

## Indholdsfortegnelse - Bilag

<b>Indholdsfortegnelse - Bilag</b> .....	<b>1</b>
<b>3.1 Økonomien i den kollektive trafik</b> .....	<b>2</b>
Bilag 1: Brev til Torben Hansen og Ib Lauridsen om kollektiv trafik .....	2
Bilag 2: Budget 2023 m. indekseffekt efter skøn fra august 2022 .....	5
<b>3.2 Årlig beretning fra formanden for Central Denmark European Office</b> .....	<b>7</b>
Bilag 1: Generalforsamling CDEU indkaldelse.....	7
Bilag 2: Bilag - Årsregnskab 2021 .....	9
Bilag 3: CDEU Årsberetning KKR.....	44
<b>3.3 Kommunernes muligheder for at deltage i EU finansierede projekter</b> .....	<b>54</b>
Bilag 1: EUs fonde til KKR .....	54
Bilag 2: Kommuner og EU-projekter KKR .....	56
<b>3.5 Opfølgning på rekrutteringsudfordringen</b> .....	<b>61</b>
Bilag 1: Inspiration til rekrutteringsudfordringer, kommunerne i Midtjylland august 2022.....	61
<b>3.6 KKR og kommunernes rolle inden for erhvervsfremmesystemet</b> .....	<b>107</b>
Bilag 1: Erhvervsfremmesystemet (002) .....	107
<b>3.7 Landstallet flygtninge 2023</b> .....	<b>110</b>
Bilag 1: Landstal 2023 .....	110

### **3.1**

### **Økonomien i den kollektive trafik**

Kære Torben Hansen og Ib Lauritsen

Som I ved, gav økonomaftalen mellem regeringen og Danske Regioner/KL ikke fuld kompensation for Covid-19 i 2022 og ingen kompensation i 2023. Vores fælles brev til Transportministeren om ekstra støtte til de stigende brændstofpriser gav desværre heller ikke yderligere midler.

Dato 04.07.22

j.nr. 1-30-75-67-21

Side 1

I økonomaftalen er der lagt op til, at vi i september skal drøfte de økonomiske udfordringer i den kollektive transport. Jeg ser frem til, at vi får tydeliggjort udfordringerne over for regeringen.

Regionen har modtaget det forventede regnskab for 2022 og første udkast til budget for 2023 fra Midttrafik. De økonomiske udfordringer med manglende passagerer og stigende brændstofpriser er kolossale, og kompensationen via pris- og lønreguleringen løser kun en mindre del af udfordringen.

Administrationen i regionen har derfor bedt Midttrafik om at analysere samtlige regionale ruter i forhold til udgifter og indtægter, herunder fordeling af passagerer over dagen. Samtidig har vi bedt COWI om at vurdere materialet og komme med scenarier for, hvordan der kan justeres i serviceniveauet, så det rammer færrest mulige borgere, herunder fortsat sikrer, at de unge kan komme til uddannelse.

Vi har tilrettelagt en proces, hvor vi politisk drøfter scenarierne i september. Når vi kender resultatet af forhandlingerne med regeringen og resultatet af den igangsatte analyse, er det planen, at Regionsrådet træffer endelig beslutning i december 2022 om, hvor vi skal justere den regionale kollektive trafik for at skabe økonomisk balance i regionens budget.

I processen inddrager vi naturligvis kommunerne, politisk via KKR, og på administrativt plan drøftes scenarier og konsekvenser i trafikplanstyregruppen samt bilateralt med de faglige medarbejdere i kommunerne. Hvis der måtte være et behov for det, tager vi også gerne bilaterale politiske drøftelser.

Jeg vil gerne understrege, at der endnu ikke er en politisk stillingtagen til, hvor meget der skal justeres, hverken økonomisk eller på konkrete handlinger.

Så, lige nu har vi sat et analysearbejde i gang for at udvise rettidig omhu, og for at få et kvalificeret grundlag for forhandlingerne i september med regeringen.

Jeg ser frem til et konstruktivt samarbejde om sikring af mobiliteten i hele regionen.

God sommer.

Venlig hilsen



Anders Kühnau  
regionsrådsformand

### **3.1**

### **Økonomien i den kollektive trafik**

Beløb i mio. kr.	Opdateret indeksudfordring			Indtægtstab 8%	Udfordring i alt	BF 2023 inkl. indekstigning
	Bus	Flextrafik	I alt			
Favrskov	2,7	1,2	3,9	0,2	4,1	31,6
Hedensted	1,2	0,6	1,8	0,3	2,0	11,9
Herning	7,6	0,3	7,9	0,9	8,8	58,7
Holstebro	1,4	0,4	1,8	0,3	2,1	21,7
Horsens	9,7	0,9	10,6	1,4	12,0	71,2
Ikast-Brande	2,3	0,2	2,6	0,0	2,6	20,3
Lemvig	1,4	0,3	1,6	-	1,6	13,0
Norddjurs	3,9	0,7	4,7	0,2	4,8	35,9
Odder	1,1	0,2	1,4	0,2	1,6	11,6
Randers	20,8	1,1	21,8	2,1	23,9	112,1
Ringkøbing-Skjern	5,5	0,5	5,9	0,3	6,2	33,0
Silkeborg	12,0	0,8	12,8	1,6	14,4	63,6
Skanderborg	4,9	0,7	5,6	0,6	6,2	35,0
Skive	3,1	1,2	4,3	0,6	5,0	42,9
Struer	0,7	0,1	0,9	0,1	0,9	7,0
Syddjurs	3,5	0,8	4,3	0,4	4,6	32,2
Viborg	8,1	0,6	8,6	1,3	9,9	55,2
Aarhus	61,7	2,6	64,3	24,7	89,0	396,0
Region Midtjylland	71,6	15,7	87,4	25,3	112,7	699,3
<b>Midttrafiks ejere i alt</b>	<b>223,2</b>	<b>29,0</b>	<b>252,2</b>	<b>60,2</b>	<b>312,4</b>	<b>1.752,3</b>

Tabel 4. Indekseffekt efter skøn fra august 2022 samt forventede mistede indtægter pga. Covid-19. Sammenligning er budget 2022 forudsat fuld kompensation. Fra venstre vises: opdaterede indeksskøn for bus, Flextrafik og i alt; indtægtstab på 8 %; budgetforslag 2023 inklusiv opdateret indekstigning.

**3.2**

**Årlig beretning fra formanden for Central Denmark  
European Office**

22. august 2022

## INDKALDELSE TIL GENERALFORSAMLING I FORENINGEN MIDTJYLLANDS EU-KONTOR DEN 28. SEPTEMBER 2022 KL. 16.30.

Hermed indkaldes til ordinær generalforsamling i foreningen Midtjyllands EU-kontor. Generalforsamlingen finder sted i Regionshuset Viborg.

### DAGSORDEN i henhold til vedtægternes § 4, stk. 3

1. Valg af dirigent
2. Bestyrelsens beretning til godkendelse  
Bestyrelsesformandens mundtlige beretning afgives på mødet. Foreningens skriftlige årsberetning findes her: <https://bit.ly/3AEjva4>
3. Forelæggelse af regnskab til godkendelse  
Årsregnskab 2021 revideret af EY og godkendt af bestyrelsen på møde den 28. april 2022 vedlægges som bilag.
4. Valg af revisor
5. Indkomne forslag  
Der er pt. ikke indkommet forslag.
6. Eventuelt

### Bilag

- Årsregnskab 2021



**3.2**

**Årlig beretning fra formanden for Central Denmark  
European Office**

# Midtjyllands EU-kontor - Central Denmark EU Office

Skottenborg 26, 8800 Viborg

CVR-nr. 30 16 70 82

## Årsrapport 2021

Godkendt på selskabets ordinære generalforsamling den 28. april 2022

Dirigent:

.....

## Indhold

<b>Ledelsespåtegning</b>	<b>2</b>
<b>Den uafhængige revisors revisionspåtegning</b>	<b>3</b>
<b>Ledelsesberetning</b>	<b>5</b>
<b>Årsregnskab 1. januar - 31. december</b>	<b>7</b>
Resultatopgørelse	7
Balance	8
Egenkapitalopgørelse	9
Noter	10

## Ledelsespåtegning

Bestyrelse og direktion har dags dato behandlet og godkendt årsrapporten for Midtjyllands EU-kontor - Central Denmark EU Office for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2021.

Årsrapporten aflægges i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af selskabets aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2021 samt af resultatet af selskabets aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2021.

Det er endvidere vores opfattelse, at ledelsesberetningen indeholder en retvisende redegørelse for de forhold, beretningen omhandler.

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

Bruxelles, den 28. april 2022

Direktion:

.....  
Lars Holte Nielsen

Bestyrelse:

.....  
Steffen Damsgaard  
formand

.....  
Susanne Buch  
næstformand

.....  
Purnima Erichsen

.....  
Steffen Wich

.....  
Anders G. Christensen

.....  
Eskild Holm Nielsen

.....  
Harald Mikkelsen

.....  
Rasmus Norup

.....  
Terje Vammen

## Den uafhængige revisors revisionspåtegning

### Til kapitalejerne i Midtjyllands EU-kontor - Central Denmark EU Office

#### Konklusion

Vi har revideret årsregnskabet for Midtjyllands EU-kontor - Central Denmark EU Office for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2021, der omfatter resultatopgørelse, balance, egenkapitalopgørelse og noter, herunder anvendt regnskabspraksis. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af selskabets aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2021 samt af resultatet af selskabets aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2021 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

#### Grundlag for konklusion

Vi har udført vores revision i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark. Vores ansvar ifølge disse standarder og krav er nærmere beskrevet i revisionspåtegningens afsnit "Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet". Det er vores opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vores konklusion.

#### Uafhængighed

Vi er uafhængige af selskabet i overensstemmelse med International Ethics Standards Board for Accountants' internationale retningslinjer for revisorers etiske adfærd (IESBA Code) og de yderligere etiske krav, der er gældende i Danmark, ligesom vi har opfyldt vores øvrige etiske forpligtelser i henhold til disse krav og IESBA Code.

#### Ledelsens ansvar for årsregnskabet

Ledelsen har ansvaret for udarbejdelsen af et årsregnskab, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Ledelsen har endvidere ansvaret for den interne kontrol, som ledelsen anser for nødvendig for at udarbejde et årsregnskab uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

Ved udarbejdelsen af årsregnskabet er ledelsen ansvarlig for at vurdere selskabets evne til at fortsætte driften; at oplyse om forhold vedrørende fortsat drift, hvor dette er relevant; samt at udarbejde årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift, medmindre ledelsen enten har til hensigt at likvidere selskabet, indstille driften eller ikke har andet realistisk alternativ end at gøre dette.

#### Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet

Vores mål er at opnå høj grad af sikkerhed for, om årsregnskabet som helhed er uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, og at afgive en revisionspåtegning med en konklusion. Høj grad af sikkerhed er et højt niveau af sikkerhed, men er ikke en garanti for, at en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, altid vil afdække væsentlig fejlinformation, når sådan findes. Fejlinformationer kan opstå som følge af besvigelser eller fejl og kan betragtes som væsentlige, hvis det med rimelighed kan forventes, at de enkeltvis eller samlet har indflydelse på de økonomiske beslutninger, som regnskabsbrugerne træffer på grundlag af årsregnskabet.

Som led i en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, foretager vi faglige vurderinger og opretholder professionel skepsis under revisionen. Herudover:

- ▶ Identificerer og vurderer vi risikoen for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, udformer og udfører revisionshandlinger som reaktion på disse risici samt opnår revisionsbevis, der er tilstrækkeligt og egnet til at danne grundlag for vores konklusion. Risikoen for ikke at opdage væsentlig fejlinformation forårsaget af besvigelser er højere end ved væsentlig fejlinformation forårsaget af fejl, idet besvigelser kan omfatte sammensværgelser, dokumentfalsk, bevidste udeladelser, vildledning eller tilsidesættelse af intern kontrol.
- ▶ Opnår vi forståelse af den interne kontrol med relevans for revisionen for at kunne udforme revisionshandlinger, der er passende efter omstændighederne, men ikke for at kunne udtrykke en konklusion om effektiviteten af selskabets interne kontrol.

## Den uafhængige revisors revisionspåtegning

- ▶ Tager vi stilling til, om den regnskabspraksis, som er anvendt af ledelsen, er passende, samt om de regnskabsmæssige skøn og tilknyttede oplysninger, som ledelsen har udarbejdet, er rimelige.
- ▶ Konkluderer vi, om ledelsens udarbejdelse af årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift er passende, samt om der på grundlag af det opnåede revisionsbevis er væsentlig usikkerhed forbundet med begivenheder eller forhold, der kan skabe betydelig tvivl om selskabets evne til at fortsætte driften. Hvis vi konkluderer, at der er en væsentlig usikkerhed, skal vi i vores revisionspåtegning gøre opmærksom på oplysninger herom i årsregnskabet eller, hvis sådanne oplysninger ikke er tilstrækkelige, modificere vores konklusion. Vores konklusion er baseret på det revisionsbevis, der er opnået frem til datoen for vores revisionspåtegning. Fremtidige begivenheder eller forhold kan dog medføre, at selskabet ikke længere kan fortsætte driften.
- ▶ Tager vi stilling til den samlede præsentation, struktur og indhold af årsregnskabet, herunder noteoplysningerne, samt om årsregnskabet afspejler de underliggende transaktioner og begivenheder på en sådan måde, at der gives et retvisende billede heraf.

Vi kommunikerer med den øverste ledelse om bl.a. det planlagte omfang og den tidsmæssige placering af revisionen samt betydelige revisionsmæssige observationer, herunder eventuelle betydelige mangler i intern kontrol, som vi identificerer under revisionen.

### Udtalelse om ledelsesberetningen

Ledelsen er ansvarlig for ledelsesberetningen.

Vores konklusion om årsregnskabet omfatter ikke ledelsesberetningen, og vi udtrykker ingen form for konklusion med sikkerhed om ledelsesberetningen.

I tilknytning til vores revision af årsregnskabet er det vores ansvar at læse ledelsesberetningen og i den forbindelse overveje, om ledelsesberetningen er væsentligt inkonsistent med årsregnskabet eller vores viden opnået ved revisionen eller på anden måde synes at indeholde væsentlig fejlinformation.

Vores ansvar er derudover at overveje, om ledelsesberetningen indeholder krævede oplysninger i henhold til årsregnskabsloven.

Baseret på det udførte arbejde er det vores opfattelse, at ledelsesberetningen er i overensstemmelse med årsregnskabet og er udarbejdet i overensstemmelse med årsregnskabslovens krav. Vi har ikke fundet væsentlig fejlinformation i ledelsesberetningen.

Aarhus, den 28. april 2022  
EY Godkendt Revisionspartnerselskab  
CVR-nr. 30 70 02 28

Claus Hammer-Pedersen  
statsaut. revisor  
mne21334

## Ledelsesberetning

### Oplysninger om selskabet

Navn	Midtjyllands EU-kontor - Central Denmark EU Office
Adresse, postnr., by	Skottenborg 26, 8800 Viborg
CVR-nr.	30 16 70 82
Stiftet	1. januar 2007
Hjemstedskommune	Viborg
Regnskabsår	1. januar - 31. december
Hjemmeside	<a href="http://www.centraldenmark.eu">www.centraldenmark.eu</a>
E-mail	<a href="mailto:info@centraldenmark.eu">info@centraldenmark.eu</a>
Bestyrelse	Steffen Damsgaard, formand Susanne Buch, næstformand Purnima Erichsen Steffen Wich Anders G. Christensen Eskild Holm Nielsen Harald Mikkelsen Rasmus Norup Terje Vammen
Direktion	Lars Holte Nielsen
Revision	EY Godkendt Revisionspartnerselskab Værkmestergade 25, Postboks 330, 8100 Aarhus C

## Ledelsesberetning

### Virksomhedens væsentligste aktiviteter

Central Denmark EU Office, eller CDEU, er Midtjyllands kontor i EU. Kontoret er ejet af Region Midtjylland, de 19 kommuner i regionen, Aarhus Universitet og VIA University College.

Formålet med CDEU er at sikre, at Midtjylland får mest mulig værdi af det europæiske samarbejde. CDEU arbejder for såvel de kommunale forvaltninger som for regionen, private virksomheder, forsknings- og uddannelsesinstitutioner, kulturinstitutioner og andre aktører i Midtjylland. Kontoret har et bredt arbejdsfelt, som omfatter interessevaretagelse, internationale projekter, EU-tilskud, policy-overvågning, europæiske partnerskaber, generel internationalisering, branding og strategisk arbejde på det internationale område for vores samarbejdspartnere.

### Udvikling i aktiviteter og økonomiske forhold

Virksomhedens resultatopgørelse for 2021 udviser et underskud på 70 t.kr. mod et overskud på 632 t.kr. sidste år, og virksomhedens balance pr. 31. december 2021 udviser en egenkapital på 5.486 t.kr.

### Begivenheder efter balancedagen

Der er ikke efter balancedagen indtruffet begivenheder af væsentlig betydning for virksomhedens finansielle stilling.



## Årsregnskab 1. januar - 31. december

### Resultatopgørelse

Note	kr.	2021	2020
	<b>Nettoomsætning</b>	13.136.993	14.091.275
	Andre eksterne omkostninger	-2.473.825	-3.436.171
	<b>Bruttoresultat</b>	10.663.168	10.655.104
2	Personaleomkostninger	-10.500.352	-9.806.986
	Af- og nedskrivninger af materielle anlægsaktiver	-153.731	-120.983
	<b>Resultat før finansielle poster</b>	9.085	727.135
	Finansielle omkostninger	-79.275	-94.819
	<b>Årets resultat</b>	-70.190	632.316
	 <b>Forslag til resultatdisponering</b>		
	Overført resultat	-70.190	632.316
		-70.190	632.316

## Årsregnskab 1. januar - 31. december

## Balance

Note	kr.	2021	2020
	<b>AKTIVER</b>		
	<b>Anlægsaktiver</b>		
	<b>Immaterielle anlægsaktiver</b>		
	Hjemmeside	25.469	48.206
		<u>25.469</u>	<u>48.206</u>
	<b>Materielle anlægsaktiver</b>		
	Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	12.699	22.858
	Indretning af lejede lokaler	827.691	948.526
		<u>840.390</u>	<u>971.384</u>
	<b>Anlægsaktiver i alt</b>	<u>865.859</u>	<u>1.019.590</u>
	<b>Omsætningsaktiver</b>		
	<b>Tilgodehavender</b>		
	Tilgodehavender fra salg og tjenesteydelser	4.971	35.465
	Andre tilgodehavender	426.410	111.567
	Periodeafgrænsningsposter	381.318	215.183
		<u>812.699</u>	<u>362.215</u>
	<b>Likvide beholdninger</b>	<u>4.972.156</u>	<u>6.067.402</u>
	<b>Omsætningsaktiver i alt</b>	<u>5.784.855</u>	<u>6.429.617</u>
	<b>AKTIVER I ALT</b>	<u>6.650.714</u>	<u>7.449.207</u>
	<b>PASSIVER</b>		
	<b>Egenkapital</b>		
	Overført resultat	5.485.910	5.556.100
	<b>Egenkapital i alt</b>	<u>5.485.910</u>	<u>5.556.100</u>
	<b>Gældsforpligtelser</b>		
	<b>Kortfristede gældsforpligtelser</b>		
	Gæld til banker	2.203	2.395
	Anden gæld	1.162.601	1.110.712
	Periodeafgrænsningsposter	0	780.000
		<u>1.164.804</u>	<u>1.893.107</u>
	<b>Gældsforpligtelser i alt</b>	<u>1.164.804</u>	<u>1.893.107</u>
	<b>PASSIVER I ALT</b>	<u>6.650.714</u>	<u>7.449.207</u>

- 1 Anvendt regnskabspraksis  
3 Kontraktlige forpligtelser og eventualposter m.v.

## Årsregnskab 1. januar - 31. december

### Egenkapitalopgørelse

kr.	<u>Overført resultat</u>
Egenkapital 1. januar 2020	4.923.784
Overført via resultatdisponering	632.316
<b>Egenkapital 1. januar 2021</b>	<b>5.556.100</b>
Overført via resultatdisponering	-70.190
<b>Egenkapital 31. december 2021</b>	<b>5.485.910</b>

## Årsregnskab 1. januar - 31. december

### Noter

#### 1 Anvendt regnskabspraksis

Årsrapporten for Midtjyllands EU-kontor - Central Denmark EU Office for 2021 er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabslovens bestemmelser for klasse B-virksomheder med tilvalg af visse bestemmelser for klasse C.

Årsregnskabet er aflagt efter samme regnskabspraksis som sidste år.

I overensstemmelse med Erhvervsstyrelsens præcisering i maj 2021 er regnskabsposter vedrørende kapitalandele i associerede virksomheder omdøbt til kapitalandele i kapitalinteresser, idet posterne skal have denne betegnelse, når virksomheden alene besidder kapitalandele i associerede virksomheder.

#### Præsentationsvaluta

Årsregnskabet er aflagt i danske kroner (kr.).

### Resultatopgørelsen

#### Nettoomsætning

Medlemskontingenter indtægtsføres i det regnskabsår, kontingentet dækker. Udførte opgaver indtægtsføres på faktureringstidspunktet.

Andre indtægter og omkostninger er periodiseret i fuldt omfang.

#### Andre eksterne omkostninger

Andre eksterne omkostninger omfatter omkostninger vedrørende virksomhedens primære aktivitet, der er afholdt i årets løb, herunder omkostninger til administration, lokaler m.v.

#### Personaleomkostninger

Personaleomkostninger omfatter løn og gager, inklusive feriepenge og pensioner, samt andre omkostninger til social sikring m.v. til virksomhedens medarbejdere. I personaleomkostninger er fratrukket modtagne godtgørelser fra offentlige myndigheder.

#### Afskrivninger

Afskrivninger omfatter afskrivninger på immaterielle og materielle anlægsaktiver.

Afskrivningsgrundlaget, der opgøres som kostprisen med fradrag af eventuel restværdi, afskrives lineært over den forventede brugstid, baseret på følgende vurdering af aktivernes forventede brugstider:

Hjemmeside	5 år
Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	3 år
Indretning af lejede lokaler	6-9 år

## Årsregnskab 1. januar - 31. december

### Noter

#### 1 Anvendt regnskabspraksis (fortsat)

##### Balancen

##### Immaterielle anlægsaktiver

Andre immaterielle anlægsaktiver omfatter hjemmeside.

