt på tilrettelæggelse af arbejdet, muligheder for faglig udvikling og andre måder at bruge sine kompetencer på.</p> <p>Lederen har en særlig rolle i at spørge på en respektfuld måde, da medarbejdere har det meget forskelligt med deres pensionsovervejelser. Derfor har de nu et fast koncept at læne sig op ad og dermed være opmærksomme på at skabe fastholdelse af kompetente og erfarne medarbejdere.</p>
---	--	---

³⁶ ÆldreSagen (2023), [Personalepolitik for alle aldre](#) og KL (2019), [Seniorpolitik](#)

Strategiske, fælleskommunale indsatser

Nedenfor henvises til nogle af de initiativer, udspil og indsatser, som allerede er i gang i regi af KL og eksempler fra udvalgte kommuner og organisationer.

- [Seniorpartnerskabet](#). Partnerskabet er skabt af KL og Forhandlingsfællesskabet. 43 kommuner deltager. Værktøjerne er færdige i efteråret 2023. Erfaringer og viden fra partnerskabet er samlet på [Seniorpartnerskabet | VPT](#)
- [KL's seniorpolitik 2019](#)
- Danmark har gennem en årrække øget arbejdsudbuddet ved en højere tilbagetrækningsalder. For at forløse det potentiale, der er i at tilskynde flere til at blive længere, skal muligheder ift. tilbagetrækning undersøges nærmere. (Se særskilt udspil om tilbagetrækning).

Spørgsmål til videre refleksion

- *Hvordan ser vi som samfund, arbejdsgivere og seniorer på alder og tilbagetrækning med nye øjne?*
- *Hvilke muligheder og udfordringer ligger der i det længere liv og en ældre befolkning, der generelt er sundere og trives?*
- *Hvilke faktorer har reel betydning for, om seniorer kan og vil arbejde længere?*
- *Hvordan sikrer vi, at ældre er ved godt helbred gennem og efter et længere arbejdsliv?*
- *Kan der ske omskoling langt senere i arbejdslivet, end det sker i dag? Hvordan skaber vi fx mulighed for at kunne indgå i arbejdsstyrken på andre områder end det, man er uddannet til?*

Fakta på tværs: Et længere arbejdsliv

I dette ark samles nogle af de data, der underbygger de forandringer, der beskrives i kapitlet.

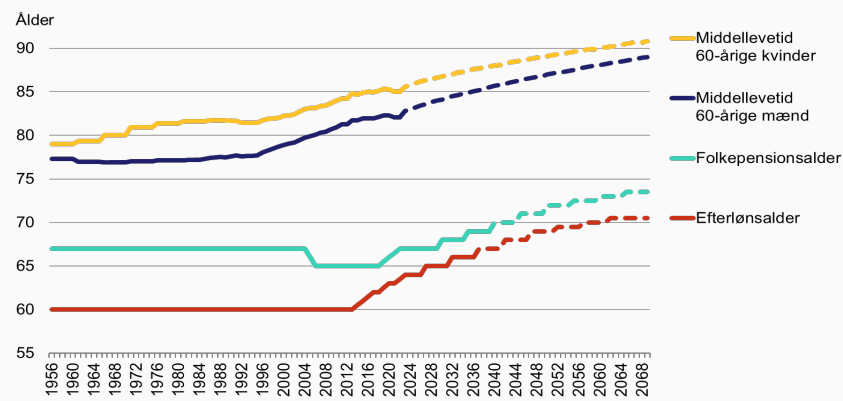
Ca. 10 år

Så meget længere lever vi i dag end i 1956. Den forventede levetid for mænd og kvinder er steget med ca. 10 år siden 1956, hvor folkepensionen blev indført. For kvinder er den steget lidt mere end for mænd.

3,7 år

Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er steget med 3,7 år for både mænd og kvinder i perioden 2010 til 2022. Kvinder trækker sig i gennemsnit 1,3 år før mænd.

Ændringer i tilbagetrækningsalder



(Danmarks Statistik, KL, 2023)

Forskel på offentlig og privat tilbagetrækningsalder

Medarbejdere i det offentlige trækker sig i gennemsnit 1 år og 4 måneder tidligere fra jobbet end medarbejdere i det private. Det svarer til ca. 16.000 personer i beskæftigelse, hvis niveauet var det samme (F&P, 2022)

1 ud af 5

Næsten hver femte akademiker har råd til at trække sig fem år før folkepensionsalderen for egen regning. Det samme gælder kun 10 pct. af de faglærte og 7 procent af de ufaglærte.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

Flere i beskæftigelse

Beskæftigelsen for +60-årige er steget med 142.000 fra 2008 til 2021. Beskæftigelsesfrekvensen blandt de 65-69-årige var dog ifølge OECD lavere i Danmark med 24,9 pct. Mod 32,2 pct. i Norge i 2022.

(OECD)

Tre ud af fire

danskere er interesseret i at skifte faglighed eller speciale, hvis det giver bedre muligheder i senkarrieren.

(PFA-undersøgelse, 2020)

Hver tredje ledig...

Seniorerne udgør omkring 26 pct. af de langtidsledige, og over en tredjedel af de ledige i alderen 60-64 år er ufaglærte og har ikke papir på alle deres kvalifikationer.

KL's seniorpolitikudspil

65%

forventer at blive frivillige, når de går på pension. En analyse fra Dansk Erhverv fra 2022 undersøger graden af frivillighed og holdningen til frivilligt arbejde for personer i alderen 60 til 69 år. Den viser, at 65 pct. af de kommende ældre, der fortsat er på arbejdsmarkedet, har en forventning om at blive frivillige, når de engang trækker sig tilbage.

Dansk Erhverv

TEMA 3: Læring og omstilling gennem hele livet

Dette tema handler om de strømninger og forandringer, der lige nu observeres og mærkes, når det gælder vores og arbejdsmarkedets behov for, at vi omstiller os og lærer nyt igennem hele livet. Dette er i høj grad drevet af:

- *Den længere levealder betyder også et længere arbejdsliv, hvor vi løbende skal kunne omstille os og lære nyt.*
- *Teknologi og kunstig intelligens accelererer og vil få konsekvenser for, hvad vi skal lave på arbejdet, og hvilke kvalifikationer det kræver.*
- *Ny læringsteknologi og andre læringsformer vinder frem.*
- *Globalisering.*

Fremtidens behov for omstilling

Vores uddannelsessystem og uddannelsestænkning er grundlæggende bygget op i en tid, hvor præmissen var, at langt de fleste havde samme type job og jobfunktion gennem hele arbejdslivet. Men de velkendte faser med først uddannelse, så karriere og til sidst otium er under forandring.

Virkeligheden ser noget anderledes ud i dag, hvor nye teknologier, længere levealder og globalisering ændrer på grundpræmisserne³⁷. Stort set alle faggrupper skal til at omstille sig til nye teknologiske muligheder. Nye opgaver og behov for nye kompetencer opstår samtidig med, at andre udgår. Fx estimeres det, at næsten fire ud af ti eksisterende danske job i høj grad består af opgaver, der kan løses af digitale eller fysiske robotter³⁸.

Vi ser altså ind i en fremtid, hvor vi dels skal holde flere år på arbejdsmarkedet og dels mødes af krav om at kunne omstille os og lære nyt. Det betyder, at vi i fremtiden skal indstille os på ikke blot at have én, men flere forskellige karrierer igennem arbejdslivet³⁹. Det er allerede et vilkår, som mange mærker. Tre ud af fire danskere er således interesseret i at skifte faglighed eller speciale, hvis det giver dem bedre muligheder i senkarrieren⁴⁰. Men er vores uddannelsessystem tilstrækkeligt gearret til livslang læring og sporskifte?

Mest uddannelse først i livet

I Danmark investerer vi massivt i uddannelse. Investering i uddannelse bidrager generelt til produktivitet, øget beskæftigelse og velstand. En veluddannet befolkning vil bidrage til at fastholde

³⁷ Reformkommissionen (2021), Erkendt, forsøgt løst, uløst

³⁸ Den sociale kapitalfond (2018), [nye-muligheder-for-udsatte-paa-fremtidens-arb_-d4394604.pdf \(sl.dk\)](#)

³⁹ Mandag Morgen (2020), [Verdensmestre i fleksibilitet? – Tre udfordringer til fremtidens arbejdsmarked](#)

⁴⁰ PFA (2020)

en relativ lige indkomstfordeling. Som samfund bruger vi langt størstedelen af vores uddannelsesressourcer frem til, at danskerne er ca. 30 år gamle⁴¹. Dertil kommer, at dem der får mindst uddannelse først i livet – faglærte og ufaglærte – oftest også er dem, der får mindst efteruddannelse senere hen. Eksempelvis er der siden 2010 sket en halvering i antallet af ufaglærte og faglærte, der deltager i offentlig videre- og efteruddannelse⁴². Det kan være tegn på en udfordring set i lyset af behovet for nye kompetencer til et arbejdsmarked i udvikling.⁴³ Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at megen læring og kompetenceudvikling af forskellige årsager sker uden for det offentlige videre- og efteruddannelsessystem.

Nye øjne på uddannelse og læring

Når vi ser ind i fremtidens arbejdsmarked, kan en vej frem derfor være at se med nye øjne på, hvordan vi tænker uddannelse, kompetencer og karriere. Det gælder både logikkerne i det etablerede uddannelsessystem, nytænkning af læringsformer, koblingen mellem de teoretiske og de praktiske færdigheder samt potentialet i de nye læringsteknologier, som vinder frem.

Uddannelse som byggeklodser

Vores velstand i Danmark hænger i høj grad sammen med de store investeringer, vi har lagt i uddannelse og dermed i at opbygge befolkningens dannelse, viden og kompetencer. Det er vigtigt, at vi løbende udbygger og udvikler uddannelsessystemet, der stammer fra en tid, hvor arbejdsmarkedet og kompetencebehov så anderledes ud, til at kunne svare på morgendagens udfordringer⁴⁴. Hvordan kan vi bevare gevinsterne ved en høj uddannelseskvalitet og en højtuddannet befolkning samtidig med, at vi fx tænker uddannelse mindre som lineære forløb og mere som byggeklodser, der kan kombineres henad vejen og på tværs af traditionelle fag- og uddannelsesskel?

Kan vi lære af andre lande?

I Danmark har vi generelt en høj grad af specialisering og relativt skarpe fagskel. Ser man til andre lande er fleksibiliteten større. Som eksempel er den schweiziske uddannelsesmodel langt mere fleksibel. I princippet kan man i Schweiz tage uddannelse hele livet og løbende sadle om eller bygge videre på sin første uddannelse. Det er fx langt lettere at tage en erhvervsuddannelse og så senere bygge ovenpå fx med en uddannelse ved et universitet. I Schweiz har man haft held til at stoppe frafaldet fra erhvervsuddannelserne, hvilket måske netop kan kædes sammen med denne fleksibilitet. Cirka to tredjedele af en schweizisk ungdomsårgang optages på en erhvervsuddannelse, hvor det i Danmark er under en femtedel. Dette hænger for en stor del sammen med, at adgangen til gymnasiale uddannelser er begrænset ved høje adgangskrav i Schweiz. Til gengæld er der mange forskellige karriereveje med tydeligt skilte muligheder for sporskifte og alternative ruter til samme mål⁴⁵. Den schweiziske model kan naturligvis ikke overføres direkte til en dansk sammenhæng, da den bygger på andre forudsætninger. Det kan dog

⁴¹ BUVM/Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse (2017), Nye kompetencer hele livet - Fremtidens voksen-, efter- og videreuddannelse

⁴² Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2023), [Det går den forkerte vej med efteruddannelsen i Danmark](#)

⁴³ OECD (2019), Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning

⁴⁴ Reformkommissionen (2022), Nye Reformveje 1

⁴⁵ Beskæftigelsesministeriet (2017), [bilag til midtvejsrapport for Disruptionsrådet](#)

give et blik på, hvordan systemet kan indrettes anderledes. Ikke mindst i en situation, hvor vi i Danmark har udsigt til en nedgang på 150.000 i antallet af faglærte frem mod 2035⁴⁶.

Finland er et andet eksempel på, hvordan man kan indrette sig anderledes. Her er der fx udbredt brug af adgangsprøver til videregående uddannelser, sådan at det ikke kun er formelle kvalifikationer, som er adgangsgivende, men også muligheden for at vise sine 'reelle' kvalifikationer ved en prøve⁴⁷.

Læring på arbejdspladsen

Skolebænken er ikke det eneste sted, vi tilegner os viden og kompetencer. Meget store dele af den læring og opkvalificering, vi får gennem livet, foregår ude på arbejdspladserne. Et relativt veletableret potentiale ligger i at blive bedre til at tydeliggøre og formalisere disse kompetencer gennem fx realkompetencevurdering⁴⁸. Samtidig er der også en bredere bane for at tænke opkvalificering og efteruddannelse som en integreret del af det, der foregår på arbejdspladsen. Skellet mellem arbejdsplads og uddannelsesinstitution bliver nogle steder tæt på udvisket, når store virksomheder som fx Starbucks og Google opbygger deres egne uddannelsesinstitutioner. Det rummer muligheder for opkvalificering med direkte afsæt i virksomhedens behov, men også dilemmaer for samfundet, når det i højere grad bliver kommercielle aktører, der bliver leverandører af viden og dannelse.

For unge, som har svært ved at komme videre, kan det netop være det at komme ud på en arbejdsplads og få praktisk viden og erfaring, som kan give afklaring og motivation i forhold til at begynde på en uddannelse. Her er der et potentiale i at tænke i mere smidige overgange mellem job, praktik og uddannelse ved fx at kunne give uddannelsesmerit for praktiske erfaringer⁴⁹.

Individuel digital læring

Digitalisering og ny teknologi rummer potentiale for nye måder at lære på. Der findes allerede en industri omkring nye læringsteknologier, og denne må forventes at vokse i fremtiden – ikke mindst i lyset af mulighederne i kunstig intelligens. Med digitale platforme bliver uddannelse og opkvalificering mindre afhængig af, at læringen skal foregå på en bestemt lokation. Samtidig kan indholdet tilpasses og tilrettelægges ud fra behovene for den enkelte person eller arbejdsplads.

Fra udlandet kan vi se eksempler på dette, hvor fx læringsplatformen LinkedIn Learning giver adgang til mere end 12.000 kurser, som både benyttes af enkeltpersoner og af arbejdspladser, der ønsker at opkvalificere deres medarbejdere. Cerego er en anden læringsplatform, hvor indholdet af kurserne tilpasses den enkeltes behov og forudsætninger. Ud fra erkendelsen af at mennesker løbende glemmer det, de har lært igen, bliver der også brugt algoritmer, der beregner, hvornår den tilegnede viden skal genopfriskes⁵⁰.

⁴⁶ DA (2023), Analyse om færre faglærte

⁴⁷ DEA (2018), Inspiration fra udlandet

⁴⁸ Styrelsen for Forskning og Uddannelse (2020) [UFU Alm.del - endeligt svar på spørgsmål](#)

⁴⁹ STAR (2020), [Vejviser til Job-VEU modellen \(star.dk\)](#)

⁵⁰ Udenrigsministeriet (2018)

Glimt fra virkeligheden

Der viser sig allerede glimt af nye tænke måder ift. læring og omstilling i vores omverden. Her er tre eksempler på aktører, der forsøger sig med nye former for læring og omstilling.

<p>Personlige kompetencer som vejen til job Jobcentre i 50 kommuner</p> <p>Halvdelen af landets kommuner indfører såkaldte Soft Skill CV'er, som er et digitalt værktøj der - ud fra en adfærdsprofil - fremhæver den jobsøgendes personlige styrker over for arbejdsgiveren.</p> <p>Dette er en måde at fremhæve andre kompetencer end de formelle uddannelses- og jobberfaringer.</p>	<p>Arbejdspladsen som uddannelsesinstitution Herlev og Gentofte hospital</p> <p>I en stor organisation med 24 kliniske afdelinger er der rig mulighed for kompetenceudvikling og horisontale skift i stedet for at forlade arbejdspladsen. Derfor er KVIK (Karriere, Vikarer og Kompetenceudvikling) blevet sat i verden. Med etableringen af KVIK håber hospitalet på at kunne fastholde medarbejdere til en livslang karriere. I KVIK tilbydes kompetenceprogrammer samt overblik og adgang til de mange karrieremuligheder, der er på hospitalet.</p>	<p>Bliv lærer, mens du underviser Teach First Danmark, Absalon og Københavns Professionshøjskole</p> <p>Teach First Danmark er en non-profit organisation, der hjælper med at uddanne bachelorer og kandidater til at blive lærere på to år.</p> <p>Det sker i et lønnet graduateforløb, hvor man i en kombination af studier og on-the-job-training er på job som lærer fra dag 1.</p>
--	---	--

Strategiske, fælleskommunale indsats

Nedenfor henvises til nogle af de initiativer, udspil og indsats, som allerede er i gang i regi af KL og eksempler fra udvalgte kommuner og organisationer.

- [Den Kommunale Kompetencefond](#) som blev etableret ved OK13 for at fremme og understøtte kommunernes kompetenceudviklingsindsats.
- [Den Opsøgende indsats](#) som vejleder og hjælper arbejdspladserne med helt konkret at tilrettelægge uddannelse og kompetenceudvikling.
- [Bedre til ord, tal og IT](#) – er en indsats udviklet af KL, 3F og FOA til at styrke kommunalt ansattes kompetencer inden for dansk, matematik og IT.
- [Ufaglært til faglært](#) – initiativ under Den Kommunale Kompetencefond der udmønter midler til medarbejdere, der gennemfører en erhvervsuddannelse eller et forløb på vej til en erhvervsuddannelse, så de ikke oplever en lønnedgang.
- [AMU-pakker til SOSU-uddannelsen](#) – mulighed for at få afkortet sit skoleforløb på SOSU-uddannelsen, hvis eleven har relevant erhvervs erfaring.
- Sprogstøtteordninger til tosprogede elever på SOSU-uddannelsen.

Spørgsmål til videre refleksion

- *Hvordan kan vi sikre uddannelse og opkvalificering gennem et helt arbejdsliv og til stillinger, vi end ikke kender navnet på endnu?*
- *Hvordan sikrer vi, at nye muligheder for læring og omstilling tilfalder alle fagligheder og med afsæt i arbejdsmarkedets behov?*
- *Hvordan ser fremtidens videns- og uddannelsesinstitutioner ud?*
- *Vil kompetenceudvikling i højere grad blive individualiseret i takt med adgang til nye (uddannelses)teknologier og stigende omstillingskrav?*

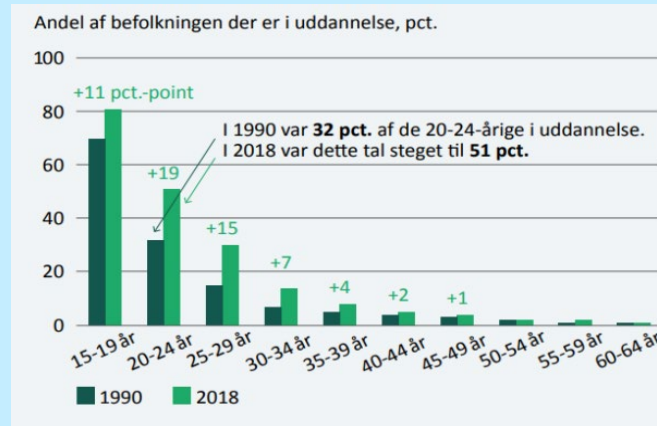
Fakta på tværs: Læring og omstilling gennem livet

I dette ark samles nogle af de data, som underbygger de forandringer, der beskrives i kapitlet.

Mest uddannelse først i livet

Vi bruger langt størstedelen af vores uddannelsesressourcer – individuelt og som samfund – frem til vi er midt i 30'erne.

Figuren viser, at stort set al den ekstra uddannelsesaktivitet, der er kommet til siden 1990, sker blandt dem under 35 år



Reformkommission

Halvering i VEU-deltagelse blandt faglærte og ufaglærte

Tal fra 2021 viser, at deltagelsen i offentlig videre- og efteruddannelse (VEU) for faglærte og ufaglærte lønmodtagere er halveret siden 2010. *Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2023*

150.000 færre faglærte i 2035

Det er prognosen ifølge en ny analyse fra DA

1/3 færre vælger erhvervsuddannelse

Andelen af elever, der vælger en erhvervsuddannelse direkte fra grundskolen, er faldet 10 procentpoint fra omkring 30 pct. i år 2000 til 20 pct. i 2018.

Klar til fremtidens job, Regeringen

27% af rekrutteringsforsøg slår fejl eller besættes med manglende kvalifikationer

I perioden marts til august 2022 blev der i 13 pct. af arbejdsgivernes rekrutteringsforsøg ansat en medarbejder, der ikke havde alle de ønskede kvalifikationer. Det svarer til 61.060 rekrutteringer. Samtidig blev stillingen slet ikke besat i 14 pct. af rekrutteringsforsøgene. *STAR 2023*

40%

En analyse fra McKinsey viser, at 40 pct. af de samlede arbejdstimer på det danske arbejdsmarked kan automatiseres med den nuværende teknologi frem mod 2055.

Klar til fremtidens job, Regeringen

Flest job velegnede til automatisering findes blandt ufaglærte og faglærte

Fremtidens arbejdsmarked, DEA

10-12 jobskifter bliver standard i fremtidens arbejdsliv

Vi skifter job som aldrig før. Knap 1. mio. fik nyt job i 2022. Henning Jørgensen fra Aalborg Universitet vurderer, at 10-12 jobskifter bliver standard i fremtiden.

TEMA 4: Nye strømninger på arbejdsmarkedet

Dette tema handler om de strømninger, forandringer og adfærdsmønstre, der lige nu observeres og mærkes på bl.a. arbejdsmarkedet.

- Det faldende arbejdsudbud vil øge konkurrencen om arbejdskraften.
- Danskerne arbejder mindre. Flexibilitet vinder frem i mange former.
- Nye generationer træder ind på arbejdsmarkedet.
- Globalisering, digitalisering og teknologi skaber nye rammer for arbejdslivet.

Nye tendenser i arbejdslivet

Trods reformer, der kan øge arbejdsudbuddet, er der meget, der tyder på, at der i fremtiden vil være kamp om arbejdskraften på tværs af sektorer og på tværs af det offentlige og private arbejdsmarked. Nye og atypiske beskæftigelsesformer vinder frem, og de næste generationer synes at have andre forventninger til arbejdslivet. Allerede under corona-nedlukningen blev der sat skub i vores forestillinger om, hvad et arbejdsliv er, og hvordan det bør indrettes. Det gælder, hvor meget vi arbejder, hvor vi arbejder fra, hvornår på dagen vi arbejder, hvad jobbet indeholder, og hvilken type ansættelsesform vi har. Samtidig har de teknologiske muligheder for fjernarbejde, platformsrekruttering, velstand og stigende præferencer for selvbestemmelse, frihed og tilrettelæggelse af eget liv betydelig indflydelse på danskernes adfærd på arbejdsmarkedet⁵¹. Forhandlingspositionen mellem arbejdsgiver og arbejdstager er også under forandring.

Flexibilitet vinder frem

Arbejdsmarkedets logikker og forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager er ikke det samme som i industrisamfundets tid, hvor løn som styringsinstrument var altoverskyggende, og mulighederne for flexibilitet forbeholdt arbejdsgiveren i tilrettelæggelsen af arbejdet. I dag er der bygget langt mere flexibilitet ind i overenskomsterne for arbejdstagerne – bl.a. i form af senior-dage, ferie, børns sygdom, fritvalgsordninger mv. Ønsker om mere individuelle aftaler, medbestemmelse og flexibilitet er en fortsat stigende tendens på tværs af alder og faggrupper⁵².