Andre immaterielle anlægsaktiver måles til kostpris med fradrag af akkumulerede af- og nedskrivninger.

##### Materielle anlægsaktiver

Materielle anlægsaktiver måles til kostpris med fradrag af akkumulerede af- og nedskrivninger. Kostprisen omfatter anskaffelsesprisen og omkostninger direkte knyttet til anskaffelsen indtil det tidspunkt, hvor aktivet er klar til brug.

##### Værdiforringelse af anlægsaktiver

Den regnskabsmæssige værdi af immaterielle og materielle anlægsaktiver vurderes årligt for indikationer på værdiforringelse.

Foreligger der indikationer på værdiforringelse, foretages nedskrivningstest af hvert enkelt aktiv henholdsvis gruppe af aktiver. Der foretages nedskrivning til genindvindingsværdien, hvis denne er lavere end den regnskabsmæssige værdi.

Som genindvindingsværdi anvendes den højeste værdi af nettosalgspris og kapitalværdi. Kapitalværdien opgøres som nutidsværdien af de forventede nettopengestrømme fra anvendelsen af aktivet eller aktivgruppen og forventede nettopengestrømme ved salg af aktivet eller aktivgruppen efter endt brugstid.

Tidligere indregnede nedskrivninger tilbageføres, når begrundelsen for nedskrivningen ikke længere består. Nedskrivninger på goodwill tilbageføres ikke.

##### Tilgodehavender

Tilgodehavender måles til nominel værdi.

##### Gældsforpligtelser

Gældsforpligtelser måles til nominel værdi.

##### Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter, indregnet under forpligtelser, omfatter modtagne betalinger, som vedrører indtægter i efterfølgende regnskabsår.

**Årsregnskab 1. januar - 31. december****Noter**

kr.	<u>2021</u>	<u>2020</u>
<b>2 Personaleomkostninger</b>		
Lønninger	10.051.995	9.531.124
Andre personaleomkostninger	448.357	275.862
	<u>10.500.352</u>	<u>9.806.986</u>
Gennemsnitligt antal fuldtidsbeskæftigede	<u>14</u>	<u>15</u>

**3 Kontraktlige forpligtelser og eventualposter m.v.****Andre økonomiske forpligtelser**

Foreningen har indgået en huslejekontrakt med en gennemsnitlig årlig leje på 422 t.kr. Huslejekontrakten har en restløbetid på 15 måneder med en samlet nominel restydelse på 413 t.kr.

Foreningen har indgået en huslejekontrakt med en gennemsnitlig årlig leje på 68 t.kr. Huslejekontrakten har en restløbetid på 6 måneder med en samlet nominel restydelse på 34 t.kr.

# PENNEO

Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende. Dokumentet er underskrevet via Penneo™ sikker digital underskrift. Underskrivernes identiteter er blevet registeret, og informationerne er listet herunder.

“Med min underskrift bekræfter jeg indholdet og alle datoer i dette dokument.”

## Lars Holte Nielsen

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU kontor

Serienummer: 4oef8tvxfj11ldfkbwtt6789c4p9hpdz78g0

IP: 94.140.xxx.xxx

2022-05-02 12:33:55 UTC



## Steffen Wich

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU kontor

Serienummer: PID:9208-2002-2-949540521931

IP: 80.62.xxx.xxx

2022-05-02 15:50:00 UTC

NEM ID

## Rasmus Norup

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU kontor

Serienummer: PID:9208-2002-2-898623249585

IP: 178.157.xxx.xxx

2022-05-02 17:33:12 UTC

NEM ID

## Harald Elmo Mikkelsen

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU kontor

Serienummer: a477bb9d-c5e4-469b-b82d-c7b3c62db528

IP: 85.191.xxx.xxx

2022-05-02 18:14:31 UTC

Mit

## Anders Georg Christensen

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU kontor

Serienummer: PID:9208-2002-2-722426281385

IP: 193.163.xxx.xxx

2022-05-03 09:37:02 UTC

NEM ID

## Eskild Holm Nielsen

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU kontor

Serienummer: PID:9208-2002-2-998054904618

IP: 185.45.xxx.xxx

2022-05-04 10:37:48 UTC

NEM ID

## Terje Stefan Vammen

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU kontor

Serienummer: PID:9208-2002-2-467821663505

IP: 109.58.xxx.xxx

2022-05-08 13:39:06 UTC

NEM ID

## Steffen Husted Damsgaard

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU kontor

Serienummer: PID:9208-2002-2-172998292570

IP: 131.165.xxx.xxx

2022-05-10 14:08:01 UTC

NEM ID

Dette dokument er underskrevet digitalt via **Penneo.com**. Signeringsbeviserne i dokumentet er sikret og valideret ved anvendelse af den matematiske hashværdi af det originale dokument. Dokumentet er låst for ændringer og tidsstempelt med et certifikat fra en betroet tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbeviser er indlejret i denne PDF, i tilfælde af de skal anvendes til validering i fremtiden.

#### Sådan kan du sikre, at dokumentet er originalt

Dette dokument er beskyttet med et Adobe CDS certifikat. Når du åbner dokumentet

i Adobe Reader, kan du se, at dokumentet er certificeret af **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette er din garanti for, at indholdet af dokumentet er uændret.

Du har mulighed for at efterprøve de kryptografiske signeringsbeviser indlejret i dokumentet ved at anvende Penneos validator på følgende websted: <https://penneo.com/validate>

# PENNEO

Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende. Dokumentet er underskrevet via Penneo™ sikker digital underskrift.  
Underskrivernes identiteter er blevet registreret, og informationerne er listet herunder.

"Med min underskrift bekræfter jeg indholdet og alle datoer i dette dokument."

## Claus Hammer-Pedersen

### EY Signer

På vegne af: EY Godkendt Revisionspartnerselskab

Serienummer: CVR:30700228-RID:49314062

IP: 145.62.xxx.xxx

2022-05-11 11:30:11 UTC

NEM ID 

Dette dokument er underskrevet digitalt via **Penneo.com**. Signeringsbeviserne i dokumentet er sikret og valideret ved anvendelse af den matematiske hashværdi af det originale dokument. Dokumentet er låst for ændringer og tidsstemplet med et certifikat fra en betroet tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbeviser er indlejret i denne PDF, i tilfælde af de skal anvendes til validering i fremtiden.

#### Sådan kan du sikre, at dokumentet er originalt

Dette dokument er beskyttet med et Adobe CDS certifikat. Når du åbner dokumentet

i Adobe Reader, kan du se, at dokumentet er certificeret af **Penneo e-signature service** <[penneo@penneo.com](mailto:penneo@penneo.com)>. Dette er din garanti for, at indholdet af dokumentet er uændret.

Du har mulighed for at efterprøve de kryptografiske signeringsbeviser indlejret i dokumentet ved at anvende Penneos validator på følgende websted: <https://penneo.com/validate>



# Midtjyllands EU-kontor - Central Denmark EU Office

Skottenborg 26, 8800 Viborg

CVR-nr. 30 16 70 82

Specifikationer til årsregnskabet for 2021





## Indhold

<b>Ledelseserklæring</b>	<b>2</b>
<b>Den uafhængige revisors erklæring</b>	<b>3</b>
<b>Anvendt regnskabspraksis</b>	<b>4</b>
<b>Specifikationer til årsregnskabet</b>	<b>5</b>
Specifikationer	5



### Ledelseserklæring

Jeg har dags dato behandlet og godkendt specifikationer til årsregnskabet for 2021 for Midtjyllands EU-kontor - Central Denmark EU Office.

Det er min opfattelse, at specifikationer til årsregnskabet for 2021 er udarbejdet i overensstemmelse med årsregnskabslovens indregnings- og målingsbestemmelser.

Bruxelles, den 28. april 2022  
Direktion:

.....  
Lars Holte Nielsen

## Den uafhængige revisors erklæring

### Til den daglige ledelse i Midtjyllands EU-kontor - Central Denmark EU Office

Vi har opstillet specifikationer til årsregnskabet for Midtjyllands EU-kontor - Central Denmark EU Office for regnskabsåret 2021 på grundlag af virksomhedens årsregnskab for 2021 og øvrige oplysninger, som I har tilvejebragt.

Vi har udført opgaven i overensstemmelse med ISRS 4410 *Opgaver om opstilling af finansielle oplysninger*.

Vi har anvendt vores faglige ekspertise til at assistere jer med at udarbejde og præsentere specifikationer til årsregnskabet i overensstemmelse med indregning og målingsbestemmelser i årsregnskabsloven, jf. den af ledelsen beskrevne anvendte regnskabspraksis på side 4. Vi har overholdt relevante bestemmelser i revisorloven og FSR - danske revisors etiske regler, herunder principper vedrørende integritet, objektivitet, faglig kompetence og fornøden omhu.

Specifikationer til årsregnskabet samt nøjagtigheden og fuldstændigheden af de oplysninger, der er anvendt til opstilling af specifikationer til årsregnskabet, er jeres ansvar.

Da en opgave om opstilling af finansielle oplysninger ikke er en erklæringsopgave med sikkerhed, er vi ikke forpligtet til at verificere nøjagtigheden eller fuldstændigheden af de oplysninger, som I har givet os til brug for at opstille specifikationer til årsregnskabet. Vi udtrykker derfor ingen revisions- eller review-konklusion om, hvorvidt specifikationer til årsregnskabet er udarbejdet i overensstemmelse med indregning og målingsbestemmelser i årsregnskabsloven, jf. den af ledelsen beskrevne anvendte regnskabspraksis.

På side 4 angives det grundlag, hvorpå specifikationer til årsregnskabet er udarbejdet. Specifikationer til årsregnskabet er således udelukkende tiltænkt til jeres brug og kan være uegnet til andre formål.

Vores erklæring er udelukkende udarbejdet til brug for Midtjyllands EU-kontor - Central Denmark EU Office og bør ikke distribueres til andre parter.

Aarhus, den 28. april 2022  
EY Godkendt Revisionspartnerselskab  
CVR-nr. 30 70 02 28

Claus Hammer-Pedersen  
statsaut. revisor  
mne21334



## Anvendt regnskabspraksis

Specifikationer til årsregnskabet er udarbejdet i overensstemmelse med årsregnskabslovens indregnings- og målingsbestemmelser samt den af ledelsen valgte specifikationsgrad af årsregnskabet poster. Indregnings- og målingskriterier er uændrede i forhold til seneste aflagte årsregnskab.

## Specifikationer til årsregnskabet

### Specifikationer

kr.	2021	2020
<b>1 Nettoomsætning</b>		
Medlemskontingenter	11.788.774	11.661.199
Særlige opgaver	1.078.436	472.364
Projektindtægter	252.508	555.783
Kulturprojekt: Genvej Til Europa (GTE)	0	663.000
Udlejning af lokaler	17.275	736.145
Udlejning af baghus	0	2.784
	<u>13.136.993</u>	<u>14.091.275</u>
<b>2 Andre eksterne omkostninger</b>		
Rejseomkostninger	232.209	327.275
Fortæring	13.670	22.966
Gaver	4.835	5.651
Præsentationer	96.509	69.284
Repræsentation	10.004	6.377
Mødeomkostninger	3.209	1.906
Salgs- og rejseomkostninger i alt	<u>360.436</u>	<u>433.459</u>
Husleje	536.969	1.104.065
El, vand, varme, rengøring m.v.	133.477	23.106
Forsikringer	-6.935	11.841
Vedligeholdelse mv. af lejede lokaler	60.428	268.334
Fællesudgifter ejendom	0	243.543
Lokaleomkostninger i alt	<u>723.939</u>	<u>1.650.889</u>
Grafisk arbejde	15.455	13.051
Kontorhold	24.643	24.558
Telefon og internet	79.439	114.860
Porto og gebyrer	2.876	3.588
Abonnementer	106.262	119.523
It-drift	233.056	183.838
It-anskaffelser	135.248	38.504
Hjemmeside	5.148	12.195
Revision og regnskabsmæssig assistance	65.907	119.595
Juridisk assistance og rådgivning	177.926	50.372
Faglitteratur	14.369	9.649
Kursus, internationale medarbejdere	0	3.035
iFacilitator	533.153	659.055
Diverse	-4.032	0
Administrationsomkostninger ialt	<u>1.389.450</u>	<u>1.351.823</u>
	<u>2.473.825</u>	<u>3.436.171</u>

## Specifikationer til årsregnskabet

### Specifikationer

kr.	2021	2020
<b>3 Personaleomkostninger</b>		
Lønninger	9.824.500	9.082.905
Barselsudligning (2020: for både 2020 og 2019)	144.378	225.666
Ansættelser	28.134	115.431
Lønninger	9.997.012	9.424.002
Personaleomkostninger	207.961	114.168
Administrationshonorar Aarhus Kommune vedr. varetagelse af løn (2020: for både 2020 og 2019)	54.983	107.122
Bestyrelsesomkostninger	0	4.150
Praktikantomkostninger	240.396	157.544
Andre personaleomkostninger, praktikant m.v.	503.340	382.984
	10.500.352	9.806.986
<b>4 Af- og nedskrivninger af materielle anlægsaktiver</b>		
Afskrivninger på immaterielle anlægsaktiver	22.737	22.737
Afskrivninger på materielle anlægsaktiver	130.994	98.246
	153.731	120.983
<b>5 Finansielle omkostninger</b>		
Renteudgift, bank	48.676	63.658
Kursreguleringer	28.497	25.162
Gebyrer	1.642	5.976
Kassedifferencer	460	23
	79.275	94.819
<b>6 Immaterielle anlægsaktiver</b>		
kr.		<b>Hjemmeside</b>
Kostpris 1. januar 2021		113.683
Kostpris 31. december 2021		113.683
Af- og nedskrivninger 1. januar 2021		65.477
Årets afskrivninger		22.737
Af- og nedskrivninger 31. december 2021		88.214
<b>Regnskabsmæssig værdi 31. december 2021</b>		<b>25.469</b>
Afskrives over		5 år

## Specifikationer til årsregnskabet

### Specifikationer

#### 7 Materielle anlægsaktiver

kr.	Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	Indretning af lejede lokaler	I alt
Kostpris 1. januar 2021	225.401	1.039.152	1.264.553
Kostpris 31. december 2021	225.401	1.039.152	1.264.553
Af- og nedskrivninger 1. januar 2021	202.543	90.626	293.169
Årets afskrivninger	10.159	120.835	130.994
Af- og nedskrivninger 31. december 2021	212.702	211.461	424.163
<b>Regnskabsmæssig værdi 31. december 2021</b>	<b>12.699</b>	<b>827.691</b>	<b>840.390</b>
Afskrives over	3 år	6-9 år	

kr.	2021	2020
<b>8 Andre tilgodehavender</b>		
Tilgodehavende moms	426.410	111.219
Øvrige tilgodehavender	0	348
	<b>426.410</b>	<b>111.567</b>

<b>9 Periodeafgrænsningsposter</b>		
Øvrige forudbetalte omkostninger	169.215	215.183
Forudbetalt husleje	212.103	0
	<b>381.318</b>	<b>215.183</b>

<b>10 Likvide beholdninger</b>		
Jyske Bank, deponeringskonto 185469-6	31.610	4.632
Jyske Bank, Folio 179506-3	756.168	2.851.089
Jyske Bank, anfordringskonto 107051-2	428	4.093
Jyske Bank	<b>788.206</b>	<b>2.859.814</b>
Bank - Husgaranti EUR	121.007	121.007
KBC, Company account 9131021-22	3.989.956	3.011.626
PLEO Tehnologies A/S	72.987	74.955
Øvrige	<b>4.183.950</b>	<b>3.207.588</b>
	<b>4.972.156</b>	<b>6.067.402</b>





## Specifikationer til årsregnskabet

### Specifikationer

kr.	2021	2020
<b>11 Gæld til banker</b>		
Mastercard - DKK	2.203	2.395
<b>12 Anden gæld</b>		
Medarbejderudlæg	39.885	-3.815
Øvrige skyldige omkostninger	366.434	296.084
Afsat revisor	25.000	25.000
Skyldig løn	724.300	792.967
Diverse udlæg	6.982	476
	<u>1.162.601</u>	<u>1.110.712</u>
<b>13 Periodeafgrænsningsposter</b>		
Øvrige modtagne indtægter, der vedrører det kommende år	<u>0</u>	<u>780.000</u>

# PENNEO

Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende. Dokumentet er underskrevet via Penneo™ sikker digital underskrift. Underskrivernes identiteter er blevet registereret, og informationerne er listet herunder.

“Med min underskrift bekræfter jeg indholdet og alle datoer i dette dokument.”

## Lars Holte Nielsen

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU-kontor

Serienummer: 4oef8tvxfj11ldfkbwtt6789c4p9hpdz78g0

IP: 94.140.xxx.xxx

2022-05-02 12:26:39 UTC



## Claus Hammer-Pedersen

### EY Signer

På vegne af: EY Godkendt Revisionspartnerselskab

Serienummer: CVR:30700228-RID:49314062

IP: 145.62.xxx.xxx

2022-05-04 13:26:21 UTC

NEM ID



Dette dokument er underskrevet digitalt via **Penneo.com**. Signeringsbeviserne i dokumentet er sikret og valideret ved anvendelse af den matematiske hashværdi af det originale dokument. Dokumentet er låst for ændringer og tidsstemplet med et certifikat fra en betroet tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbeviser er indlejret i denne PDF, i tilfælde af de skal anvendes til validering i fremtiden.

### Sådan kan du sikre, at dokumentet er originalt

Dette dokument er beskyttet med et Adobe CDS certifikat. Når du åbner dokumentet

i Adobe Reader, kan du se, at dokumentet er certificeret af **Penneo e-signature service** <[penneo@penneo.com](mailto:penneo@penneo.com)>. Dette er din garanti for, at indholdet af dokumentet er uændret.

Du har mulighed for at efterprøve de kryptografiske signeringsbeviser indlejret i dokumentet ved at anvende Penneos validator på følgende websted: <https://penneo.com/validate>

# Midtjyllands EU-kontor - Central Denmark EU Office

Skottenborg 26, 8800 Viborg

CVR-nr. 30167082

## Revisionsprotokollat

af 28. april 2022

til årsregnskab for 2021



## Indhold

<b>1</b>	<b>Indledning</b>	<b>119</b>
<b>2</b>	<b>Konklusion på den udførte revision</b>	<b>119</b>
<b>3</b>	<b>Ikke-korrigeret fejlinformation</b>	<b>119</b>
3.1	Ikke-korrigeret kvantitativ fejlinformation	119
<b>4</b>	<b>Redegørelse for revisionen</b>	<b>119</b>
4.1	Risikovurdering	120
4.2	Revision af forretningsgange og interne kontroller m.v.	120
4.3	Risiko for besvigelser	120
4.4	Revision af enkeltposter i årsregnskabet	121
<b>5</b>	<b>Andre erklæringer og bekræftelser</b>	<b>122</b>
5.1	Indhentede erklæringer og bekræftelser	122

## 1 Indledning

Vi har revideret det fremlagte udkast til årsregnskab for Midtjyllands EU-kontor - Central Denmark EU Office (virksomheden) for 2021, der udarbejdes efter årsregnskabsloven. Vi har i tilknytning til revisionen læst ledelsesberetningen.

Årsregnskabet udviser følgende hovedtal for virksomheden:

t.kr.	2021	2020
Årets resultat efter skat	-70	632
Samlede aktiver	6.651	7.449
Egenkapital	5.486	5.556

Revisionsprotokollatet er alene udarbejdet til brug for bestyrelsen og forudsættes ikke anvendt af andre eller til andre formål.

## 2 Konklusion på den udførte revision

Vedtages årsregnskabet i den foreliggende form, og fremkommer der ikke under bestyrelsens behandling og vedtagelse af årsregnskabet yderligere oplysninger, som kan påvirke årsregnskabet, vil vi forsyne årsregnskabet med en revisionspåtegning uden modifikationer samt en udtalelse om ledelsesberetningen uden bemærkninger.

## 3 Ikke-korrigeret fejlinformation

### 3.1 Ikke-korrigeret kvantitativ fejlinformation

Der er ikke i forbindelse med revisionen konstateret fejlinformation, som ikke er korrigeret i årsregnskabet.

## 4 Redegørelse for revisionen

Vi har udført revisionen i overensstemmelse med internationale standarder om revision og yderligere krav ifølge dansk revisorlovgivning. Revisionens formål og omfang samt ansvaret for regnskabsafslæggelsen er omtalt i vores aftalebrev af den 24. marts 2017.

## 4.1 Risikovurdering

Med henblik på at opdatere vores forståelse og kendskab til virksomheden og dens omgivelser samt vurdere risici for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet har vi med den daglige ledelse drøftet risikoen for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet og de af ledelsen iværksatte tiltag til styring heraf, herunder med henblik på at forebygge, opdage og korrigerer fejl.

Vi har i den forbindelse vurderet de overordnede kontroller og kontrollerne inden for udvalgte væsentlige regnskabsområder.

Baseret på vores drøftelser med den daglige ledelse og vores kendskab til virksomhedens aktiviteter, branchen og forhold i øvrigt har vi identificeret regnskabsposter, hvortil der efter vores opfattelse er knyttet betydelige risici for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om fejlinformationen skyldes besvigelser eller fejl.

Vores risikovurdering og vurderingen af risici for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet er uændret i forhold til sidste år.

På baggrund af risikovurderingen og vurderingen af risici for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet har vi fastlagt den overordnede revisionsstrategi og -plan for 2021.

På baggrund af den fastlagte revisionsstrategi har vi udarbejdet en revisionsplan med henblik på at reducere risikoen for, at vi ikke identificerer væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, til et acceptabelt lavt niveau.

Med henblik på at udføre en effektiv revision har vi valgt at basere hovedvægten af vores revision på substansbaseret revision.

## 4.2 Revision af forretningsgange og interne kontroller m.v.

### 4.2.1 Forretningsgange og interne kontroller

Forretningsgange og interne kontroller afpasses efter foreningens størrelse og karakter med henblik på at forebygge uforudsete tab i virksomheden, understøtte ledelsens tilsyn med virksomheden og at sikre en rettidig og pålidelig økonomirapportering.

Antallet af ansatte i foreningen er begrænset, hvilket ikke på alle områder muliggør en effektiv funktionsadskillelse og dermed effektiv intern kontrol. Ledelsen er bekendt med, at forholdene indebærer en øget risiko for, at tilsigtede og utilsigtede fejl, mangler eller uregelmæssigheder kan opstå og forblive uopdagede. Ledelsen forsøger at kompensere herfor gennem overvågning og kontrol med driften.

Henset til ovenstående har vores revision primært været tilrettelagt ud fra en substansbaseret tilgang. Revisionen har derfor i det væsentligste været baseret på en gennemgang af virksomhedens afstemninger, stikprøvevis kontrol af aktiver, gældsforpligtelser og transaktioner samt analyser af regnskabsmæssige data.

## 4.3 Risiko for besvigelser

Vi har planlagt og udført vores revision for at opnå høj grad af sikkerhed for, at årsregnskabet som helhed er uden væsentlig fejlinformation som følge af besvigelser eller fejl.

Vi har ikke under vores revision konstateret forhold, der kunne indikere eller vække mistanke om besvigelser af betydning for informationerne i årsregnskabet.

Direktionen har oplyst, at virksomhedens forretningsgange og interne kontroller inden for de væsentlige områder efter dens opfattelse anses for dækkende og velfungerende til imødegåelse af risikoen for besvigelser, herunder at der eksisterer passende funktionsadskillelse.

Vi tillader os at betragte bestyrelsens underskrift på dette revisionsprotokollat som en bekræftelse på, at bestyrelsen ikke har kendskab til sådanne forhold.

#### 4.4 Revision af enkeltposter i årsregnskabet

I det følgende gennemgås revisionen af udvalgte regnskabsposter, som vi har fundet er relevante for bestyrelsen.

##### 4.4.1 Resultatopgørelsesposter

###### *Medlemskontingenter*

Medlemmer betaler 2,00 kr. pr. indbygger (2007-tal) i henhold til vedtægterne. Beløbet pristalsreguleres årligt. Kontingenter er reguleret med 2,8 % i 2021 til 3,73 kr. pr. indbygger. Vi har påset, at de opkrævede kontingenter svarer til aftalen.

kr.	2021	2020
Region Midtjylland	5.000.000	5.000.000
Aarhus Universitet	1.080.275	1.064.311
VIA University College	761.250	750.000
<i>Kommuner:</i>		
Favrskov Kommune	180.521	177.533
Hedensted Kommune	174.273	171.561
Herning Kommune	332.444	326.325
Holstebro Kommune	218.544	214.710
Horsens Kommune	339.303	331.658
Ikast-Brande Kommune	154.306	151.505
Lemvig Kommune	73.563	73.393
Norddjurs Kommune	138.342	138.286
Odder Kommune	85.208	83.217
Randers Kommune	364.813	359.326
Ringkøbing-Skjern Kommune	211.096	208.933
Samsø Kommune	13.641	13.520
Silkeborg Kommune	350.717	341.508
Skanderborg Kommune	233.789	227.445
Skive Kommune	171.024	169.642
Struer Kommune	78.464	77.595
Syddjurs Kommune	160.248	156.959
Viborg Kommune	351.515	356.405
Aarhus Kommune	1.305.438	1.267.367
	<u>11.778.774</u>	<u>11.661.199</u>

###### *Personaleomkostninger*

Foreningen har ingen ansatte. Medarbejdere er ansat hos Aarhus Kommune og lejes heraf.

Vi har foretaget forespørgsler vedrørende udviklingen i antal ansatte i foreningen og påset afregning fra Aarhus Kommune.

##### 4.4.2 Balanceposter

###### *Momsmæssige forhold*

I tilknytning til foreningens stiftelse blev foreningens momsmæssige stilling undersøgt, og der blev i den forbindelse rettet forespørgsel til SKAT, der har givet udtryk for:

- ▶ at foreningen anses for at være en selvstændigt afgiftspligtig juridisk enhed, idet den leverer ydelser mod vederlag til foreningens medlemmer og andre,
- ▶ at foreningen er momspligtig af kontingenter fra medlemmerne og af indtægter fra levering af ydelser til andre, og

- ▶ at foreningens leverancer til Region Midtjylland eller de 19 kommuner ikke kan anses for momsfri levering i henhold til momslovens § 9.

Vi har påset, at der er foretaget løbende indberetning af dansk og belgisk moms.

Vi er enige i SKATs vurdering af den momsmæssige status, som tillige vurderes at være den mest hensigtsmæssige for Regionen og kommunerne.

#### **Skattemæssige forhold – medarbejdere**

Midtjyllands EU-kontor er etableret som en forening og er derfor en selvstændig juridisk person. Det har derfor ved etablering af foreningen været undersøgt, om den skattemæssige stilling for EU-kontorets medarbejdere kunne opretholdes. Medarbejderne har hidtil været ansat i kommuner og har derfor i skattemæssig henseende været omfattet af reglen i ligningslovens § 33A som udsendt af offentlig myndighed.

Foreningens medarbejdere bibeholder deres hidtidige ansættelsesforhold ved de respektive kommuner, og foreningen betaler et vederlag herfor til kommunerne svarende til disses omkostninger.

SKAT har i et bindende svar tilkendegivet, at medarbejderne ved Midtjyllands EU-kontor må betragtes som udsendt af offentlig myndighed i henhold til ligningslovens § 33A. Virkningen heraf er, at hele den danske indkomstskat, som forholdsmæssigt kan henføres til den udenlandske indkomst, bortfalder.

#### **Skattemæssig stilling - indkomstskat**

Foreningen vil efter vores opfattelse være omfattet af selskabsskattelovens § 1, stk. 1, nr. 6, om skattepligt for foreninger. Foreningen vil herefter alene være skattepligtig af indtægter ved erhvervmæssig aktivitet, idet overskud, der indvindes ved leverancer til medlemmer, ikke anses for erhvervmæssig forening. Foreningen vil således kun være skattepligtig i det omfang, ydelser leveret til andre end medlemmer medfører overskud.

Ledelsen har over for os bekræftet, at der ikke er nettoindtægter ved udøvelse af erhvervmæssig aktivitet i foreningen i 2021. Som følge heraf påhviler der ikke foreningen skat for 2021.

## **5 Andre erklæringer og bekræftelser**

### **5.1 Indhentede erklæringer og bekræftelser**

Vi har indhentet en regnskaberklæring underskrevet af virksomhedens direktion.

Vi har endvidere indhentet engagementsoversigter fra virksomhedens bank.

Vores gennemgang af de indhentede erklæringer har ikke givet anledning til bemærkninger.

Aarhus, den 28. april 2022  
EY Godkendt Revisionspartnerselskab

Claus Hammer-Pedersen  
statsaut. revisor



Siderne 118–123 er fremlagt på mødet den 28. april 2022.

I bestyrelsen:

-----  
Steffen Damsgaard  
formand

-----  
Susanne Buch  
næstformand

-----  
Purnima Erichsen

-----  
Steffen Wich

-----  
Anders G. Christensen

-----  
Eskild Holm Nielsen

-----  
Harald Mikkelsen

-----  
Rasmus Norup

-----  
Terje Vammen

# PENNEO

Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende. Dokumentet er underskrevet via Penneo™ sikker digital underskrift. Underskrivernes identiteter er blevet registeret, og informationerne er listet herunder.

“Med min underskrift bekræfter jeg indholdet og alle datoer i dette dokument.”

## Lars Holte Nielsen

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU kontor

Serienummer: 4oef8tvxfj11ldfkbwtt6789c4p9hpdz78g0

IP: 94.140.xxx.xxx

2022-05-02 12:33:55 UTC



## Steffen Wich

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU kontor

Serienummer: PID:9208-2002-2-949540521931

IP: 80.62.xxx.xxx

2022-05-02 15:50:00 UTC

NEM ID

## Rasmus Norup

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU kontor

Serienummer: PID:9208-2002-2-898623249585

IP: 178.157.xxx.xxx

2022-05-02 17:33:12 UTC

NEM ID

## Harald Elmo Mikkelsen

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU kontor

Serienummer: a477bb9d-c5e4-469b-b82d-c7b3c62db528

IP: 85.191.xxx.xxx

2022-05-02 18:14:31 UTC

Mit

## Anders Georg Christensen

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU kontor

Serienummer: PID:9208-2002-2-722426281385

IP: 193.163.xxx.xxx

2022-05-03 09:37:02 UTC

NEM ID

## Eskild Holm Nielsen

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU kontor

Serienummer: PID:9208-2002-2-998054904618

IP: 185.45.xxx.xxx

2022-05-04 10:37:48 UTC

NEM ID

## Terje Stefan Vammen

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU kontor

Serienummer: PID:9208-2002-2-467821663505

IP: 109.58.xxx.xxx

2022-05-08 13:39:06 UTC

NEM ID

## Steffen Husted Damsgaard

### Client Signer

På vegne af: Midtjyllands EU kontor

Serienummer: PID:9208-2002-2-172998292570

IP: 131.165.xxx.xxx

2022-05-10 14:08:01 UTC

NEM ID

Penneo dokumentnøgle: 0C614-ZCAIO-0LLQA-6ANQX-SDBJH-QTXQF

Dette dokument er underskrevet digitalt via **Penneo.com**. Signeringsbeviserne i dokumentet er sikret og valideret ved anvendelse af den matematiske hashværdi af det originale dokument. Dokumentet er låst for ændringer og tidsstempelt med et certifikat fra en betroet tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbeviser er indlejret i denne PDF, i tilfælde af de skal anvendes til validering i fremtiden.

#### Sådan kan du sikre, at dokumentet er originalt

Dette dokument er beskyttet med et Adobe CDS certifikat. Når du åbner dokumentet

i Adobe Reader, kan du se, at dokumentet er certificeret af **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette er din garanti for, at indholdet af dokumentet er uændret.

Du har mulighed for at efterprøve de kryptografiske signeringsbeviser indlejret i dokumentet ved at anvende Penneos validator på følgende websted: <https://penneo.com/validate>

# PENNEO

Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende. Dokumentet er underskrevet via Penneo™ sikker digital underskrift. Underskrivernes identiteter er blevet registreret, og informationerne er listet herunder.

"Med min underskrift bekræfter jeg indholdet og alle datoer i dette dokument."

## Claus Hammer-Pedersen

### EY Signer

På vegne af: EY Godkendt Revisionspartnerselskab

Serienummer: CVR:30700228-RID:49314062

IP: 145.62.xxx.xxx

2022-05-11 11:30:11 UTC

NEM ID 

Penneo dokumentnøgle: 0C614-ZCAIO-0LLQA-6ANQX-SDBJH-QTXQF

Dette dokument er underskrevet digitalt via **Penneo.com**. Signeringsbeviserne i dokumentet er sikret og valideret ved anvendelse af den matematiske hashværdi af det originale dokument. Dokumentet er låst for ændringer og tidsstemplet med et certifikat fra en betroet tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbeviser er indlejret i denne PDF, i tilfælde af de skal anvendes til validering i fremtiden.

#### Sådan kan du sikre, at dokumentet er originalt

Dette dokument er beskyttet med et Adobe CDS certifikat. Når du åbner dokumentet

i Adobe Reader, kan du se, at dokumentet er certificeret af **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette er din garanti for, at indholdet af dokumentet er uændret.

Du har mulighed for at efterprøve de kryptografiske signeringsbeviser indlejret i dokumentet ved at anvende Penneos validator på følgende websted: <https://penneo.com/validate>

**3.2**

**Årlig beretning fra formanden for Central Denmark  
European Office**



Velkommen til årsberetning 2021 for  
**Central Denmark EU Office**  
- hele Midtjyllands EU-kontor



## Kort om CDEU og om vores arbejde

Midtjyllands EU-kontor, Central Denmark EU Office (CDEU) arbejder for hele den midtjyske geografi, herunder de 19 midtjyske kommuner, Region Midtjylland, Aarhus Universitet og VIA University College, med at skabe størst mulig værdi af det europæiske samarbejde.

Vores arbejde for de midtjyske kommuner går ud på at anvende europæisk samarbejde til at finde idéer, partnere og finansiering til at løse nogle af kommunernes lokale udfordringer. Vi arbejder både for forvaltninger og institutioner inden for en lang række områder, der har høj relevans for kommunernes arbejde, nemlig erhverv, sundhed, grøn omstilling, kultur samt uddannelse og opkvalificering af arbejdskraften. Vi hjælper kommunerne med at anvende EU-samarbejdet til at bygge bro i lokale og regionale projekter, hvorved EU bidrager til at udvikle nye løsninger i samarbejde mellem forskellige niveauer og på tværs af den midtjyske geografi. EU tilbyder kommunerne rigtig gode muligheder for at hente ny læring og inspiration hjem, og også her hjælper CDEU med at finde mulighederne og koble dem til de midtjyske kommuners behov. Mens arbejdet for de 19 kommuner er en stor og væsentlig del af CDEU's samlede arbejdsindsats, så handler denne beretning for året 2021 om vores samlede aktivitetsniveau for samtlige af vores midtjyske aktører.

Formandskabet for CDEU's bestyrelse går på skift mellem de midtjyske kommuner og Region Midtjylland. Ved årsskiftet overtog Steffen Husted Damsgaard, der er kommunalbestyrelsesmedlem i Lemvig, formandsstafetten for CDEU's bestyrelse fra Susanne Buch Nielsen, som er medlem af Regionsråd Midtjylland. Susanne Buch Nielsen vil i 2022 og 2023 være næstformand for bestyrelsen, inden rollerne skifter, og Steffen Husted Damsgaard får næstformandsposten i to år. I bestyrelsen repræsenteres de 19 midtjyske kommuner endvidere af byrådsmedlem for Aarhus Kommune, Steffen Wich, og af Purnima Erichsen, der er kommunalbestyrelsesmedlem i Aarhus Kommune.

Denne årsberetning for CDEU starter med en beretning fra Susanne Buch Nielsen og fra Steffen Husted Damsgaard, og denne efterfølges af en beretning fra CDEU's direktør, Lars Holte Nielsen. Derpå følger ti eksempler på vores arbejde for hele Midtjylland, som tilsammen gerne skulle give et godt indtryk af vores arbejdsfelt. Rigtig god fornøjelse med læsningen.

## 2021: En perlerække af muligheder – og 115 mio. kr. hentet hjem

2021 bød på en perlerække af muligheder for vores aktører inden for EU's to helt store prioriteter: Bæredygtighed og digitalisering. Men mulighederne giver først værdi, når man ved, hvor man skal lede.

Derfor handler vores årsberetning om, hvordan vi på CDEU har brugt året på at sortere, finlæse og filtrere de mange informationer, så vi har kunnet skabe de bedst mulige match mellem EU's muligheder og vores midtjyske aktørers behov.

Det arbejde er lykkedes over al forventning: I 2021 har vi hentet hele 115 millioner kroner hjem til midtjysk udvikling og vækst, ligesom der er lagt i ovnen til talrige succeser fremadrettet. På de følgende sider kan du først læse vores beretninger fra vores formand og næstformand samt fra vores direktør. Dernæst kan du dykke ned i en række af årets succeser, som vi er lykkedes med at skabe i samarbejde med vores aktører.

Det skal bemærkes, at der, efter at årsberetningen er lavet, er sket meget på den internationale scene. Krigen mellem Rusland og Ukraine har selvsagt stor indflydelse på en række områder, som vi arbejder med, og dette er en situation, som vi løbende tager bestik af.

## Formændenes beretning

*Susanne Buch Nielsen, afgående formand for CDEU's bestyrelse og medlem af Regionsråd Midtjylland:*

Med CDEU's klare bidrag er det midtjyske sundhedssystem blevet stadigt mere anerkendt i Europa. Vi formår sammen med mange gode parter at udvikle fremtidens sundhedsløsninger med patienten i centrum, og det gør vi takket være den vellykkede integration, der findes mellem det regionale, lokale og nationale niveau, og som understøttes af forskningsniveauet. Her tænker jeg ikke mindst på nye, digitale sundhedsløsninger, der sikrer mere lige adgang til behandling for alle, uanset bopæl, og som understøttes af EU-midler.



Integrationen på sundhedsområdet bliver bemærket af vores europæiske partnere og gør, at Midtjylland inviteres med ind i EU-samarbejder, fordi vi kan levere netop de fælles, forskningsbaserede løsninger, der efterspørges. Et godt eksempel er det europæiske myndighedssamarbejde TEHDAS (Towards a European Health Data Space), som CDEU i 2021 har hjulpet Region Midtjylland med som dansk, kompetent myndighed i. Integrationen i Midtjylland bemærkes ligeledes på nationalt niveau, hvor vi har et tæt samarbejde med de danske sundhedsmyndigheder om EU-dagsordenen.

Jeg siger tak for to gode år som formand og overlader nu formandsstafetten til Steffen Husted Damsgaard, men jeg ser frem til at fortsætte bestyrelsesarbejdet sammen med repræsentanterne for kommunerne, Aarhus Universitet og VIA University College, nu som næstformand og igen som formand om to år.

*Steffen Husted Damsgaard, formand for CDEU's bestyrelse og kommunalbestyrelsesmedlem i Lemvig:*



Mange tak, Susanne. Du taler om at skabe gode løsninger for alle, uanset bopæl, og at tænke EU ind overalt i vores region, og jeg kunne ikke være mere enig. Det er også netop et af mine fokusområder som ny formand for CDEU's bestyrelse.

Vores arbejde med EU skal både kunne rumme de fremragende og enestående, innovative løsninger, og samtidig også kunne bruges som løftestang til at skabe balance og lige muligheder mellem land og by.

Tag f.eks. EU-projektet Circular Economy Beyond Waste, som EU i det forgangne år støttede med 75 mio. kr. Med CDEU's hjælp har projektet forenet 18 midtjyske partnere - fra land og by, fra virksomheder til kommuner og region - i et nationalt projekt, der har som formål at gå forrest og inddrage alle i den grønne omstilling.

Det er et fremragende eksempel på, hvorledes EU understøtter det lokale niveau i at udvikle de bæredygtige løsninger, som vores store, samfundsmæssige udfordringer i Europa kræver. Bæredygtighed er et fundament for samarbejdet i EU, og i Midtjylland sætter vi en ære i at gøre begrebet operativt på lokalt plan. Jeg ser frem til at følge det og resten af CDEU's arbejde tæt gennem mine to år i formandsstolen.

## Direktørens beretning

*Lars Holte Nielsen, direktør for CDEU:*

Når jeg ser tilbage på det forgangne år, så er det svært at gøre det uden stolthed.

Tallene alene taler deres klare sprog: Rekordhøje 115 millioner kroner har vi i 2021 hjulpet med at hente hjem til Midtjylland. Og det er endda kun den værdi, der kan måles i kroner og ører. Læg dertil de talrige samarbejder, vi har bidraget til at knytte på tværs, de mange europæiske netværk, som vi har hjulpet midtjyske projektpartnere med i, og al den internationale læring, som vi har understøttet Midtjylland i at hente hjem, alt sammen til gavn og glæde for hele det midtjyske område.

Kort sagt, så er vi i 2021 lykkedes bedre end nogensinde før med at hente europæisk værdi hjem til midtjyske aktører, og vi tror på, at den værdi gør en forskel - ikke kun i forhold til midtjysk udvikling og vækst. I en verden, der bevæger sig i hver sin retning, er EU's fællesskab, åbne grænser og åbne marked noget, der kan bidrage til at sikre et europæisk sammenhold, og det skal vi forstå at værne om. Derfor nytter det også i høj grad for Midtjylland at være repræsenteret i hjertet af Europa, og vi ser frem til at fortsætte det vigtige arbejde i årene fremover.





## Succeshistorier fra året, der gik

### CIRCULAR ECONOMY BEYOND WASTE : Midtjyske kommuner, affalds- og forsyningsselskaber går forrest i den grønne omstilling



Det nye projekt "Circular Economy Beyond Waste" har med CDEU's hjælp opnået 75 mio. kr. fra EU's LIFE IP-program, og den massive støtte skal understøtte omstillingen til cirkulær økonomi i hele Danmark.

Region Midtjylland leder projektet, og af projektets samlede 40 partnere er hele 18 af dem fra Midtjylland.

Ifølge borgmester i Lemvig, Erik Flyvholm (V), er det netop det lokale niveau, der skal flytte noget, hvis vi skal lykkes med at vende de helt store udfordringer inden for den grønne omstilling til muligheder.

Erik Flyvholm udtaler:

- Den her måde at arbejde sammen på, hvor man prøver at gøre det i fællesskab ved at løfte en større geografi end bare sit eget lille, kommunale område, det giver en anden synergi, det giver en anden gennemslagskraft, og det giver også en anden synlighed.

Læs hele historien [lige her](#)

### GREENHYSCALE: Fra vindenergi til grøn brint

Den grønne strøm har potentiale til at blive udnyttet meget bedre, end den bliver i dag. Faktisk er det svært at nå at bruge al den strøm, der produceres af de mange vindmøller, så nu vil et nyt, omfattende EU-projekt udvikle et elektrolyseanlæg, der kan lave den ekstra energi om til grøn brint i stor skala.

EU-projektet hedder 'GreenHyScale', og EU tror så meget på idéen, at projektet i 2021 fik hele 223 millioner kroner i støtte. Målet med projektet er at udvikle et 100 megawatt elektrolyseanlæg, der skal ligge hos GreenLab Skive, og som skal kunne reproducere i hele verden.



De øvrige midtjyske partnere i projektet er Siemens Gamesa Renewable Energy fra Ikast-Brande og Everfuel fra Herning, og CDEU har spillet en væsentlig rolle i bevillingen på de 223 millioner kroner fra EU til projektet.

CTO hos GreenLab Skive, Anders Bøje Larsen, udtaler:

- CDEU har haft en stor betydning i ansøgningsprocessen til GreenHyScale i forhold til at navigere i EU's politiske system og herunder bl.a. bidrage til at identificere fællesnævnerne mellem GreenLab og EU's mandater og ambitioner.

Læs hele historien [lige her](#)

## BIOSCAPE: Nye måder at anvende vores arealer på



Biodiversiteten er under pres, og den udfordring kræver, at vi udvikler og udforsker nye måder at anvende vores arealer på, navnlig når det kommer til landbrugsjord.

Det er baggrunden for projektet BioScape, der i 2021 med CDEU's hjælp opnåede 22,4 mio. kr. i EU-støtte.

Byn Sø i Lemvig Kommune, Endelave i Horsens Kommune og Åstrup Kær i Hedensted Kommune er alle pilotområder i projektet. I alle tre områder skal projektet – i tæt samarbejde med lodsejerne og baseret på frivillighed – vise, hvordan klima- og biodiversitetsmæssige udfordringer

kan løses ved for eksempel at omlægge tidligere intenst dyrket landbrugsjord til nye natur- og vandområder.