Historisk set har man set en sammenhæng mellem øget velstand og ønsker om at arbejde mindre. En Gallup-analyse for Berlingske viser, at kun 19 pct. af dem i arbejdsstyrken ønsker at gå op i tid, mens 24 pct. vil arbejde mindre⁵³. Den udvikling kan i sig selv mindske arbejdsudbuddet, ligesom mindre arbejdstid betyder færre skatteindtægter og dermed et mindre grundlag til at finansiere den velfærdsservice, der ydes. Da borgerne ikke tilsvarende skruer ned for forventningerne til velfærdsservicen, går regnestykket ikke op.

⁵¹ Uddannelsesbladet (2023), [Vi efterspørger flexibilitet og frihed som aldrig før | Uddannelsesbladet](#)

⁵² Mandag Morgen (2023), [Trenden mod et mere fleksibelt arbejdsliv vil fortsætte – selv uden store bededag](#)

⁵³ [Berlingske Tidende \(2023\)](#)

Eksperimenter med fleksibilitet

Der eksperimenteres med fleksible arbejdsformer og ansættelser på tværs af offentlige og private arbejdspladser – også kommunerne afprøver versioner af fleksibilitet. De mange eksperimenter spænder over forskellige definitioner af fleksibilitet. I evalueringen af Odsherreds Kommunes 3-årige forsøg med 4-dages arbejdsuge konkluderes det bl.a., at den komprimerede arbejdsuge kombineret med hjemmearbejdsdage er attraktiv for pendlerne, mens en 4-dages arbejdsuge er udfordrende for børnefamilierne, der ikke kan få de lange dage til at hænge sammen – særligt enlige forsørgere og deleforældre er udfordrede⁵⁴. I Egedal Kommune går man mere radikalt til værks – her afprøves også andre komme- og gåtider, forskelligt timeantal hver anden uge og hjemmearbejde – også for ikke-administrative faggrupper⁵⁵. Der er altså ikke tale om flere eller færre timer eller en 'one size fits all', hvad angår fleksibilitet.

Når der er tale om eksperimenter, er det fordi, der endnu ikke findes tilstrækkelig viden om sammenhænge mellem fleksibilitet, tiltrækning, produktivitet og kvaliteten af servicen for borgeren. Der er primært målt på medarbejdertilfredshed. Der er ikke systematisk målt på betydning ift. fx sygefravær eller arbejdstid. Det er derfor værd at undersøge nærmere, hvilken betydning fleksibilitet kan have på arbejdsudbuddet. Tager vi et langsigtet perspektiv, må vi forholde os til, om det er et fænomen, der er kommet for at blive, og hvilken konsekvens det i så fald vil have for den kollektive velfærdsmodel. Spørgsmålet bliver i sidste ende, hvad vi vil gøre med velfærdsmodellen, hvis befolkningen ønsker lavere arbejdstid og tidligere pension.

Arbejdspladsen på distance

Da virksomhederne under corona-nedlukningerne blev tvunget til at gentænke arbejdsformen fra den ene dag til den anden, blev fremtidens digitale arbejdsplads en realitet. Takket være internettet og digitalisering af arbejdspladsen er tidsmæssige og geografiske forskelle ikke længere en barriere for, at nogle typer arbejdsopgaver kan udføres fra distancen. Lysten til og muligheden for hybridarbejdet (delt mellem hjemmearbejde og fysisk fremmøde) har holdt ved; i en undersøgelse foretaget af Dansk Industri i 2022 svarede 94 pct. Blandt 233 adspurgte virksomheder, at de tilbyder hjemmearbejde⁵⁶. Og meget tyder på, at muligheder for hjemmearbejde kan være et nyttigt middel i rekruttering af specialister, der søger bredere geografisk, når de nogle dage kan spare på transporten⁵⁷.

Der ligger selvsagt en mulig besparelse på huslejen og en mulighed for, at distancearbejde bidrager til en stærkere sammenhængskraft i landet, hvis vi bliver uafhængige af at skulle arbejde fysisk i de større byer. Man kunne endda forestille sig, at rekrutteringen også kan foregå uden for landets grænser – så spansk læreren underviser klassen fra Madrid, eller sygeplejersken læser KOL-tallene hjemme fra Skåne? Mere hjemmearbejde rummer selvkært også dilemmaer – først og fremmest; kan vi sikre, at fordelene ved hybridarbejdet er noget, alle faggrupper kan nyde godt af? Og hvordan sikrer man godt samarbejde, trivsel og kulturen på arbejdspladsen?

⁵⁴ Odsherred Kommune, [Det treårige forsøg med en 4-dages arbejdsuge - Odsherred Kommune](#)

⁵⁵ [Den fleksible arbejdsplads | Egedal Kommune](#)

⁵⁶ Dansk Industri (2022), [94 pct. giver mulighed for hjemmearbejde - se nye analyser fra DI - DI \(danskindustri.dk\)](#)

⁵⁷ Computerworld (2021), [Svært at finde it-medarbejdere? Her er hvad it-professionelle går mest op i når de vælger arbejdsplads](#)

Platformsansættelser

Endnu en forandringskraft, der rækker ved forholdet mellem arbejdsgiver og -tager, er platformsoekonomien, som er opstået i forening mellem digitaliseringen og globaliseringen. Platformsarbejde er betegnelsen for tidsbegrænsede freelanceopgaver, som udbydes via en webplatform. Omfanget af platformsarbejde er stadig begrænset i Danmark i forhold til resten af EU, som estimeres at have 28 mio. platformsmedarbejdere⁵⁸. I Danmark er kendskabet nok størst, når det gælder virksomheder som det i Danmark hedengangne Uber eller Wolt og Just Eat, der udbringer take away. Men forretningsmodellen bruges også til formidling af rengøringsjob, praktiske opgaver i hjemmet eller virtuelle sekretær- og assistentjobs. I nogle tilfælde er det forholdsvis tydeligt, hvem der ejer og står bag platformen – fx hos ScandiMate, der formidler håndværkerjobs i Australien og New Zealand, men samtidig sørger for kontrakter og alt andet praktisk. Platformsarbejdet tilbyder en mulighed for frihed og mulighed for at kombinere flere indkomstkilder for arbejdstageren, men der er også flere usikkerheder forbundet med platformsarbejdet; det er uklart, hvem der egentlig er arbejdsgiver, hvilke rettigheder man har som arbejdstager, og om man har status som selvstændig eller lønmodtager. Flere fagbevægelser og arbejdsgivere ser platformsansættelserne som et fænomen, der er kommet for at blive og har forventninger til det snarligt kommende EU-platformsdirektiv om afklaring netop vedr. ansattes status som hhv. selvstændig eller lønmodtager og de rettigheder, der følger med.

Det rummelige og mangfoldige arbejdsmarked

Ikke mindst i en tid, hvor der er brug for alle, bliver det endnu vigtigere, at der er tale om et mangfoldigt og socialt bæredygtigt arbejdsmarked. Her rummer fx en ny tilgang til fleksibilitet potentialet i at styrke udsatte gruppers muligheder på arbejdsmarkedet. I kommunerne er der allerede positive erfaringer med at bruge få timer eller småjobs, så udsatte unge og voksne kan få et fodfæste på arbejdsmarkedet. En analyse fra STAR fra 2023 viser, at blandt langvarige aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, som får løntimer i 2017, har knap 70 pct. Af dem fortsat løntimer fem år senere, mens kun 20 pct. Af dem, som ikke fik job i 2017, har løntimer fem år senere⁵⁹. I sit udspil fra maj 2023 peger Reformkommissionen ligeledes på, at arbejdsmarkedskontakt og løntimer på arbejdsmarkedet for den enkelte socialt udsatte skal være pejlemærket for både beskæftigelsesindsatsen og den socialpolitiske indsats.

Inklusion med teknologi

Ny teknologien har både negative og positive konsekvenser ift. muligheden for at få fodfæste på arbejdsmarkedet: Vi har gennem mange år digitaliseret, automatiseret og dermed effektiviseret mange sagsgange og arbejdsopgaver på arbejdsmarkedet. Dermed er der også blevet færre småopgaver og småjobs til udsatte medarbejdere. Omvendt kan teknologien også bruges til at inkludere flere, når vi bliver bedre til at udnytte talegenkendelse, billedgenkendelse og tale-til-tekst, så ordblinde, syns- og hørehandicappede og hjerneskadede kan være med på arbejdsmarkedet. Det er i det hele taget relevant at se på, hvordan arbejdsmarkedet gøres mere rummeligt og fleksibelt i en kombination af teknologi og fleksibilitet, så flere borgere på kanten kan være en del af det fælles arbejdsmarked.

Generationsskiftet, der udfordrer og ændrer arbejdsmarkedet

Med udsigt til de kommende generationer af medarbejdere på arbejdsmarkedet kigger mange virksomheder og fagorganisationer også på, hvad de unge er formet af, og hvilken adfærd de vil

⁵⁸ Beskæftigelsesministeriet (2022), [Lønmodtager/arbejdstagerbegrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret - med fokus på platformsarbejde \(bm.dk\)](#)

⁵⁹ STAR, [Løntimer til udsatte kan give mere varige tilknytning til arbejdsmarkedet \(jobindsats.dk\)](#)

have på arbejdsmarkedet. Meget tyder på, at hvis de skal engageres og udfordres, må vi lære at forstå, hvordan de er anderledes end deres forældre og bedsteforældre. Generation Z'erne og dem, der kommer efter, er vokset op med smartphones og internet overalt. Det har givet dem teknologiske kompetencer og et digitalt "mindset" og samtidig en tilværelse i meget omskiftelige rammer. Det gør dem meget omstillingsparate og klar til nye udfordringer – så længe jobbet opleves meningsfuldt og passer ind i deres øvrige liv⁶⁰. Flere forskere, blandt andre erhvervsforsker Søren Schultz Hansen, peger på, at de unge generelt er motiveret af mening og fleksibilitet. De har en anden indstilling til at arbejde og går ekstremt højt op i, hvad der reelt skaber værdi⁶¹. De vil gå langt for at få et bæredygtigt arbejdsliv – på flere niveauer. De vil i højere grad have lov til at skræddersy omgivelser og tidsforbrug til sig selv⁶².

Glimt fra virkeligheden

I kommunerne og andre organisationer mærkes forandringerne. De reagerer ved at afprøve løsninger, der kan løse problemer lokalt. Her er tre eksempler på tiltag, der har fokus på at skabe et arbejdsmarked og et arbejdsliv, der er formet af nye strømninger.

<p>Fuldtid rimer på fleksibilitet og frihed Gentofte Kommune</p> <p>I børnehuset Cassiopeia i Gentofte Kommune har man testet to indsatser: 4-dages arbejdsuge og mulighed for hjemmearbejde, hvor kravet samtidig var, at medarbejderen skulle være på fuldtid.</p> <p>Udover at andelen på fuldtid er steget fra 50 pct. til 72 pct., oplever man øget medarbejdertilfredshed, mere nærvær og mere tid sammen med børnene</p>	<p>Flere får fodfæste på arbejdsmarkedet Varde Kommune m.fl. i samarbejde med Code of Care</p> <p>Code of Care Varde har en mission om, at flere virksomhedsledere ser værdien i at ansætte jobsøgende fra kanten af arbejdsmarkedet og på den måde skabe en rummelig og fleksibel arbejdskultur. De deltagende virksomheder finder fx opgaver, der bidrager til at gøre kernemedarbejdere mere effektive eller opgaver, der i dag slet ikke udføres, men som forbedrer arbejdsgange. Det kan også være småjobs, der sikrer højere kundetilfredshed. Jobs kan svinge mellem alt fra 3-4 timer pr. uge til 3-4 timer pr. dag.</p> <p>Med CoC er det lykkedes at skabe 280 småjobs i Varde Kommune.</p>	<p>Bricks, Bytes, Behaviour EY</p> <p>Siden pandemien har revisions- og konsulenthuset EY arbejdet med et koncept til fornyelse af arbejdspladsen – Bricks, Bytes and Behaviour. Der tages udgangspunkt i medarbejdernes og teamets adfærd, måden at arbejde på (behaviour) og behov. Dernæst ses på, hvordan dette kan understøttes digitalt (bytes), og endelig indrettes de fysiske kontorer, så de understøtter medarbejdernes adfærd og behov (bricks.) Med andre ord er det mennesket, der kommer først – dernæst indrettes den fysiske arbejdsplads.</p>
--	--	--

⁶⁰ Væksthus for Ledelse [VFL Unge Magasin 220203-PDF.indd \(lederweb.dk\)](#)

⁶¹ Digitale indfødte på job, Søren Schultz Hansen: [Digitale indfødte på job](#)

⁶² PostNord/Strålfors, [Generation Z » Det betyder det for fremtidens arbejdsmarked \(stralfors.dk\)](#)

Strategiske, fælleskommunale indsatser

Nedenfor henvises til nogle af de initiativer, udspil og indsatser som allerede er i gang i regi af KL og eksempler fra udvalgte kommuner og organisationer.

- Eksempelsamling: [Flere skal med i arbejdsfællesskabet](#)
- [En fremtid på fuldtid](#). KL og Forhandlingsfællesskabets fælles indsats for at få flere kommunale medarbejdere op i tid eller på fuldtid. Her arbejdes bl.a. med, hvordan mere fleksible arbejdsformer kan få flere medarbejdere op på fuldtid.
- En lang række kommuner arbejder med forskellige modeller for [Faste, tværfaglige og selvstyrede teams på ældreområdet - vive.dk](#) herunder som en del af Fremfærd [Faste teams i ældreplejen | VPT](#)
- [Værktøj til ledelse af kommende generationer](#) udarbejdet af Væksthus for Ledelse for Forhandlingsfællesskabet
- [KL's Digitaliseringspolitik](#) hvor der indgår et pejlemærke om, at teknologi kan være med til at skabe en attraktiv og rummelig arbejdsplads.

Spørgsmål til videre refleksion

- *Kan vi gribe mulighederne ved fleksibilitet og hybridarbejde, uden at det går ud over produktiviteten og servicen for borgeren? Går vi glip af de unge som arbejdskraft, hvis vi ikke gør det?*
- *Kan vi forestille os, at hjemmearbejdspladser er uden for landets grænser og dermed åbne for helt andre muligheder for at skaffe international arbejdskraft?*
- *Er det overhovedet muligt at tilgodese alle medarbejderes individuelle behov? Og kan vi gøre det muligt for alle faggrupper?*
- *Hvordan udnytter vi de teknologiske muligheder for at skabe et rummeligt arbejdsmarked?*
- *Hvordan ser fremtidens service ud i lyset af de mange typer ansættelser og medarbejdere?*

Fakta på tværs: Nye strømninger på arbejdsmarkedet

I dette ark samles nogle af de data, som underbygger de forandringer, der beskrives i kapitlet.

Nye generationer vil dominere arbejdsmarkedet

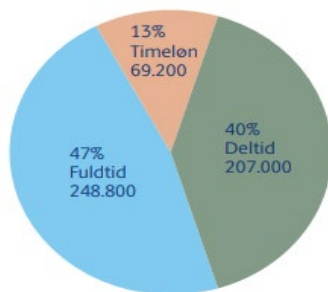
Millennial-generationen (født 1980-1996) er allerede den mest dominerende generation på vores arbejdsmarked. Millennial-generationen er kendetegnet ved at skifte arbejdsplads oftere, skifte retning i deres arbejdsliv og afvige fra deres uddannelsesbaggrund. Frihed og fleksibilitet er vigtigt, og arbejdet tilrettelægges, så det passer med deres fritid og familieliv.

8 ud af 10

danskere i beskæftigelse ønsker at arbejde det samme eller mindre, end de gør nu.

Gallupanalyse for Berlingske, 2023

Knap halvdelen af de kommunalansatte arbejder fuldtid
Aftalt ugentlig arbejdstid, antal og andel medarbejdere, november 2022



KL, Det kommunale arbejdsmarked i tal

Over 90%

er enige i, at arbejdsopgaver, fleksibilitet og kollegaer er vigtige for deres valg af job.

2.600 respondenter svarer på, hvilke elementer der er vigtige i deres jobvalg.

Deloitte-KRAKA, 2022

28,3%

af de beskæftigede arbejdede *af og til* hjemme (2. kvartal af 2023). Det er 7,7 procentpoint højere end i 2019 – før COVID-19 ramte. Andelen, der *hyppigt* arbejdede hjemme i 2023, lå derimod på 7,8 pct., hvilket er tæt på niveauet i 2019 inden COVID-19. Medarbejdere i det private arbejder hyppigere hjemme end i det offentlige.

Danmarks Statistik, Arbejdskraftundersøgelsen

Mindst 20 Kommuner

... afprøver fleksible arbejdsuger. De senere år har flere både private og kommunale arbejdspladser afprøvet en mere fleksibel arbejdskultur for både at give mulighed for at betjene borgerne på andre tidspunkter end tidligere og mulighed for at skabe en fornuftig balance mellem arbejde og fritid.

Mandag Morgen, 2023

Få udsatte med lønnede timer

Tal fra Reformkommissionen viser, at kun 2% af personer i et ressourceforløb og 9% af kontanthjælpsmodtagere i 3. kvartal 2021 havde lønnede timer.

33.000 ledige er klar

Aktuelt står der mindst 33.000 ledige med selv vurderet handicap klar til at tage et arbejde inden for de næste 14 dage.

Vive, 2021

3.3

Analyse af udgiftsudviklingen på det specialiserede socialområde

Analyse af udgiftsudviklingen på det specialiserede socialområde i Midtjylland

Indhold

1.	INTRODUKTION OG FORMÅL	1
2.	UDGIFTSUDVIKLINGEN PÅ DET SPECIALISEREDE SOCIALOMRÅDE I HOVEDTRÆK	2
3.	VIDERE ANALYSE AF UDGIFTSDRIVERE OG HANDLEMULIGHEDER	4
4.	KVANTITATIV ANALYSE MED UDDYBNING AF DATA	6
5.	DATAKILDER	14
6.	ARBEJDSGRUPPEN BAG ANALYSEN	14

1. INTRODUKTION OG FORMÅL

Som en del af takstaftalen 2023-24 har KD-Net bedt DASSOS igangsætte et analysearbejde med følgende indhold: [...] at kommuner og region i fællesskab udarbejder et overblik over udviklingen i den samlede økonomi på det specialiserede socialområde, herunder udviklingen i tillægstakster/ takstniveauer samt andre forhold, der har betydning for udgiftsudviklingen, fx udviklingen i antallet af borgere med behov for støtte.

Opdraget fra KD-net er således, at DASSOS skal udarbejde et overblik over udviklingen i den samlede økonomi på det specialiserede socialområde med fokus på identifikation af de primære udgiftsdrivere på hhv. børne/unge-området og voksenområdet.

Hidtil har der i rammeaftaleregi været meget fokus på takstaftalen, som dækker de tilbud, der er en del af rammeaftalen i Midtjylland, dvs. regionale og kommunale tilbud, hvor der sælges pladser. Praksis har dog vist, at takstudviklingen ikke giver en fyldestgørende forklaring på, hvorfor udgifterne stiger. Konkret ses dette ved, at selv om den aftalte 2%'s reduktion i takstaftalen for 2018-2022 i al væsentlighed blev overholdt, så steg udgifterne fortsat på det specialiserede socialområde i Midtjylland.

Det er derfor relevant at undersøge andre styringsredskaber samt årsager til de stigende udgifter nærmere.

Analysen er bygget op, så der først gives en kort opsummering af konklusionerne fra den kvantitative analyse af udgiftsudviklingen (afsnit 2). Herefter præsenteres en række emner til videre analyse af udgiftsdrivere og handlemuligheder, som KD-Net ønsker, at der skal arbejdes videre i forlængelse af den kvantitative ana-

lyse (afsnit 3). Selve den kvantitative analyse, hvor de mere udførlige data for udgiftsudviklingen på landsplan og i Midtjylland fremgår, findes i analysens sidste del (afsnit 4).

Analysen er udarbejdet af en fælles kommunal og regional arbejdsgruppe, nedsat af DASSOS, og bygger primært på en afdækning af eksisterende viden, hvor allerede udarbejdede analyser benyttes til at beskrive økonomiske data og hvad der driver udgifterne på det specialiserede socialområde i Midtjylland.

2. UDGIFTSUDVIKLINGEN PÅ DET SPECIALISEREDE SOCIALOMRÅDE I HOVEDTRÆK

De samlede udgifter til socialområdet har været stigende fra 53,1 mia. kr. i 2018 til 57,8 mia. kr. i 2022¹. Den absolutte og relative stigning har været større på voksenområdet end på børne- og ungeområdet.

Hovedtendenserne på voksenområdet:

- *Der er stærkt stigende udgifter gennem flere år – Midtjylland følger landstendensen*
I perioden 2018-2022 steg udgifterne på *landsplan* med 3,47 mia. kr. svarende til en stigning på 9,7 %. I *Midtjylland* steg udgifterne i samme periode med 858 mio. kr. svarende til en stigning på 10,9 %.
- *Udgiftsvæksten er drevet af botilbuddene (SEL § 107/108 og ABL § 105) – markant i Midtjylland*
På *landsplan* har der i perioden 2018-2022 været en udgiftsvækst på botilbud på 2,37 mia. kr. svarende til 68 % af den samlede udgiftsvækst på det specialiserede socialområde. I *Midtjylland* er udgifterne til botilbud steget 695 mio. kr. svarende til 81 % af den samlede udgiftsvækst i Midtjylland.
- *Begrænset stigning i antal borgere, der modtager botilbud – men enhedsprisen stiger*
Der har i perioden 2018-2021 været en stigning på 3 % i antal borgere, der modtager botilbud (fra 27.100 til 28.000 helårsborgere på *landsplan*). Samtidig er de samlede udgifter til botilbud i samme periode steget med 9 %. Den samlede konsekvens af disse to bevægelser er, at enhedsudgiften til botilbud er steget med 6 %.
- *Særligt udgifterne til private botilbud stiger – og kommunerne handler mindre med hinanden*
Der er sket en betydelig stigning i kommunernes udgifter til køb hos private botilbud, der ikke har en driftsaftale med kommunen. Udgifter til køb hos private botilbud er på *landsplan* steget med 29,7 % fra 9,41 mia. kr. i 2018 til 12,21 mia. kr. i 2022. Udgiftsudviklingen i *Midtjylland* følger landstendensen med en stigning på 33,1 % fra 1,39 mia. kr. i 2018 til 1,85 mia. kr. i 2022. Samtidig handler kommunerne mindre med hinanden. Der er i de midtjyske kommuner sket et fald i betalinger til andre kommuner på 20,9 % fra 1,67 mia. kr. i 2018 til 1,32 mia. kr. i 2022. Betalinger til regionen stiger med 14,3 % fra 0,93 mia. kr. i 2018 til 1,06 mia. kr. i 2022.

¹ Ekspertudvalgets delrapport 1, side 3. Arbejdsgruppen bag analysen af udgiftsudviklingen i Midtjylland har herudover primært benyttet tal baseret på egne trækninger fra Statistiskbanken i Danmarks Statistik.