Hermed kan vigtige økosystemer genoprettes og understøttes, idet der arbejdes med f.eks. at tilbageholde vand/øge klimatilpasningen, forbedre CO2-lagringen, forøge biodiversiteten og med at gøre den rekreative værdi større.

Projektet er udviklet i samarbejde mellem Region Midtjylland, CDEU, Lemvig Kommune, Horsens Kommune, Hedensted Kommune, SEGES, Danmarks Naturfredningsforening, Aarhus Universitet, SAMN og European Landowners' Organization.

Læs hele historien [lige her](#)

## KULTURENS UNIKKE ROLLE I EN GRØN OG BÆREDYGTIG UDVIKLING

Bæredygtighed sætter dagsordenen på virkelig mange områder i disse år, og kulturområdet er ingen undtagelse. Men hvad vil bæredygtighed i kulturen egentlig sige? Det skal et nyt, nordisk projekt kaldet 'Kulturens unikke rolle i en grøn og bæredygtig udvikling' nu se på.

Svaret på spørgsmålet lyder nemlig meget forskelligt, alt efter hvem man spørger. Derfor skal det nye projekt også indsamle viden til at give en fælles forståelse af, hvad bæredygtighed i kultur er, både set fra myndighedernes og fra kulturinstitutionernes synspunkt.



Det er det første nordiske projekt af sin slags, og med CDEU's hjælp har projektet opnået 500.000 kr. i støtte fra Nordisk Kulturfond. CDEU koordinerer projektet, der har syv partnere fra hele Norden. Med i partnerskabet er Region Midtjylland, det aarhusianske teater Svalegangen og Secret Hotel, der er et teater beliggende i Syddjurs Kommune.

Læs hele historien [lige her](#)

## EU I MIDTJYLLAND: Tag på EU-studietur i dit lokalområde



Da corona gjorde traditionelle EU-studieture til Bruxelles umulige for danske gymnasieelever, fandt CDEU sammen med DEO - Demokrati i Europa Oplysningsforbundet – på et nyt koncept: 'EU i Midtjylland'. Det er et bæredygtigt studieturskoncept, som lader eleverne opdage EU's indvirkning lokalt i det midtjyske område frem for at tage på besøg i Bruxelles.

Projektet fik 828.000 kr. i støtte fra Region Midtjyllands pulje til udviklingsprojekter på midtjyske uddannelser, og der deltager ungdomsuddannelser fra Bjerringbro, Skanderborg, Ringkøbing-Skjern, Struer, Silkeborg og Norddjurs i projektet. I 2021 løb de første studieture

af stablen, og en ny række er planlagt for 2022, ligesom der er produceret et større undervisningsmateriale i forbindelse med projektet.

Kasper Tonsberg Schlie fra DEO udtaler:

- Det handler i bund og grund om at gøre EU så borgernært som muligt. Mange tænker, at EU kun er for virksomhederne og erhvervslivet generelt, men det handler jo også om miljøbeskyttelse og alt muligt andet nært. EU kan hurtigt synes abstrakt, fordi man tænker, at det er langt væk, men oplever man betydningen i sit nærområde, får man også en dybere forståelse af, hvad det går ud på.

Læs hele historien [lige her](#)

## DIGI-LINGO: Skal få flere unge til at lære fremmedsprog

Færre og færre unge vælger at lære fremmedsprog, og den udvikling gælder desværre for store dele af Europa. Derfor er Region Midtjylland gået sammen med fire europæiske partnere i et nyt Erasmus+ projekt kaldet DIGI-LINGO. Projektet modtog i 2021 knap 3 mio. kr. i EU-støtte, og CDEU har understøttet i hele processen.

Projektet vil integrere virtuel udveksling og andre digitale værktøjer for at gøre sprogundervisningen mere spændende og relevant for eleverne. Desuden skal det nye projekt hjælpe med at forankre indsatsen regionalt. Dette skal hjælpe med at bibeholde den viden, det netværk og den entusiasme, som indsatsen kræver, selvom en ildsjæl på en skole fratræder.



Frederik Freund, der er udviklingskonsulent i Regional Udvikling, Region Midtjylland, udtaler om projektet:

- Det handler om at få undervisningen derhen, hvor den kan bruges til noget reelt for de unge. Det har de ingen problemer med i engelsk, men det kniber i andre sprogfag med at bruge sprogene uden for klasselokalet. Her tror vi på, at en mere systematisk brug af virtuel udveksling ville kunne hjælpe.

Læs hele historien [lige her](#)

## TEHDAS – Towards a European Health Data Space



CDEU har understøttet Region Midtjylland i at blive udpeget som Danmarks kompetente myndighed i TEHDAS, som står for 'Towards a European Health Data Space'. Det er et omfattende europæisk samarbejde inden for sundhedsdata, og målet er at udarbejde en række anbefalinger til Europa-Kommissionen for at skabe bedre rammer for deling af sundhedsdata inden for nationale regulatoriske rammer og lovgivning.

Anbefalingerne vil føde ind i det kommende EU-lovforslag omkring et European Health Data Space, der handler om at få bedre forudsætninger for at arbejde med anonymiserede sundhedsdata på tværs, og vil indgå i Kommissionens videre arbejde frem mod den europæiske digitale strategi for 2030.

Jørgen Schøler, der er lægefaglig direktør ved Aarhus Universitetshospital, udtaler i den forbindelse:

- CDEU's sundhedsteam spiller en meget central rolle i såvel Region Midtjyllands som Aarhus Universitetshospitals arbejde med at nå et højere internationalt niveau. Dette sker både gennem samarbejde med øvrige, førende universitetshospitaler i EU og ved at udvikle samarbejdet med andre aktører, der er med til at sætte morgendagens sundhedsdagsorden i Europa.

Læs hele historien [lige her](#)

## BANG - BRIDGING ALL NEXT GENERATIONS

Da Federico Bortoletto fra aarhusianske Kaospiloterne under coronanedlukningen rejste rundt i Europa, blev han indigneret over, hvor ulige ressourcer de unge i de forskellige lande havde, når det kom til deres uddannelse. Han udtaler om en tur til Italien:

Der var bare en svimlende forskel på mængden af ressourcer og vidensbaserede værktøjer, som eleverne havde til rådighed, og det gjorde mig så vred, for hvordan skulle disse elever nogensinde kunne konkurrere ligeligt mod elever fra Nordeuropa?



Indignationen blev startskuddet for projektet BANG – Bridging All Next Generations, som med assistance fra CDEU i 2021 opnåede 1,8 mio. kr. i EU-støtte.

Projektet vil med sine partnere i fire europæiske lande sætte Europas unge i stand til at tackle stadig mere komplekse sociale, politiske og miljømæssige udfordringer. Det skal ske ved at støtte unge elever og deres læringsfællesskaber med en såkaldt skræddersyet, digital og blandet læringsramme og et program, der er rettet mod at udvikle de unges kreativitet, trivsel og evne til at samskabe.

Læs hele historien [lige her](#)

## AARHUS UNIVERSITET



Aarhus Universitet (AU) er en af Danmarks absolutte topscorere i forhold til at modtage støtte fra EU's Horizon-program: Under Horizon 2020, der dækkede årene 2014 – 2020, hjemtog AU således mere end 1½ milliard kroner. Hvis det niveau skal holdes og endda forbedres under Horizon Europe, så skal banen kridtes op fra starten.

CDEU's forskningsteam holdt derfor i 2021 oplæg for over 20 miljøer på AU, og oplæggene foregik primært digitalt. Formålet var at klæde medarbejdere og ledere bedst muligt på til at kunne påvirke og søge EU-midler inden for en række vigtige forskningsfelter. Disse oplæg blev holdt enten af forskningsteamet selv eller i tæt samarbejde med gode kolleger i AU's

Forskningsstøtteenhed.

I det hele taget bidrager CDEU til en bred vifte af initiativer på AU. Vi har dog i 2021 været særligt involveret i arbejdet med Horizon Europe-missionerne og med indkaldelser, der ligger i krydsfeltet mellem de mere traditionelle samarbejdsprojekter og de nye missioners indkaldelser inden for eksempelvis jord, biomasse og klima.

Læs hele historien [lige her](#)

## VIA UNIVERSITY COLLEGE

VIA University College har alle sejl sat mod at maksimere udbyttet af Horizon Europe. For at kunne forbinde VIA's praksisnære forskning bedst muligt med EU's prioriteter kom CDEU i 2021 på idéen til et nyt initiativ. Her får hver enkelt VIA-forsker en skræddersyet, digital proces- og projektassistance, hvilket betyder håndholdt hjælp til alt lige fra netværksopbygning over indkaldelsesoverblik til ansøgningsbistand.

I tæt samarbejde med VIA Projektstøtte hjælper CDEU med at oversætte EU-stoffet til den virkelighed, som forskerne arbejder i.



CDEU's Elena Nielsen udtaler:

- EU-programmerne er i dag blevet så komplekse og tværfaglige, at der virkelig er brug for os til at hjælpe. Det handler om at lære forskerens niche i nichen at kende og om at få en forståelse af, hvilken forskning netop den person bedriver. Når vi så har fundet den rette indkaldelse, så skal forskeren også kende bagtæppet og vide, hvad indkaldelsen udspringer af, og hvad den skal være med til at løse i en europæisk sammenhæng.

I 2021 er flere VIA-forskere ad den vej kommet med i europæiske konsortier inden for bl.a. teknologiforståelse og digital undervisning, og dermed hjælpes VIA videre i sin overordnede ambition om at hjemtage flere Horizon-projekter.

Læs hele historien [lige her](#)

### **3.3**

### **Kommunernes muligheder for at deltage i EU finansierede projekter**



## EU-MIDLER – DE FORSKELLIGE TYPER

### PROGRAMMER MED NATIONALT BUDGET

- Regional (struktur) fond
  - Socialfond
  - REACT (corona-genstart 2021 og 2022)
  - Landdistriktudvikling
  - Landbrug og fiskeri
- Fast nationalt budget
  - Overordnede retningslinjer aftalt mellem Danmark og EU
  - Specifikke retningslinjer fastlægges af Danmark og retter sig mod danske (regionale) udfordringer – ingen udenlandske partnere
  - Dansk ansøgnings- og bevillingsproces

*Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse* udmønter Regionalfonden, REACT og hovedparten af Socialfonden (DEB sekretariatsbetjenes af Erhvervsstyrelse)

*Regionerne* udmønter 20% af Socialfonden til ungdomsuddannelse

*Lokale aktionsgrupper (LAG)* udmønter midler til landdistriktudvikling.

*Landbrugsstyrelsen og Fiskeristyrelsen* udmønter midler fra EU's fælles landbrugs- og fiskeripolitik.

**CDEU NORMALT IKKE INVOLVERET**

### KONKURRENCEUDSATTE PROGRAMMER

- Horizon Europe
  - European Innovation Council
  - Erasmus+
  - Digital Europe
  - EU4Health
  - Creative Europe
  - LIFE
  - Eurostars
  - Connecting Europe
  - Forsvarsfonden
  - Interreg
  - M.fl.
- Støtter projekter, som skaber europæisk merværdi – EU fastlægger retningslinjer
  - Projekter udvikles og gennemføres i europæiske partnerskaber med partnere fra andre lande (dog med få undtagelser)
  - Europæisk ansøgnings- og bevillingsproces i Bruxelles
  - Uafhængige evaluatoreer indstiller til bevilling iht. excellence – de bedste projekter på europæisk plan får midler

**CDEU UNDERSTØTTER**

### **3.3**

### **Kommunernes muligheder for at deltage i EU finansierede projekter**



## HVAD SKAL KOMMUNER VÆRE OPMÆRKSOMME PÅ FOR AT FÅ FINANSIERING FRA KONKURRENCEUDSATTE EU-PROGRAMMER

EU har en række konkurrenceudsatte programmer, som medfinansierer projekter på tværs af medlemslandene. Fælles for programmerne er, at de medfinansierer aktiviteter, som bidrager til at skabe løsninger på europæiske udfordringer indenfor en lang række områder, fx klima, digitalisering, uddannelse, konkurrenceevne, innovation, forskning, miljø, sundhed, kultur.

EU bruger sine programmer til at sikre incitamenter, viden, redskaber og teknologi til at nå de overordnede mål, EU's stats- og regeringschefer sætter for EU-samarbejdet. Derfor skal deltagelse i EU-projekter altid ske på grundlag af EU's målsætninger og politikker, men skal selvfølgelig også skabe værdi lokalt.

EU's programmer retter sig mod forskellige dele af EU-samarbejdet og forskellige sektorer – programmerne administreres på en række områder ens og har sammen struktur for projekt-design, men der er også forskelle mellem programmerne, fx på EU's medfinansieringsgrad, antallet af partnere, krav til dokumentation og afrapportering m.v.

Dette papir lister en række af de vigtigste fællestræk ved EU's konkurrenceudsatte programmer – og giver samtidig vores bud på, hvad det betyder for kommuner, som gerne vil deltage i programmerne. Samtidig fortæller vi, hvad CDEU kan bidrage med.

<b>Kendetegn for EU-programmer</b>	<b>Hvad betyder det for kommunen og hvad kan CDEU hjælpe med</b>
<p>Alle EU-programmer indkalder regelmæssigt forslag til projekter, som retter sig mod en specifik problemstilling.</p>	<p>Kommunen skal gøre sig klart indenfor, hvilke områder man ønsker at arbejde med EU-projekter. Det er vigtigt at fokusere på områder, hvor kommunen har kompetencer/erfaringer, har udfordringer, man ønsker at arbejde med, samt ressourcer enten i eller udenfor forvaltningen.</p> <p><i>CDEU kan hjælpe kommunen med at holde øje med relevante indkaldelser og vi ved ofte på forhånd, hvornår relevante indkaldelser kan forventes – det er derfor en god ide at have en tidlig og tæt dialog med CDEU om de områder, kommunen ønsker at fokusere på.</i></p>
<p>EU uddeler mange milliarder euro under sine EU-programmer, men konkurrencen om pengene er hård og kravene høje. Barren for at få adgang til EU-penge er som regel højere end for nationale fonde.</p>	<p>Kommunen skal investere flere ressourcer i en projektansøgning til EU, end man er vant til og skal øge det faglige niveau, bl.a. mellemregninger og antagelser skal beskrives detaljeret. Derfor er det vigtigt at nedsætte et kompetent og motiveret team med tilstrækkelige ressourcer til at arbejde strategisk og praktisk med projektet og ansøgningen. Beslutningstagerne skal være indforstået med, at der altid er en</p>

	<p>risiko for, at man ikke vinder projektet fordi konkurrencen er hård, men som regel kan man søge igen og processen mod en ansøgning vil ofte have værdi i sig selv, herunder som kompetenceudvikling af organisationen.</p> <p><i>CDEU kan hjælpe med at forstå kravene til ansøgningen, den EU-kontekst, ansøgningen skrives ind i, og hjælpe kommunen med at organisere og strukturere ansøgningsprocessen. CDEU kan endvidere være sarringspartner på ansøgningsprocessen og bidrage til dele af ansøgningen.</i></p>
<p>EU stiller (næsten) altid krav om, at projekter skal gennemføres i partnerskab med deltagere fra flere forskellige lande. Det skyldes, at projektet skal handle om en europæisk problemstilling, og at de bedste partnere til at arbejde med problemstillingen næppe kommer fra det samme land.</p>	<p>I Danmark kan vi komme til at tro, at vi er bedst til det meste, og at vi ikke kan lære noget af andre lande. Det er i praksis altid forkert. Et tværeurøpæisk partnerskab er en styrke og en inspiration, hvor man bliver udfordret på sin egen tilgang og får adgang til viden, inspiration og erfaring fra andre lande. Det er her den egentlige værdi i EU-projekter ligger. Deltagelse i EU-projekter kan være frustrerende, fordi man skal samarbejde med partnere med anden kultur, sprog og baggrund, men samtidig og af sammen grunde meget givende.</p> <p><i>CDEU kan gennem vores netværk i Bruxelles hjælpe med at finde partnere til projektet, understøtte partnerdialog og vurdere om partnerskabet er stærkt nok til at have mulighed for at opnå finansiering.</i></p>
<p>Partnerskaber om EU-projekter består af en ledende partner og et antal menige partnere med forskellige roller og ansvarsområder i projektet.</p>	<p>Hvis man er ledende partner, har man mest kontrol over projektet, men også ansvar for det samlede partnerskab samt faglig og økonomisk afrapportering til EU (som man dog får finansiering til). Som menig partner kan man fokusere på den del af projektet, som er mest relevant for en, og man begrænser antallet af administrative byrder. En let måde at stifte bekendtskab med EU-projekter og opbygge en relation til andre partnere er at deltage i et projekt som menig partner. Man skal dog være opmærksom på, at projektet ikke nødvendigvis passer helt til egne ønsker, men det kan man naturligvis forsøge at påvirke.</p> <p><i>CDEU kan bidrage til at finde projekter, som andre igangsætter, som er relevant for kommunens deltagelse og være behjælpelig med at oversætte de EU-termer og forståelser, som har betydning for projektdeltagelse. CDEU kan endvidere hjælpe med forhandlingerne om deltagelse med den ledende partner.</i></p>

<p>I næsten alle EU-programmer er der krav om, at projektdeltagerne bidrager med egen medfinansiering af projektet. Denne medfinansiering kan oftest være i form af medarbejdertimer lagt i projektudførelsen.</p>	<p>Kommunen skal være forberedt på at godkende medfinansiering af projektet. Hvis kommunen bliver inviteret med som partner i andres projekter, er det ikke usædvanligt at skulle svare hurtigt på invitationen, hvilket kommunen bør forberede sig på.</p> <p><i>CDEU kan hjælpe med at vurdere behovet for medfinansiering, og hvilke ressourcer der er behov for i projektet.</i></p>
<p>EU er meget opmærksom på, at skatteborgernes penge bruges korrekt, og derfor er der betydelige krav til både faglig afrapportering (mhp. at dokumentere at projektet gør det, som er aftalt) og økonomisk afrapportering (mhp. at dokumentere at finansieringen bruges som aftalt) i projektet.</p>	<p>Kommunen skal være opmærksom på kravene til afrapportering, men skal ikke lade sig afskrække af det. De administrative indkørvsvanskelige i EU-projekter bliver gradvist mindre og de administrative procedurer mere strømlinede.</p> <p><i>CDEU kan hjælpe med at forstå kravene til afrapportering og administration og bidrage til at afklare tvivls spørgsmål.</i></p>

## SAMMENFATTENDE GODE RÅD TIL KOMMUNER

- Alle kommuner kan deltage i EU-projekter, det kræver dog, at kommunen investerer i EU-tilgangen og accepterer præmisserne for EU-programmerne.
- Tag en tidlig drøftelse med CDEU om, hvilke områder der er relevante for kommunen. Et klart fokus og vedholdenhed er afgørende, og på det grundlag kan CDEU hjælpe kommunen videre.
- Kommunen skal ikke bekymre sig om de mange forskellige EU-programmer og de forskellige krav i dem – kommunen skal tage udgangspunkt i de udfordringer, man alligevel arbejder med, og så kan CDEU hjælpe med at finde det rigtige EU-program og bygge en europæisk dimension på projektet.
- Deltagelse i EU-projekter kan forekomme vanskeligt og fremmed første gang, men betragt det som en læreproces og brug erfaringerne på tværs af forvaltningen til at komme med i flere projekter. Deltagelse i EU-projekter er stærkt kompetenceudviklende og motiverende for de involverede medarbejdere.
- Udarbejd en plan for selve projektudviklingen og ansøgningskrivningen og nedsæt et projektteam, CDEU har værktøjer til dette og kan indgå som sparringspartner i hele processen.
- Kommuner kan med fordel deltage i større EU-projekter i regionale partnerskaber, som det fx er sket i Coast to Coast Climate Challenge.
- CDEU's rådgivning og sparring er gratis for kommuner og aktører i den lokale geografi, men hvis CDEU skal indgå direkte i selv projektudviklingen og ansøgningskrivningen opkræver vi honorar efter forudgående aftale, jf. bestyrelsens retningslinjer.

# CDEU'S INDSATS – EKSEMPLER I EN KOMMUNAL KONTEKST

## **Grøn omstilling**

- EU-finansierede projekter indenfor energiomstilling (inkl. fjernvarme), CO<sub>2</sub>-besparelse, klimatilpasning, cirkulær økonomi, grønne indkøb og biodiversitet.
- Synliggørelse af Midtjylland som en attraktiv udviklingspartnerpartner for andre dele af Europa og EU.

## **Erhverv, vækst og kultur**

- Understøtte virksomheders adgang til EU-finansiering af innovationsprojekter.
- EU-finansiering og internationalisering af lokale vækst-udviklingsprojekter.
- Internationalisering og EU-støtte til kultursektoren.

## **Sundhed**

- Sætte EU-muligheder og europæiske samarbejder i spil i alle dele af det midtjyske sundhedsøkosystem, fokus på sundhedsdata, forebyggelse og kompetencer.
- Profilerings af sundhedsøkosystemet i Midtjylland nationalt og europæisk mhp. indflydelse og adgang til projekter.

## **Forskning og uddannelse**

- Understøtte infrastruktur for adgang til EU-midler for midtjyske forskningsinstitutioner, erhvervsskoler, ungdomsuddannelser og folkeskoler til forskning, udvikling og læring.
- Interessevaretagelse, fortolkning og formidling af muligheder for Horizon Europe (EU's største pengekasse).