Hovedtendenser på børne- og ungeområdet:

- *Stigende udgifter samlet set på børne-ungeområdet - men lavere stigning i Midtjylland end landsplan*
På landsplan har der i perioden 2018-2022 været en samlet udgiftsstigning på 914 mio. kr. svarende til en samlet stigning på 5 %. I Midtjylland var der tale om en samlet udgiftsstigning på 50 mio. kr. svarende til en samlet stigning på 1,3 %.
- *Tendens til stigende udgifter til forebyggende indsatser og foranstaltninger - også i Midtjylland*
På landsplan har der i perioden 2018-2022 været en samlet stigning i udgifterne til forebyggende indsatser på 0,45 mia. kr. fra 6,47 mia. kr. i 2018 til 6,91 mia. kr. i 2022. Tallene fra Midtjylland afviger umiddelbart fra landstendensen, da der samlet set fra 2018-2022 har været et mindre fald på 4,4 mio. kr. Men efter et fald først i perioden, er udgifterne fra 2020-2022 steget med 87,3 mio. kr.
- *Samlet fald i udgifter til anbringelser i plejefamilier og på opholdssteder og døgninstitutioner*
På landsplan er udgifterne til anbringelser i plejefamilier m.v. samlet set faldet med på 118 mio. kr. i perioden 2018-2022. I Midtjylland er der sket et fald i udgifterne på 56 mio. kr. Det bemærkes, at udgifterne både på landsplan og i Midtjylland er steget igen fra 2021 til 2022.
- *Ny udgiftsdriver - indsatser efter lov om bekæmpelse af ungdomskriminalitet*
Udgiftsvæksten på landsplan er i perioden 2019-2022 drevet af stigende udgifter på 421 mio. kr. til indsatser efter lov om bekæmpelse af ungdomskriminalitet, som trådte i kraft 1. januar 2019². Til sammenligning er der i Midtjylland i perioden 2019-2022 stigende udgifter på 82,4 mio. kr.

Takstaftalen og tillægsydelse i den midtjyske rammeaftale:

I forbindelse med udfærdigelsen af de 2-årige midtjyske rammeaftaler, indgår de 19 kommuner og Region Midtjylland en aftale om udviklingen i taksterne på de sociale tilbud, der indgår i rammeaftalen. Den nuværende takstaftale gælder i perioden 2023 – 2024, og det fremgår heraf, at taksterne ikke kan stige i aftaleperioden.

Der har i Midtjylland været fokus på anvendelsen af tillægsydelse. DASSOS har fokus på anvendelsen af tillægsydelse i forhold til, om en stigning i niveauet kan være en indikation på indirekte takststigninger (tillægstakster indgår ikke i beregningen af takstudviklingen). Brugen af tillægsydelse bliver aktuel, når der er borgere med særligt krævende behov, som ikke kan rummes i den eksisterende takststruktur.

Opgørelse af driftsherrernes indtægter på tillægsydelse viser et fald i tillægsydelse på 14 mio. kr. fra 2021 til 2022. Andelen af tillægsydelse set i forhold til det samlede regnskab for de midtjyske tilbud inden for rammeaftalen for hhv. 2021 og 2022 falder fra 8,66 % i 2021 til 8,35 % i 2022.

² Der er tale om en ny lov med ikrafttrædelse d. 1. januar 2019. Indsatserne tilrettelægges af et Ungdomskriminalitetsnævn og kan dække over forebyggende indsatser såvel som anbringelser uden for hjemmet. Ud over nye indsatser til en ny gruppe af børn og unge, kan udgiftsvæksten også afspejle en organisatorisk omlægning, så Ungdomskriminalitetsnævnet træffer afgørelse om at iværksætte indsatser, som tidligere ville være iværksat i kommunerne (bilagsmateriale til ekspertudvalget, sde 12).

3. VIDERE ANALYSE AF UDGIFTSDRIVERE OG HANDLEMULIGHEDER

Med udgangspunkt i overblikket over udgiftsudviklingen, som beskrevet ovenfor, er det relevant at arbejde videre med en nærmere analyse af udgiftsdrivere og tilhørende handlemuligheder.

Regeringens nedsatte Ekspertudvalg på socialområdet har i sin delrapport 1 en række anbefalinger til, hvordan der kan sikres en fremadrettet faglig og økonomisk bæredygtig udvikling på socialområdet på baggrund af en analyse af flere væsentlige faktorer, der begrænser kommunernes styringsmuligheder ift. udgifterne på det specialiserede socialområde³.

Ekspertudvalgets anbefalinger har været en del af forhandlingerne i forbindelse med ØA24⁴. Der er aftalt en række konkrete initiativer som opfølgning på Ekspertudvalgets anbefalinger med afsæt i kommunernes aktuelle kapacitets- og udgiftspres på området. Disse initiativer er:

- Udvidelse af den kommunale botilbudskapacitet via et ekstraordinært løft af kommunernes anlægsinvesteringer målrettet botilbud efter serviceloven
- Indførelse af beløbsgrænser for alternative tilbud i forbindelse med frit valg af botilbud
- Takstlofter på tilbud underlagt selvmøderprincippet
- Eftersyn af tilsyn med sociale tilbud – herunder om tilsyn medvirker til at øge udgifterne til driften
- Nytænkning af merudgiftsydelsen
- Bedre viden og data – udbygning af datagrundlaget på socialområdet

Dele af Ekspertudvalgets arbejde er således allerede ved at blive effektueret.

KD-Net vil ud over Ekspertudvalgets arbejde gerne igangsætte et opfølgende kvalitativt analysearbejde for at afdække udvalgte spørgsmål om, hvad der skaber økonomisk opdrift på området – og for at komme med konkrete anbefalinger til, hvordan vi kan tilgå det i samarbejdet omkring rammeaftalen. Ekspertudvalgets afdækninger af problemstillinger ift. styring af udgifter samt anbefalinger skal inddrages i det midtjyske arbejde.

Yderligere analyser ift. de stigende udgifter på det specialiserede socialområde:

Det er ambitionen dels 1) at afdække udvalgte spørgsmål om, hvad der driver udgiftsudviklingen på det specialiserede socialområde i Midtjylland med henblik på at kunne anviser handlinger på et mere oplyst grundlag, og 2) i forlængelse deraf, at påvirke den nationale dagsorden (fx via KL) ift. problemstillinger, der fx drøftes i forbindelse med opfølgningen på anbefalingerne fra Ekspertudvalget og lignende. Dette er ambitiøst men samtidigt nødvendigt, hvis vi skal have bedre rammevilkår på det specialiserede socialområde.

Den kvantitative analyse viser, at den absolutte og relative udgiftsstigning har været større på voksenområdet end på børne- og ungeområdet. Desuden er udgiftsvæksten på voksenområdet drevet af botilbuddene (SEL § 107/108 og ABL § 105). Derfor anbefales det, at en kvalitativ analyse starter med botilbudsområdet på det specialiserede voksenområde.

Der er en række forskellige emner og områder, som er relevante at arbejde videre med. For at fokusere arbejdet, har KD-Net besluttet, at der i det videre arbejde fokuseres på:

³ Ekspertudvalgets delrapport 1. Anbefalingerne beskrives side 9ff.

⁴ Aftale om kommunernes økonomi for 2024 – se afsnit 4 (Nye tiltag på det specialiserede socialområde) side 6ff.

- 1. De forskellige tilsyns rolle som udgiftsdrivere:** Der er stor opmærksomhed på de forskellige tilsyns rolle som potentielle udgiftsdrivere både internt i Midtjylland og nationalt. Det drejer sig primært om socialtilsynene, Styrelsen for Patientsikkerhed samt Arbejdstilsynet. Arbejdsgruppen anbefaler bl.a. en tidsanalyse, hvor der foretages en tidsregistrering af den anvendte tid på dokumentation, der er forbundet med krav fra de forskellige tilsyn samt tid brugt på dokumentation bredt set. KD-Net afsætter midler til nødvendig ekstern konsulentbistand til analysearbejdet.
- 2. Progression og effekt:** Ved at have et vedvarende fokus på progression og effekt i indsatsen for borgerne på botilbuddene, kan der opnås større livskvalitet for borgerne samt lavere udgifter grundet bedring af borgernes tilstand. Der skal bl.a. fokus på uhensigtsmæssigheder og paradokser i incitamentsstrukturen på botilbudsområder. En potentiel udfordring er fx botilbuddenes manglende incitamenter til at arbejde med progression for den enkelte borger ift. at visitere til et lavere støttebehov, da de herved mister penge. Desuden bør de særligt dyre enkeltsager inddrages ift. at få en dybere forståelse af, hvad der driver udgifterne på det specialiserede område. Hvor meget skyldes udgiftsstigningerne fx manglende progression?
- 3. Kapacitet:** Det er vigtigt at den tilgængelige tilbudsvifte i så høj grad som muligt afspejler den faktuelle efterspørgsel på tilbud. Emnet peger især mod lånepuljen (jf. ØA 24) og de muligheder, dette giver, men også eventuelle implementeringsudfordringer grundet kriterierne for puljen. Lånepuljen er en konkret anledning for midtjyske kommuner til at gå sammen i regi af rammeaftalesamarbejdet om at etablere fælles tilbud eller i større grad koordinere og aftale etablering af botilbudskapacitet til komplekse borgere med henblik på at sikre større faglig og økonomisk bæredygtighed. Der bør i den forbindelse laves en afdækning af, hvor mange af de midtjyske kommuner, der forventer at lave nye tilbud på baggrund af lånepuljerne. Der bør også lægges et pres nationalt via KL på regeringen ift. at opnå operationelle kriterier for puljerne, herunder bl.a. at de også skal gælde i 2027 og 2028.

De tre emner er uddybende beskrevet i bilag 4 "Anbefalinger til videre analyse af udgiftsdrivere og handlemuligheder".

Supplerende bemærkninger

KD-Net har i forbindelse med sine forslag til fokusering af det videre arbejde foretaget en række fravalg af områder, der også kunne være interessante at arbejde med på sigt. Det drejer sig bl.a. om:

- En nærmere analyse af børne – og ungeområdet betydning for udgiftsudviklingen på voksenområdet fx ift. forebyggelse og specialskoleområdet og inklusionsdagsordenen og denne betydning for børns udvikling, skolefravær, udgifter til tabt arbejdsfortjeneste mv.
- Psykiatrien er ligeledes et væsentligt emne. Hvad kommer omlægningen af psykiatrien i forbindelse med 10 årsplanen for psykiatrien til at betyde? De fleste penge går til regionerne, men samspillet med socialpsykiatrien er afgørende for, at behandlingen lykkes. Det er vigtigt, at DASSOS og KD-Net har en opmærksomhed på området og følger udviklingen nøje, men det er for tidligt med en analyse ift., hvad omlægningen af psykiatrien kommer til at betyde for udgiftsudviklingen på det specialiserede socialområde.

4. KVANTITATIV ANALYSE MED UDDYBNING AF DATA

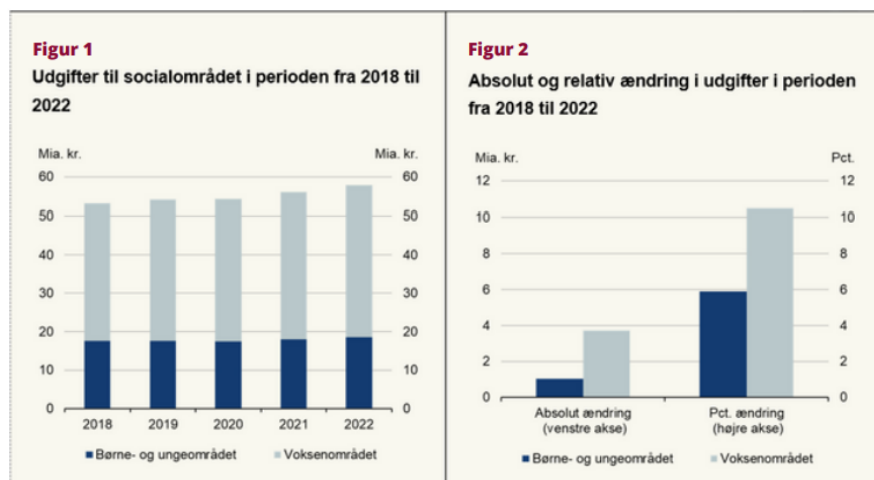
Den samlede udgiftsstigning på det specialiserede socialområde

Socialområdet har gennem en årrække været kendetegnet ved store udgiftsstigninger. Der er variationer i udgifterne mellem kommunerne, men der er bred enighed om, at det er en problemstilling, der generelt presser kommunerne og derfor har en høj prioritet.

I denne analyse fokuserer arbejdsgruppen primært på den faktiske udgiftsudvikling på det specialiserede socialområde, som regeringens ekspertudvalg også afdækker i sin første delrapport og i det tilhørende bilagsmateriale. Ekspertudvalgets materiale suppleres af materiale fra KL, Komponent samt Danmarks Statistik. Ekspertudvalgets bilagsmateriale dækker perioden 2018-2021. Arbejdsgruppen har derfor lavet sine egne træk fra Danmarks Statistik for at få de landsdækkende tal fra perioden 2018-2022. Desuden er der trukket tal fra Midtjylland med henblik på sammenligning af landsdækkende - og midtjyske tal.

Ekspertudvalgets delrapport 1 viser, at de samlede udgifter til socialområdet på landsplan har været stigende fra 53,1 mia. kr. i 2018 til 57,8 mia. kr. i 2022⁵. Den absolutte og relative stigning har været større på voksenområdet end på børne- og ungeområdet⁶. Denne tendens ses også i Midtjylland.

I figurerne nedenfor fremgår den samlede udgiftsstigning på landsplan.



Anm.: 22-pl. Pl-skøn er fra maj 2022. Opgjort som de samlede offentlige nettodriftsudgifter uden statsrefusion (dvs. dranst 1 uden dranst 2) ekskl. tjenestemandspensioner. Der er ikke korrigeret for meropgaver som følge af DUT. Voksenområdet er opgjort som funktion 5.38.38-5.38.59. Børne- og ungeområdet er opgjort som funktion 5.28.20-5.28.26.

Kilde: Egne beregninger på Danmarks Statistiks registerdata.

⁵ Arbejdsgruppen i de følgende afsnit i analysen af udgiftsudviklingen i Midtjylland benyttet tal baseret på egne trækninger fra Statistiskbanken i Danmarks Statistik.

⁶ Ekspertudvalget på socialområdet – delrapport 1 (maj 2023). Det bemærkes, at tallene fra delrapport 1 i ovenstående figurer dækker perioden frem til 2022. Ekspertudvalgets bilagsmateriale dækker dog kun perioden 2018-2021. Derfor har det været nødvendigt for arbejdsgruppen at opdatere de landsdækkende tal, så vi har dem frem til 2022.

Udgiftsudviklingen på det specialiserede voksenområde

Stigende udgifter på det specialiserede voksenområde

Den væsentligste del af udgiftsvæksten fra 2018-2022 på det samlede specialiserede socialområde, skyldes udgiftsstigningen på voksenområdet. Udgifterne på voksenområdet er steget gennem flere år, jf tabel 1 nedenfor. I perioden 2018-2022 steg udgifterne på *landsplan* med 3,47 mia. kr. fra 35,75 mia. kr. i 2018 til 39,22 mia. kr. i 2022 svarende til en stigning på 9,7 %⁷.

Tabel 1: Samlede offentlige nettodriftsudgifter til voksenområdet, 2018-2022 (Landsdækkende) (1000 kr.)					
	2018	2019	2020	2021	2022
Personlig og praktisk hjælp	1.428.436	1.510.496	1.460.818	1.489.741	1.647.460
Personlig støtte og pasning	5.527.663	5.600.797	5.546.835	5.757.896	5.799.235
Rådgivning	331.879	361.857	351.420	347.518	366.612
Hjælpe midler m.v.	1.818.166	1.901.320	1.728.003	1.742.675	1.694.260
Herberger og kvindekrisecentre	1.362.504	1.496.311	1.655.504	1.826.530	1.945.902
Alkoholbehandling	446.611	435.595	448.996	458.619	469.117
Stofmisbrugsbrugsbehandling	1.042.220	1.034.658	979.767	1.003.654	1.001.351
Længerevarende botilbud	6.434.388	6.446.827	6.310.166	6.462.568	6.640.753
Botilbudslignende tilbud	7.589.378	8.045.156	8.699.856	9.048.392	9.336.036
Midlertidig botilbud	5.150.127	5.173.158	5.211.016	5.363.521	5.566.847
Kontaktperson- og ledsageordninger	502.705	490.508	453.737	460.247	480.380
Særlige pladser på psykiatrisk afd.	53.675	160.915	153.544	124.983	121.173
Beskyttet beskæftigelse	1.052.393	1.055.845	959.227	969.900	966.148
Aktivitets- og samværstilbud	3.014.602	3.023.802	3.056.731	3.152.959	3.188.057
I alt	35.754.748	36.737.244	37.015.622	38.209.205	39.223.331

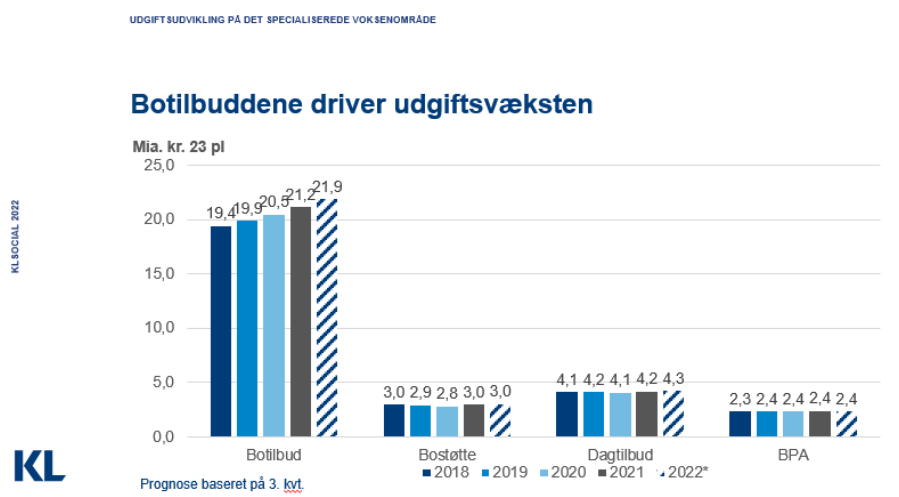
I *Midtjylland* steg udgifterne i perioden 2018-2022 med 858 mio. kr. fra 7,86 mia. kr. i 2018 til 8,72 mia. kr. i 2022, jf. tabel 2. Det svarer til en stigning på 10,9 %.

Tabel 2: Samlede offentlige nettodriftsudgifter til voksenområdet, 2018-2022 (Midtjylland) (1000 kr.)					
	2018	2019	2020	2021	2022
Personlig og praktisk hjælp	346.263	336.891	296.932	300.192	368.559
Personlig støtte og pasning	1.364.457	1.392.540	1.429.783	1.465.032	1.498.311
Rådgivning	54.009	49.578	45.249	50.295	54.289
Hjælpe midler m.v.	444.047	435.642	415.140	433.807	387.218
Herberger og kvindekrisecentre	311.999	303.234	346.683	364.949	395.104
Alkoholbehandling	82.740	77.519	75.929	75.289	75.095
Stofmisbrugsbrugsbehandling	171.818	165.648	157.423	162.836	157.942
Længerevarende botilbud	966.457	983.160	1.023.283	1.101.989	1.153.842
Botilbudslignende tilbud	2.248.212	2.435.444	2.484.672	2.593.165	2.689.785
Midlertidig botilbud	941.403	934.608	924.414	965.537	1.007.055
Kontaktperson- og ledsageordninger	99.886	96.685	90.225	92.314	94.044
Særlige pladser på psykiatrisk afd.	16.037	51.474	46.225	33.967	31.949
Beskyttet beskæftigelse	263.549	259.392	217.813	224.500	217.515
Aktivitets- og samværstilbud	552.564	538.218	563.999	579.433	590.807
I alt	7.863.441	8.060.034	8.117.769	8.443.305	8.721.515

⁷ Tabellen svarer til tabel 1 i ekspertudvalgets bilagsmateriale. Data er opdateret med 2022-tal. Der benyttes PI-tal fra juni 2023.

Udgiftsvæksten drevet af botilbuddene

På *landsplan* er botilbud og boformer de største udgiftsdrivere på voksenområdet, hvilket ud over ekspertudvalgets rapport også konkluderes i andre analyser, jf. fx nedenstående figur fra KL⁸.



Botilbudsområdet samlet på *landsplan* (botilbud til hhv. midlertidigt, længerevarende ophold og botilbudslignende tilbud (fx tilbud efter almenboliglovens § 105) har haft en udgiftsvækst på 2,37 mia. kr. fra 19,17 mia. kr. i 2018 til 21,54 mia. kr. i 2022. Det udgør 68 % af den samlede nettodriftsudgiftsvækst på hele voksenområdet⁹.

Udgifter til botilbudslignende tilbud på *landsplan* steg i perioden 2018-2022 fra 7,59 mia. kr. til 9,34 mia. kr. svarende til 23 %. Udgifterne til botilbud til længerevarende botilbud steg 3 % i perioden, og udgifterne til midlertidige botilbud steg med 8 %.

I *Midtjylland* gælder der for perioden 2018-2022, at botilbudsområdet samlet (botilbud til hhv. midlertidigt og længerevarende ophold og botilbudslignende tilbud) har haft en udgiftsvækst på 695 mio. kr. fra 4,16 mia. kr. 2018 til 4,85 mia. kr. 2022, jf. tabel 2 ovenfor. Det udgør 81 % den samlede nettodriftsudgiftsvækst på hele voksenområdet i *Midtjylland*¹⁰.

Udgifter til botilbudslignende tilbud steg i *Midtjylland* i perioden 2018-2022 fra 2,2 mia. kr. til 2,7 mia. kr. svarende til 20,5 %. Udgifterne til botilbud til længerevarende botilbud steg med 19 %, og udgifterne til midlertidige botilbud steg med 7 %.

Stigende udgifter til private sociale tilbud

Der har været vækst i udgifterne til private tilbud. De offentlige driftsudgifter til voksenområdet viser, at udgifter på *landsplan* til køb af sociale tilbud samlet set er steget med 10,7 % fra 22,1 mia. kr. i 2018 til 24,5 mia. kr. i 2022, jf. tabel 3 nedenfor.

⁸ KL's Analyseprojekt om årsager til udgiftspresset (maj 2022) samt oplæg fra KL, KLSocial 2022 (november 2022). Se også Komponentens projekt "Øget viden om særligt dyre enkeltsager" (efteråret 2022).

⁹ Tabel 1. Den samlede ændring 2018-22 (3,47 mia. kr.) / ændring botilbudsområdet (2,37 mia. kr.)

¹⁰ Tabel 2. Den samlede ændring 2018-22 (858 mio. kr.) / ændring botilbudsområdet (695 mio. kr.)

Ser man specifikt på udgifterne for køb af tjenesteydelser mv. i perioden 2018-2022, skyldes udgiftsvæksten hovedsageligt stigende udgifter til køb hos private leverandører og selvejende tilbud, der ikke har en driftsaftale med kommunen. Tilsvarende er der sket et fald i betalingerne til andre kommuner. Udgifter til køb hos private og selvejende leverandører er steget med 29,7 % fra 9,41 mia. kr. i 2018 til 12,21 mia. kr. i 2022, mens der er sket et fald i betalinger til andre kommuner på 13,9 % fra 7,68 mia. kr. i 2018 til 6,61 mia. kr. i 2022, jf. tabel 3 nedenfor.

Tabel 3: Offentlige driftsudgifter til tjenesteydelser mv. (hovedart 4) for voksenområdet i alt, 2018-2022 (Landstal) (1000 kr.)

	2018	2019	2020	2021	2022
4.0 Tjenesteydelser uden moms (køb hos private og selvejende uden driftsaftale)	9.409.954	10.044.947	10.505.991	11.450.135	12.207.800
4.5 Entreprenør - og håndværkerydelser	250.920	250.441	257.483	265.810	243.521
4.6 Betalinger til staten	1.628	1.306	1.718	1.229	1.831
4.7 Betalinger til kommuner	7.677.425	7.557.745	7.167.391	6.973.825	6.612.881
4.8 Betalinger til regioner	3.258.209	3.597.979	3.645.260	3.613.361	3.647.460
4.9 Øvrige tjenesteydelser	1.520.828	1.514.359	1.478.227	1.665.936	1.777.538
I alt	22.118.964	22.966.776	23.056.069	23.970.296	24.491.031

For *Midtjylland* er udgifterne til køb af sociale tilbud i perioden 2018-22 steget med 7,1 % fra 4,31 mia. kr. i 2018 til 4,65 mia. kr. i 2022, jf. tabel 4 nedenfor.

Udgiftsudviklingen i *Midtjylland* følger landstendensen. Udgifter til køb hos private og selvejende leverandører er steget med 33,1 % fra 1,39 mia. kr. i 2018 til 1,85 mia. kr. i 2022, mens der er sket et fald i betalinger til andre kommuner på 20,9 % fra 1,67 mia. kr. i 2018 til 1,32 mia. kr. i 2022, jf. tabel 3 nedenfor. Det skal bemærkes, at i 2018 blev der betalt flest penge til andre kommuner, men i 2021 og i endnu mere udpræget i 2022 bliver der betalt mere til private leverandører end til andre kommuner.

Betalinger til regionen stiger med 14,3 % fra 0,93 mia. kr. i 2018 til 1,06 mia. kr. i 2022. Det kan dog konstateres, at betalinger til private stiger i et langt højere tempo (33,1 %) i perioden 2018-2022.

Tabel 4: Offentlige driftsudgifter til tjenesteydelser mv. (hovedart 4) for voksenområdet i alt, 2018-2022 (Midtjylland) (1000 kr.)

	2018	2019	2020	2021	2022
4.0 Tjenesteydelser uden moms (køb hos private og selvejende uden driftsaftale)	1.393.115	1.412.264	1.481.372	1.688.574	1.854.380
4.5 Entreprenør - og håndværkerydelser	70.316	66.281	57.861	57.540	52.314
4.6 Betalinger til staten	-120	96	719	72	784
4.7 Betalinger til kommuner	1.668.015	1.679.570	1.571.527	1.567.096	1.319.243
4.8 Betalinger til regioner	928.932	1.015.339	1.044.424	1.053.849	1.061.363
4.9 Øvrige tjenesteydelser	280.909	273.266	280.821	326.996	361.097
I alt	4.341.167	4.446.815	4.436.725	4.694.127	4.649.181

Resultaterne viser, at kommunerne samlet set handler mindre med hinanden. Samtidigt er der sket en betydelig stigning i kommunernes udgifter til køb hos private leverandører og selvejende tilbud, der ikke har en driftsaftale med kommunen.

Supplerende fremgår det af et analyseprojekt om årsager til udgiftspresset fra KL (2022), at antallet af modtagere af private tilbud er steget i perioden 2018-21¹¹. Antal modtagere af private tilbud steget med 25,7%. Til sammenligning er modtagere af regionale tilbud steget med 6,6% mens væksten i antallet af modtagere af kommunale tilbud er 0%. Ydermere fremgår det af KL's analyse, at de private tilbud er steget mest i pris, nemlig 21,1% i perioden 2018-2021¹².

Begrænset stigning i antallet af borgere, der er modtagere af botilbud

Det samlede antal modtagere af botilbud på landsplan har været stigende i perioden 2018-2021, men det er en begrænset stigning på i alt 3 %. I 2018 var der således i alt 27.100 modtagere af botilbud på landsplan, men dette tal i 2021 var vokset til 28.000.

Ekspertudvalget nævner, at der er indikationer på, at de stigende udgifter til botilbud skyldes stigende enhedsudgifter¹³. Dette ses ved, at de samlede udgifter til botilbud er steget med 9 % fra 2018 til 2021, mens antallet af helårspersoner med ophold på botilbud er steget med 3 % i samme periode.

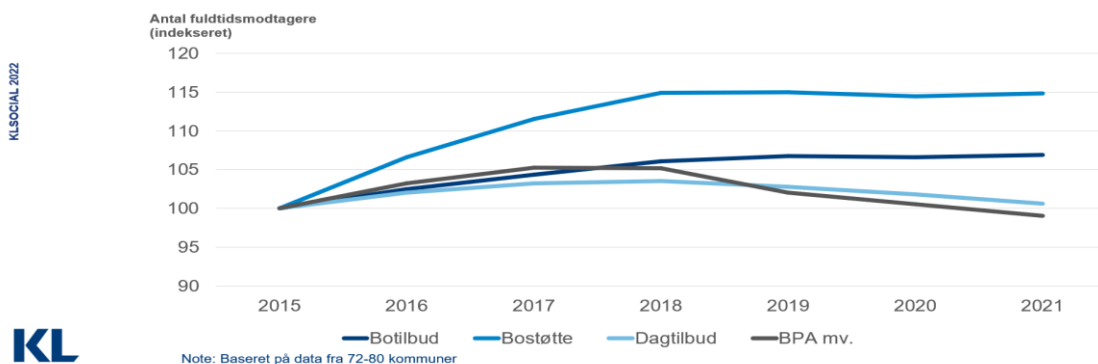
Den samlede konsekvens af de to bevægelser er, at enhedsudgiften til botilbud er steget med 6 %. Stigningen i enhedsudgifter ses særligt for de botilbudslignende tilbud¹⁴.

Det er ikke muligt at trække de tilsvarende tal fra Midtjylland grundet manglende registeradgang.

Herudover viser KL's analyseprojekt om årsagerne til udgiftspresset på det specialiserede socialområde også, at antallet af ydelsesmodtagere på voksenområdet er stagneret, jf. figuren nedenfor. Dette supplerer ovenstående pointe om, at udgiftsstigningen ikke kan forklares med en tilsvarende stigning i antallet af modtagere af tilbud på socialområdet, herunder modtagere af botilbud¹⁵.

UDGIFTSUDVIKLING PÅ DET SPECIALISEREDE VOKSENOMRÅDE

Antallet af ydelsesmodtagere er stagneret



¹¹ Analyseprojektet bygger på data fra 22 kommuner, så det er ikke 100% repræsentativt, men det giver en indikation på udviklingen.

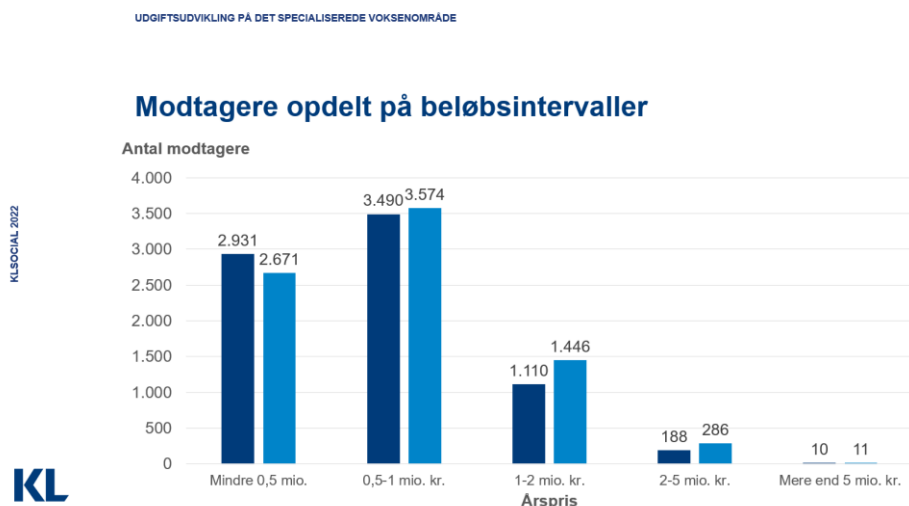
¹² KL's Analyseprojekt om årsager til udgiftspresset (maj 2022)

¹³ En enhedsudgift er den gennemsnitlige udgift pr. helårsperson, dvs. den gennemsnitlige udgift for en borger, der er modtager af indsatsen hele året.

¹⁴ Se ekspertudvalgets bilagsmateriale side 9f.

¹⁵ KL's Analyseprojekt om årsager til udgiftspresset (maj 2022) samt oplæg fra KL, KLSocial 2022 (november 2022)

Samme KL analyse viser også, at antallet af borgere på de dyrere tilbud er vokset mest i perioden 2018-2021, og at væksten er størst i tilbuddene over 1 mio. kr., jf. figuren nedenfor. Dette er også en indikation på, at de stigende udgifter til botilbud skyldes stigende enhedsudgifter¹⁶.



Udgiftsudviklingen på det specialiserede børne – og ungeområde

Udgiftsvæksten på børne – og ungeområdet er mindre end på voksenområdet. På *landsplan* har der i perioden 2018-2022 været en samlet udgiftsstigning på 914 mio. kr. svarende til en samlet stigning på 5 %, jf. tabel 5 nedenfor. Udgiftsstigningen finder sted mellem 2020 og 2022, mens udgifterne stort set er uændrede i perioden 2018-2020.

Tabel 5: Samlede nettoudgifter til børne - og ungeområdet, 2018-2022 (Landstal) (1000 kr.)

	2018	2019	2020	2021	2022
Opholdssteder mv. for børn og unge	2.828.202	2.846.488	2.741.802	2.802.243	3.023.081
Forebyggende foranstaltninger for børn og unge	6.465.822	6.426.081	6.381.907	6.719.574	6.911.050
Plejefamilier	4.219.580	4.226.009	4.168.034	4.158.258	4.087.726
Døgninstitutioner for børn og unge	2.908.080	2.811.959	2.806.956	2.778.187	2.803.409
Sikrede døgninstitutioner m.v. for børn og unge	327.290	320.544	316.114	275.246	250.472
Særlige dagtilbud og særlige klubber	938.494	953.271	991.128	1.067.400	1.105.105
Afgørelser efter lov om bekæmpelse af ungdomskriminalitet	-	47.191	214.979	364.764	420.727
I alt	17.687.469	17.631.543	17.620.921	18.165.671	18.601.570

¹⁶ Komponentens analyse ”øget viden om særligt dyre enkeltsager” (efterår 2022) har afsat i, at det især er antallet af de dyreste tilbud, der er vokset. Analysen fokuserer på at undersøge årsagen til væksten, herunder hvad der karakteriserer modtagerne af tilbuddene. Der deltog 47 kommuner og det omfattede alt 683 borgersager. Der deltog tre kommuner fra Midtjylland (Ikast-Brande, Holstebro og Favrskov Kommuner).

I *Midtjylland* har der i perioden 2018-2022 været en samlet udgiftsstigning på 50 mio.kr. fra 3,60 mia. kr i 2018 til 3,65 mia. kr. i 2022 svarende til en samlet stigning på 1,3 %, jf tabel 6 nedenfor. Udgifterne steg med ca. 130 mio. kr. mellem 2018 og 2020, hvor udgiften i 2018 var 3,6 mia. kr. og 3,47 mia. kr. i 2020. Herefter steg udgifterne fra 3,47 mia. kr. i 2020 til 3,65 mia. kr. i 2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
Opholdssteder mv. for børn og unge	395.858	398.085	374.205	387.619	463.636
Forebyggende foranstaltninger for børn og unge	1.353.540	1.327.801	1.261.854	1.316.368	1.349.151
Plejefamilier	947.959	953.814	946.075	948.494	909.610
Døgninstitutioner for børn og unge	706.484	680.971	648.601	631.276	642.612
Sikrede døgninstitutioner m.v. for børn og unge	74.653	73.698	64.340	56.768	53.463
Særlige dagtilbud og særlige klubber	123.989	123.253	130.932	147.717	151.616
Afgørelser efter lov om bekæmpelse af ungdomskriminalitet	-	9.429	46.909	81.640	82.379
I alt	3.602.483	3.567.051	3.472.915	3.569.882	3.652.467

Udgifterne til forebyggende indsatser og foranstaltninger for børn og unge

På *landsplan* har der i perioden 2018-2022 været en samlet stigning i udgifterne til forebyggende indsatser og foranstaltninger for børn og unge på 0,45 mia. kr. fra 6,47 mia. kr. i 2018 til 6,91 mia. kr. i 2022. Ifølge ekspertudvalget afspejler dette umiddelbart udviklingen på området, hvor der over en længere årrække har været en stigning i antallet af forebyggende indsatser og foranstaltninger, herunder særligt de tidlige forebyggende indsatser efter servicelovens § 11¹⁷.

Tallene fra *Midtjylland* afviger umiddelbart fra landstendensen, da der i perioden 2018-2022 været et mindre fald i udgifterne til forebyggende indsatser og foranstaltninger for børn og unge på 4,4 mio. kr. Men der er en tendens til at udgifterne er stigende. Udgifterne faldt med 91,7 mio. kr. fra 2018 til 2020. Fra 2020 til 2022 er udgifterne steget med 87,3 mio. kr.

Udgifter til anbringelser i plejefamilier og på opholdssteder og døgninstitutioner

I perioden 2018-2022 er der på *landsplan* et fald i udgifterne til anbringelser i plejefamilier, på opholdssteder, døgninstitutioner og sikrede døgninstitutioner på 118 mio. kr. Det er her interessant at se, at i perioden fra 2018 til 2021 faldt udgifterne med 269 mio.kr, men fra 2021 til 2022 steg udgifterne med 151 mio. kr.

Ekspertudvalget bemærker, at udviklingen 2018 til 2021 underbygges af udviklingen i aktivitetstallene på området, hvor der over en længere årrække har været et fald i antallet af børn og unge, som er anbragt uden for hjemmet¹⁸. Men vi kan konstatere, at fra 2021 til 2022 stiger udgifterne igen.

I *Midtjylland* er der i perioden 2018-2022 et fald i udgifterne til anbringelser i plejefamilier, på opholdssteder, døgninstitutioner og sikrede døgninstitutioner på 56 mio. kr. I perioden 2018 til 2021 faldt udgifterne med 101 mio.kr, mens udgifterne steg med 45 mio. kr. i 2022. Dette svarer til landstendensen med faldende udgifter fra 2018 til 2021 og så stigende udgifter fra 2021 til 2022. Det er primært udgifter til opholdssteder mv. for børn og unge, der er årsag til de stigende udgifter både på landsplan og i *Midtjylland*.

¹⁷ Ekspertudvalgets bilagsmateriale side 12

¹⁸ Ibid.

Indsatser efter lov om bekæmpelse af ungdomskriminalitet

Endelig er udgiftsvæksten på *landsplan* i perioden 2019-2022 drevet af stigende udgifter på 421 mio. kr. til indsatser efter lov om bekæmpelse af ungdomskriminalitet¹⁹. Til sammenligning er der i *Midtjylland* i perioden 2019-2022 en stigende udgifter på 82,4 mio. kr.

Takstaftaler og tillægsydelse inden for rammeaftalen i Midtjylland

I forbindelse med udfærdigelsen af de 2-toårige midtjyske rammeaftaler, indgår de 19 kommuner og Region Midtjylland en aftale om udviklingen i taksterne på de sociale tilbud, der indgår i rammeaftalen. Den nuværende takstafte gælder i perioden 2023 – 2024, og det fremgår heraf, at taksterne ikke kan stige i aftaleperioden.

Der har i Midtjylland været fokus på anvendelsen af tillægsydelse. DASSOS har fokus på anvendelsen af tillægsydelse i forhold til, om en stigning i niveauet kan være en indikation på indirekte takststigninger (tillægstakster indgår ikke i beregningen af takstudviklingen). Brugen af tillægsydelse bliver aktuel, når der er borgere med særligt krævende behov, som ikke kan rummes i den eksisterende takststruktur.

Der skal tages det forbehold, at kommunernes takststrukturer er forskellige. Nogle kommuner har mere enkle takstmodeller med få takstniveauer, mens andre kommuner og regionen har mere udbyggede takstmodeller med mange takstniveauer. Brugen af tillægsydelse kan derfor variere fra kommune til kommune, hvor de mest udbyggede takstmodeller kan håndtere mere komplekse borgere end de ikke så udbyggede modeller.

Driftsherrerne kan opkræve en tillægstakst hvis der, udover tilbuddets basisydelse, er brug for at tilrettelægge en mere individuel og differentieret indsats for at imødekomme borgerens behov og derved give borgeren en tillægsydelse.

Opgørelse af driftsherrernes indtægter på tillægsydelse og indskrivninger over 100 % viser et fald i tillægsydelse på 14 mio. kr. fra 2021 til 2022. Andelen af tillægsydelse set i forhold til det samlede regnskab for hhv. 2021 og 2022 falder fra 8,66 % i 2021 til 8,35 % i 2022.

Udviklingen i 2022 viser, at 11 kommuner har faldende indtægter fra tillægsydelse. Andre 6 kommuner og regionen har oplevet en stigning i deres indtægter på tillægsydelse.

¹⁹ Der er tale om en ny lov med ikrafttrædelse d. 1. januar 2019. Indsatserne tilrettelægges af et Ungdomskriminalitetsnævn og kan dække over forebyggende indsatser såvel som anbringelser uden for hjemmet. Ud over nye indsatser til en ny gruppe af børn og unge, kan udgiftsvæksten også afspejle en organisatorisk omlægning, så Ungdomskriminalitetsnævnet træffer afgørelse om at iværksætte indsatser, som tidligere ville være iværksat i kommunerne (bilagsmateriale til ekspertudvalget, sde 12).

5. DATAKILDER

I arbejdet med analysen er anvendt følgende materiale:

- Ekspertudvalget på socialområdet: Delrapport 1 – foreløbige anbefalinger til en bæredygtig faglig og økonomisk udvikling af socialområdet (maj 2023)
- Ekspertudvalget på socialområdet – Bilagsmateriale til delrapport 1 (maj 2023)
- Aftale om kommunernes økonomi for 2024 (ØK 2024) (maj 2023)
- Komponent - Projekt øget viden om særligt dyre enkeltsager på voksenområdet (januar 2023)
- KL's Analyseprojekt om årsager til udgiftspres på voksenområdet (maj 2022)
- KL oplæg fra KLSocial22– Stigende udgiftspres på socialområdet (november 2022)
- Ledelsesinformation vedrørende regnskab 2022 i Midtjylland (DASSOS) (august 2023)
- Danmarks Statistik (Statistikbanken)

6. ARBEJDSGRUPPEN BAG ANALYSEN

Den fælles kommunale og regionale arbejdsgruppe:

- Maria Eeg Smidt (formand arbejdsgruppen), teamleder i Fælleskommunalt Social – og Sundhedssekretariat i Midtjylland
- Morten Eriksen, kontorchef Region Midtjylland
- Lars Bundgaard Leen, sektionsleder for Myndighed i Silkeborg Kommune
- Kasper Hedegaard Vincents, økonomisk konsulent i Aarhus Kommune
- Anders Dahlwad Kristensen, leder af økonomifunktionen i Horsens Kommune
- Jan Kjeldmann, økonomichef i Randers Kommune
- Christian Brincker Nordbek, chefkonsulent KKR Midtjylland
- Thorbjørn Aagaard, konsulent i Fælleskommunalt Social – og Sundhedssekretariat i Midtjylland

3.6

Strategi og handlingsplan for Europæisk Kulturregion

STRATEGI

Baggrund

Europæisk Kulturregion er en manifestation af de fortsat høje ambitioner på kulturområdet i det midtjyske efter titlen som Europæisk Kulturhovedstad 2017. Partnerskabet bygger således på arven fra det regionale kultursamarbejde mellem Region Midtjylland og de 19 midtjyske kommuner, som blev skabt i forbindelse med kulturhovedstadsåret. Samarbejdet er siden videreført i Europæisk Kulturregion, og partnerskabet har med udgangspunkt i strategi 2020 støttet, udviklet og gennemført en lang række initiativer og indsatser.

Vision

Europæisk Kulturregion vil sikre kulturaktører og kulturens interessenter en stærk udviklingsplatform, som - med fokus på kulturudvikling i det midtjyske - vil lære af de bedste, skabe flere og nye muligheder for kulturaktørerne og forbedre kulturaktørernes udviklingsvilkår - herunder med nationalt og europæisk perspektiv og udsyn.

STRATEGI

Europæisk Kulturregion skal arbejde strategisk med at styrke viden- og kapacitetsopbygning af det midtjyske kulturliv, herunder igennem europæisk samarbejde og udsyn samt et forstærket samarbejde mellem parterne i Europæisk Kulturregion som et middel til at realisere indsatsområderne som det overordnede fokus.

Det sker med udgangspunkt i strategi 2024, som er en revideret videreførelse af strategi 2020 og visionen for Europæisk Kulturregion.

Kommunikation varetages som en tværgående indsats, der støtter op om strategiens indsatsområder og det at få viden til at vandre. Kommunikationsindsatsen er rettet mod kulturaktører, kommuner, regionen og interessenter.

Strategien omfatter følgende indsatsområder:

1. Styrkelse af det europæiske samarbejde og udsyn

Det kan f.eks. omhandle:

- Tiltrækning og afholdelse af europæiske netværks- og kulturarrangementer.
- Fælles ansøgninger til europæiske kulturprogrammer.
- Projektrådgivning og hjælp til fundraising (som Genvej til Europa og Europæisk Kulturbooster).

2. Kulturforum

Et årligt kulturforum målrettet kulturpolitikere.

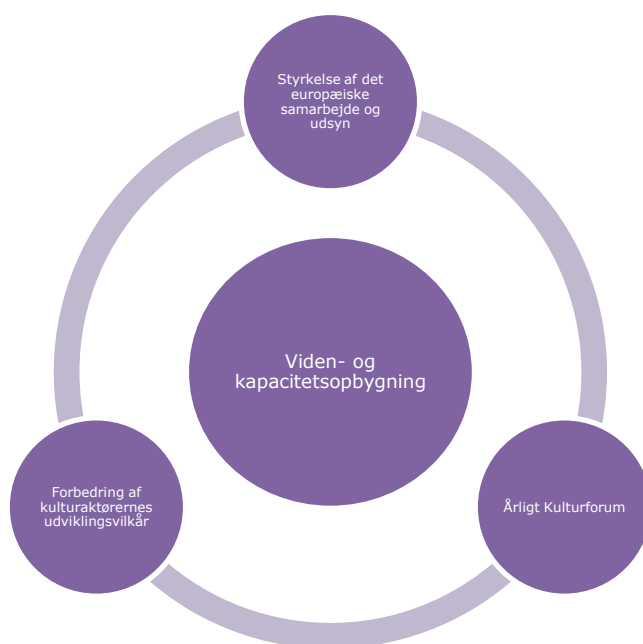
Kulturforums formål er:

- At skabe vidensdeling, netværk og faglig inspiration for politikere.
- At skabe synlighed for kulturlivet i hele regionen.
- At fungere som mødested og prioriteringsrum for politikerne i forhold til kommende indsatser, valg af tematikker mv. i Europæisk Kulturregion.

3. Forbedring af kulturaktørernes udviklingsvilkår

- Styrkelse af vidensdeling og kompetenceopbygning blandt kommuner, kulturinstitutioner og -aktører ved at øge erfaringsudveksling, indhente og aktivere ny viden inden for kulturudvikling samt initiere målrettede, opkvalificerende forløb.
- Udvikling af udvalgte temabaserede indsatser på tværs af kommunerne.
- Aktivisering af Europæisk Kulturregion strategiske indsatser og udvalgte temaer på Kulturmødet Mors.