### **3.5**

### **Opfølgning på rekrutteringsudfordringen**

# Inspiration til rekrutteringsudfordringer, kommunerne i Midtjylland, august 2022

## Indhold

Horsens Kommune .....	3
Hedensted Kommune.....	5
Samsø Kommune.....	9
Aarhus Kommune .....	11
Silkeborg Kommune.....	14
Skive Kommune .....	17
Herning Kommune.....	21
Favrskov Kommune .....	23
Norddjurs kommune .....	25
Holstebro Kommune .....	28
Ringkøbing-Skjern Kommune. ....	30
Randers kommune .....	32
Syddjurs Kommune.....	36
Skanderborg Kommune .....	39

<p>Spørgsmål 1:</p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	<p>Grundet et relativt stort frafald på uddannelsen foreslår vi, at der fra centralt hold tilføres midler til f.eks. mentorordninger, til elever, der har særlige udfordringer og som kan målrettes den enkelte.</p>
<p>Spørgsmål 2:</p> <p>Gode ideer mht. rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt. vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p><i>Elevområdet:</i></p> <p>→ Fag og læring (FOL): En enhed på et plejecenter, hvor der er tilknyttet 12 timers sygeplejerske og 4x 37 timers SSA praktikvejledere. Formålet er at fastholde og udvikle eleverne. At udvikle, afprøve og formidle nye pædagogiske metoder. Længden på forløb i FOL kan være fra 4 uger til 5 måneder.</p> <p>→ Vi ansætter 4 praktikkoordinatorer fra 1/10 2022. Deres opgave bliver tæt på driften at understøtte praktikvejledere og elever, at skabe udvikling og at medvirke til at sikre optimale læringsforløb - i tæt samarbejde med vores uddannelseskonsulent.</p> <p>→ Vi har oprettet uddannelsesstillinger på 12 måneder, hvor unge i sabbatår får ansættelse i 3 forskellige afdelinger- 4 måneder hvert sted. De modtager løn under GF2, såfremt de fortsat ønsker denne uddannelsesvej. De vil blive uddannelsesafklaret i foråret 2023, så de kan søge ind til august 2023 holdet på enten SSH eller SSA uddannelse. De ansatte unge giver udtryk for, at den struktur, der er i deres ansættelse er god at have. At forløbet er planlagt med ferie osv.</p> <p><i>Generelt:</i></p> <p>→ vi har haft job- og uddannelsesmesse i maj 2022 for Horsens Kommune. Omkring 70 interesserede deltog, og der er blevet ansat 2 i vikariater. Horsens Kommune har løbende arbejdet med målrettet PR vha. film omkring forskellige medarbejders indgang til uddannelserne, for at tale faget frem.</p> <p>→ Projekt "Fra ufaglært til faglært"- for ufaglærte vikarer, der kommer i uddannelse og samtidig erstatter deres arbejdskraft med nye vikarer. (Jobrotation) Projektet løber fra 2022-2024.</p> <p>→ "Udenlandsk arbejdskraft". Vi tilbyder ansættelse i et kursusforløb på 26 uger. Deltager ansættes, deltager i sprogundervisning og brancherettet undervisning, er i alt 6 uger i praktik og afklares</p>



	<p>derefter til, om de er uddannelsesparate eller arbejdsparate sprogligt.  Forløbet er fra oktober 2022-april 2023.</p> <p>→ Møde med kursister på sprogskolen, hvor målet er information om vores område.</p> <p>→ "Spireordning" siden 2019.  Unge mellem 13-17 år, der ansættes på plejecenterafdelinger, hvor opgaven er at skabe liv, glæde og nærvær.</p>
<p>Spørgsmål 3:</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i forhold til søgningen til velfærdsuddannelserne</p> <p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p><i>Horsens Kommune og SOSU-skolen, Horsens:</i></p> <p>→ 8+9 klasser tilbydes en uges praktik. Der er udarbejdet et katalog med en præsentation af alle fagområder.</p> <p>Eleven udfylder en motiveret ansøgning, som underviser formidler til uddannelseskonsulenten i Horsens Kommune. Eleverne kan søge praktik som SSH, SSA, sygeplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter og ernæringsassistenter.</p> <p>Ugen indledes med 2 undervisningsdage på SOSU-skolen, og derefter er eleverne i praktik hos den faggruppe, de har ønsket sig ind på.</p> <p>2021: stor søgning.</p> <p>→ Vi er sammen med SOSU-skolen, Horsens på uddannelsesmesse i efteråret- for 8+9 klasserne.</p> <p>→ Der er forskellige brobygningstiltag, der leveres af SOSU-skolen, Horsens.</p> <p>→ Vi har været på sabbatårs messe på Horsens Statsskole i maj 2022.</p>

<p>Spørgsmål 1:</p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	<p><b>Beskæftigelseskravet til G-dage</b></p> <p><b>Beskæftigelseskravet</b>          Kravet for at opnå ret til G-dage hedder beskæftigelseskravet. Medarbejderen skal arbejde 74 timer inden for de seneste 4 uger (også selvom medarbejderen <b>ikke</b> har været ansat i 4 uger), for at opfylde beskæftigelseskravet og opnå ret til G-dage.</p> <p>Hvis en medarbejder har optjent løn svarende til en 74 timer, opfylder medarbejderen også beskæftigelseskravet. Har medarbejderen fx haft weekendvagter, kan medarbejderen grundet diverse tillæg overstige lønnen for 74 timer, og dermed opfylde beskæftigelseskravet.</p> <p>Har en medarbejder opnået retten til G-dage, skal der udbetales følgende, alt efter antallet af præsterede arbejdstimer på dagen:</p> <table border="1" data-bbox="399 739 1037 851"> <thead> <tr> <th>Arbejdstid</th> <th>Ledighed</th> <th>Udbetaling</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• 0,00 timer - 3,69 timer:</td> <td>3,71 timer - 7,40 timer</td> <td>1 G-dag.</td> </tr> <tr> <td>• 3,70 timer - 7,39 timer:</td> <td>0,01 timer - 3,69 timer</td> <td>½ G-dag.</td> </tr> <tr> <td>• 7,40 timer →</td> <td>0,00 timer</td> <td>0 G-dage.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Opnår en fuldtidsansat (37,00 timer/uge) stadig sine 37,00 timer på en uge, har medarbejderen <b>ikke</b> ret til G-dage. Opnår en deltidsansat mindst 30,00 timer på en uge, har medarbejderen ligeledes <b>ikke</b> ret til G-dage.</p> <p>Dermed kommer skolen i et økonomisk dilemma, som kan holde dem fra at tilkalde medarbejderen til tjeneste. Tilkalder skolen en tilkaldevikar fx pga. en kollega melder sig syg, skal skolen dagen efter betale G-dage til medarbejderen, såfremt medarbejderen er medlem af en A-kasse og opfylder ovennævnte beskæftigelseskrav.</p> <p>Konsekvensen kan være, at institutionen (såfremt det er muligt) undlader at tilkalde en vikar, som er medlem af en A-kasse og opfylder beskæftigelseskravet, og i stedet vælger at "klare sig igennem dagen" i bemandingsundertal.</p> <p><b>Overenskomst/funktionærloven:</b>          Det er aftalt at alle som arbejder mere end 8 timer i gennemsnit pr uge udover en måned skal ansættes på månedsløn. Det begrænser bl.a. seniorer som er gået på efterløn eller pension, som gerne vil være "frie fugle" og sige "ja" til de vagter som de tilbydes.</p> <p><b>Overenskomst:</b>          Definerings af, at vagter på velfærdsområdet skal have en længde mellem 5 og 10 timer når man er ansat på 30 timer eller derover. Det kan gøre det svært at arbejde med lange vagter – eksempelvis vil pædagogerne gerne arbejde i 12 timers vagter og overgå til rådighedsvagt derfra. Det kan så kun lade sig gøre når de faglige organisationer er villige til at indgå lokalaftaler.          Det kan også være en hindring med den nedre grænse i timerne i forhold til at arbejde med nogle længere vagter nogle dage.</p>	Arbejdstid	Ledighed	Udbetaling	• 0,00 timer - 3,69 timer:	3,71 timer - 7,40 timer	1 G-dag.	• 3,70 timer - 7,39 timer:	0,01 timer - 3,69 timer	½ G-dag.	• 7,40 timer →	0,00 timer	0 G-dage.
Arbejdstid	Ledighed	Udbetaling											
• 0,00 timer - 3,69 timer:	3,71 timer - 7,40 timer	1 G-dag.											
• 3,70 timer - 7,39 timer:	0,01 timer - 3,69 timer	½ G-dag.											
• 7,40 timer →	0,00 timer	0 G-dage.											
<p>Spørgsmål 2:</p> <p>Gode ideer mht.</p>	<p><b>Fleksibel arbejdstidsplanlægning for sygeplejersker – pilotprojekt med ti timers vagter</b></p> <p>I dag arbejder man typisk i 3 holds skift indenfor hjemmepleje, plejehjem og sygeplejen. Gennem en arbejdsgruppe i Social Omsorg hvor der er en bred repræsentation af TR, AMR og ledere kommet en del forslag på at man tænker i anderledes vagtmønstre, eksempelvis når man i weekender er på arbejde fra 8-15, så kunne man ligeså godt blive fra 8-17, da det over en vagtplan periode ville kunne give til en ekstra friweekend. Det er aftalt at 2 sygeplejerskeleder i</p>												

<p>rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt. vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p>deres gruppe prøver, at arbejde med muligheden for at udnytte overenskomsten muligheder bedre og kører med 10 timers vagter evt. i weekender.</p> <p><b>Pusleplaner i hjemmeplejen.</b>  Pusleriet foregår på den måde, at man i et regneark udregner, at hvis man er ansat for eksempel på 32 timer, skal man levere så og så mange timer over en otteugers periode. Det kan være, at man skal levere tre weekendvagter og to aftenvagter foruden en række dagvagter. Dermed ved medarbejderne, hvad de skal levere af forskellige vagter og kan udfylde en pusleseddel med ønsker til den kommende periode. Ønskerne tages ind i et regneark. Derefter kigger planlæggeren på, hvordan det ser ud og indkalder til et puslemøde, hvor medarbejderne kan få de sidste knaster til at gå op. Her kan de godt 15 medarbejdere i teamet bytte vagter, og det går som regel hurtigt. Møderne tager sjældent over en halv time, og når mødet slutter, er vagtplanen lukket. Som medarbejder har man to <i>veto-dage</i>. Det er dage, hvor man som udgangspunkt kan være sikker på ikke at skulle på arbejde. Læs mere på <a href="https://vpt.dk/hjemmepleje/puslemoeder-giver-bedre-vagtplanlaegning-og-stoerre-fleksibilitet-til-medarbejderne?utm_campaign=%22Kommunikation%20er%20ikke%20en%20kamp%20men%20en%20mulighed%20for%20at%20spille%20hinanden%20gode%22%20%7C%20Puslem%C3%B8der%20giver%20bedre%20vagtplan%C3%A6gning%20og%20st%C3%B8rre%20fleksibilitet&amp;utm_medium=email&amp;utm_source=Newsletter">https://vpt.dk/hjemmepleje/puslemoeder-giver-bedre-vagtplanlaegning-og-stoerre-fleksibilitet-til-medarbejderne?utm_campaign=%22Kommunikation%20er%20ikke%20en%20kamp%20men%20en%20mulighed%20for%20at%20spille%20hinanden%20gode%22%20%7C%20Puslem%C3%B8der%20giver%20bedre%20vagtplan%C3%A6gning%20og%20st%C3%B8rre%20fleksibilitet&amp;utm_medium=email&amp;utm_source=Newsletter</a></p>
<p>Spørgsmål 3:</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsudvalgene i forhold til søgningsvelfærd</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsudvalgene i forhold til søgningsvelfærd</p>	<p>Helt overordnet så er alle nedenstående indsatser eksempler på samarbejder på tværs af Social- og sundhedsskolen, kommunens forskellige afdelinger og andre kommuner. Indsatserne bærer præg af rekruttering og fastholdelse af elever. Indsatserne er med til at styrke samarbejdet, respekt og forståelse for interessenternes arbejdsopgaver, hvilket styrker forståelsen af at rekruttering og fastholdelse er en fælles opgave – det kan ikke løses uden en fælles indsats.</p> <p><b>Strategisk chefforum</b>  Social Omsorg er repræsenteret i Strategisk chefforum, hvor chefniveauet i kommunerne deltager i møder med Social- og Sundhedsskolen FVH. I gruppen ligger strategiske drøftelser med henblik på at samarbejde om at skabe sammenhæng mellem nationale uddannelsespolitiske strategier, Social- og Sundhedsskolen FVH og samarbejdende kommuner. Strategiske drøftelser med henblik på igangsættelse af fælles tiltag i forhold til rekruttering, fastholdelse og varig beskæftigelse. Der holdes to møder om året.</p> <p><b>LUU</b>  Social Omsorg er repræsenteret i LUU møder, her følges den uddannelsespolitiske dagsorden, som følger af strategiske drøftelser i strategisk chefforum. Her sker også sparring og idéudvikling ift. rekruttering og fastholdelse. Under LUU nedsættes arbejdsgrupper med deltagelse af Social- og Sundhedsskolen og andre kommuner fra 5 bysamarbejdet. Arbejdsgrupperne har udgangspunkt i aktuelle indsatser – det kan være at forbedre eller udvikle nye pædagogiske</p>

<p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p>redskaber til eleverne med fokus på fastholdelse eller med fokus på at skabe samarbejde omkring rekruttering.</p> <p><b>Lokal samarbejdsgruppe</b>  Uddannelseskonsulenterne i Social Omsorg deltager i møder med afdelingsleder og uddannelsesvejleder på Social- og Sundhedsskolen Horsens ca. 4 gange om året. Til mødet sidder også uddannelseskonsulenten fra Horsens Kommune. Mødet er en gensidig orientering og en styrkelse af samarbejdet omkring eleverne. På møderne er både rekruttering og fastholdelse et fast omdrejningspunkt, da det for begge parter er en udfordring.</p> <p><b>Pædagogiske netværksmøder</b>  Fælles møder for undervisere og uddannelsesvejleder fra Social- og Sundhedsskolen i Horsens, praktikvejledere og uddannelseskonsulenter i Hedensted Kommune. Formålet er at styrke kobling mellem skole og praktik via dialog om overgangene i uddannelsen mellem undervisere og praktikvejledere. Desuden øges forståelse af uddannelsens forskellige dele på tværs af skole og praktik med henblik på at støtte elevernes læringsprocesser. Til møderne er der også mulighed for at udveksle viden, erfaringer og inspirere hinanden gensidigt. Møderne gennemføres 1-2 gange/år.</p> <p><b>Helhedsevalueringer</b>  Når en elev har udfordringer i uddannelsen planlægges et møde hvor elev, praktikvejleder, uddannelsesvejleder (skolen) og uddannelseskonsulenten deltager. Til mødet forsøges der at finde en løsning. Andre som også kan være inviteret er FOA, elevens kontaktlærer og evt. har eleven en bisidder med. Udgangspunktet for møderne er at give eleven de bedste muligheder for at gennemføre uddannelsen.</p> <p><b>UU</b>  Samarbejde med UU Hedensted om at tilbyde praktikforløb for elever i grundskolen. Social Omsorg kan tilbyde oplæg til afgangsklasser for at skabe viden om og interesse for social- og sundhedsområdet.</p> <p><b>FGU</b>  I øjeblikket er der en proces i gang med FGU. FGU ønsker at samarbejde omkring erhvervstræning inden for social- og sundhedsområdet til deres målgruppe. Desuden ønskes et samarbejde med plejehjem omkring praktik mv. i Hedensted Kommune. Første møde afholdes august 2022.</p> <p><b>Informationsmøder</b>  Social Omsorg planlægger og udfører informationsmøder for ledige og andre interesserede. Til møderne deltager repræsentanter fra Hedensted Jobcenter, FOA, Social- og Sundhedsskolen FVH og Social Omsorg. Møder afholdes ca. 4 gange/år.</p> <p><b>Uddannelsesmesse</b>  Uddannelsesmessen i Horsens afholdes i oktober måned. Her deltager Hedensted Kommune, Social Omsorg med en stand, som er bemandet af uddannelseskonsulenter, social- og sundhedslever og vejledere. Standen er typisk placeret i nærheden af Social- og Sundhedsskolens stand, da det så er muligt at henvise interesserede til hinanden og give ansøger en forståelse for uddannelses vekselvirkning mellem skole- og praktikforløb.</p>
--	--

**Potentielle ansøgere**

Social- og Sundhedsskolen møder elever i deres vejledning, som de henviser til Hedensted Kommune, hvor vi så i et fællesskab mellem skole, elev og kommune kan samarbejde om at skabe de bedste muligheder for eleven. Fokus kan være både de personlige-, økonomiske- og uddannelsesmæssige muligheder.

**Højaktuel projekt som der arbejdes med lige nu "Projekt udenlandsk arbejdskraft til ældreplejen"**

Hedensted Kommune har i foråret 2022 nedsat en projektgruppe med deltagelse af leder af stab og udvikling, erhvervs- og detailchef, direktør for beskæftigelse, leder fra hjemmeplejen, leder og uddannelsesvejleder fra Social- og Sundhedsskolen Horsens og uddannelseskonsulent i Social Omsorg.

Gruppen har arbejdet med projektet og indledt et samarbejde med Horsens Kommune.

Projektets formål er at rekruttere elever med udenlandsk baggrund til det sundhedsfaglige område i Hedensted og Horsens kommuner og dermed få mere uddannet personale inden for det sundhedsfaglige område. Målgruppens deltagere er flersprogede og har typisk et ønske om at blive integreret og selvforsørgende i det danske samfund.

Kursusforløbet som har en varighed af 6 måneder indeholder 40 ugers skoleforløb på Social- og Sundhedsskolen i Horsens, hvor en stor del af indholdet har fokus på styrkelse af dansk sproget, dansk kultur og branchekendskab. Kurset indeholder også korte praktikforløb på plejehjem / hjemmepleje. Kurset afvikles i perioden 3/10-22 til 10/4-23.

Efter kurset vil der være forskellige muligheder for deltageren. Nogen vil vælge at arbejde ufaglært, nogen har brug for mere dansk undervisning og andre vil være klar til at gå i ordinær uddannelse.

<p>Spørgsmål 1:</p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	<p>Overenskomst/arbejdstidsregler kan sætte barrierer for individuelle fleksible vagter til ansatte, der ønsker længere eller flere vagter i træk end det aftalte (lokalaftaler kan afhjælpe noget, men ikke altid svarende til ønsker).</p> <p>Det ville ideelt set være muligt at dele vores sygeplejerskekompetencer med regionens på vores Sundhed- og Akuthus. Det er dog ikke praktisk muligt, fordi der skal journaliseres i to forskellige borgerjournaler.</p>
<p>Spørgsmål 2:</p> <p>Gode ideer mht. rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt. vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p>Vi har gode erfaringer med at afholde 'åbent hus-arrangementer' i forbindelse med rekruttering af socialrådgivere. Ikke blot introduceres deltagerne til afdelingen og arbejdsopgaver, men der introduceres også til den kommunale organisation. Derudover oplyses også om logistikmæssige forhold og udfordringer i forbindelse med det at arbejde i en ø-kommune.</p> <p>Vi har gode erfaringer med at opsøge kandidater på uddannelsesstederne gennem omdeling af stillingsopslag samt invitationer til åbent hus.</p> <p>Vi er lykkedes med at fastholde og tiltrække seniorer både som vikarer og som fastansatte på sundhedsområdet ved at have fokus på fagligheden og klinikken.</p> <p>Kommunen har nogle klubværelser, hvor nyansatte medarbejdere kan bo de første måneder, indtil de har tid til at finde en bolig. Klubværelserne er møblerede og kan lejes relativt billigt. Det giver tryghed at have en bolig fra start, så der er længere tid til at finde den rette adresse, hvis man vil/skal flytte for det nye job.</p> <p>Rekruttering</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus på at kunne fortælle den gode historie (udarbejde en strategi for det)</li> <li>• Samarbejdsaftaler med uddannelsesinstitutioner, herunder praktikforløb, afløserjob mv.</li> <li>• Målrettede kommunikationsstrategier, kampagner og tiltag f.eks. sammen med andre øer - hvor adskiller vi os</li> <li>• Netværk og udnyttelse af sociale medier til at sælge og markedsføre aggressivt drømmen om at leve på en ø</li> </ul> <p>Fastholdelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre en høj kvalitet i arbejdets udførelse således medarbejder oplever at de gør en positiv forskel overfor borgerne med frihed under ansvar</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Understøtte nyansatte i at finde "pakkøløsninger" ift. bosætning/transport mv., gerne fleksible individuelle løsninger</li> <li>• Tilbyde kompetenceløft gennem efter og videreuddannelse</li> <li>• Samarbejde på tværs af offentlig/private arbejdspladser for "udnyttelse" af boligkapacitet</li> <li>• Personalegoder, f.eks. bæredygtig arbejdsbeklædning</li> </ul>
<p>Spørgsmål 3:</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i forhold til søgningen til velfærdsuddannelserne</p> <p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p>Vi har et konstruktivt samarbejde med Aarhus Social- og Sundhedsskole om efteruddannelse af ufaglærte medarbejdere til faglærte sosu'er, som kan tage højde for, at vi bor på en ø. Der er mulighed for online undervisning på øen og få uddannelsesdage på skolen.</p> <p>Derimod har vi ikke kendskab til samarbejde med ungdomsuddannelserne om søgning til velfærdsuddannelserne.</p>