Figuren neden for viser strategiens elementer og tre spor:



Figur 1: Strategiens elementer

Viden og kapacitetsopbygning

Et stærkt kulturliv til gavn for borgere og besøgende udvikles gennem en stadig tilgang af ny inspiration og erfaringer til kulturinstitutionerne og aktørernes virke og arbejde. Med en målsætning om mere og bedre kultur til flere, har partnerskabet fokus på at styrke det midtjyske kulturliv og de midtjyske kulturaktører i deres udviklingsarbejde. Med de midtjyske behov og udfordringer som afsæt, afsøges både nationale og europæiske muligheder for læring, samarbejde og funding.

Med højde for de opgaver og indsatser på kulturområdet, der allerede varetages af hhv. stat, region, de regionale kulturaftaler og kommuner, er Europæisk Kulturregions dagsorden at koncentrere arbejdet mere solidt omkring viden, udvikling og netværk - med fokus på viden og kapacitetsopbygning, der kan løfte kulturaktørerne og udvalgte tværkommunale dagsordener.

Europæisk Kulturregion præsenterer et partnerskab, hvor vi skal samarbejde om det, vi ikke kan selv hver især, og som ikke ligger i det, man allerede gør i en kommune eller en kulturaftale.

De europæiske ambitioner kræver et stærkt lokalt og regionalt samarbejde. De færreste kulturaktører og -institutioner har internationalt samarbejde som deres kerneopgave, og ikke mange har de fornødne ressourcer og kontakter i forvejen. Med navnet Europæisk Kulturregion sendes et signal om, at kommunerne og regionen understøtter kulturlivet i at række ud, herunder ud over landets grænser, til gavn for udviklingen af vores region.

Organisering og samarbejde

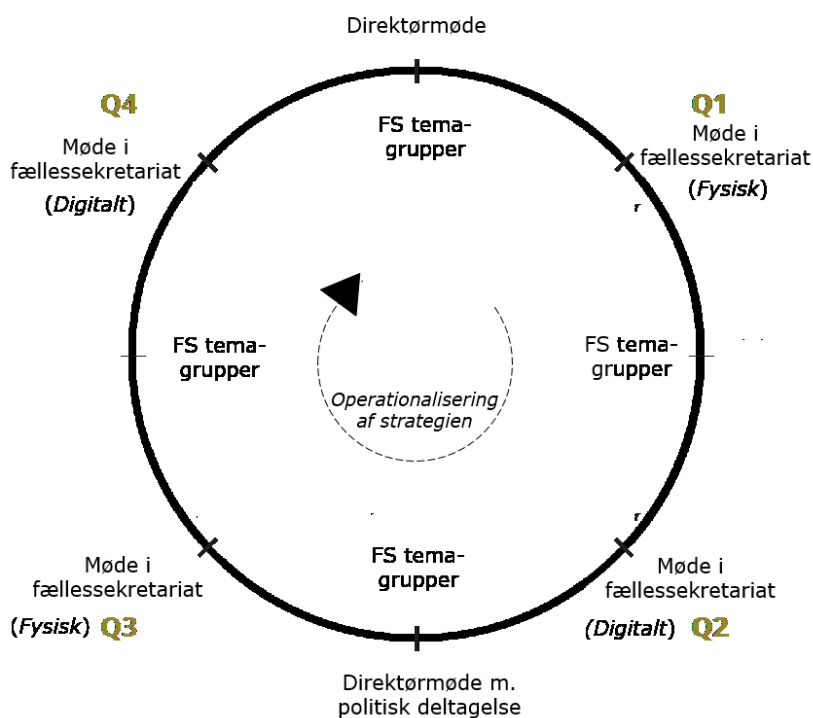
Det er vedtaget at tilpasse styringsmodellen for partnerskabet med henblik på at sikre mere kraft til det operationelle arbejde og mere politisk forankring.

Fællessekretariatet er den drivende kraft i partnerskabet og ansvarlig for udmøntning af strategien i handleplan, arbejdet med gennemgående temaer og generelt 'den daglige drift'. Medlemmerne i fællessekretariatet består af repræsentanter fra CDEU, Region Midtjylland og de 19 kommuner. Det op til den enkelte kommune, om man lader sig repræsentere ved en kulturchef og/eller en kulturkonsulent. Repræsentanterne i fællessekretariatet skal have beslutningsmandat med fra eget bagland, og som led i positivt at understøtte styringsmodellen, er det vedtaget, at det fast er de samme en til to person/er, som deltager i fællessekretariatet.

Parterne indgår aktivt på lige fod i at operationalisere partnerskabet og de konkrete indsatser, som partnerskabet prioriterer at fokusere på. Dette kan gøres ved, at der nedsættes temagrupper, interessegrupper mv., således at ikke alle behøver at samarbejde om alt. Fællessekretariatet mødes fire gange årligt, herunder til to digitale og to fysiske møder. Region Midtjylland er vært ved de digitale møder, mens kommunerne på skift er vært ved de fysiske møder. Værten for det enkelte møde er mødestyrer. Region Midtjylland udarbejder dagsorden til møder i fællessekretariatet.

Den ledelsesmæssige forankring sikres på de årlige direktørmøder ved kommunernes kulturdirektører/fagchefer, CDEU's direktør, regionens udviklingsdirektør og en kommunaldirektør udpeget af kommunaldirektørnetværket. På direktørmøderne drøftes rammerne for fællessekretariatets arbejde, herunder strategi, handleplan og budget.

Det ene af de to årlige møder afvikles ifm. Kulturforum og omfatter politisk deltagelse ved forpersonen for kommunernes kulturudvalg og regionens formandskab i Udvalg for regional udvikling. Politikerne orienteres om fremdriften i partnerskabets prioriterede indsatser og drøfter resultaterne af partnerskabets fælles indsats.



Figur

Partnerskabet introducerer samtidigt et 'EKR i flere hastigheder', der muliggør forskellige grader af engagement. Medlemmerne har mulighed for at gå mere aktivt ind i udvalgte tematikker og således selv bestemme sit engagement i partnerskabet. Det vil give rum for, at nogle medlemmer engagerer sig mere aktivt end andre.

Region Midtjylland tilbyder i lighed med perioden 2020-2023 at stå for sekretariatsfunktionen ifm. møder og herudover at varetage den fælles centrale kommunikationsindsats. Derudover er regionen fortsat partner på lige fod med kommunerne, og det er en fælles opgave at udmønte strategien.

FINANSIERING

Den hidtil besluttede finansieringsmodel fastholdes således, at kommunerne bidrager med 1 kr. pr. år pr. indbygger, og Region Midtjylland matcher beløbet¹. Budgettet bliver således 2,6 mio. kr. pr. år. Derved fastholdes den økonomiske ramme, fordelingsnøgle og regional finansiering af Genvej til Europa og ekstra finansiering af Midtjysk Kulturakademi.

Der kan senere ske en vurdering af, hvorvidt der skal arbejdes for at tilvejebringe yderligere kapital/fondsmidler til at indfri et ambitionsniveau, der ligger ud over det nuværende budget. De økonomiske midler i samarbejdet geares gerne bl.a. via hjemtagning af EU-midler.

¹ Opgørelsen er baseret på tal fra Danmarks Statistik, okt. 2017. Det samlede tal er højere end det årlige beløb på i alt 1,3 mio. kr., derfor opkræves et afrundet beløb, svarende til kommunernes folketal minus ca. 1%. De kommunale bidrag opkræves i første kvartal hvert år.

3.6

Strategi og handlingsplan for Europæisk Kulturregion

HANDLINGSPLAN FOR EUROPÆISK KULTURREGION 2024-2026

Indholdsfortegnelse:

- Indledning og kommunikationsindsats
- Udvikling af europæisk samarbejde og udsyn
- Kulturforum
- Forbedring af kulturaktørers udviklingsvilkår
- Økonomi

Indledning:

Visionen for Europæisk Kulturregion er følgende:

Europæisk Kulturregion vil sikre kulturaktører og kulturens interessenter en stærk udviklingsplatform, som - med fokus på kulturudvikling i det midtjyske - vil lære af de bedste, skabe flere og nye muligheder for kulturaktørerne og forbedre kulturaktørernes udviklingsvilkår - herunder med nationalt og europæisk perspektiv og udsyn.

Handlingsplanen beskriver de tre overordnede og indbyrdes sammenhængende indsatsområder i strategien, som skal være med til at understøtte videns- og kapacitetsopbygningen af det midtjyske kulturliv:

1. Udvikling af europæisk samarbejde og udsyn
2. Kulturforum
3. Forbedring af kulturaktørers udviklingsvilkår

Under hvert indsatsområde er der beskrevet en række konkrete initiativer. De tre indsatsområder spiller sammen og påvirker gensidigt hinanden, og flere aktiviteter understøtter flere indsatser.

Indsatsområderne understøttes fortsat af en fælles kommunikationsindsats, der aktiverer og skaber synlighed for partnerskabet, indsatsområderne og udvalgte tematikker. Kommunikationsindsatsen er rettet mod kulturaktører, kommuner og interessenter (ikke borgerrettet).

I boksen til højre fremgår konkrete kommunikationsindsatser. Hertil kommer, at vi genoptager partnerskabets 'regionale kommunikationsnetværk' med repræsentation fra regionen, CDEU og de enkelte kommuner. Repræsentanterne er ansvarlige for at viderekommunikere og formidle informationer, nyheder og muligheder for deltagelse i kurser, seminarer, workshops mv. i eget netværk og bagland, herunder særligt med fokus på de midtjyske kulturaktører.

Kommunikationsopgaver omfatter:

- Videreudvikling af midtikulturen.dk som digital videndelingsplatform for Midtjysk Kulturakademi.
- Kommunikation og synlighed via partnerskabets hjemmeside, sociale medier og det regionale kommunikationsnetværk.
- Produktion af presse- og markedsføringsmaterialer, programmer, merchandise i forbindelse med afvikling af Kulturforum, Kulturmødet Mors og andre arrangementer.

1. UDVIKLING AF EUROPÆISK SAMARBEJDE OG UDSYN

/Overordnet ansvarlig: CDEU

Et stærkt kulturliv i udvikling er et kulturliv, der samarbejder på tværs af både kommune- og landegrænser. Det er i mødet med andre kulturer, udfordringer og løsninger, at vi finder inspiration til nytænkning og udvikler os. Kulturhovedstadsåret medførte en lang række nye europæiske samarbejder, roller og projekter i det midtjyske kulturliv. Mange af disse relationer og samarbejder lever stadig videre, men der er fortsat brug for en fælles kulturindsats, der styrker viden- og kapacitetsopbygning af det midtjyske kulturliv, herunder igennem europæisk samarbejde og udsyn.

Europæisk Kulturregion er den fælles platform, hvor det midtjyske kulturliv kan mødes og finde inspiration samt udvikle nye samarbejdsprojekter og netværk, nationalt såvel som internationalt, og hvor der stilles ressourcer og kompetencer til rådighed for kulturaktørernes internationale aktiviteter.

Indsatsområdet er forankret centralt i EKR og er relevant på tværs i mange faglige tematikker inden for EKR's aktivitetsområde. Indsatsområdet skal samtidig give mulighed for, at region og de kommuner, som ønsker et intensiveret samarbejde om EU, europæisk samarbejde og udsyn, kan samarbejde dybere om temaet med CDEU som facilitator.

Indsatsområdets formål

Indsatsen skal styrke det midtjyske kulturlivs kompetencer og muligheder for at arbejde europæisk:

- Gennem støtte til udvikling af europæiske projekter og partnerskaber samt rådgivning og vejledning om europæiske støttemuligheder.
- Gennem kompetenceløft og deltagelse i europæiske netværk.
- Gennem tiltrækning og afholdelse af europæiske netværks- og kulturarrangementer.

Initiativer

Rådgivning og kompetenceudvikling (Genvej til Europa)

For særligt de små og mellemstore kulturaktører og -institutioner er der en barriere for at indgå i europæisk samarbejde bl.a. på grund af manglende kendskab til muligheder og tilgang, samt begrænsede administrative ressourcer. Derfor fortsætter Region Midtjyllands kulturrådgivningsprogram "Genvej til Europa", der arbejder med:

- Kompetenceudvikling og rådgivning i forbindelse med udvikling af europæiske projekter.
- Afholdelse af workshops i ansøgningskrivning og rådgivning om europæiske støttemuligheder.
- Relations- og netværksopbygning og hjælp til at finde relevante regionale og europæiske partnere.

Europæisk Kulturbooster

Erfaringer viser, at det er en udfordring for mange kulturaktører at finde de ressourcer, der skal til for at etablere et europæisk samarbejde og til at udarbejde EU-ansøgninger. Herunder særligt, at der ikke findes finansiering til at dække alle de udgifter, der leder op til et europæisk samarbejde som f.eks. partnern møder, ansøgningskrivning mv. Den udfordring har

Europæisk Kulturregion tidligere adresseret via en mikropulje til europæiske projekter. Fra efteråret 2023 er dette tilbud revideret og relanceret i form af 'Europæisk Kulturbooster'.

Europæisk Kulturbooster er et rådgivningsforløb for midtjyske kulturinstitutioner, -organisationer eller andre, der arbejder med kultur i Midtjylland, og som ønsker at afsøge muligheder for europæiske netværk, samarbejde og EU-midler, men som endnu ikke har stor erfaring med det.

Rådgivningen varetages af CDEU's kulturrådgivere, som i samarbejde med kulturaktøren laver en plan for, hvordan denne bedst kommer i mål med de europæiske ambitioner. Midtvejs i forløbet modtager kulturaktøren et tilskud på 25.000 kr. til at afsøge muligheder i Europa eller invitere europæiske partnere til Midtjylland.

Europæisk kulturbooster findes i to udgaver:

a) Strategipakken

Et afsøgende rådgivningsforløb med afsæt i sin egen strategi og udviklingsplaner.

Indhold: 20 timer til rådgivning, research over en periode på 6 måneder og afsluttende med en plan eller strategi for det videre europæiske arbejde.

Antal: 7-10 forløb om året

b) Ansøgningspakken

For kulturaktører, der ønsker hjælp til at komme i mål med en specifik EU-ansøgning.

Indhold: Rådgivning, partnersøgningshjælp og efterfølgende hjælp til at strukturere ansøgning og støtte i skrivningen (40 timer).

Antal: 1-2 forløb om året.

Deltagelse i europæiske netværk og samarbejder

Europæisk Kulturregion understøtter midtjyske kulturaktørers deltagelse i europæiske kulturfaglige netværk med henblik på at styrke relationerne mellem kulturinstitutioner i Midtjylland og relevante samarbejdspartnere på europæisk niveau samt at sikre synlighed for kreative og kulturelle kompetencer i Midtjylland. De europæiske relationer deles på tværs af Midtjylland i forbindelse med Europæisk Kulturregions arrangementer som f.eks. kulturforum, workshops og seminarer.

Som en del af denne bestræbelse, kan Europæisk Kulturregion tilrettelægge faglige studieture med europæisk destination for kulturaktører eller kulturkonsulenter. En særlig mulighed for adgang til europæiske relationer og ressourcer er deltagelse i EU's *Knowledge and Innovation Community for Cultural and Creative Sectors and Industries* (KIC CCSI), hvortil EKR's relation skal afklares.

Tiltrækning af europæiske arrangementer

Partnerskabet bag Europæisk Kulturregion vil arbejde for at tiltrække europæiske netværks- og kulturarrangementer til Midtjylland og på den måde åbne Midtjylland for kulturaktører og andre kulturfaglige. Dette giver synlighed for Midtjylland på den europæiske kulturscene, som igen giver mulighed for at skabe europæiske relationer for midtjyske kulturaktører. Selvom arrangementet fysisk finder sted ét sted i Midtjylland, tilstræbes det at inddrage så stor en del af EKR-geografien som muligt.

2. KULTURFORUM

/overordnet ansvarlig: Kommuner på skift

Et stærkt kulturliv i udvikling er et kulturliv, hvor politikerne har fingeren på pulsen i forhold til at skabe de bedste forudsætninger for, at der er adgang til kunst og kultur for alle uanset, hvor man bor i regionen. Derfor vil Europæisk Kulturregion bidrage til at styrke forståelsen af kunst og kulturs betydning i samfundet. Det sker blandt andet ved at hente inspiration og skabe udviklingsrum for kulturpolitikernes dialog og refleksion over udviklingstendenser i samfundet og hvilke muligheder og udfordringer, det giver for kulturen og dens samspil med omgivende sektorer.

Indsatsområdets formål

Kulturforum er et kulturfagligt og kulturpolitisk 'topmøde' med fokus på kulturfaglig inspiration, politisk ejerskab og forankring samt netværks- og relationsopbygning. Med Kulturforum skabes en fælles referenceramme og fælles fortællinger om regionens kulturliv for kulturpolitikere, kulturens embedsværk og kulturens interessenter i regionen. Kulturforum skal være en stærk kulturpolitisk platform, der danner afsæt for at løfte en fælles dagsorden inden for den kulturpolitiske sektor og bidrager til at brande Europæisk Kulturregion både på den regionale, nationale og internationale kulturscene.

Initiativet:

Indsatsens formål understøttes ved følgende initiativ:

Kulturforum – årligt kulturfagligt og kulturpolitisk topmøde

Kulturforum er et årligt heldags kulturfagligt og kulturpolitisk træf, som Europæisk Kulturregion tilbyder kulturpolitikere, embedsværk og interessenter inden for kulturområdet for at imødekomme behovet for at komme i dialog med andre og hente inspiration – fra hinanden, fra andre regioner, fra andre sektorer, fra Europa, netværk eller partnere.

Målgruppen er primært kommunal- og regionspolitikere i kulturudvalgene og regionsråd samt kulturdirektører, kulturchefer og kulturkonsulenter i de midtjyske kommuner og Region Midtjylland. Det er desuden en ambition at tiltrække nationale og internationale kulturpolitikere jf. fokus på at løfte en fælles dagsorden inden for den kulturpolitiske sektor.

Kulturforum skal desuden være et mødested og et politisk forum for politikerne i kommuner og region, hvor de kan foretage en temperaturmåling på kulturlivet og være med til at sætte retning for Europæisk Kulturregion fremover. I forbindelse med Kulturforum afholdes derfor også det ene af de to årlige direktørmøder med politisk deltagelse.

Kulturforum fokuserer på udvalgte tematikker af relevans for kulturens udvikling. Strategiens indsatsområder danner grundlaget for de emner og temaer, der behandles på Kulturforum. Også aktuelle udfordringer og potentialer i samfundet med relevans for kulturen eller i kulturbranchen

KULTURFORUM 2020-2022

2020 - Aflyst grundet Covid-19

2021

Sted: Langhoff & Juhl Ebeltoft, Syddjurs Kommune

Tema: Kulturhuse

Kobling: Cultural Impact Now - European Conference on Cultural and Creative Spaces

2022

Sted: Tinghallen, Viborg Kommune

Temaer: Digitalisering og bæredygtighed

Kobling: Viborg Animations Festival

specifikt kan danne udgangspunkt for Kulturforums årlige tema, hvorfor der også er fokus på at koble det årlige Kulturforum til relevante arrangementer, konferencer o. lign. af national og international karakter, som måtte finde sted rundt omkring i regionen.

Værtskabet for Kulturforum går siden 2022 på skift mellem kommunerne i Region Midtjylland, som sammen med en arbejdsgruppe udarbejder program og afvikler Kulturforum. I boksen til højre fremgår afviklede og kommende Kulturforum arrangementer 2021-2024.

Der defineres en klar rammesætning for udvikling af Kulturforum i form af en selvstændig 'writer', der skal sikre, at det samlede program har en gennemgående høj kvalitet, tager tydeligt afsæt i EKR's strategi og udvalgte tematikker og trækker på erfaringer fra tidligere års arrangører og kulturforum hvad angår planlægning og afvikling.

KULTURFORUM 2023-2025

2023

Sted: Naturkraft, Ringkøbing Skjern Kommune

Tema: Internationale samarbejder

Kobling: Undersøgelsen "Kulturens internationalisering" – v. Ringkøbing-Skjern Kommune, Aarhus Universitet og Region Midtjylland

2024

Sted: Holstebro Kommune

Tema: tbd

Kobling: 750 års byjubilæum

3. FORBEDRING AF KULTURAKTØRERS UDVIKLINGSVILKÅR

Europæisk Kulturregion vil styrke videns- og kapacitetsopbygning af det midtjyske kulturliv og fremme det tværregionale samarbejde om kultur for at skabe den bedst mulige platform for videndeling og vidensopbygning i et ellers fragmenteret kulturliv.

Et kulturliv med gode vilkår for at udvikle sig professionelt er med til at sikre et varieret kulturudbud af høj kvalitet for regionens borgere – også i fremtiden. Europæisk Kulturregion ønsker derfor at gennemføre aktiviteter, der kan få viden til at vandre på tværs af kulturgerer og fagligheder til gavn for hele kulturlivet.

Indsatsen opererer dermed 'et step før borgerne' og vil desuden koncentrere sig om emner, der er af generel interesse for kulturaktørerne og dermed ikke specifikke emner inden for kulturfaglige genrer.

Indsatsområdets formål

Indsatsen skal fremme videndeling og kompetenceopbygning blandt kulturinstitutioner og – aktører, kommuner og regionen gennem:

- Videndeling og kompetenceopbygning af det midtjyske kulturliv igennem Midtjysk Kulturakademi
- Udviklingsarbejdet med udvalgte temabaserede indsatser på tværs af kommunerne
- Aktivering af Europæisk Kulturregion strategiske indsatser og udvalgte temaer på Kulturmødet Mors

Initiativer

Videndeling og kompetenceopbygning af det midtjyske kulturliv igennem Midtjysk Kulturakademi /Overordnet ansvarlig: Region Midtjylland

Midtjysk Kulturakademi er en platform for deling og opbygning af viden for midtjyske kulturaktører. Akademiet har fokus på at forbedre og skabe gode udviklingsvilkår for kulturaktører i regionen ved at gennemføre udvalgte strategiske indsatser, som skubber til en videre professionel udvikling blandt kulturaktørerne.

Akademiet står organisatorisk på to ben. Indsatsen er født i Region Midtjyllands kulturpolitik 2020-2024 og i 2021 integreret i Europæisk Kulturregion grundet stor synergi i de to strategier. Det betyder også, at regionen gearer indsatsen med ekstra ressourcer ved som minimum at matche økonomien allokeret i Europæisk Kulturregion samt bidrage med lønmidler til en projektleder. Således udmøntes også regionale tematikker gennem Akademiet.

Akademiet er forankret i Europæisk Kulturregion via et uformelt rådgivende organ i form af et advisory board, der fungerer som sparringspartner til akademiet og dets tovholdere og giver input og sparring til hovedelementer og tematisk indhold i den videre udvikling af akademiet.

Midtjysk Kulturakademi gennemfører indsatser, som skubber til en videre professionel udvikling blandt kulturaktørerne. Både i form af udvalgte strategiske indsatser initieret ved akademiet selv samt et løbende fokus på at gribe aktuelle tematikker, udfordringer og behov, der rører sig i kulturbranchen. Ligeledes arbejdes der for at sikre videndeling og erfaringsudveksling på tværs af genrer, grænser og brancher.

I boksene nedenfor fremgår udvalgte afviklede og igangværende indsatser i regi af Midtjysk Kulturakademi (pr. september 2023).

DIGITALISERING

- Digitalisering forfra – fra reaktion til strategi
 - Live stream/ webinar
 - 4 kursusmoduler
 - Lærings-tema på midtikulturen.dk
- Rådgivning om digital omstilling
 - Mikropulje (10 aktører støttet)
- 'Sådan oplever danskerne' (målgruppeværktøj)
 - Seminarer og workshops
 - Partner i videreudvikling af version 2.0
Hvordan kan kulturlivet bidrage til den bæredygtige omstilling?
(samarbejde m. DI, Epinion og TA)

BÆREDYGTIGHED

- "Kulturens unikke rolle i en bæredygtig dagsorden"
 - EU-pilotprojekt støttet af Nordisk Kulturfond. Partnere fra Sverige og Finland.
- Konferencen 'Kan Kulturen redde verden'. Fokus:
 - Hvordan kan kulturlivet bidrage til den bæredygtige omstilling? / Har vi brug for kulturens verdensmål? / Vanebrug og mobilisering - hvordan handler vi –
 - 130 deltagere på DOKK1, Aarhus
- 'Culture Plan Earth' – strategiforløb
 - Open call (13 aktører tildelt forløb)
 - Lancering- og indikatorworkshop
- Udvikling af kulturens verdensmål og bæredygtighedsindeks

Konkret arbejdes der med varierende formater - både med digital videndeling og læring samt analoge tilbud som workshops, kurser, seminarer mv.

Hertil kan der efter behov gennemføres analyser og undersøgelser, der kan have til formål at styrke viden om kulturlivet i regionen, kulturaktørernes udviklingsvilkår og kulturens betydning og potentiale i vores region samt danne vidensgrundlag for de indsatser og temaer, som Europæisk Kulturregion i øvrigt arbejder med.

Igangsættelse af temabaserede indsatser på tværs af regionen

/Overordnet ansvarlige: Lead for den enkelte temagruppe ved kommune eller region.

Europæisk Kulturregion vil opdyrke og dele viden om temaer, som er vigtige for kulturlivet og kommunernes og regionens arbejde med kulturområdet i Region Midtjylland. Som en ny indsats vil Europæisk Kulturregion arbejde med konkrete udvalgte temaer, hvor partnere finder sammen om fælles problemer og mulige løsninger på tværs af både kommuner og region.

Parterne kan proaktivt anvende partnerskabet til at få kvalificeret en indsats, hvor de ikke kan løse deres opgaver alene. Her repræsenterer EKR en fælles pulje af viden og erfaringer, som kan bringes i anvendelse til at skabe nye muligheder for de deltagende parter.

De temabaserede indsatser udvælges i fællesskab og igangsættes og drives af nedsatte temagrupper, der i henhold til temaet udvikler, faciliterer og gennemfører aktiviteter inden for temaets rammesætning.

Der sættes i udgangspunkt gang i to temaer, 'Kultur som sundhedsfremme' og 'Unge engagement i kulturlivet' med henblik på at høste erfaringer med form og indhold set i forhold til samarbejds muligheder. Senere kan det overvejes, om flere temaer skal aktiveres som indsatser.

Parterne deltager i det omfang, som interesse, prioriteter og kapacitet tillader og tager løbende stilling til, hvorvidt de ønsker at deltage i en given temagruppe samt på hvilket 'niveau' de ønsker at deltage.

Hver temagruppe konstitueres løbende som følger:

En lead

Det overordnede ansvar for arbejdet med temaet ligger primært hos 'lead'en, som også skal være klar til at stille noget sekretariatskraft til rådighed for gruppens arbejde ift. indkaldelse af møder mv. 'Lead'en vil være driver for arbejdet med temaet, og rollen vil være ansvarlig for undersøgelse og gennemførelse af indsatser under temaet.

Deltagere

Aktive deltagere vil bistå i arbejdet med temaet, men uden at have det overordnede ansvar. En aktiv deltager er medudvikler på det pågældende tema og bidrager aktivt til planlægning og gennemførelse af indsatser under temaet.

Observatører

Observatører vil som udgangspunkt ikke deltage i planlægningen eller gennemførelse af indsatser under temaet, men sidde med omkring arbejdet for at hente inspiration og danne netværk.

Fremdrift i form af rammesætning, arbejdsgang og -fordeling lægges som udgangspunkt over til den enkelte temagruppe. Temagruppen informerer løbende om udviklingsarbejdet med temaet til det øvrige fællessekretariat og eventuelt direktørgruppen, herunder status på indsatsen, udmøntning af arbejdet, målsætninger mv.

Der allokeres økonomi fra det samlede budget til arbejdet med temaerne og den enkelte temagruppe.

Aktivering af Europæisk Kulturregions strategi og tematikker på Kulturmødet Mors

/Overordnet ansvarlige: Region og kommuner i samarbejde

Europæisk Kulturregion står bag en selvstændig scene (Lysskoven) og programflade med bl.a. dialog, debatter og showcases på Kulturmødet Mors. Målgruppen er primært kulturaktører og sekundært politikere ved at disse så vidt muligt tænkes ind som deltagere i diverse debatter og aktiviteter.

Europæisk Kulturregions tilstedeværelse på Kulturmødet Mors skal styrke videndelingen, inspirationsrummet og netværksdannelsen mellem forskellige aktører i og uden for kulturlivet og bidrage til at skabe dialog mellem aktører, politikere og den fagprofessionelle deltagerkreds.

Kulturmødet Mors samler kunstnere og kulturaktører, magthavere, meningsdannere og borgere for at tage temperaturen på aktuelle temaer i kulturdebatten og bliver klogere i fællesskab. Kulturmødet har i løbet af de sidste ti år udviklet sig til at være det mest betydningsfulde nationale mødested for kulturlivet i Danmark og er derfor en vigtig platform og partner for Europæisk Kulturregion.

På Kulturmødet bringer Europæisk Kulturregion relevante tematikker i spil med afsæt i partnerskabets strategi og udvalgte tematikker, giver smagsprøver på regionens kulturliv og profilerer Europæisk Kulturregion ved at invitere relevante fagfolk, videnspersoner og beslutningstagere til dialog og debat om kulturen – både i national og international optik.

Programmet for Lysskoven udvikles af partnerskabet i fællesskab, hvor både region og kommuner (på skift) bidrager til planlægning og afvikling af programfladen og efter følgende model:

Torsdag

- Arrangeres af Region Midtjylland
- Tager udgangspunkt i strategiens 'spor 3' om Forbedring af kulturaktørernes udviklingsvilkår.
- Herunder bl.a. de udvalgte, strategiske indsatsområder, som Midtjysk Kulturakademi beskæftiger sig og aktuelle udfordringer, tematikker og vidensbehov, som rører sig i feltet.

Fredag

- Arrangeres af 1-3 kommuner og evt. kulturaftalerne og i rådføring med CDEUs kulturrådgivere.
- Tager udgangspunkt i strategiens 'spor 1' om Udvikling af europæisk samarbejde og udsyn.
- Dagens program har dermed det internationale perspektiv som ramme og overligger.

Lørdag

- Arrangeres af udvalgt kulturaktører (*udvælges og koordineres fortsat af sekretariatet*)
- En udvalgt aktør giver smagsprøver på regionens kulturliv inden for fx børnekultur, ungekultur mv.

Der defineres en klar rammesætning for EKR's tilstedeværelse på Kulturmødet Mors i form af en selvstændig 'writer', der skal sikre, at det samlede program har en gennemgående høj kvalitet og tager tydeligt afsæt i EKR's strategi og udvalgte tematikker.

ØKONOMI

Budgettet skal læses som en indikativ ramme, hvor der kan flyttes mellem poster, hvis der bliver behov herfor. Ligeledes afsættes der fortsat afsættes en indikativ ramme på godt 50.000 kr. til afvikling af fysiske møder i hhv. fællessekretariat og direktørgruppen.

Indsatser (beløb i kr.)	2024	2025	2026
Udvikling af europæisk samarbejde			
Genvej til Europa *)			
Udvidet rådgivnings- og tilskudsprogram (Kulturbooster)	500.000	500.000	500.000
Deltagelse i europæiske netværk og samarbejder mm.	300.000	300.000	300.000
Europæisk synlighed og tiltrækning af europæiske arrangementer	150.000	150.000	150.000
I alt	950.000	950.000	950.000
Kulturforum			
Kulturforum - kulturfagligt og kulturpolitisk topmøde	300.000	300.000	300.000
I alt	300.000	300.000	300.000
Forbedring af kulturaktørers udviklingsvilkår			
Midtjysk Kulturakademi **) og vidensopbygning (undersøgelser mv.)	500.000	500.000	500.000
Arbejdet med udvalgte temaer	150.000	150.000	150.000
Synliggørelse af Europæisk Kulturregion på Kulturmødet Mors	300.000	300.000	300.000
I alt	950.000	950.000	950.000
Kommunikation			
I alt	400.000	400.000	400.000
I alt budget	2.600.000	2.600.000	2.600.000

*) Finansieres af Region Midtjylland

**) Geares med yderligere økonomi og projektleder finansieret af Region Midtjylland

3.7

Høringssvar til Region Midtjyllands Visions- og udviklingsplan for socialområdet

Høringssvar fra KKR Midtjylland til Region Midtjyllands visions- og udviklingsplan for socialområdet

Kære Anders Kühnau og Jacob Klærke

Tak for muligheden for at afgive et høringssvar til Region Midtjyllands "visions- og udviklingsplan for socialområdet".

Socialområdet og udviklingen af det specialiserede socialområde er et område som har højeste prioritet hos kommunerne, og hvor vi over de seneste år har tilført stadig flere ressourcer for at imødekomme borgernes behov for hjælp og støtte. Det sker dog i stigende grad på bekostning af de øvrige velfærdsområder vi i kommunerne har ansvaret for.

Samtidig overlever vi borgere med stadig flere komplekse udfordringer, hvilket stiller krav til den faglighed der er til rådighed til de botilbud vi visiterer borgere til.

Fra kommunal side deler vi således bekymringen ift. rammevilkårene på det sociale område i form af knappe ressourcer, et smalt rekrutteringsgrundlag og behovet for kompetenceudvikling og videndeling.

Med de økonomiske realiteter vi oplever i kommunerne, er det derfor vores opfordring og ønske, at I fra regionens side har vedvarende fokus på at drive omkostningseffektive tilbud.

Der nævnes flere steder i visions- og udviklingsplanen, at regionen skal udvikle sin specialisering, men i mindre grad hvordan denne skal spille sammen med kommunale indsatser og under hensyntagen til aktuelle rammer og vilkår for socialområdet. Der savnes endvidere fokus på effekterne af de højt specialiserede indsatser ud fra princippet om mindst indgribende og mest omkostningseffektive indsats.

Der er i visions- og udviklingsplanen et stort fokus på borgerens behov og udvikling, blandt andet under strategisporet "Det hele menneske". Fra det midtjyske kommunernes side bakker op om, at der sættes yderligere fokus på borgerperspektivet og opfordrer samtidig til, at dette udfoldes i tæt samarbejde med kommunerne, der i myndighedssagsbehandlingen allerede er i dialog med borgeren om dennes ønsker og behov.

Dato: 10. oktober 2023

Sags ID: SAG-2022-00298
Dok. ID: 3374551

E-mail: CHBN@kl.dk
Direkte: 2077 2314

Randers Kommune
Randers Rådhus
Laksetorvet 1
8900 Randers

www.kl.dk
Side 1 af 2



Vi ser frem til at visionsplanen omsættes til konkrete handlinger og indgår gerne i dialog og samarbejde herom i den forbindelse, så vi i fællesskab kan styrke udviklingen og videndelingen på det specialiserede socialområde til gavn for borgerne der bor på kommunale eller regionale botilbud.

Vi ser frem til et fortsat godt samarbejde omkring det specialiserede socialområde. Ikke kun i regi af rammeaftalen på det specialiserede socialområde, men også via sundhedsaftalen, hvor fx vi ser frem til at samarbejde om opsporing af unge med udfordringer. Det er en vigtig indsats, som vi er meget optaget af i det tværsektorielle samarbejde, og ser et potentiale for borgerne i at styrke sammenhængen mellem regionspsykiatrien og de forskellige former for botilbud.

Vi gør opmærksom på, at høringssvaret er med forbehold for godkendelse på mødet i KKR Midtjylland den 21. november 2023.

Med venlig hilsen

Torben Hansen, formand KKR Midtjylland

Ib Lauritsen, næstformand KKR
Midtjylland

Dato: 10. oktober 2023

Sags ID: SAG-2022-00298
Dok. ID: 3374551

E-mail: CHBN@kl.dk
Direkte: 2077 2314

Randers Kommune
Randers Rådhus
Laksetorvet 1
8900 Randers

www.kl.dk
Side 2 af 2

3.7

Høringssvar til Region Midtjyllands Visions- og udviklingsplan for socialområdet



VISIONS- OG UDVIKLINGSPLAN

Socialområdet i Region Midtjylland

Forord.....	3
Et socialområde i bevægelse	4
Socialområdets vision.....	6
Det hele menneske	9
Fagligt stærke specialområder.....	13
Ét socialområde.....	17
Tidsplan for indsatser 2024-2027	20

Udgivet november 2023

Version 1

Region Midtjylland – Socialområdet
Tingvej 15A
8800 Viborg
mail: social@rm.dk
www.social.rm.dk

Foto: Jesper Voldgaard

Forord

Socialområdet i Region Midtjylland vil være Danmarks stærkeste højt specialiserede socialområde. Det forpligter regionalt og nationalt, fordi vi kan noget helt særligt. Vi har en unik platform og dygtige medarbejdere på alle niveauer. Vi leverer tværfaglige indsatser af højeste kvalitet og anvender den nyeste viden og effektfulde metoder til at gøre en forskel for vores borgere. Den demografiske, økonomiske og personalemæssige udvikling kalder på nye veje og tværgående samarbejde for at kunne bevare og videreudvikle nogle af landets mest attraktive tilbud på det højt specialiserede socialområde.

Med visions- og udviklingsplanen sætter vi retning for Socialområdet i de kommende år. Vores nye vision fokuserer på borgerperspektivet og den faglige specialisering, der skal til for at understøtte, at borgeren kan udleve sine ønsker, håb og drømme. Visions- og udviklingsplanen bidrager med robuste løsninger på de store udfordringer og er et skridt på vejen mod fremtidens socialområde. Som en del af visionen har vi også udvalgt syv af FN's verdensmål, der kan omsættes til Socialområdets praksis. De tilføjer en ny dimension til vores arbejde, når vi skal udvikle indsatser og finde nye løsninger.

Visionen underbygges af visions- og udviklingsplanens 15 pejlemærker, der er et udtryk for indsatser, der skal bringe Socialområdet tættere på visionens overordnede mål. Pejlemærkerne udstikker ikke detailregulerede handlingsplaner, men sætter retning for hvert af de udpegede indsatsområder. Det sikrer en agil og dynamisk organisation, der er omstillingsparat, hvis udfordringer og behov ændres undervejs.

De indsatser som særligt prioriteres i 2024 er udpeget, mens der vil være en mere fleksibel tilgang til indsatser i 2025-27. Vi mener, at en fleksibel tidsplan er vigtig for at kunne handle politisk, hvis nye udfordringer kræver en ændring i vores prioriteringer. Ligeledes sikrer vi et politisk ejerskab på udviklingen af Socialområdets indsatser i de kommende år.

Vi har udarbejdet visions- og udviklingsplanen i tæt samarbejde med relevante aktører på socialområdet. Kommuner og styrelser samt borger- og pårørende-foreninger har været inddraget gennem forskellige workshops. Ligeledes har Socialområdets egne borgere, MED-system og ledelsesfora været involveret undervejs.

Med visions- og udviklingsplanen skaber vi en rød tråd fra visionen til de enkelte indsatser, så der altid er fokus på at inddrage borgeren, når vi finder nye løsninger. Dermed sikrer vi de bedste forudsætninger for, at Socialområdet i Region Midtjylland kan understøtte den enkelte borger i at udleve sine ønsker, håb og drømme.

Anders Kühnau

Formand for regionsrådet

Et socialområde i bevægelse

Leverandør på det højt specialiserede socialområde

På det regionale socialområde har landets kommuner myndighedsopgaven og det fulde finansieringsansvar. Derimod deles leverandøropgaven af kommunerne, regionerne og de private tilbud. Socialområdet i Region Midtjylland skal fortsat udvikle, fokusere og målrette leverandøropgaven til gavn for borgerne og vores samarbejdspartnere inden for det højt specialiserede socialområde.

Socialområdet i Region Midtjylland ser det som sin primære opgave kontinuerligt at løse de sværeste og mest krævende opgaver for kommunerne på det specialiserede socialområde. Med et stærkt fokus på økonomisk ansvarlighed skal vi fortsat udvikle, fokusere og målrette leverandøropgaven til gavn for borgerne og vores samarbejdspartnere.

Rammevilkårene for socialområdet er under grundlæggende forandring. Det kalder på nye måder at udføre kerneopgaven på og en dynamisk organisation, som kan håndtere store udfordringer, som hurtigt kan tilpasse sig ændrede vilkår og hele tiden er nysgerrig på kommende udfordringer.

Region Midtjylland har, som de øvrige regioner, historisk fortsat en sammensat opgaveportefølje, men kerneopgaven er at understøtte kommunernes myndighedsopgave, udvikle ny viden, efterleve den aktuelle efterspørgsel og drive de højt specialiserede tilbud. I 2020 blev Socialområdet et selvstændigt driftsområde i Region Midtjylland og har i dag udviklet sig til en stærk organisation, der løser komplekse opgaver for kommuner på det specialiserede socialområde.

Socialområdet i Region Midtjylland er en af de største leverandører på det højt specialiserede socialområde i Danmark, og med regionens otte store specialområder har vi et stærkt fagligt og organisatorisk afsæt for at arbejde med målgrupper med meget komplekse funktionsnedsættelser og udfordringer.

Specialområderne har specialiserede indsatser målrettet borgere med bl.a. autisme, udviklingshandicap, hjerneskade samt tale- og hørefordringer. Ligeledes er der indsatser målrettet unge kriminalitets-truede eller -dømte og borgere med socialpsykiatriske udfordringer. Mange af specialområderne er ligeledes VISO-leverandører, der rådgiver samarbejdspartnere nationalt om den nyeste viden og de mest effektive metoder til målgrupperne.

Region Midtjylland stræber efter at være garant for, at der er fagligt kvalificerede tilbud til borgere med komplekse handicaps, individuelle udfordringer og særlige behov. Vi har borgeren i fokus og arbejder efter målet om at udføre den bedst mulige indsats over for borgeren – dette både, før, under og efter et endt forløb, så vi samtidig understøtter borgeren i at udleve sine ønsker, håb og drømme. Derfor er et tæt samarbejde med kommunerne, men også borgeren samt pårørende centralt – et samarbejde, der også er med til at forme og udvikle fremtidens socialområde.

Udfordringer på det højt specialiserede socialområde på kort og mellemlang sigt

Det forventes, at det regionale socialområde i de kommende år særligt skal adressere og forholde sig til følgende udfordringer, der udspringer af bl.a. ændrede rammevilkår, udefrakommende faktorer, der har indflydelse på arbejdet, men også opgavernes kompleksitet:

Knappe ressourcer. Kommunernes økonomi er tiltagende presset, og grænsen for, hvad den enkelte kommune kan løfte af opgaver, vil til stadighed flytte sig. Regionen skal kunne løse nogle af de mest krævende og sværeste opgaver ved at være effektive og finde nye løsninger uden at gå på kompromis med kvaliteten i opgaveløsningen. Det betyder også, at den regionale leverandøropgave tilsvarende må tilpasse sig gennem yderligere specialisering. Denne tendens forventes at fortsætte på mellemlang sigt. Vi vil arbejde målrettet på at udvikle effektfulde og individuelt tilpassede indsatser for borgerne for at imødegå udfordringen med færre ressourcer.

Rekruttering og fastholdelse af faguddannet personale. Manglen på faguddannet personale udgør et stigende og stort problem på socialområdet, hvorfor der er behov for en vedvarende intensiv indsats for særligt at rekruttere og fastholde faguddannede medarbejdere. Vi skal sikre en attraktiv arbejdsplads med de rette folk og kompetencer – vi skal desuden tiltrække en ny generation af medarbejdere på et arbejdsmarked, hvor der mangler faglært arbejdskraft. Vi vil arbejde målrettet for at styrke områdets omdømme, og udvikle nye og mere fleksible arbejdsvilkår, som er attraktive for potentielle medarbejdere på fremtidens arbejdsmarked.

Nødvendig kompetence- og vidensudvikling.

Kravene til specifikke faglige kompetencer, vidensudvikling og faglig viden øges, i takt med at specialområdernes opgaver bliver stadig mere komplekse og specialiserede. På baggrund heraf er der behov for både at styrke arbejdet med kompetence- og vidensudvikling på tværs af specialområderne og samtidig styrke specialområdernes fagpilotuddannelser. Hvert specialområde har egen modulopbygget fagpilotuddannelse til vores medarbejdere, som bygger på målgruppespecifikke metoder og viden. Vi vil arbejde målrettet for at sikre, at vores medarbejdere har de rette kompetencer og ligeledes kan se karriereveje og udviklingsmuligheder på Socialområdet i Region Midtjylland.

Behov for systematiseret videndeling. Der mangler systematisk viden at handle ud fra, og der har generelt været for lidt fokus på at opsamle og nyttiggøre viden om, "hvad der virker". Vi skal i endnu højere grad på tværs af socialområdet, men også til kommunerne og de øvrige regioner, dele nyttig og effektiv viden, der kan inspirere og bidrage positivt til det generelle arbejde med borgerne på socialområdet. Der er desuden behov for implementering af gavnlig viden i praksis, hvor medarbejderne oplever, at der kan ses en effekt i deres arbejde med borgeren. Vi vil udarbejde en ny strategi for vidensbaseret praksis på Socialområdet i Region Midtjylland og indgå samarbejdsaftaler med relevante aktører for at sikre videndeling internt og på tværs af sektorer.

Socialområdets vision

Fokus på borgerens behov og udvikling

Med visionen sætter vi ord på kernen i vores opgave. Det handler om borgeren. Det handler om forandring og udvikling – på borgerens præmisser.

Med visionen vil vi tydeliggøre, at vores indsatser altid tager udgangspunkt i den enkelte borgers behov. Og at indsatsen skal udfoldes i tæt samarbejde med borgere og pårørende. Det kan være et konkret ønske om nærhed i dagligdagen eller hjælp til de små ting i hverdagen. Det kan være håbet om, at man bliver i stand til at kunne klare mere selv. Og så skaber vi forudsætningen for, at borgeren kan sætte sine egne mål og tør drømme om fremtiden.

Med visionen ønsker vi at skabe den positive forandring for borgeren – men med plads til frihed og forskellighed. Derfor er det ude på den enkelte institution og afdeling, at visionen skal gøres til virkelighed. Det kræver frihed til den enkelte medarbejder, der skal sætte sin faglighed i spil for at understøtte borgeren bedst muligt gennem respekt, nysgerrighed og dristighed.

Samtidig skal visionen kunne rumme borgeres forskellige forudsætninger for progression. For nogle borgere kan et mål være at slippe ud af kriminalitet, få et fast arbejde eller have muligheden for at kunne leve et mere selvstændigt liv. For andre borgere består håbet snarere i muligheden for at kunne bevare sine fysiske eller kognitive kapaciteter længst muligt, så der fortsat er mange gode år med deres nærmeste.

Visionens rummelighed kræver først og fremmest en dynamisk organisation med højt specialiserede indsatser og fagligt dygtige medarbejdere, der formår at lytte til borgerens behov og omsætte det mulige til en positiv forandring i den enkeltes liv.

VISION

Visionen "**Vi understøtter borgeren i at udleve ønsker, håb og drømme**" sætter retning for organisationen og skaber et overordnet mål for udviklingen af nye indsatser, metoder og tilgange. Medarbejderne får en kerneopgave i at lytte og inddrage borgeren og tilpasse delmål, så de stemmer overens med den enkeltes behov. Visionen udgør det overordnede mål for organisationen, som danner en rød tråd gennem arbejdet med strategispor, pejlemærker og de udvalgte verdensmål. ■

STRATEGISPOR

De tre strategispor udgør det organisatoriske fundament, som visionen bygger på. Hvert spor har til formål at udvikle dedikerede indsatser, der ud fra hver sit strategiske ståsted har et endemål om at bidrage til borgerens udvikling.