<p><b>Spørgsmål 1:</b></p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er brug for reformaftaler som 'Hurtigere i job og et stærkere arbejdsmarked' som afskaffer modregning i folke-, førtids- og seniorpension som følge af <u>ægtefælles eller samlevers arbejdsindtægt</u>.</li> <li>• Pensions/efterløns- og skatteregler, der modregner løn hos <u>seniorerne selv</u>, som ellers godt kunne ønske at bidrage med timer/vikar-tjans på vores tilbud (midlertidigt suspenderet i en del af corona-tiden).</li> <li>• Der kan være lovgivningsmæssige barrierer ift. hvor meget unge må tjene ved siden af deres <u>SU</u>, tilsvarende debatten om seniorerne.</li> </ul>
<p><b>Spørgsmål 2:</b></p> <p>Gode ideer mht. rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt. vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p>Rekrutteringsudfordringerne er en kompleks problemstilling, og kræver at man sætter ind mange forskellige steder. Derfor er alle elementerne i værktøjskassen, som er sendt med, gode forslag til indsatser.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• I Børn og Unge arbejdes systematisk med at uddanne vores uuddannede arbejdskraft til pædagoger. Dette gøres ved at tilbyde attraktive meritpædagogordninger. Pr. 1. september 2022 har vi 120 pædagogmedhjælper/PA'er på meritpædagoguddannelsen samt ca. 20 medarbejdere som starter på sporskifte-meritpædagoguddannelsen. Sporskiftemerituddannelsen er målrettet folk med minimum gennemført bacheloruddannelse, som ønsker at skifte branche til pædagogfaget. Børn og Unge har tæt samarbejde med VIA om meritordninger.</li> <li>• <i>Fundamentet til dit lærerliv og Fundamentet til dit pædagogliv</i>, er forløb for nyansatte nyuddannede lærer/pædagoger, som skal sikre den gode overgang fra uddannelse til job, samt sikre fastholdelse i faget. Fundamentet til dit pædagogliv kørte som en forsøgsordning i 2021-2022, og det er under afklaring om det skal forsætte i indeværende år.</li> <li>• I Børn og Unge arbejdes der strategisk med synlig og positiv kommunikation omkring pædagogfaget. Der kører portrætter med pædagoger, som fortæller "den gode historie" fra dagligdagen som pædagog.</li> <li>• I Børn og Unge har vi besluttet at ansætte flere pædagogiske assistenter. D. 31. okt. 2022 starter et ekstra hold, som vi ansætter allerede på grundforløbet.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I september 2022 har Børn og Unge i samarbejde med VIA og BUPL arrangeret en pædagogisk dag for 80 studerende (modul 12) på VIA, hvor de kommer på bustur ud i forskellige pædagogiske praksisser. Her stiller pædagoger og pædagogiske ledere op med oplæg om emner som de studerende skal skrive opgave om på deres modul 12 prøve, og som kunne være emner til deres bacheloropgave. Målet med dagen er at vise de gode eksempler fra praksis, samt gøre det attraktivt at søge et job i en daginstitution efter endt uddannelse, frem for at søge videre på en kandidatuddannelse el.lign.</li> <li>• Ansættelse af pædagogstuderende i særlig introduktionsstilling efter 3. praktik, ansættelsesperioden kan fungere som en onboarding og kvalificeringsproces mod fastansættelse i ordinært job.</li> <li>• Kvalitetssikring af studerende og elevers praktikperioder i organisationen, bl.a. for at de studerende animeres til at søge job indenfor området.</li> <li>• Særlige onboarding strategier for nyuddannede, investering i kvalificering af nyuddannede med henblik på fastholdelse og jobtilfredshed.</li> <li>• Senioranalyse: Hvad skal der egentlig til for at fastholde seniorer på arbejdspladsen, er arbejdstidsnedsættelsen svaret? Der er foretaget en række mere overordnede og generelle analyser, men vi har brug for viden fra ansatte seniorer på specifikke arbejdsområder og fagområder, for at kunne udarbejde en virksom seniorpolitik.</li> <li>• Flexibel arbejdstidstilrettelæggelse, specielt indenfor døgnområdet, hvor medarbejderne skal have større indflydelse på egen arbejdstid.</li> <li>• Fastholdelse af kvalificerede ansøgere til job, der ikke kan ansættes, fordi der er flere ansøgere, afviste ansøgere kan anvises andre jobmuligheder i organisationen.</li> <li>• Velordnede rekrutteringsprocesser, så ansøgere føler sig godt behandlet og får lyst til at søge igen.</li> </ul>
<p><b>Spørgsmål 3:</b></p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i forhold til søgningen til velfærdsuddannelserne</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I Børn og Unge har vi kørt en forsøgsordning i 2021, hvor studerende fra Viby HF kunne komme i studiepraktik inden for velfærdsområdet. Studiepraktikken strækker sig over tre dage i uge 43. Denne forsøgsordning kunne med fordel udbredes til at gælde flere gymnasier/HF.</li> </ul>

<p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Børn og Unge ved at VIA er i dialog med STX om at udbrede kendskabet til "omsorg, sundhed og pædagogik". Børn og Unge ved ikke hvor langt man er i arbejdet med dette.</li><li>• Ønsket er, at de mellemlange professionsbacheloruddannelser også bliver et oplagt valg for eleverne som har gået på STX. Lige nu findes der HF-pakker målrettet både pædagogik og sundhed.</li><li>• Anden års H.F. studerende, af anden etnisk herkomst end dansk, tilbydes en tre dages praktik indenfor velfærdsområdet, m.h.p. at de skal blive oplyst om og få lyst til at uddanne sig inden for velfærdsfagene.</li></ul>
--	--

<p>Spørgsmål 1:</p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	
<p>Spørgsmål 2:</p> <p>Gode ideer mht. rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt. vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p><u>Børne- og Familieafdelingen</u></p> <p><u>Kompetenceudvikling</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meritpædagoguddannelse opstartet 1. februar 2022. Nyt hold opstartes 1. februar 2023.</li> <li>• Pædagogisk assistentuddannelse med opstart august 2022. Uddannelsesforløb på 42 uger.</li> <li>• Pilotprojekt - Udviklingsforløb for ledere uden ledererfaring: Grundlæggende værktøjer og nødvendige viden for at udøve ledelse. Modulerne inkluderer dialoger/øvebaner. Pilotprojektet afprøves og justeres løbende.</li> </ul> <p><u>Kommunikation og branding</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stillingsopslag: Skabelon til stillingsopslag med inspiration til indhold. (links til landingspage, strategier og politikker samt personalegoder). Disse kvalificeres af udvalgte nyansatte og nyuddannede pædagoger og pædagogiske assistenter</li> <li>• Praktikpladsbeskrivelser opdateres og gøres attraktive så studerende ønsker at vælge Silkeborg Kommunes som praktikplads.</li> <li>• Kampagne ”Job med mening” i efteråret 2022</li> <li>• Handout der beskriver muligheder for faglig udvikling inden for institutionen og på tværs af Silkeborg Kommunes dagtilbud.</li> <li>• Fokus på Silkeborg Kommune som et godt arbejdssted gennem bl.a. kommunikations-stafetten ”Outdoor i børnehøjde”, fortællinger fra dagplejen og ledelsesfortællinger. Fremover vil ”Outdoor i børnehøjde” præsenteres fra et medarbejderperspektiv.</li> <li>• Kommunikationsmateriale som sætter fokus på fordelene ved at gå op i tid og/eller på fuldtid.</li> <li>• Kommunikationsmateriale med medarbejdere, der er på meritpædagoguddannelse og pædagogisk assistentuddannelse. Videomateriale der skal motivere andre medarbejdere til at tage en af de to uddannelser.</li> </ul>

- Opsætninger af annoncer på Facebook for de institutioner, hvor det er sværest at rekruttere kvalificerede medarbejdere.

#### Fra deltid til fuldtid eller op i tid

- Aftale med faglige organisationer BUPL Østjylland og FOA Skanderborg-Silkeborg.
  - Nye stillinger opslås på fuldtid – også stillinger, der tidligere var deltidsstillinger. Mulighed for drøftelse af timetal.
  - Kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere, rammer for tid til andet arbejde, fleksibel arbejdstidsplanlægning.
- Netværksdage med institutionsledere, hvor der arbejdes med rekruttering og fastholdelse (to heldagsarrangementer i løbet af 2022). Tema på den første dag var ”fra deltid til fuldtid eller op i tid”. På temadagen blev det bl.a. drøftet hvilke barrierer institutionslederne/organisationen oplever ved at sætte medarbejdere op i tid eller på fuldtid og hvordan disse barrierer kan overkommes. Temadagen i efteråret kommer til at handle om fastholdelse.

#### Fastholdelsesindsatser

- Introduktionsplaner for forskellige medarbejdergrupper
- Mentorordning

#### Organisation & Personale

Vores indsatser falder ind under den oversigt I har listet op. En lang række af kommunikationsindsatser der både skal styrke omdømme og stolthed internt.

Opslag af fuldtidsstillinger, og årlige samtaler om op i tid - særligt på Sundheds- og omsorgsområdet. (efter Aalborgmodellen).

Fastholdelse af nyansatte:

Introduktionsprogrammer, Mentorordning og Mentoruddannelse

Særligt på dagtilbudsområdet arbejder vi med at uddanne eget personale og fremfor at skulle rekruttere alt uddannet personale. Dette via Meritpædagoguddannelse, Pædagogisk assistentuddannelse på merit.

Vi er i gang med at forhandle nye/forbedrede lokalaftaler indenfor følgende områder:

- Social og Sundhedsassistenter
- Social og Sundhedshjælpere
- Sygeplejersker

Fastholdelse af seniorer – indsats der startes op nu (aug. 2022)

	<p>Opdatering og implementering af samtalekoncept  Øget kendskab til mulighederne i rammeaftalen og lokalaftalen  Info om hvad der må tjenes ved siden af pensionen – nye regler fra 2023  Eksempler: Hvad får jeg udbetalt som pensionist (fuldtid / deltid)</p>
<p>Spørgsmål 3:</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i forhold til søgningen til velfærdsuddannelserne</p> <p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p><u>Organisation &amp; Personale</u></p> <p>Opsøgende besøg på uddannelsesinstitutionerne (STX, HHX, HF) med en uddannelseskonsulent og en ung SOSU for at skaffe sommerferievikarer på Social og Sundhedsområdet. Vi har bl.a. uddelt postkort og sikret let kontakt – ring eller send en sms til xx, hvis du er interesseret i et job, så kontakter vi dig.</p> <p>Nogle af de unge blev ekstra interesserede, da de hørte, der også var mulighed for uddannelse efterfølgende.</p> <p>Der er hentet ca. 65 sommerferievikarer, hvilket har bidraget til at få vores sommerferieplan til at hænge sammen.</p> <p>Vi forventer at gentage succesen og tilbyde jobs på andre områder. Og håber selvfølgelig at nogle bliver så interesserede i området at de efterfølgende vil søge en velfærdsuddannelse.</p>

<p>Spørgsmål 1:</p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	<p><b>Gab mellem uddannelsesmål og de opgaver, der er behov for, at den færdiguddannelse SSH også kan varetage.</b></p> <p>Gabet mellem det, SSH-elever uddannes til (målene - servicelovsopgaver) og det der er behov for, at den færdiguddannede SSH også kan varetage (indsatskatalog med sundhedslovsopgaver)</p> <p>Elever skal både optages på Sosuskole og ansættes i kommunen – hvilket udfordrer ansøgerne. Der kræver tæt vejledning og guidning i ansættelsesprocessen.</p> <p>Stort løngab på grundforløbet mellem de yngste til de ældste elever. Elevløn SSH ca. 11000 kr. – voksenelevløen ca. 21000 kr.</p> <p>SPS-støtte kan ikke tildeles 2-sprogede elever.</p>
<p>Spørgsmål 2:</p> <p>Gode ideer mht. rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt. vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p><b>Ansættelse af unge i alderen 15–17 år i fritidsjobs på plejecentrene.</b></p> <p>Unge i fritidsjobs har tre overordnede formål; mere arbejdskraft på plejecentrene og mere tid til den enkelte borger, arbejdsidentitet blandt unge samt styrket rekruttering.</p> <p><b>Ansættelse af unge over 18 år i afløser jobs.</b></p> <p>Ansættelse af unge over 18 år i afløser jobs både på plejecentrene og i hjemmeplejen.</p> <p>Der er både brug for afløsere i skoleferierne, hvor det faste personale typisk gerne vil holde ferie - hvor de unge typisk har ferie fra uddannelse/studie, men også i aften/weekender.</p> <p>Afløserjob er en god mulighed for at de unge kan afprøve faget/styrke rekruttering.</p> <p><b>Profilering af SOSU-fagene på uddannelsesfestival.</b></p> <p>I Skive har vi succes med en at profilere SOSU-fagene på en Uddannelsesfestival, der bliver afholdt i forbindelse med Skivemødet. Her deltager folkeskolernes ældste klasser, og bliver derfor præsenteret for en lang række forskellige erhvervs- og velfærdsuddannelser.</p> <p><b>Rekruttering.</b></p> <p>Fokus og fremhævelse af uddannelsernes høje værdi i markedsføring. Forfatter, Sosulærer og debattør Geeti Amiri: " Vores elever siger altid, at de kan lide at arbejde med mennesker, og det kan de, <b>fordi de har en helt særlig evne for at drage omsorg for mennesker</b>". "Ikke alle kan blive Sosu". "Sosu-gerningen forudsætter en evne til at tilsidesætte sig selv, fordi det ikke handler om den enkelte sosu, men om borgeren".</p>

	<p>Etablering af for-forløb for borgere med anden etnisk baggrund, der gerne vil uddannelsen, men ikke opfylder de formelle optagelseskrav.</p> <p><b>Fastholdelse.</b> Arrangere Temadage for eleverne i løbet af praktikken med fokus på <b>elevens</b> personlige og professionelle udvikling – mestring, udviklingspsykologi m.m.</p> <p>Særlige tiltag for at fastholde elever og medarbejdere, der er 2-sprogede og kommer fra andre kulturer. Ekstra ”Faglig læsning og skrivning” i løbet af uddannelsen. Tættere vejledning. Forberede vejledergruppen til det aktuelle hold.</p> <p>Tiltag for elever og medarbejder, der er ordblinde - App Writer installeret i dokumentationssystem.</p> <p>Psykologtilbud til alle ansatte hvor fokus er arbejdsrelaterede problemstillinger.</p> <p>Kompetenceudvikling af Sosu-vejledergruppen, så den komplekse uddannelsesopgave kan løses med kvalitet og ikke kommer til at overvælde vejlederne.</p>
<p>Spørgsmål 3:</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i forhold til søgningen til velfærdsuddannelserne</p> <p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p><b>Erhvervspraktik i folkeskolen.</b></p> <p><b>Samarbejde med gymnasier om praktikdage.</b></p> <p><b>Del af emneuge på mellemtrinnet i folkeskolen</b> Forslag - Indgå et formaliseret samarbejde med folkeskolerne om at blive en del af emneugerne i mellemtrinnet i folkeskolen (plejecenter og skole).</p>

<p>Spørgsmål 1:</p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	
<p>Spørgsmål 2:</p> <p>Gode ideer mht. rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt.</p>	<p><b>Samarbejde mellem psykiatri og kommunens uddannelseskoordinator.</b> Samarbejde mellem psykiatrien og kommunens uddannelseskoordinator med tilbud til sosu-elever om coaching og</p>

<p>vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p>psykiatrifaglig rådgivning. Uddannelseskoordinatoren henviser til tilbuddet.</p> <p>Der er tale om en kopi af et tilbud udviklet til ungdomsuddannelserne i samarbejde med studievejlederne der – målrettet sårbare unge i mistrivsel.</p> <p>Formålet er at understøtte sårbare unge i at fortsætte uddannelsen/praktikken, og håndtere de udfordringer de møder under praktikken, og dermed på længere sigt beholde dem inden for faget.</p> <p><b>Opkvalificering af praktikvejledere.</b> Tilsvarende opkvalificere praktikvejlederne til også at kunne vejlede unge, vi tidligere ville vurdere, ikke var klar til den opgave de er under uddannelse til. Vi er i dag nødt til at rumme og opkvalificere unge studerende, der har flere sociale udfordringer og større psykisk sårbarhed end tidligere.</p> <p>Praktikanter fra Folkeskolen. Opmærksomhed på at tage praktikanter fra Folkeskolen, og have en medarbejder på opgaven som er god til at tage sig af de unge og være i dialog med dem, så de får vakt interessen.</p> <p><b>Generationsledelse.</b> Opmærksomhed på generationsledelse.</p>
<p>Spørgsmål 3:</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i forhold til søgningen til velfærdsuddannelserne</p> <p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	

<p>Spørgsmål 1:</p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	<p>Ingen</p>
<p>Spørgsmål 2:</p> <p>Gode ideer mht. rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt.</p>	<p>Der er rekrutteringsudfordringer inden for sundhedsplejen. Vi har endnu ikke rekrutteringsudfordringer på Dagtilbud, Folkeskoleområdet og PPR samt rådgivere.</p>



<p>vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p>Vedr. løsning af rekrutteringsproblemer vil løn umiddelbart være et værktøj, som kan medføre udfordringer kommuner imellem.</p>
<p>Spørgsmål 3:</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i forhold til søgningen til velfærdsuddannelserne</p> <p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p>Vi samarbejder med ungdomsuddannelserne og udskoling i forhold til erhvervsfaglige uddannelser. Der er brobygningsforløb, praktik og lign.</p>

<p>Spørgsmål 1:</p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ønsker mulighed for at tage en Social- og sundhedshjælper uddannelse på deltid. Det er på nuværende tidspunkt ikke muligt at tage skoleperioder på nedsat tid. Der er en gruppe borgere som ville kunne være 100 % tilstede og aktive i f.eks. 25 timer om ugen, men ikke magter at være 100% tilstede i 37 timer. Efter uddannelse vil de kunne varetage ordinære deltidsjobs, men at uddannelsesstiden skal være på fuld tid forhindrer dem i at gennemføre uddannelsen.</li> </ul>
<p>Spørgsmål 2:</p> <p>Gode ideer mht. rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt. vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p>Nuværende projekter og aktiviteter</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Løn på GF2. Ansættelse af alle elever, der er interesserede og kvalificerede på grundforløb GF2.</li> <li>• Struktureret arbejde med læringsmiljøet i praktikerne under uddannelsen gennem "Toptunet uddannelsesmiljø"</li> <li>• Modelplejehjem. Forsøg med fuld tid/ op i tid på udvalgte plejecentre.</li> <li>• Etablering af for-forløb for grupper af borgere, der er interesseret i uddannelses, men mangler kompetencer for at kunne gennemføre uddannelsen. (dansk, matematik, fagsprog, personlige kompetencer mv)</li> <li>• SoMe, Facebook og Instagram profil (fagligehaender) + instagram ambassadører. Dele historier og give et reelt billede fra hverdagen. Instagram som et værktøj til rekruttering og fastholdelse. Kollegaer kan give hinanden et skulderklap på tværs af centre og afdelinger. Inspirere hinanden. Tiltrække nye medarbejdere.</li> <li>• Optimering af karriere/job side på kommunens hjemmeside. Fokus på brugerrejsen og ansøgerens oplevelse. Hvordan kan vi gøre brugerrejsen mest gennemskuelig for potentielle ansøgere samt mest inspirerende.</li> <li>• HeartWork – fritidsjob. Unge ml 13 og 17 år ansat på plejeområdet</li> <li>• Rekruttering af udenlandskarbejdskraft (internationale studerende, herboende udlændinge og invitere nye medarbejdere direkte fra udlandet)</li> <li>• Seniorindsats – igangsætter en proces med fokus på "Senkarrierer" indeholdende bl.a. øget anerkendelse af seniormedarbejdere, systematiske samtaler med medarbejdere over 60 år, fokus på muligheder i tilpasning og ændringer af job vilkår, rammer og indhold samt opkvalificering af ledere</li> </ul>

<p>Spørgsmål 3:</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i forhold til søgningen til velfærdsuddannelserne</p> <p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besøg på ungdomsuddannelser. Fortælle om jobmulighederne. Dele posters og postkort. Være synlige til åbent hus-dage for nye studerende på ungdomsuddannelser.</li> <li>• Tæt samarbejde med SOSU-skole om opsøgende aktiviteter på Sprogskolen, boligområder o. lign</li> <li>• Samarbejde med SOSU-skole om etablering af forløb for borgere der har udfordringer med at tage uddannelsen på fuldtid</li> </ul>
--	---

<p>Spørgsmål 1:</p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	<p>Vi har haft situationer, hvor vi kunne ønske os mulighed for mere fleksibilitet ift. at lade de medarbejdere, der gerne vil træde til og arbejde mere, enten på eget arbejdsfelt eller som vikar på et andet arbejdsfelt. Det kan både være et spørgsmål ift. timetalsbegrænsninger (arbejds miljø) og overenskomstforhold.</p>
<p>Spørgsmål 2:</p> <p>Gode ideer mht. rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt. vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p>Vi har ingen geniale forhold at bryste os af, men prøver forskellige ting af som alle andre kommuner. Vi har f.eks. arbejdet med:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- afdækket interesse hos medarbejderne for at øge andel af fuldtidsbeskæftigede.</li> <li>- merrituddannelsesforløb på pædagogområdet</li> <li>- ansættelse af rekrutteringskonsulent med fokus på pædagog- og PAU området</li> <li>- fleksibel vagtplanlægning</li> <li>- Afdækning af pædagogerne tid med henblik på mere tid sammen med børnene og som følge heraf et bedre arbejdsmiljø</li> </ul>
<p>Spørgsmål 3:</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i forhold til søgningen til velfærdsuddannelserne</p> <p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p>I samarbejde med VIA har vi oprettet 19 pædagog-meritter som starter uddannelsen sep.22</p>

## Favrskov Kommune

<p>Spørgsmål 1:</p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SU på GF2 under 25 år for SOSU- assistentelever</li> <li>- SU på GF2 for SOSU – hjælperelever</li> <li>- Kriterierne for vokselevløns i OK forbedres, således at elever under 25 år med 1 års erfaringserfaring kan få vokselevløns</li> <li>- Meritregler for erhvervs erfaring for aftenvagter bør også tilgodeses ind i kriterierne</li> </ul>
<p>Spørgsmål 2:</p> <p>Gode ideer mht. rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt. vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus på det gode læringsmiljø på praktikstederne og tæt opfølgning fra uddannelsesafdelingen både til elever og praktikvejledere.</li> <li>- Sikre en optimal praktikfordeling, hvor praktiksted og elev matcher</li> <li>- Tæt samarbejde mellem SOSU – skolerne og uddannelsesafdelingen ift. diverse projekter, LMU, skolepraktikråd, men også i de enkelte elevsager</li> <li>- Tæt samarbejde med jobcenter</li> <li>- Tæt samarbejde med andre kommuner og FOA</li> <li>- Sikre kompetente praktikvejledere</li> <li>- Fleksible økonomiske rammer ift. at kunne forbedre lønvilkår, studietid, arbejdstid i ansættelse af elever</li> <li>- Tæt samarbejde med ledere i organisationen ift. at få ufaglærte i uddannelsen, herunder uddannelsesvejledning</li> <li>- Ansættelse af elever allerede fra GF2 på både SOSU – hjælper og assistentelever under og over 25 år</li> <li>- Afspadsring for arbejde på søndage og aftenvagter</li> <li>- Elever arbejder ikke på helligdage</li> <li>- Fastlagt 5 ugers ferie om året i deres skole/oplæringsplaner</li> <li>- Fastlagt 2 timers studietid og 1 times vejledning pr. uge</li> <li>- Merituddannelse: VIA samarbejder med flere kommuner og regionen samt FOA og SL, omkring uddannelse af ufaglærte medarbejdere som har været ansat i mere end 2 år.</li> <li>- Ændring af ansættelsesprocedurer: Kan man lave stillingsopslag med løbende indtag? Dvs. at man fjerner ansøgningsfristen og i stedet laver løbende ansættelsessamtaler, ved at indkalde ansøger når de kommer ind i systemet og derved undgår at de finder job andre steder.</li> <li>- Rekruttering og jobopslag: Arbejde med mere inspiration i jobopslag, og færre klassiske beskrivelse. (bruge film til at vise arbejdet, borgere, kolleger, leder etc) Arbejde med fx med mulighed for at ansøge via en optaget video (I stedet for klassisk ansøgning)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weekend / vagt arbejde: Analyser af betydningen af weekendarbejde / vagtarbejde, fx hver 2./3. weekend - betydning for rekruttering og fastholdelse? Undersøge muligheder for at fastholde seniorer via justering i antallet af vagter.</li> <li>- Kompetenceudvikling: Systematisk brug af kompetenceudvikling, både som fastholdelse af erfarne medarbejdere (belønning og opkvalificering), samt fastholdelse af mindre erfarne (oplevelse af overensstemmelse med opgaver og kompetence)</li> <li>- Introduktionsstillinger: Stillinger hvor nyuddannede tilbydes et introduktionsforløb, hvor de i de første måneder af deres ansættelse får undervisningen, flere følvagter, supervision og ledelsessparring i ca 30% af deres arbejdstid. Der er erfaringer fra Regions Midt og Aarhus kommune med dette.</li> <li>- Tværfaglige stillingsopslag. Kan flere stillingsopslag være tværfaglige, så flere faggrupper kan se vores område som attraktivt. Dette er der allerede erfaringer med på flere tilbud. Det kan bidrage til et øget arbejdsudbud, samt en stærke tværfaglig løsning af kerneopgaver (trivsel, faglighed)</li> <li>- Tydelighed om faglig kvalitet og ambitioner om at udvikle kvaliteten i relationen mellem pædagogisk personale og børn.</li> <li>- Tydelighed om kvalitet i de fysiske rammer – bygninger og udeareler i dagtilbuddene.</li> <li>- Bedre aflastningssystemer i dagplejen – lettere adgang til lægebesøg mm i dagtimerne.</li> </ul>
<p>Spørgsmål 3:</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i forhold til søgningen til velfærdsuddannelserne</p> <p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Besøg af ambassadører fra SOSU – skolerne i folkeskolen og gymnasier</li> <li>- Uddannelsesarrangementer med folkeskolerne</li> <li>- Fritidsjob: Kan man oprette stillinger til unge under 18- det kan være opgaver af praktisk karakter? (der vi være borgere rettede opgaver de ikke kan og må løse)</li> <li>- Tæt, løbende dialog med SOSU-skolen om uddannelse af pædagogiske assistenter.</li> </ul>