Ét socialområde: Strategien har fokus på samarbejde og kvalitetsforbedringer for at opnå mere effektfulde indsatser i fællesskab. Partnerskaber og videndeling skal prioriteres internt og eksternt.

Det hele menneske: Organisationens skal tage højde for komorbiditet og de komplekse udfordringer, der er omkring borgeren. Pårørende og civilsamfundet er en vigtig ressource, og indsatser skal udvikles i tæt samspil med disse.

Fagligt stærke specialområder: De otte unikke specialområder skal have forudsætninger for at kunne levere højt specialiserede indsatser til målgrupperne. Det kræver fokus på kompetenceudvikling og attraktive arbejdspladser, der tiltrækker og tilknytter dygtige medarbejdere. ■

PEJLEMÆRKER

Visionens overordnede indsatsområder omsættes til 15 pejlemærker, der har til formål at bringe organisationen tættere på visionens mål. Pejlemærker spænder både fra det organisatoriske niveau, hvor partnerskabsaftaler med andre aktører bliver en forudsætning for at kunne indfri visionen til konkrete indsatser om sundhed, borger- og pårørendeinddragelse, bæredygtighed, kompetenceudvikling etc. ■

VI UNDERSTØTTER BORGEREN I AT UDLEVE ØNSKER, HÅB OG DRØMME



Ét socialområde	Det hele menneske	Fagligt stærke specialområder
<p>Vi er en sikker, dynamisk organisation og en attraktiv samarbejdspartner, der leverer tværfaglige indsatser af højeste kvalitet</p> <p>Vi spotter morgendagens ståsted ved at gå forrest med vidensbaseret praksis, nyeste viden og effektive metoder</p> <p>Vi skaber innovative og bæredygtige løsninger, der favner sociale, økonomiske og klimamæssige aspekter</p>	<p>Vi skaber helhedsorienterede indsatser, der tager højde for de komplekse udfordringer, der kan være omkring borgeren</p> <p>Gennem dialog og samarbejde oplever borgere og pårørende et medansvar og indgår som en aktiv del af indsatsen</p> <p>Vi arbejder for lighed i sundhed, så alle borgeres fysiske og mentale sundhed samt trivsel prioriteres</p>	<p>Vores områder er højt specialiserede og er med til at sikre, at alle borgere kan få den rette hjælp og støtte</p> <p>Vi udvikler og tilpasser vores indsatser, så de matcher borgernes behov. Vi arbejder fremsynet og udfordrer vanetænkning</p> <p>Vi er en attraktiv arbejdsplads, der er kendt for god trivsel, et godt arbejdsmiljø og mulighed for personlig og faglig udvikling</p>
<p>Vi arbejder med FN's verdensmål:</p> 	<p>Vi arbejder med FN's verdensmål:</p> 	<p>Vi arbejder med FN's verdensmål:</p> 

Vi arbejder med FN's verdensmål

Vi har alle et fælles ansvar for at løfte FN's verdensmål. Det gælder også på Socialområdet i Region Midtjylland. Derfor har vi valgt, at de skal bruges aktivt og gøres til en integreret del af vores indsatser – der hvor det giver mening. Vi mener, at verdensmålene og vores vision går hånd i hånd. Vi tror på, at et aktivt og dedikeret bidrag til at løfte verdensmålene kan bidrage til vores fælles vision om at bringe borgeren tættere på sine ønsker, håb og drømme.

Vi har udvalgt syv verdensmål, der på hver deres måde er med til at løfte vores indsatser og tilføje en ekstra

dimension. Verdensmålene er nøje udvalgt på baggrund af relevante og væsentlige delmål, der giver værdi i Socialområdets praksis.

De udvalgte verdensmål er:

- Nr. 3** Sundhed og trivsel
- Nr. 4** Kvalitetsuddannelse
- Nr. 8** Anstændige jobs og økonomisk vækst
- Nr. 10** Mindre ulighed
- Nr. 13** Klimaindsats
- Nr. 16** Fred, retfærdighed og stærke institutioner
- Nr. 17** Partnerskaber for handling



BORGERBEGREBET

På Socialområdet i Region Midtjylland anvender vi begrebet *borgere* som en fællesbetegnelse for de børn, unge og voksne, som i en kortere eller længere periode har brug for en specialiseret indsats fra Socialområdet. Begrebet *borger* rummer ligeværdighed og fælles menneskelige rettigheder. Det er et udtryk for en aktiv medskaber af indsatsen og den forandring og udvikling, som ønskes hos og af den enkelte, og dermed altid med individuelt afsæt i barnets, den unges eller den voksnes ønsker, håb og drømme.

Det hele menneske

Strategisporet er fundamentet for at sikre, at vores indsatser udvikles i tæt samarbejde med borgeren, så vi understøtter den enkeltes muligheder for at udleve sine ønsker, håb og drømme. Vi ved, at de bedste resultater opnås, hvis vi er lydhøre over for borgerens behov og tilpasser indsatserne til den enkelte. Strategisporet skal skabe yderligere fokus på borgerperspektivet, så vi møder borgeren med værdighed, ligeværd og respekt.

Den stigende kompleksitet i de udfordringer, der er omkring borgeren, samt borgerens ret til at bestemme over eget liv kalder på, at vi styrker inddragelseskulturen på Socialområdet. Det gælder ikke mindst i vores sundhedsindsatser, der skal ske på borgernes præmisser. Vores indsatser skal favne bredt, så vi kan imødekomme borgere med flere diagnoser og forskellige behov.

Gennem en styrket inddragelseskultur vil Socialområdet skabe systematisk borger- og pårørendeinddragelse på både lokalt og individuelt niveau såvel

som på det strategiske og organisatoriske niveau. Det skal bl.a. ske ved at omsætte de ni grundprincipper for borgerinddragelse i Region Midtjylland under hensyntagen til Socialområdets praksis.

Tiltagene vil styrke dialogen og samarbejdet med borgeren, så borgeren oplever et medansvar for indsatsen. Der er et særligt fokus på sundhedsfaglige indsatser, bl.a. at implementere årlige sundhedscheck for alle borgere på Socialområdet og at skabe helhedsorienterede indsatser ved at øge samspillet mellem sundhedsfaglige og socialfaglige indsatser.

Ligeledes vil vi prioritere samarbejdet med civilsamsfundsorganisationer, så både pårørende og andre frivillige får mulighed for at bidrage til indsatsen lokalt. Med klare retningslinjer for samarbejdet mellem fagprofessionelle, pårørende og frivillige vil det styrke vores tilbud og skabe endnu flere muligheder for den enkelte borger.



VERDENSMÅL NR. 3 Borgerens sundhed og trivsel er en central forudsætning for, at den enkelte kan nå tættere på at udleve sine ønsker, håb og drømme. Vi har særligt fokus på delmål 3.4 gennem vores ambition om at fremme fysisk og mental trivsel. Det gør vi bl.a. gennem sundhedsindsatser, der tager hånd om det hele menneske, så både krop og sjæl prioriteres. Ligeledes er vores helhedsorienterede indsatser i tråd med delmål 3.5, hvor vi vil samarbejde med kommuner om at forebygge og behandle rusmiddelmisbrug.



VERDENSMÅL NR. 10 "Alle skal sikres lige muligheder". Det er ambitionen i delmål 10.3, som ligeledes er vores ideal. I praksis kan målet være uopnåeligt, men vi vil insistere på at mindske uligheden. Det gør vi gennem vores indsatser, der understøtter borgeren til et meningsfuldt liv. Jf. delmål 10.3 tager vi kampen op mod ulighed i sundhed, hvor vi bl.a. vil sikre tidlig opsporing og forebyggende behandling til vores borgere. Ligeledes efterlever vi delmål 10.2 gennem vores ambition om, at borgere og pårørende skal inddrages mest muligt i opgaveløsningen.

Det hele menneske - Pejlemærker



MEDANSVAR TIL BORGERE OG PÅRØRENDE

- 1) **Vi skal sikre, at borgeren kontinuerligt oplever et medansvar og bliver inddraget i indsatsen. Vi skal samtidig have et samarbejde med de pårørende, der er kendetegnet ved løbende inddragelse, orientering, gensidig tillid og åbenhed.**
 - Gennem peer-fællesskaber etablerer vi et rum for genkendelighed, fælleskab med ligestillede og mulighed for inspiration og motivation til andre borgere.
 - Gennem arbejdet med at høre borgernes egne erfaringer og meninger skaber vi løbende borgerinddragelse. Dette gør vi bl.a. med tilfredshedsundersøgelsen "Ordet er dit", som vi vil udvikle til også at omfatte pårørende.
 - Vi vil tilbyde etablering af beboer-, pårørende- og forældreråd på alle vores tilbud, som kan fungere som lokale advisory boards. Det skaber løbende dialog og inddragelse af vores borgere, så de får medindflydelse på deres tilværelse.



EN DEL AF FÆLLESSKABET

- 2) **Vi vil åbne det specialiserede socialområde op mod det omgivende samfund og byde civilsamfundet og frivillige indenfor i vores tilbud. Det vil tilføre merværdi til vores indsatser og give borgerne endnu flere muligheder.**
 - Vi skal understøtte borgerne i at indgå i meningsfulde fællesskaber i og uden for institutionen. Det skal ske gennem dialog og samarbejde med bl.a. idrætsforeninger, så flere udsatte borgere bliver en del af det lokale foreningsliv.
 - Vi vil etablere et tæt samarbejde med civilsamfundsorganisationer for at få flere frivillige ind i tilbuddene og bruge deres forskellige potentialer til gavn for borgeren.
 - Samarbejde med frivillige og civilsamfund skal bygge på regionens principper om frivillighed, så man sikrer nogle klare rammer omkring det – til gavn for både de frivillige, borgerne og de sociale tilbud.



LIGHED I SUNDHED

3) Socialområdets borgere har en lavere gennemsnitlig levealder end resten af befolkningen. Derfor vil vi skabe forudsætningerne for mere lighed i sundhed, så vi tilstræber, at alle borgere får de samme muligheder i livet.

- Vi ønsker at tilknytte bostedslæger til de enkelte institutioner. Det optimerer behandlingstiden og danner en tættere relation mellem læge og borger.
- Vi vil fortsat understøtte muligheden for, at alle vores borgere får et sundhedstjek for at opspore evt. sygdomme. Med fokus på medicin håndtering sørger vi for, at borgere får den optimale behandling og undgår under- og overmedicinering.
- Organisationer fra civilsamfundet kan være bindeled imellem grupper af udsatte borgere og sundhedsvæsenet. Vi inviterer disse til drøftelser om samarbejds muligheder om fællesindsatser i forhold til målgruppen.

4) Vi vil fortsat prioritere den mentale og fysiske trivsel hos den enkelte borger, så vi sikrer de bedst mulige forudsætninger for, at borgeren kan indgå i sociale fællesskaber, håndtere dagligdagens udfordringer og gøremål, men også skabe mulighed for udvikling.

- Borgeren skal have mest mulig indflydelse på eget liv. Derfor arbejder vi aktivt med den enkeltes muligheder for selv- og medbestemmelse, så sundhedsindsatsen foregår i tæt samarbejde med borgeren.
- Vi udarbejder retningslinjer for mental trivsel for at understøtte borgeren til et godt liv. Gennem vores sundhedsindsats inddrager vi både fysiske og mentale faktorer til at motivere borgerne.



HELHEDSORIENTEREDE INDSATSER

5) Socialområdet i Region Midtjylland vil skabe den bedst mulige sammenhæng i indsatsen før, under og efter anbringelse med udgangspunkt i borgerens eget liv.

- Vi samarbejder med kommunerne og bidrager med faglig viden for at sikre tidlig opsporing af unge med udfordringer. Samarbejdet skal forebygge og mindske de mange forskellige og abrupte anbringelsesforløb samt ophold i plejefamilier.
- Vores tilbud skal kunne håndtere borgere med flere diagnoser og sikre den rette behandling. Det kræver både fokus på fysiske og psykiske udfordringer samt socialfaglige indsatser for at skabe de bedste rammer for den enkelte borger.
- Vi vil have fokus på at få borgeren godt videre til det tilbud eller den dagligdag, der venter efter endt ophold på døgninstitution.
- Vi vil indgå i dialog med kommunerne om at nedbringe misbrugsproblematikker blandt vores borgere.



PÅRØRENDEDEFINITION

Det er den enkelte borger, som vurderer, hvem der er vedkommendes pårørende. Det kan eksempelvis være et familiemedlem, en partner, en ven eller andre fra borgerens netværk, som borgeren har en nær relation til. Det er en del af borgerens selv- og medbestemmelsesret at kunne afgøre, hvem der er ens tætteste relationer.

Fagligt stærke specialområder

Strategisporet *Fagligt stærke specialområder* fungerer som visionens faglige fundament, der tager udgangspunkt i vores unikke specialområder og deres specialiseringsprofiler. Der skal være fokus på udviklingen af højt specialiserede tilbud med fagligt dygtige medarbejdere. Desuden skal vi fortsætte udviklingen af attraktive arbejdspladser lokalt, så vi tiltrækker og tilknytter kvalificeret personale.

Den stigende kompleksitet i de udfordringer, der er omkring borgeren, kalder på, at Socialområdet i Region Midtjylland har et vedholdende fokus på at øge specialiseringen og fagligheden. Det kræver stærke specialområder med faglig specialisering, som udvikler, afprøver og anvender nyeste viden og metoder til at understøtte målgrupperne. Det er forudsætningen for at kunne levere indsatser, der matcher den enkelte borgers behov.

Det kræver ligeledes et vedholdende fokus på efteruddannelsesmuligheder i hvert enkelt special-

område samt tværgående kompetenceudvikling for Socialområdets medarbejdere, så Socialområdet understøtter kvalitetsudvikling på tværs af alle specialområder. For at kunne matche de komplekse og specialiserede krav, der stilles til medarbejdere og ledere, vil vi ligeledes have fokus på ledelsesudvikling. Det indebærer et fokus på samarbejde mellem afdelingsledere gennem løbende dialog, sparring og netværksdannelse på tværs af specialområderne.

Samtidig har Socialområdet fortsat brug for fagligt dygtige medarbejdere til at løfte visionen om at understøtte borgeren i at udleve ønsker, håb og drømme. Det gør vi bl.a. ved at styrke Socialområdets omdømme, rekruttere professionelt, sikre fleksible arbejdsvilkår samt skabe fagligt interessante miljøer og et sundt arbejdsmiljø.



VERDENSMÅL NR. 4 Vi har et vedholdende fokus på efteruddannelse og kompetenceudvikling af vores medarbejdere og ledere. Derfor bidrager vi til delmål 4.4 om at øge andelen af unge og voksne med relevante færdigheder. Det sker bl.a. gennem vores fagpilot, der giver medarbejdere specialiseret viden om målgrupperne, ligesom vores samarbejde med aktører om at rekruttere flere til merituddannelser løfter ufaglærtes uddannelsesniveau.



VERDENSMÅL NR. 8 Vi efterlever delmål 8.5, hvor ambitionen er at sikre fuld og produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde for alle kvinder og mænd, herunder personer med handicap. Eks. har vi fokus på at inddrage vores målgrupper i opgaveløsningen gennem peer-fællesskaber, da det både gavner borgere med en nuværende og tidligere tilknytning til vores tilbud. Gennem fleksible arbejdsvilkår bidrager vi ligeledes til delmål 8.6 om at reducere andelen af unge uden for beskæftigelse.

Fagligt stærke specialområder - Pejlemærker



MERE TID TIL BORGEREN

6) Vi vil have et vedholdende fokus på, at der er tid til faglighed og den nære borgerkontakt. Gennem fokus på kvalitetsudvikling, digitalisering og velfærdsteknologi skaber vi forudsætningerne for at kunne opfylde borgerens behov.

- Vi vil være innovative og nysgerrige på, hvordan vi kan forbedre vores indsats. Vi vil udvikle og afprøve nye velfærdsteknologiske løsninger som et middel til at frigive tid og ressourcer, så medarbejderne kan have fokus på fagligheden.
- Vores bygninger skal bidrage til borgernes trivsel. I takt med at specialområdernes opgaver bliver mere specialiserede og komplekse, er der behov for løbende at lave ombygninger og opføre nye specialdesignede byggerier.

7) Vi vil sikre og udvikle den specialiserede indsats, så vi fortsat er førende på den nyeste viden og eksperter i vores specifikke målgrupper. Det er med til at sikre, at vi prioriterer vores ressourcer til det, der gør en forskel for borgeren.

- Vi tilstræber en vidensbaseret praksis i alle vores tilbud. Det skaber forudsætningerne for, at medarbejdere og ledere har viden om, og muligheder for, at anvende de tilgange og metoder, der understøtter borgeren bedst muligt.
- Vi vil prioritere vidensressourcer for at fastholde og udvikle vores position som én af Danmarks førende VISO-leverandører på det højt specialiserede socialområde. Vi vil have fokus på rådgivning og formidling af effektfulde tilgange og metoder.
- Vi vil, i samarbejde med de øvrige regioner, udarbejde en klar definition af, hvad det vil sige at være højt specialiseret samt tydeliggøre effekten af vores indsats i forhold til den enkelte borgers trivsel og udvikling.



TILTRÆKKE DYGTIGE MEDARBEJDERE

8) Vi vil være en attraktiv arbejdsplads for potentielle nye medarbejdere – det drejer sig både om nyuddannede og erfarne medarbejdere inden for alle relevante faggrupper. Det er afgørende for, at vi fortsat kan levere højt specialiserede indsatser til borgerne.

- Ved at skabe attraktive og gennemarbejdede introduktionsforløb får nyansatte en tryk og grundig opstart, så de bliver klædt fagligt på til opgaven og får en tilknytning til arbejdspladsen.
- Vi vil i højere omfang deltage og brande os på job- og uddannelsesmesser. Samarbejdet med uddannelsesinstitutioner skal styrkes, og vi skal udvikle gode praktikforløb for unge.
- Vi vil have fokus på eksternt kommunikation for at styrke Socialområdets omdømme. Gennem sociale medier, og andre relevante medieplatforme, skal unge få kendskab til de muligheder, som Socialområdet i Region Midtjylland tilbyder.
- Vi har fokus på at bevare den faglige kvalitet og integritet ved vikardækning. Derfor tilbyder vi grundig introduktion og oplæring til vores vikarer, så de matcher opgaven.



ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS SKABER TILKNYTNING

- 9) **Et fast personale med kendskab til hinanden, borgere og arbejdsgange er vigtigt for at sikre indsatser af høj faglig kvalitet til gavn for borgere og samarbejdspartnere. Derfor skal vi sikre en god tilknytning af vores nuværende medarbejdere.**
- Vi skaber forudsætninger for arbejdsglæde og god trivsel ved at prioritere fleksible arbejdstider til vores medarbejdere. Individuel vagtplanlægning skal sikre fokus på den enkeltes muligheder og behov.
 - Vi vil udarbejde en seniorpolitik, der gør det attraktivt for erfarne medarbejdere at forblive i stillingen. Det kan være fleksible tilbud, der gør det muligt for seniorer at beholde stillingen på fuld eller nedsat tid.
 - Vi vil forebygge og nedbringe sygefravær gennem en helhedsorienteret arbejdsmiljøtilgang, der fremmer psykologisk tryghed. Vi vil bl.a. benytte vedholdende team- og ledelsescoaching til at sikre implementering af arbejdsmiljøindsatsen lokalt.
 - Vi vil forbedre mulighederne for internt jobskifte, så medarbejdere kan skifte mellem tilbud og specialområder. Det giver medarbejderne flere karrieremuligheder, hvor de kan veksle mellem de forskellige specialiseringsprofiler, som Socialområdet i Region Midtjylland rummer.



UDVIKLING AF MEDARBEJDERE OG LEDERE

- 10) **Vi vil være Danmarks stærkeste højt specialiserede socialområde. Det kræver dygtige medarbejdere med den højeste faglighed. Derfor prioriterer vi efteruddannelse og kompetenceudvikling til ansatte og ledere, så der er et løbende fokus på at udvikle og højne fagligheden.**
- Vores fagpilotuddannelser giver vores medarbejdere specialiseret viden og relevante metoder i forhold til vores målgrupper i de enkelte specialområder. Vi vil evaluere og videreudvikle vores fagpilotuddannelser, så medarbejderne fortsat har de rette kompetencer og værktøjer til at kunne løse højt specialiserede opgaver.
 - Vi vil tilbyde ufaglærte et uddannelsesløft gennem merituddannelser. Det hæver det faglige niveau i tilbuddene og øger chancen for, at medarbejdere forbliver tilknyttede til faget og vores organisation.
 - Vi vil opsøge nye samarbejds muligheder med kommuner for at lave fælles kompetenceudvikling af medarbejdere på socialområdet – på tværs af sektorer.
 - Gennem ledelsesudvikling vil vi styrke ledelse. Vi vil have fokus på samarbejde ved at sikre adgang til ledelsesnetværk på tværs, der kan bruges til sparring og dialog. Ledelsen skal være i stand til at kunne løse opgaven og bedrive god og tydelig ledelse, der overlader mest muligt tillid og ansvar til medarbejderne lokalt.



ORGANISERING PÅ SOCIALOMRÅDET

Den overordnede ledelse af Socialområdet består af en socialdirektør og vicedirektør med en socialfaglig profil. Der er tale om en énstregen ledelsesmodel, hvor socialdirektøren referer til koncerndirektionen i Region Midtjylland og indgår i koncerndirektionen i Region Midtjylland. Områdecheferne på de regionale specialområder referer til socialdirektøren. Da de otte specialområder har forskellig volumen og geografiske forudsætninger, er specialområdets ledelsesstruktur tilpasset hvert enkelt specialområde.

Ét socialområde

Strategisporét *Ét socialområde* er det organisatoriske fundament bag vores ambition om at udvikle et stærkt og samlet socialområde, hvor vi alle har et fælles mål om at optimere og forbedre indsatser til borgerne gennem tæt samarbejde og koordinering på tværs.

Vi skaber en effektiv og robust organisation, der er omstillingsparat over for ændringer i rammevilkårene eller samarbejdspartneres behov. Med kvalitetsudvikling af tværgående løsninger sikres høj faglig specialisering i de enkelte tilbud. *Ét socialområde* afspejler sig i konkrete indsatser såsom professionelle og effektfulde tilbud, ensartet dokumentationspraksis, bæredygtighedsinitiativer og systematiseret videndeling.

Eksternt vil vi bl.a. have fokus på tætte partnerskaber, så vi får opbygget et mere forpligtende og systematiseret samarbejde med andre aktører på det sociale område. Det drejer sig bl.a. om at skabe mere smidige sektorovergange gennem tættere

koordinering med kommunerne. Ligeledes skal vi samarbejde med psykiatrien og somatikken om at sikre, at overgangen fra sundhedsvæsnet til socialområdet forløber bedst muligt og på borgerens præmisser. Herunder vil vi involvere civilsamfundet i at finde nye løsninger. Vi vil også have et vedholdende fokus på videndeling på tværs af aktører, så vi fortsat udvikler de mest effektive metoder og tilgange og formår at spotte morgendagens ståsted.

Internt vil vi sikre et sammenhængende socialområde på tværs af alle specialområder. Ved at samarbejde, koordinere og samskabe indsatser og udvikling af et fælles sprog skaber vi forudsætninger for, at vi kan lære af hinanden, driftsoptimere og forhøje kvaliteten i vores tilbud. Det er der behov for i en tid, hvor kompleksiteten i de opgaver og udfordringer, der omgiver borgeren, er stigende. Det kalder på fælles løsninger for at sikre, at Socialområdet i Region Midtjylland også fremadrettet kan varetage nogle af de sværeste og mest krævende opgaver på det specialiserede socialområde.