## Norddjurs kommune

<p>Spørgsmål 1:</p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	<p>På elevområdet (SOSU) er der ikke lige umiddelbart nogle eksempler på lovgivningsmæssige barrierer.</p> <p>Der er nogle generelle udfordringer omkring stillingsopslag, fx kan der være vanskeligheder med at lave såkaldte stående opslag, hvor vi løbende tager kandidater ind til samtale (kan uddybes). Alle stillinger skal opslås - måske der på områder med vanskeligheder med rekruttering bør lempes.</p>
<p>Spørgsmål 2:</p> <p>Gode ideer mht. rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt. vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p>Norddjurs Kommune har igangsat et udviklingsforløb med henblik på at styrke mulighederne for at fastholde og rekruttere ledere og medarbejdere på velfærdsområderne</p> <p>På hvert af de tre hovedområder - Sundheds- og Omsorgsområdet, Socialområdet samt Skole- og Dagtilbudsområdet er der gennemført selvstændige analyseforløb, der tager udgangspunkt i, at de tre områder på nuværende tidspunkt er forskellige steder i arbejdet med at afklare mulighederne for at styrke fastholdelsen og rekrutteringen af ledere og medarbejdere.</p> <p>På baggrund af rapporterne fra de tre fagområder, er der herunder redegjort for de fællestræk, der har vist sig.</p> <p><b>Kommunikation, branding og annoncering</b></p> <p>Det er et fællestræk, at de tre fagområder peger på, at branding og fortælling af de gode historier kan have en positiv effekt på rekruttering.</p> <p>På Skole- og Dagtilbudsområdet er der f.eks. nedsat en matrix-gruppe på tværs af afdelingens aftaleenheder, som arbejder målrettet med udbredelsen af de gode fortællinger. På dele af Socialområdet er der gjort forsøg med alternativ annoncering og anderledes formuleringer af jobopslag for at skabe blikfang.</p> <p>Sundheds- og Omsorgsområdet arbejder med at styrke sin digitale kommunikation og områdets brand og identitet for at synliggøre deres profil overfor omverden og blive bevidst om egne styrker internt.</p> <p><b>Ledelsesspænd og mængden af ledelsesopgaver</b></p> <p>Det aktuelle ledelsesspænd og mængden af opgaver hos den enkelte leder på velfærdsområdet vurderes at have stor betydning for organisationens evne til at rekruttere og fastholde ledere.</p> <p>Det store ledelsesspænd gør det svært for lederne at være i kontakt med deres medarbejdere, og dermed at arbejde meningsfuldt med bl.a. arbejdsmiljøet, faglig udvikling, rekruttering og fastholdelse. Det er muligt at mindske ledelsesspændet ved at ansætte flere afdelingsledere. Derudover kan ledelsesopgaverne mindskes ved, at administrative arbejdsopgaver flyttes væk fra aftaleholdere og</p>

	<p>afdelingsledere, f.eks. ved at ansætte en administrativ medarbejder i de enkelte områder.</p> <p><b>Talentudvikling af kommende ledere</b>  Før-lederuddannelse er et vigtigt element i forhold til at anerkende og rekruttere ledelsestalenter i kommunen. Ledelse vurderes at være en forudsætning for et godt arbejdsmiljø og fastholdelse. Derfor kan der med fordel arbejdes strategisk og systematisk med at spotte, udvikle og uddanne medarbejdere, som har talent for ledelse til at blive kommende ledere i Norddjurs Kommune. Målet er at kunne rekruttere og talentudvikle ledere i egen organisation.</p> <p><b>Onboardingforløb/mentorordning for ledere</b>  Onboardingforløb for afdelingsledere og aftaleholdere med henblik på at klæde nyansatte ledere bedre på til at navigere i deres nye lederstilling og i organisationen. Derudover øget dialog mellem aftaleholdere og afdelingsledere på tværs, så der kan opnås sparring.</p> <p><b>Arbejdsmiljø</b>  Ledelse er en forudsætning for et godt arbejdsmiljø. Et godt arbejdsmiljø blandt medarbejdere er essentielt for at medarbejderne bliver og kan være gode ambassadører for Norddjurs Kommune som en attraktiv arbejdsplads.</p> <p><b>Livsfaser</b>  På tværs af fagområderne er der en vurdering af, at arbejdsvilkår i højere grad skal kunne tilpasses efter den aktuelle livsfase, så medarbejdere med små børn for eksempel i en periode får mulighed for at gå ned i arbejdstid og skrue op igen, når børnene bliver ældre. Derudover ses et potentiale i, at der udvikles en fælles seniorpolitik på velfærdsområdet, hvor man sætter rammerne for, hvilke muligheder og vilkår, der er for seniorer. Dette kan muligvis være med til at fastholde nogle seniorer længere tid på arbejdsmarkedet.  For nogle faggrupper vurderes mulighederne for hjemmearbejde og deltidsansættelse at være væsentlige faktorer for at gøre stillingerne attraktive i forhold til lang transporttid og familieliv.</p> <p><b>Lønniveau</b>  I forhold til lønniveau er det sværere at rekruttere og fastholde medarbejdere, da lønniveauet i Norddjurs Kommune, er lavere i forhold til det private og i de omkringliggende kommuner. Der peges på følgende tiltag: Lokallønstillæg til at fremme fastholdelse og fleksibilitet hos medarbejdere samt at tilbyde løn efter kompetencer.</p>
<p>Spørgsmål 3:</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i</p>	<p><b>Kompetenceudvikling og samarbejde med uddannelsesinstitutioner</b>  Det er en vurdering, at kompetenceudvikling samt samarbejde med uddannelsesinstitutioner er en faktor for fastholdelse og rekruttering. På Sundheds- og Omsorgsområdet arbejdes der på at styrke området som en attraktiv uddannelsespartner for elever og studerende, for på den måde at tiltrække nyuddannede medarbejdere. Skole- og</p>

<p>forhold til søgningen til velfærdsuddannelserne</p> <p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p>Dagtilbudsområdet arbejder blandt andet på at indgå en partnerskabsaftale med VIA. Socialområdet har i samarbejde med SL Østjylland, Aarhus Kommune, Sølund (Skanderborg Kommune) og VIA pædagoguddannelsen i Aarhus udviklet en meritpædagoguddannelse på det specialiserede voksenområde med uddannelsesstart i efteråret 2022.</p> <p>I forhold til kompetenceudvikling peges på, at der bør udarbejdes målrettede planer for de enkelte medarbejdere med vedvarende læring og kompetenceudvikling - både i forhold til fagspecifikke og tværfaglige kompetencer. Der skal tages afsæt i den enkelte medarbejders motivation, kompetencer og erfaring. Den nærmeste leder skal være tydelig og åben om mulighederne for kompetenceudvikling.</p> <p><b>Samarbejde med SOSU-skolen i Randers</b> Samarbejde med SOSU-skolen i Randers om PAU-/EUV forløb for dagplejere og pædagogmedhjælpere.</p> <p>Der er desuden drøftet følgende ideer/overskrifter til initiativer:</p> <p>Grundskolen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spireforløb for grundskoleelever</li> <li>• Fritidsjobs</li> <li>• Afgangprojekter</li> <li>• De ufaglærte forældres børn som en særlig målgruppe</li> <li>• Møde med skolelederne både folkeskolerne og privat/friskolerne</li> </ul> <p>Ungdomsuddannelse</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontakt til UU ift. de elever som ikke er påbegyndt en ungdomsuddannelse - møde med Gymnasiet - se de mange karriereveje og muligheder</li> </ul> <p>Jobmarkedet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sæsonarbejderne som en særlig målgruppe</li> <li>• Brancheskift</li> <li>• Tosprogede</li> <li>• Udenfor jobmarkedet - møde med Jobcentret.</li> </ul>
---	--



<p>Spørgsmål 1:</p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	<p><b>Voksenlærlingeordningen</b></p> <p>Det har stor betydning for eleverne, om de godkendes til Voksenlærlingeordningen, så det er problematisk at det først afgøres ved start på uddannelse. Der er et ønske om, at afgørelser meldes ud i god tid.</p> <p>Regelsættet ændres typisk ved årsskiftet. Vi ved, der kommer nye regler pr. 1/1-2023 men vi kender ikke ændringer.</p> <p><b>Børn og Unge</b></p> <p>Generelt vil en bredere forståelse af merit og dermed lettere adgang til kvalifikationer på området – både fra faglærte og universitetsuddannede - være hensigtsmæssig.</p> <p><b>Socialområdet</b></p> <p>Ikke lovgivningsmæssige men overenskomstmæssige barrierer i form af manglende villighed til at indgå lokalaftaler, som påvirker vagtbelastninger. Eksempelvis ved længere vagter i weekenderne, mod at man ikke skal have weekendvagter så ofte.</p> <p>På samme måde vil udfordringen med vagtbelastningen kunne mindskes ved at lade andre faggrupper løse opgaver med en mindre kvalifikationskrav.</p>
<p>Spørgsmål 2:</p> <p>Gode ideer mht. rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt. vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p><b>Sosu-uddannelse på deltid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vi oplever at fuldtid afholder nogle fra at søge ind på uddannelsen samt at nogle elever bliver presset af at skulle arbejde fuldtid, hvilket øger fravær og frafald.</li> </ul> <p><b>Bedre vilkår for vejlederne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- forskning peger på at relationen til vejlederne er afgørende for elevernes trivsel, hvorfor vejledernes vilkår er centrale. Tilsvarende ønskes mere støtte til flersprogede elever og generelt udfordrede elever igennem hele uddannelsestiden.</li> </ul> <p><b>Hjælp på vej ind på uddannelse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I dag er vejen ind på uddannelses forholdsvis kompliceret. En løsning kunne være en kontaktperson/telefon, der kan guide ansøgere, til optagelse.dk, bestilling af RKV og søgning til kommunen, for at undgå elever opgiver allerede i ansøgningsprocessen.</li> </ul> <p><b>Intern psykolog</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mulighed for henvisning til en intern psykolog, der uden ventetid vil kunne understøtte udfordrede elever under uddannelse. Dette kan fastholde flere.</li> </ul> <p><b>Børn og Unge</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortællingen fra medarbejdere og ledere om arbejdspladsen har stor betydning for rekruttering og fastholdelse</li> <li>- Der skal søges bredt efter nye kandidater</li> <li>- Kompetenceudvikling medvirker til fastholdelse og skal forstås bredt, da det også er samarbejde og tiltag i hverdagen</li> <li>- Transparens og tydelighed i kommunikationen fra alle parter</li> </ul> <p><b>Socialområdet</b></p> <p>På Socialområdet har vi gode erfaringer med følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- At indgå i et tæt samarbejde med VIA University College i forbindelse med praktikforløbene - vi anvender de studerende som vikarer og vi drøfter fastansættelse i en specifik funktion 'når vedkommende er færdig uddannet.</li> <li>- At deltage i forskellige samarbejdsforaer med VIA University College. Herunder Advisory Board hvor der idegenereres på rekrutteringsudfordringer, og samarbejdsfora for Merituddannelse.</li> <li>- Tæt opfølgning på sygefraværet og projektansættelse af sygefraværs-/trivselskoordinator i Socialpsykiatrien og på Handicapområdet.</li> <li>- I MED regi at udvikle og arbejde med en 'sundhedsfremme profil.'</li> <li>- Etablering af fag-specifikke teams for socialsygeplejerske, som løser opgaver på tværs i hele socialområdet.</li> <li>- God struktureret og lokaltilpasset introduktionsplan til nyansatte og vikarer; samt ledelse tæt på til at gå foran, ved siden af og bagved</li> </ul> <p>Arbejdet med narrativer i rekrutteringsproces med henblik på at sikre det rette match mellem kandidat og arbejdsplads</p>
<p>Spørgsmål 3:</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i forhold til søgningen til velfærdsuddannelserne</p> <p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p><b>Samarbejde med SOSUkolen. der er med til at understøtte søgning til uddannelserne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- praksisforlagt undervisning for elever på grundforløb 1 og 2.</li> <li>- skolepraktikfora – samarbejde om mål og planer og det gode samarbejde om uddannelse og drift m.m.</li> <li>- samarbejde om udfordrede elever</li> </ul> <p><b>Sommercamp i samarbejde med ungdomsuddannelserne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Camp målrettet folkeskolelever, der får mulighed for at afprøve en bred vifte af uddannelser, herunder velfærdsuddannelserne</li> </ul>

<p>Spørgsmål 1:</p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	<p>Umiddelbart er det ikke lovgivningsmæssige barrierer, der er problemet. Der er som udgangspunkt fleksibilitet i forhold til brug af forskellige fagligheder til løsning af kernopgaven og tilrettelæggelse af arbejdstid – op og ned i tid. Men der kan være kutymen i faglige organisationer, der kan udfordre.</p>
<p>Spørgsmål 2:</p> <p>Gode ideer mht. rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt. vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p>Ud over de gode forslag og værktøjer, som er nævnt i planchen kan vi tilføje:</p> <p><b>Rekruttering:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• I Ringkøbing-Skjern Kommune har vi lavet fritidsjob for de unge mellem 14 – 17 år (ungejob) på plejehjem, aktivitetscentre og i hjemmeplejen. Det handler om at lave sociale og hyggelige aktiviteter sammen med beboere på plejehjem eller borgere i hjemmeplejen. For eksempel at gå en tur, tage med på indkøb eller spille et spil samt hjælpe med opgaver, som for eksempel dække bor eller servere mad.</li> <li>• Vi tænker i, at man kan tage en uddannelse på en anden måde. For eksempel at man kan tage en uddannelse on-line samtidig med, at man kan passe sit deltidsjob.</li> <li>• Det har vist sig om en god vej at gå i tæt samarbejde med Beskæftigelsesområdet. Når der er nogen, der skal ud i et brancheskift, vil vi gerne sluge dem op. Derfor i det hele taget et tæt samarbejde mellem forvaltningerne for at skabe rekruttering til velfærdsuddannelserne.</li> <li>• Kommunen hjælper med at fastholde folk i uddannelse. I Beskæftigelsesområdet er der afsat nogle støttetimer til dette.</li> <li>• Vi har stor opmærksomhed på vores praktikvejledere. Vi ved, at hvis de er super gode, så er der en større chance for at folk søger job hos os.</li> <li>• Udenlandsk arbejdskraft: Vi har en database på ca. 1000 tyske borgere. Dem arbejder vores bosætningskonsulenter med at rekruttere til jobs. Vi har både ukrainere og tyskere ansat på vores plejehjem og i starten tilrettelægges arbejdsfunktionerne så sproglige og evt. andre udfordringer kan afhjælpes.</li> </ul> <p><b>Fastholdelse:</b></p> <p>Generelt større opmærksomhed på fastholdelse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Et eksempel er mentorordninger: Gode og langsigtede introduktionsprogrammer i stedet for korte introduktionsforløb. Social- og Sundhedsudvalget har bevilget 500.000 kr. til mentorordninger. Med udgangspunkt i, at det ikke er nok med kort – 14 dage – introduktionsprogram, er der</li> </ul>

	<p>nu mulighed for, at man får tilknyttet en erfaren sygeplejerske eller pædagog, som man kan læne sig op af i en periode.</p>
<p>Spørgsmål 3:</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i forhold til søgningen til velfærdsuddannelserne</p> <p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p>Vi har struktureret samarbejde med ungdomsuddannelserne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Struktureret samarbejde med vores HF-afdeling i Tarm om praktikforløb for både sygepleje, pædagog og SOSU området. De studerende kommer ud på institutionerne, og vi kan se, at de bliver nysgerrige på faget. Det virker.</li> <li>• Struktureret samarbejde med alle ungdomsuddannelser om sabbat år – 4.g - og at få de unge ud i praksis. Det handler om at få et indholdsrigt sabbatår. Vi laver en konference for de kommende 4. g'er, hvor man bliver introduceret til, hvad det vil sige at være sygeplejerske, pædagog m.m., og der oprettes introduktionsstillinger, hvor man bliver introduceret til det at være sygeplejerske, pædagog m.m.</li> <li>• Valgpraktik fag på UU som handler om mennesket.</li> <li>• Vi samarbejder med FGU om de udsatte unge, hvor der er etableret særlige linjer med særlig fokus på velfærdsområdet for at vække interessen.</li> </ul>

## Randers kommune


### Dagtilbud og familie

<p>Spørgsmål 1:</p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	<p><b>Skole:</b> Nej</p> <p><b>Dagtilbud:</b> Nej</p> <p><b>Famiile:</b> Socialrådgivere/pædagoger</p> <p>Der er flere funktioner, som kræver at de skal bestrides af en faggruppe med en bestemt uddannelsesmæssig baggrund. Fx kan nævnes psykologerne i PPR, som dels skal være uddannet psykolog og herunder løbende certificeres</p>
<p>Spørgsmål 2:</p> <p>Gode ideer mht. rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt. vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p><b>Skole:</b> Der er fokus på muligheden for at øge andelen af fuldtidsansatte. <i>Det kan dog samtidig modsat være et fastholdelseelement samtidig at drøfte en mulighed ( ofte er det en overenskomstbestemt rettighed for lærerne) for at gå ned i tid for seniorer (fastholdelse)</i></p> <p>OBS på tæt samarbejde og inddragelse af de faglige organisationer RLF/DLF.</p> <p>Der er også etableret et tæt samarbejde med de lokale uddannelsesinstitutioner ( især VIA) og styrket fokus på at få lærerstuderende i praktikker på de randrusianske folkeskoler. Seniorer skal forsøges fastholdt.</p> <p>Bedre omdømme – fortælle om den lokale arbejdstidsaftale, om de gode rammer, som medarbejderne har for at udføre deres kerneopgave.</p> <p><b>Dagtilbud:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meritpædagoghold (rotation)</li> <li>• Meritstuderende PAU</li> <li>• Vi har nedsat arbejdsgruppe omkring rekruttering og fastholdelse</li> <li>• Vi har fokus og konkret målsætning om at øge andelen af fuldtidsansatte. Eller mere specifikt: generelt øge ansættelsesgraden – så ikke fuld tid som eneste mulighed, men drøftelse af en mulighed for at komme op i tid..             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Det kan dog samtidig modsat være et fastholdelseelement samtidig at drøfte en mulighed for at gå ned i tid for seniorer (fastholdelse)</li> <li>○ OBS på tæt samarbejde og inddragelse af de faglige organisationer.</li> </ul> </li> <li>• Løn og ansættelsesvilkår skal afspejle opgaven og vi vil være på fornuftigt niveau, men arbejder ikke med højere løn som strategi for øget rekruttering. Det har dog været drøftet ift fastholdelse i kommunen, men</li> </ul>

	<p>der er ingen aftale på området- og heller ikke sikkert der skal være det.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tydelige stillings- og opgavebeskrivelser samt kompetencebeskrivelser er i pipeline ift forskellige faggrupper. Kan særligt være et motiverende håndtag ift de pædagogiske assistenter.</li> <li>• Sygefraværet skal være fokusområde</li> <li>• Tæt samarbejde med de lokale uddannelsesinstitutioner (SOSU og VIA) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Konkret tilbyde praksis som gæstelærer (gratis) på pædagoguddannelsen – styrke den direkte profilering og dermed rekruttering</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Familie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fastholdelse af seniorer ved via tilpassede opgaver – seniorbank, som går på tværs af afdelinger</li> <li>- Tilpasning af uddannelseskrav, som klæder medarbejderne på til de faglige krav på arbejdspladsen</li> <li>- Fokus på generel fastholdelse og herunder udvikling af goder i jobbet, som er andet en løn</li> <li>- Fokus på fleksibelt arbejdsliv og den enkelte medarbejders mulighed for i højere grad selv, at kunne tilrettelægge sin arbejdstid – arbejdsliv og privatliv skal kunne hænge sammen</li> <li>- Mulighed for hjemmearbejde, nedsat arbejdstid mv.</li> <li>- Kan man arbejde på tværs af afdelinger med henblik på at sikre medarbejderne tilstrækkelige faglige udfordringer uden at det nødvendigvis betyder jobskifte.</li> </ul> <p>Fokus på dialog med fagforeningerne – herunder at det bliver et samarbejde isf barrierer.</p>
<p>Spørgsmål 3:</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i forhold til søgningen til velfærdsuddannelserne</p> <p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p><b>Skole:</b> Nej, ingen konkrete</p> <p><b>Dagtilbud:</b> Nej, ingen konkrete</p> <p><b>Familie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kampagner som tiltrækker mænd til begge fag</li> <li>- Praktikker eller besøg på arbejdspladser, som giver indblik i arbejdspladserne</li> <li>- Flere praktikperioder lægges ind i uddannelserne</li> </ul>