VERDENSMÅL NR. 13 Gennem lokale initiativer på hvert enkelt tilbud skaber vi et grønnere og mere bæredygtigt socialområde, så vi også bidrager til verdensmål nr. 13. Bekæmpelse af madspild, affaldssortering og fokus på biodiversitet er bare nogle eksempler. Vi vil også arbejde målrettet med delmål 13.2 om undervisning og oplysning ved at klæde vores borgere og medarbejdere bedst muligt på til at kunne handle bæredygtigt.



VERDENSMÅL NR. 16 I tråd med delmål 16.6 sætter vi en ære i at sikre en effektiv, ansvarlig og gennemsigtig organisation. Det gør vi bl.a. gennem en ny takststruktur, der gør omkostningerne gennemskelige. Delmål 16.7 om lydhøre og inkluderende beslutningsprocesser er ligeledes et kerneområde for Socialområdet, som vi skaber gennem MED-systemet, borgerpaneler samt dialog og involvering af civilsamfundet.



VERDENSMÅL NR. 17 Vi efterlever delmål 17.17 ved at tage initiativ til partner- og samarbejdsaftaler med aktører på socialområdet med udgangspunkt i en fælles målsætning om kvalitetsforbedringer. Det drejer sig bl.a. om et tættere samarbejde med psykiatrien og somatikken for at forbedre borgernes overgang fra sundhedsvæsen til socialområdet, ligesom vi ønsker tætte partnerskaber med kommuner og civilsamfundsorganisationer for bl.a. at kunne lære mere af hinanden.

Ét socialområde - Pejlemærker



ATTRAKTIV SAMARBEJDSPARTNER

11) Socialområdet i Region Midtjylland skal være en troværdig og attraktiv samarbejdspartner for kommunerne. Leverandøropgaven skal udføres økonomisk ansvarligt og med fokus på effektfulde indsatser.

- Vi udvikler et nyt takstgrundlag, under hensyntagen til behovsændringer, med fokus på øget gennemsigtighed i prissammenhængen.
- Vi vil sikre rammer for løbende dialog og samarbejde mellem kommune og region. Derfor vil vi bl.a. lave et årligt dialogmøde med kommunerne.
- Gennem systematiseret opfølgning på indgåede aftaler sikrer vi, at opstillede mål løbende justeres og opfyldes.
- Vi vil indgå i dialog med kommunerne om udviklingen af nye samarbejdsformer og skabe nye, innovative løsninger til borgerne, herunder muligheden for matrikelløse indsatser og udslusnings-tilbud.

12) Gennem et stærkt internt samarbejde på tværs af specialområderne vil vi udnytte ressourcer bedst muligt til gavn for organisationen og den enkelte borger.

- Med et nyt fælles kvalitetssikringssystem sikrer vi, at praksis er i overensstemmelse med Socialtilsynets kvalitetsmodel. Gennem årlige afrapporteringer udvikler vi løbende fremtidige indsatsområder.
- Med et nyt socialfagligt it-system er ambitionen, at vi får en mere ensartet dokumentationspraksis, så der bliver mere tid til den enkelte borger. Med bedre dataunderstøttelse styrker vi forudsætningerne for at kunne dokumentere og formidle effekten af vores indsatser.



TÆTTE PARTNERSKABER

13) Socialområdet i Region Midtjylland skal opsøge forpligtende partnerskaber med udgangspunkt i borgerens behov og med særligt fokus på sammenhængende forløb og smidige sektorovergange. Partnerskaber skal omfatte blandt andet psykiatrien, somatikken, kommunerne, pårørende, civilsamfundet og andre.

- Gennem professionel matchning vil vi sikre, at borgeren får det rette tilbud – og vi er lydhøre over for borgerens egne ønsker.
- Vi går i dialog med kommuner om at sikre gode overgange, så borgeren understøttes hele vejen fra botilbud til eget hjem. Ligeledes skal vi sikre forudsætningerne for, at børn og unge får en tryk overgang til voksenlivet.
- Vi vil lave en borger- og pårørendepolitik, som har fokus på at inddrage pårørende- og andre civilsamfundsorganisationer i vores indsatser.
- Samarbejdsaftale med psykiatrien skal sikre gode forløb for borgeren i overgangen mellem psykiatri- og socialområdet.
- Vi vil indgå i dialog med de forskellige tilsynsmyndigheder for at imødegå modsatrettede krav og undersøge muligheder for samordning af tilsynsbesøg.



VIDENDELING PÅ TVÆRS

- 14) Socialområdet i Region Midtjylland vil prioritere vidensudvikling og udvikling af nye metoder gennem stærke vidensmiljøer på tværs af kommuner, regioner og uddannelsesinstitutioner.**
- Vi vil udarbejde en ny strategiplan for vidensbaseret praksis, der skal sætte retning for Socialområdets vidensarbejde i de kommende år.
 - Forpligtende partnerskabsaftaler mellem region, kommuner og uddannelsesinstitutioner skal sikre mere vidensudvikling, som distribueres mellem alle parter for at opnå merværdi på tværs.
 - Vi vil dele resultater og strategier på tværs af specialområder for at sikre videndeling om nye udviklingsprojekter. Det sikrer forudsætningen for, at effektfulde og virksomme indsatser når ud til alle tilbud.
 - Socialområdet i Region Midtjylland skal, sammen med de øvrige regioner, spille en væsentlig rolle i specialiseringsdagsordenen i regionen og på det nationale område. Socialområdet skal deltage i videndebatter og bidrage aktivt til afstigmatisering af området.



ET GRØNNERE SOCIALOMRÅDE

- 15) Vi vil skabe et grønt og bæredygtigt socialområde, der tager hensyn til mennesker, miljø og økonomi. Bæredygtighed omfatter både klimahandling, robust økonomi og oplyste borgere.**
- Vi gør Socialområdet mere bæredygtigt gennem reduktion af forbrug og ved at undgå madspild, genbruge fremfor at købe nyt og sortere og genanvende affald. Vi vil prioritere biodiversitet på vores matrikler og overgå til en fossilfri vognpark.
 - Vi vil udfase fossile energikilder. Det gør vi bl.a. ved at udskifte olie- og gasfyr til varmepumper eller overgå til fjernvarme på de enkelte tilbud.
 - Vi reducerer energiforbruget ved bl.a. at investere i energibesparende belysning på vores tilbud. Desuden vil vi arbejde strategisk med energiledelse for at udvikle og implementere lokale tiltag.
 - Gennem undervisning og oplysning vil vi understøtte vores borgere og medarbejdere til at træffe bæredygtige valg i dagligdagen.
 - Vi vil være en attraktiv og socialt ansvarlig arbejdsplads med et bæredygtigt arbejdsmiljø og en mangfoldig personalesammensætning.
 - Vi vil implementere Region Midtjyllands bæredygtighedsstrategi under hensyntagen til Socialområdets praksis.

Tidsplan for indsatser 2024-2027

	Ét socialområde	Det hele menneske	Fagligt stærke specialområder
2024	<ul style="list-style-type: none"> Nyt takstgrundlag (pilotprojekt) Igangsætte implementering af nyt socialfagligt it-system Udarbejde ny strategi for vidensbaseret praksis Facilitere årligt dialogmøde med kommuner 	<ul style="list-style-type: none"> Bostedslæger (Holmstrupgård) “Ordet er dit” til borgere er fuldt implementeret “Ordet er dit” til pårørende (pilotprojekt) Udarbejdelse af borger- og pårørendepolitik 	<ul style="list-style-type: none"> Pilotprojekt for seniorer Flere pladser på merituddannelsen for pædagoger Ledelsesudvikling for afdelingsledere
2025-2027	<ul style="list-style-type: none"> Implementering af nyt takstgrundlag på hele socialområdet Implementering af fælles kvalitetssikringssystem Samarbejdsaftale med psykiatrien Professionel matchning Undervisning og oplysning om bæredygtighed målrettet borgere Forpligtende partnerskabsaftaler om vidensudvikling Implementere Region Midtjyllands bæredygtighedsstrategi 	<ul style="list-style-type: none"> Lokale borger- og pårørenderåd “Ordet er dit” konceptet udbredes på landsplan (de sikrede institutioner m.fl.) Etablering af peer-fællesskaber Handleplan vedr. misbrugsproblematikker Samarbejdsaftaler med civilsamfundsorganisationer 	<ul style="list-style-type: none"> Udbrede tiltag fra senior pilotprojekt Udbrede introduktionsstillinger på tværs Aftale med faglige organisationer om fleksibel arbejdstid Udarbejde tværregional definition af højt specialiserede tilbud Implementere mulighed for internt jobskifte Afprøvning af nye velfærdsteknologiske løsninger Fælles kompetenceudvikling på tværs af sektorer

Tidsplanen er en skitse for hvornår de konkrete indsatser forventes igangsat og dermed have særligt fokus på Socialområdet. Tidsplanen er dynamisk, så organisationen er gearet til at handle på eventuelle nye udfordringer eller behovsændringer. Således er

indsatserne for 2024 udpeget, mens indsatserne for 2025-27 vil blive prioriteret i tæt dialog med psykiatri- og socialudvalget i Region Midtjylland. Tidsplanen for det kommende år vil blive revideret hvert år i forbindelse med den årlige afrapportering til regionsrådet.

4.1

Udpegning til regionalpolitiske fora

Kommissorium: Regionalpolitisk forum om arealer til den grønne omstilling

Region Midtjylland inviterer kommuner, borgere, vidensinstitutioner, virksomheder og organisationer til samarbejde om at udvikle konkrete løsninger og initiativer, der kan svare på nogle af de store spørgsmål og udfordringer, som Midtjylland står over for. En af udfordringerne er at finde tilstrækkelige arealer til den grønne omstilling. Løsninger og initiativer fra regionalpolitisk forum om arealer til grøn omstilling vil indgå i regionens regionale udviklingsstrategi.

Udfordringen

Klimaforandringer, ressourcemangel og overforbrug har skabt akut behov for at sætte fart på den grønne omstilling af samfundet.

Den globale udvikling de seneste år – fx krigen i Ukraine – har yderligere understreget vigtigheden af energiuafhængighed. Men hvis de høje ambitioner om grøn omstilling af energiproduktionen skal indfries, kræver det plads. Til solceller, landvindmøller og anden bæredygtig energiproduktion. Samtidig er der en række andre ønsker til anvendelsen af arealerne, så plads er en mangelvare i Danmark – og ikke mindst i det midtjyske.

Danmark dækker i dag kun 55 procent af sit eget energiforbrug og er derfor afhængig af energiproduktion i andre lande. En gennemgang af otte midtjyske kommuners DK2020 klimahandlingsplaner viser et meget stort behov for arealer til sol-og vindenergi. Det forventes, at alene solceller vil optage ca. en procent af Danmarks areal i 2035. Dertil kommer ønsker om andre formål som råstofgravning, rent grundvand, skovrejsning, landbrug, ny infrastruktur til transport, lagring af CO₂ og produktion af nye brændsler som f.eks. Power-to-X. Klimaforandring kalder på klimatilpasning, biodiversiteten skal øges, der skal bygges boliger, udvikles byer og produceres fødevarer. Og også den menneskelige trivsel skal tænkes ind i arealanvendelsen.

Samtidig er "Ikke i min baghave"-tankegangen et velkendt fænomen - både for vindmøller, men også solceller og biogasanlæg. Det er nødvendigt bl.a. at samarbejde med de aktuelt 34.000 medlemmer i foreninger, der arbejder for at mindske nabogener ved store vindmøller, og de foreninger mod vindmøller, der er i alle midtjyske kommuner.

Hvis alle ønsker skal indfries, er der behov for 140 procent af Danmarks areal. Den store udfordring er derfor, hvordan de midtjyske arealer anvendes mere effektivt, samtidig med, at den nødvendige grønne energiproduktion sikres, men uden at gøre skade på natur, miljø og menneskers trivsel.

Lige nu er der økonomisk momentum og kraft i etablering af vedvarende energi. I dette regionalpolitiske forum skal vi sammen undersøge, hvordan vi udnytter den kraft til også at nå andre mål og ønsker til brug af vores arealer, samtidig med at vi sikrer naboers opbakning til projekterne.

Det kræver samarbejde at løse så sammensatte problemstillinger. Derfor nedsættes regionalpolitisk forum om arealer til den grønne omstilling, som skal arbejde med at finde løsninger på følgende spørgsmål:

1. Hvordan kan vi sammen sikre arealer til øget produktion af grøn energi i Midtjylland og tilgodese alle de andre formål?
2. Hvordan sikrer vi sammen at øget produktion og anlæg af vedvarende energi skaber værdi for de lokalområder, der lægger arealer til?
3. Hvordan sikrer vi den bedste energiinfrastruktur i Midtjylland i sammenhæng med andre behov?

Det regionalpolitiske forum om arealer til den grønne omstilling afgiver en række anbefalinger, som medlemmerne derefter søger implementeret i fællesskab eller hver for sig gennem deres respektive organisationer. Vi vil også afsøge muligheden for et fortsat samarbejde, da usikkerheden og kompleksiteten i klimaudfordringerne samt de mange mulige løsninger gør det umuligt for én aktør at løse dem.

2

Arbejdsform

Regionalpolitisk forum om arealer til den grønne omstilling arbejder i 1. halvår 2024.

Udfordringen er kompleks og kræver at mulige løsninger udforskes fra forskellige perspektiver, inden anbefalinger til løsninger og initiativer foreligger. Der arbejdes i tre møder:

1. Første møde fokuserer på, hvad vi ved om problemets omfang (data og analyser) og muligheder, samt hvilke spørgsmål, der giver mest mening at arbejde videre med.
2. Andet møde fokuserer på mulige svar på de definerede spørgsmål. Her inviteres eventuelt relevante videnspersoner til at deltage i drøftelsen med regionalpolitisk forum.
3. Tredje møde fokuserer på anbefalinger til handlingsanvisende løsninger og initiativer.

Der kan til møderne inviteres andre relevante aktører, som skal bidrage med nye vinkler. Når det regionalpolitiske forum har afgivet anbefalinger til løsninger og initiativer, beslutter regionsrådet, hvilke løsninger og initiativer Region Midtjylland skal realisere.

Anbefalingerne fra regionalpolitisk forum om arealer til den grønne omstilling vil ligeledes indgå i den regionale udviklingsstrategi, der sendes i høring i Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse og i offentlig høring.

Det regionalpolitiske forum sekretariatsbetjenes af regionens administration under ledelse af udviklingsdirektøren.



Deltagere

Regionalpolitisk forum om arealer til den grønne omstilling er sammensat af repræsentanter fra kommuner, stat, vidensinstitutioner, erhvervsliv, civilsamfund, organisationer og region.

Deltagerne repræsenterer mange forskellige interesser og facetter med henblik på at få en mangfoldig dialog og diskussion. Listen af deltagere er ikke endelig, idet regionens samarbejdspartnere inviteres til at være med til at pege på flere relevante aktører, når kommissoriet foreligger.

Der vil blive inviteret deltagere fra følgende aktørkreds:

1. Byrådsmedlem (udpeges af KKR Midtjylland)
2. Byrådsmedlem (udpeges af KKR Midtjylland)
3. Kommunale planlæggere (f.eks. fra Ringkøbing Skjern, Norddjurs, Holstebro, Herning)
4. Civilsamfundet (f.eks. repræsentanter fra de kommunale lokalråd og lokale energifællesskaber)
5. Ungeklimarådet
6. SAMFUNDSFORMERNE
7. Midtjyske landbrug
8. Pensionselskaber
9. Landdistrikternes Fællesråd
10. SEGES Innovation
11. Velas landbrugsrådgivning
12. Fremtidens Bæredygtige Landskaber
13. Friland
14. Økologisk Landsforening
15. Landbrug & Fødevarer
16. Danmarks Naturfredningsforening
17. Danske Naturparker - Friluftsrådet
18. Green Power Denmark
19. BioCirc
20. Eurowind Energy
21. Better Energy
22. Teknologirådet
23. Concito
24. Aarhus Universitet Foulum
25. Aarhus Universitet
26. Ålborg Universitet
27. Landbrugsstyrelsen
28. Naturstyrelsen
29. Energistyrelsen
30. Antropolog Simon Lex
31. Filosof Jeannette Søgaard
32. Regionsrådsmedlem (udpeges af regionsrådet)
33. Regionsrådsmedlem (udpeges af regionsrådet)
34. Regionsrådsmedlem (udpeges af regionsrådet)

4.1

Udpegning til regionalpolitiske fora

Kommissorium: Regionalpolitisk forum om reduceret forbrug

Region Midtjylland inviterer kommuner, borgere, videninstitutioner, virksomheder og organisationer til samarbejde om at udvikle konkrete løsninger og initiativer, der kan svare på nogle af de store spørgsmål og udfordringer, som Midtjylland står over for. En af udfordringerne er at reducere vores forbrug. Løsninger og initiativer fra regionalpolitisk forum om reduceret forbrug vil indgå i regionens regionale udviklingsstrategi.

Udfordringen

Forbruget stiger i takt med, at der bliver flere borgere, og vores købekraft vokser. Det lægger pres på vores knappe ressourcer, og det forårsager betydelige CO₂-udledninger og miljøproblemer. Alarmerende globale beretninger om menneskabte klimaforandringer i form af tørke, skovbrande og oversvømmelser har for alvor sat streg under, at der er behov for ændrede vaner og forbrugsmønstre, og at handling her og nu er påkrævet.

Danmark er et foregangsland på mange områder. Desværre også når det kommer til forbrug. Hvert år forbruger hver dansker, hvad der svarer til 24,5 tons jomfruelige materialer, dvs. naturressourcer, som endnu ikke har været brugt til menneskelige formål. Til sammenligning ligger det globale snit på 11,9 tons. Danmark skal helt ned på otte tons per person for at have et bæredygtigt forbrug.

Et stort forbrug genererer også en stor mængde affald. Dette illustreres blandt andet ved den offentlige sektors udgifter til affaldshåndtering, som er steget fra 4,7 mia. kr. i 1995 til 15,3 mia. kr. i 2020. På sundhedsområdet i Region Midtjylland kommer eksempelvis 80 procent af CO₂-udledningen alene fra forbruget af varer og tjenesteydelser.

Samtidig kan aktiviteten i samfundet ikke blot standses. Men det står klart, at det skal gøres muligt at genanvende mere og reducere mængden af affald. Det kræver fokus på hele forsyningskæden, og det kræver samarbejde og mobilisering på tværs af producenter og aftagere af produkter.

Der skal gives mere tilbage end der tages - særligt når det gælder fornybare ressourcer fra de biologiske kredsløb. Samtidig skal materialer i højere grad genanvendes i nye produkter, når det gælder de ikke-fornybare ressourcer. Fx sjældne jordarter, der anvendes

til blandt andet teknologi og plastindpakning af fødevarer. I det hele taget skal forbruget reduceres og produkter repareres, laves af rene materialer og holde længere.

I Danmark er det kun fire procent af materialeforbruget, der stammer fra genanvendte materialer. 28% af vores affald ender til forbrænding eller deponi. Tre brancher er særligt belastende: Byggebranchen, fremstillingsindustrien og fødevarerindustrien. De områder vil vi derfor have som fokus og udgangspunkt for arbejdet med regionalpolitisk forum om reduceret forbrug.

Både private, virksomheder og det offentlige kan – og skal – være med til at skabe de nødvendige forandringer, og det kræver fokus både nationalt, regionalt og lokalt. Målet med regionalpolitisk forum om reduceret forbrug er at finde frem til initiativer, som medlemmerne derefter søger implementeret i fællesskab eller hver for sig gennem deres respektive organisationer. Samtidig afsøger vi muligheden for et fortsat samarbejde, da usikkerheden og kompleksiteten i ressourceudfordringen samt de mange mulige løsninger netop kræver helhedsperspektiv og samarbejde på tværs.

Forummet tager udgangspunkt i følgende arbejdsspørgsmål:

1. Hvordan kan vi sammen sikre, at vi reducerer forbruget i det midtjyske?
2. Hvad kan vi konkret gøre inden for de tre områder: Byggematerialer, tekstil og fødevarer?
3. Hvordan og hvad skal vi samarbejde med nationale og internationale aktører om ift. at fjerne de strukturelle barrierer for mindsket forbrug?

Arbejdsform

Regionalpolitisk forum om reduceret forbrug arbejder i 2. halvår 2023.

2

Udfordringen er kompleks og kræver at problemet udforskes fra forskellige perspektiver, inden anbefalinger til initiativer foreligger. Der arbejdes i tre møder:

1. Første møde fokuserer på, hvad vi ved om problemets omfang (data og analyser) og hvad forbrug er. Vi får inspirationer og afsøger hvilke spørgsmål det vil være relevant at arbejde videre med.
2. Andet møde fokuserer på at undersøge og perspektivere de forskellige områder, og deres relevans i forhold til udfordringen samt hvem der vil arbejde videre med hvad.
3. Tredje møde fokuserer på anbefalinger til handlingsanvisende løsninger og initiativer.

Til møderne kan der inviteres andre relevante aktører og videnspersoner ind efter behov, som kan bidrage med nye vinkler.

Når det regionalpolitiske forum har afgivet anbefalinger til løsninger og initiativer, beslutter regionsrådet, hvilke løsninger og initiativer Region Midtjylland skal realisere.

Anbefalingerne fra regionalpolitisk forum om reduceret forbrug vil ligeledes indgå i den regionale udviklingsstrategi, der sendes i høring i Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse og i offentlig høring.

Det regionalpolitiske forum sekretariatsbetjenes af regionens administration under ledelse af udviklingsdirektøren.

Deltagere

Regionalpolitisk forum om reduceret forbrug er sammensat af repræsentanter fra kommuner, stat, vidensinstitutioner, erhvervsliv, civilsamfund, organisationer og region.

Deltagerne repræsenterer mange forskellige interesser og facetter med henblik på at få en mangfoldig dialog og diskussion. Listen af deltagere er ikke endelig, idet regionens samarbejdspartnere inviteres til at være med til at pege på flere relevante aktører, når kommissoriet foreligger.

Der vil blive inviteret deltagere fra følgende aktørkreds:

1. Byrådsmedlem (udpeges af KKR Midtjylland)
2. Byrådsmedlem (udpeges af KKR Midtjylland)
3. Brancheforeningen Cirkulær (tidl. Dansk affaldsforening)
4. DAKOFA (Dansk Kompetencecenter for Affald og Ressourcer)
5. Renosyd
6. Center for bæredygtige hospitaler
7. Partnere fra RM's Circular Economy Beyond Waste projekt
8. OKNygaard
9. Concito
10. Aarhus Universitet
11. COPI
12. Claus Meyer
13. Lifestyle & Design Cluster
14. Københavns Universitet – Institut for Fremtidsforskning
15. Københavns Universitet – Globe Institute
16. Green Solution House
17. VIA University College
18. Asmildkloster Landbrugsskole
19. Designskolen Kolding
20. CBS - Institut for Ledelse, Samfund og Kommunikation
21. Nygaard Bæredygtighedspsykologi
22. Clavis Erhvervspsykologi
23. Teknologisk Institut
24. Dansk Industri
25. COOP
26. Ege Carpets
27. Merkur Andelskasse
28. Friland
29. Miljøstyrelsen
30. SAMFUNDSFORMERNE
31. Regionsrådsmedlem (udpeges af regionsrådet)
32. Regionsrådsmedlem (udpeges af regionsrådet)
33. Regionsrådsmedlem (udpeges af regionsrådet)