## Omsorg

<p>Spørgsmål 1:</p>	<p>Vi ser ikke de store lovgivningsmæssige barrierer.</p> <p>Der kan peges på at det at der er begrænsninger på optag af sygeplejestuderende i Aarhus kan have en indvirkning på antallet, der søger</p>
---------------------	--

<p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	<p>ind på uddannelsen eller kun starter, hvis pågældende kommer ind på uddannelsen i Aarhus.</p>
<p>Spørgsmål 2:</p> <p>Gode ideer mht. rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt. vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p>Randers kommune har netop fremlagt en arbejdskraftsstrategi på omsorgsområdet, der indeholder en række forskellige initiativer i 3 kategorier:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekruttering</li> <li>• Fastholdelse</li> <li>• Forlængelse</li> </ul> <p>De enkelte initiativer er opremset i figuren på næste side:</p> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap;"> <div style="width: 50%; background-color: #00c090; color: white; padding: 10px;"> <p style="text-align: center;"><b>REKRUTTERING</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1. Attraktive stillingsopslag</li> <li>1.2. Brancheskift</li> <li>1.3. Voksenelev- (lærlinge-)løn</li> <li>1.4. Elever/studerende i slutning af uddannelse</li> <li>1.5. Elevspotting</li> <li>1.6. Trainee-forløb</li> <li>1.7. Indsats rettet mod 2-sprogede</li> <li>1.8. Fritidsjob</li> <li>1.9. Videreuddannelse af vejledere</li> <li>1.10. Vejledere på fuldtid/primære vejledere</li> <li>1.11. Læringsmiljøer</li> <li>1.12. Simulationstræning i praktikken</li> <li>1.13. Udveksling af undervisere og praktikvejledere</li> <li>1.14. Forældre og elever – indblik i fag og praksis</li> <li>1.15. Markedsføringsplan: SOSU-området</li> <li>1.16. Opdatering af hjemmesider</li> <li>1.17. Sociale medier</li> <li>1.18. Fysisk profilering</li> <li>1.19. Arbejdspladsens profilering</li> <li>1.20. Korte videofilm</li> <li>1.21. Sommerferievikarer</li> <li>1.22. Sprogskole til østeuropæere/ukrainere</li> <li>1.23. Årligt arrangement vedr. praktik og elever</li> <li>1.24. Jobbank</li> <li>1.25. Fastansættelse ved elevoptag</li> <li>1.26. Styrke rekrutteringsindsats i grundskolen</li> </ul> </div> <div style="width: 50%; background-color: #00a0e0; color: white; padding: 10px;"> <p style="text-align: center;"><b>FASTHOLDELSE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1. Trivselsmedarbejdere</li> <li>2.2. Monitorering af personaleomsætning</li> <li>2.3. Fravær</li> <li>2.4. Uddannelsesplan</li> <li>2.5. Lederudviklingsforløb</li> <li>2.6. Fratrædelsesdataindsamling</li> <li>2.7. Vurdering af ledelsesspænd</li> <li>2.8. MUS, TUS og LUS</li> <li>2.9. Supervision til ledere</li> <li>2.10. Karriereveje – overblik</li> <li>2.11. Pin – faglig stolthed</li> <li>2.12. Introduktionsprogram til medarbejdere</li> <li>2.13. Introduktionsmateriale til ledere</li> <li>2.14. Introduktionsmateriale til elever</li> <li>2.15. Fælles faglig introduktion for nyansatte</li> <li>2.16. Mentorordning til nyansatte</li> </ul> </div> <div style="width: 50%; background-color: #e00000; color: white; padding: 10px;"> <p style="text-align: center;"><b>FORLÆNGELSE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1. Op i tid – fokus på fuldtid</li> <li>3.2. Postkort til seniorer</li> <li>3.3. Kampagne for ophørte medarbejdere</li> <li>3.4. Brev – op i tid til alle medarbejdere</li> <li>3.5. Seniorpolitik</li> </ul> </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <p><b>INDSATS KATALOG</b></p>  </div> <p>De forskellige initiativer er beskrevet i bilag til sagen, som kan ses via følgende link:</p>

	<a href="https://dagsordener.randers.dk/vis?id=acfbfc8e-9b08-4cd3-b78d-5823debe16a9&amp;iframe=true&amp;punktid=0259f760-dc66-4500-b901-2fd6f3b72270">https://dagsordener.randers.dk/vis?id=acfbfc8e-9b08-4cd3-b78d-5823debe16a9&amp;iframe=true&amp;punktid=0259f760-dc66-4500-b901-2fd6f3b72270</a>
<p>Spørgsmål 3:</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i forhold til søgningen til velfærdsuddannelserne</p> <p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der afholdes job- og uddannelsesmesse i samarbejde med Randers Erhverv og UUR.</li> <li>• Der er besøg på ungdomsuddannelser med henblik på at rekruttere elever og vikarer</li> <li>• Der er i samarbejde med SOSU-skolen udviklet et 5-dages kursus "Bliv klar til vikar" for at introducere til omsorgsområdet, se kursusbeskrivelse her: <a href="https://sosuranders.dk/kurser/aktuelle-kurser/bliv-klar-til-vikar-i-sosu/">https://sosuranders.dk/kurser/aktuelle-kurser/bliv-klar-til-vikar-i-sosu/</a> Uddannelsen foregår mellem den 5. og 9. september i år.</li> </ul>



<p>Spørgsmål 1:</p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	
<p>Spørgsmål 2:</p> <p>Gode ideer mht. rekruttering, fastholdelse m.m. (se evt. vedlagte oversigt over mulige værktøjer)</p> <p>Ideer beskrives kort – maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p><b>Børn og Læring</b></p> <p>I samarbejde med Sundhed og Omsorg i Syddjurs Kommune, barsler vi med 30 praktikpladser + et antal fritidsjobs i kommunens plejecentre. På den måde ønsker vi at give kommunens unge et nuanceret indblik i de fag og kompetencer, som arbejdet – og uddannelsen – kræver.</p> <p>I Syddjurs Kommune har vi på dagtilbudsområdet haft nedsat en arbejdsgruppe til at udarbejde en strategi for rekruttering, udvikling og fastholdelse af personalet i institutionerne. Strategien skal til politisk behandling i august, men hovedpointerne er fx:</p> <p><i>Rekruttering</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stillingsopslag med fokus på, hvad arbejdspladsen kan tilbyde den nyansatte – ikke omvendt.</li> <li>2. Gode praktikforløb, hvor de studerende får lov til at deltage i både forældremøder og andre møder i institutionen.</li> <li>3. Den gode ansættelsesproces – gør f.eks. brug af cases</li> <li>4. Merituddannelse – kommunen ansætter merituddannede, mens de er på uddannelse</li> <li>5. Mere brug af sociale medier i forbindelse med både jobsøgning og fastholdelse</li> <li>6. Fokus på 3. praktikforløb</li> <li>7. Fokus på timetal (minimum 30 timer)</li> <li>9. Øgede muligheder for fleksibilitet i arbejdslivet – f.eks. 4 dages uge</li> </ol> <p><i>Fastholdelse og udvikling</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faste lokale procedure for modtagelse af nye medarbejdere</li> <li>2. Mentorordning – og generelt fokus på den lokale sparingskultur</li> <li>3. Tydelighed på lokalt børnesyn og pædagogisk praksis</li> <li>4. Inddragelse i sociale arrangementer</li> <li>5. Forbedring af seniorordninger</li> <li>6. Flexibilitet i arbejdslivet</li> <li>7. Tilbud om rollen som mentor; kulturbærer og oplæring for nyansatte</li> </ol> <p><b>Sundhed og Omsorg:</b></p>

Der er udarbejdet en samlet femårsplan for rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling, som vi kalder "**Sundhed og Omsorg: Et foretrukket sted at arbejde og udvikle sig – til gavn for borgeren**". Hovedessensen i femårsplanen er, at der arbejdes sideløbende og sammenhængende med de fire kernelementer kompetenceudvikling, rekruttering, arbejdsmiljø og velfærdsteknologi og digitalisering. Inden for temaerne igangsættes der løbende initiativer, hvor fokus er på at skabe en lærende organisation, for ad den vej at understrege, dels at der ikke findes quick fixes, dels at udviklingen af organisationen er et fælles anliggende.

Nedenstående er *eksempler* på initiativer, der er igangsat i 2022.

A) Der er i Sundhed og Omsorg ansat en **ledelseskonsulent** til at samle, koordinere og sikre strategisk ophæng i forhold til rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling. Formålet er at sikre at vi har en samlet retning, at vi ikke sætter for meget i gang på samme tid og at det, vi går i gang med, er det rette, både i forhold til strategien, løsningen af kerneopgaven og organisationen og medarbejdernes parathed til udvikling. Konsulenten er også bindeleddet mellem interne og eksterne samarbejdspartnere

B) I forbindelse med **kompetenceudvikling** er det vigtigt for os altid i første omgang at trække på de (faglige) ressourcer, der er i organisationen og at kompetenceudviklingen sker så tæt på kerneopgaven som muligt (også fysisk). Dette har flere gevinster; mindre tid væk fra opgaven, der skabes en kultur, hvor faglig sparring er naturligt (positivt for arbejdsmiljø og **fastholdelse** – og employer branding/**tiltrækning**), der skal bruges færre ressourcer på at overføre det lærte til praksis (transfer), vikarudgifter kan holdes nede, større sammenhæng til strategier og visioner for Sundhed og Omsorg (og Syddjurs Kommune generelt).

C) Oprettelse af fritidsjobs på plejehjemmene. Dette har primært til formål at **øge interessen** for fagområdet, nuancere fortællingerne og at få nogle gode ambassadører for omsorgsfagene.

D) Fælles tværgående rammer for rekruttering og introduktion. Der er udarbejdet og implementeret faste rammer for **rekrutteringsprocesser** og **onboardingprogrammer**. I denne sammenhæng er udarbejdet materialer til lederne (fx skabeloner til stillingsopslag, velkomstbreve mv), så kvaliteten sikres og opgaven er nemmere at gå til.

E) I efteråret 2022 igangsættes et projekt, hvor et af kommunens plejehjem skal have større adgang til afprøvning af **velfærdsteknologi** og **digitale løsninger** til mødet med borgeren. Formålet er dels at sikre, at de menneskelige ressourcer i mødet med borgeren bruges rigtigt, dels at sikre højest mulig kvalitet i opgaven. Vi tror på, at dette vil være en kilde til **fastholdelse** (blandt andet gennem et bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø) og tiltrækning af nye typer ansatte, fx personer med stor

	<p>interesse for velfærdsteknologi. I denne sammenhæng forventer vi at opstarte et samarbejde med SOSU Østjyllands linje DigiTech.</p>
<p>Spørgsmål 3:</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i forhold til søgningen til velfærdsuddannelserne</p> <p>Eksempler beskrives kort maks. 15 linjer pr. eksempel</p>	<p><b>Børn og Læring</b></p> <p>Syddjurs Kommunes erhvervsplaymaker her igennem en længere periode samarbejdet med SOSU-uddannelsen om forskellige tiltag, der skal styrke interessen for samt søgningen til SOSU- og assistentuddannelserne i hhv. Randers og Grenå. Se vedhæftede oversigt over tiltag. Især tiltaget omkring en materialekasse + fagperson, som kan besøge den lokale skole med grundskolefagligt modul, der samtidig kan være en øjenåbner ift. uddannelser, har vi store forventninger til.</p> <p>Vi ønsker at etablere lignende tiltag omkring PAU, men det er endnu ikke lykkedes at få et møde i kalenderen.</p> <p><b>Sundhed og Omsorg</b></p> <p>Sundhed og Omsorgs uddannelseskoordinatorer (én til SOSU og én til sygeplejerskeuddannelsen) arbejder fortsat tæt sammen med skolerne.</p> <p>Uddannelseskoordinatoren på SOSU-området arbejder på at være mere synlig på skolerne og har derfor en fast månedlig dag, hvor hun er til stede på skolen.</p> <p>Der er udarbejdet nye reklame-/rekrutteringsmaterialer til SOSU-elevstillinger, herunder fx en video, hvor en studievejleder fortæller om uddannelsen.</p> <p>Se ovenfor om samarbejdet med DigiTech.</p>

## Skanderborg Kommune

<p>Spørgsmål 1</p> <p>Eksempler på evt. lovgivningsmæssige barrierer</p>	<p>I Skanderborg Kommune læner vi os op at de udfordringer, som er beskrevet fra flere af de andre kommuner.</p>
<p>Spørgsmål 2</p> <p>Gode ideer</p>	<p>Indsætterne i Skanderborg Kommune tager afsæt i følgende 5 temaer:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rekruttering</li><li>• God modtagelse på den nye arbejdsplads</li><li>• Branding af Skanderborg Kommune som arbejdsplads</li><li>• Styrkelse af rekrutteringsgrundlaget</li><li>• Fastholdelse af ansatte</li></ul> <p>De 5 temaer er også strukturen for den "Handleplan for fastholdelse og rekruttering", som danner grundlaget for drøftelser og prioriteringer i Økonomi – og Erhvervsudvalget samt i Byrådet.</p> <p><b>Rekruttering</b> <i>Øgede indsætter for at få unge til at vælge SOSU fra både UU og ældreområdet.</i> En indsats her blandt andet er deltagelse i uddannelses- og jobmesser, hvor kommunen i koordinering med SOSU skolen deltager med ledere, medarbejdere og elever.</p> <p>Samtidig er der sat et ekstra fokus på trivsel og gode elevforløb, hvilket gerne skulle tiltrække eleverne efter endt uddannelse og endvidere styrke kommunens omdømme som et godt uddannelsessted.</p> <p><i>Ansættelse af unge i fritidsjob</i> Ansættelse af unge i fritidsjobs på nogle af plejecentrene i Skanderborg Kommune, hvor de unge blandt andet løser praktiske opgaver. Dette har i flere tilfælde skabt interesse for uddannelse og arbejdet på sundheds- og omsorgsområdet.</p> <p><i>Potentiale for ledelse</i> Et afklaringsforløb for før ledere. God ledelse er en forudsætning for gode arbejdspladser. Derfor afholdes der hvert 2 år et internt afklaringsforløb Potentiale for Ledelse, hvor medarbejdere som har talent for ledelse får mulighed for at afprøve om ledelsesvejen er et sted at gå for dem. Forløbet er</p>

opbygget med praktik, mentorordning, et fag på Diplom i Ledelse, personprofil mv. Målet er at kunne talentudvikle potentielle kommende ledere.

#### *Rekrutteringsproces*

Der er udarbejdet understøttende materiale med henblik på at understøtte rekrutteringsprocessen af både medarbejdere og ledere. Det omhandler både det gode stillingsopslag, proces, opfølgning mv.

#### *Mød en mulighed*

Mød en mulighed er et initiativ, som Fremtidsforum Skanderborg, Erhverv Skanderborg, Campus Skanderborg og Skanderborg Kommune står bag. Mød-en-mulighed er en messe, hvor unge fra ungdomsuddannelserne bliver præsenteret for en lang række muligheder for, hvad de kan vælge af uddannelse efter deres ungdomsuddannelse. Her bliver en bred palette af muligheder præsenteret og ved det sidste arrangement var bl.a. SOSU Østjylland repræsenteret.

#### *Løn til SOSU elever under grundforløb og dermed hele uddannelsen.*

I Skanderborg Kommune tilbydes alle social og sundhedsassistent elever i alderen 25+ voksnelevløn under både grundforløb og hovedforløb. Om eleverne kan få voksnelevløn afhænger normalt af, om den enkelte elev har erfaring og anciennitet, dette er ikke afgørende for tildeling af voksnelevløn i Skanderborg Kommune. Aktuelt undersøges det, om ordningen kan udvides til at omfatte Social og Sundhedshjælperelver i alderen 25+.

#### **God modtagelse på den nye arbejdsplads**

##### *God modtagelse af nye kollegaer*

For at understøtte ledere, kollegaer og nyansatte bedst muligt i den første tid på arbejdspladsen, blev der i 2019-2021 udviklet og introduceret konceptet god modtagelse af nye kollegaer og udviklet en digital understøttelse, der gør det professionelt og samtidigt nemmere som leder at sikre god modtagelse af nye kollegaer. Konceptet er ved at blive implementeret i hele organisationen

##### *Bedre introduktion til elever*

Der arbejdes med at indarbejde introduktionen til elever i det fælles koncept "god modtagelse af nye kolleger". Endvidere er der i de løbende samtaler mellem vejleder og elever/studerende på sundheds-, omsorgs- og handicapområdet sat et særligt fokus på trivsel, så det sikres, at eleverne/de studerende har gode forløb i Skanderborg Kommune.

#### *Bedre vejlederkonkter*

Der er implementeret nye og tydelige rammer og rollebeskrivelser for vejledere for både SOSU og sygeplejersker. Endvidere er der et stort fokus på grundig uddannelse af vejlederne. Eksempelvis skal alle kliniske vejledere have en diplomuddannelse.

#### *Uddannelsesstillinger på det specialiserede voksen område*

De to tilbud - Landsbyen Sølund og Skanderborg Fællesskaberne har etableret et forløb med introduktionsforløb for nyansatte. Indsatsen er normeret til 10 forløb pr. halvår. Forløbet er inspireret af mesterlæren, hvor man som nyansat får en grundig introduktion til at arbejde på et specialpædagogisk døgntilbud. Den nyansatte modtager undervisning, der anvendes i praksis og følger en mentor i det praktiske arbejde. Ligeledes er den nyansatte med i et netværk sammen med de andre nyansatte i forløbet.

Ud over sparring i netværket indgår der faste månedlige supervisioner, som skal understøtte introduktionen. Målet er, at de nyansatte pædagoger efter at have gennemført 4-måneders specialiseret introforløb er klar til at indgå i de mange forskellige specialpædagogiske tilbud.

#### *Mentorordning*

Både i arbejdet med God Modtagelse og i forbindelse med uddannelse vægtes vejlederrollen højt, således at de studerende føler sig godt hjulpet og samtidig bliver forstyrret tilpas.

#### **Branding af Skanderborg Kommune som arbejdsplads**

- Ansættelse af en kommunikationskonsulent på Sølund, der pt. har store udfordringer på området.

- Deltagelse på job – og uddannelsesmesser
- Åbnet hus på de enkelte arbejdspladser
- Indsats i hjemmeplejen på Sundhed og Omsorg, hvor der bliver produceret video til sociale medier (Facebook) for at tiltrække arbejdskraft på området
- Central kommunikationsindsats om Skanderborg Kommune som en attraktiv arbejdsplads gennem positive historier i pressen og på de sociale medier
- Kommunikationspolitik

### **Styrkelse af rekrutteringsgrundlaget**

#### *Styrkelse af dialog med de kommunale arbejdspladser*

I Jobcentret i Arbejdsmarked og Social arbejdes der kontinuerligt på at styrke rekrutteringsgrundlaget på arbejdspladserne på de store velfærdsområder i Skanderborg Kommune (Sundhed, Omsorg og Handicap og Børn og Unge) via:

- tæt dialog med de kommunale arbejdspladser
- fællesmøde med kontraktholderne

#### *325-aftalen*

325-aftalen er en ordning, hvor der hvert år stilles et antal virksomhedspraktikker til rådighed i Skanderborg Kommune til afprøvning af ledige og sygemeldte borgere, der er tilknyttet jobcentret i Skanderborg Kommune. Ordningen benyttes bl.a. indenfor velfærdsområderne, hvor ledige eller sygemeldte borgere eventuelt motiveres til brancheskift på bl.a. social- og sundhedsområdet eller på dagtilbuds- og skoleområdet.

#### *Jobrotation*

Jobrotation er en ordning, som overordnet set handler om, at en medarbejder, der skal opkvalificeres i en given periode erstattes af en ledig. Ordningen har således to primære formål: 1) at få opkvalificeret eksisterende medarbejdergrupper og 2) at få ledige borgere til at afprøve nye brancher og derigennem skabe motivation for arbejde eller uddannelse indenfor området.

#### *Voksenlæreordningen*

	<p>Voksenlæreordningen er en ordning, hvor en ufaglært eller langtidsledig over 25 år gennemfører et lærlingeforløb med skiftevis skole-, oplærings og praktikperioder på en kommunal arbejdsplads (eksempelvis som social- og sundhedshjælper- eller assistent) og indgår en såkaldt uddannelsesaftale med arbejdsstedet. I 2021 blev der eksempelvis indgået 30 uddannelsesaftaler indenfor for SOSU-området i Sundhed, Omsorg og Handicap i Skanderborg Kommune.</p> <p><i>Lommepengejob 15-17-årige</i> Lommepengejob for 15-17 årige er en ordning, hvor unge mellem 15-17 år tilbydes 2-4 ugers praktik på eksempelvis kommunale arbejdspladser. Efter praktikken er der mulighed for, at den unge kan få et fritidsjob på stedet og aflønnes på almindelige vilkår herefter.</p> <p><i>IGU - Integrationsgrunduddannelse</i> Integrationsgrunduddannelsen er målrettet integrationsborgere og er en uddannelse, der har til formål at opkvalificere og skabe mulighed for arbejde for integrationsborgere. Uddannelsen varer to år og kombinerer lønnet ansættelse på en kommunal arbejdsplads med uddannelse og skoleundervisning.</p> <p><b>Fastholdelse af ansatte</b> Skanderborg Kommune har også igangsat en række tiltag for at fastholde ansatte</p> <p><i>3 konkrete indsatser for at understøtte nedbringelsen af sygefravær</i> Skanderborg Kommune arbejder med indsatser for at</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nedbringe og forebygge sygefraværet generelt</li> <li>• Sikre en systematisk opfølgning på sygefravær</li> <li>• Gøre sygefraværshåndtering nemmere i praksis for lederne</li> <li>• Skabe gennemsigtighed overfor medarbejdere ift. hvordan fraværet håndteres.</li> <li>• Skabe ensartethed på alle arbejdspladser i håndteringen af fravær</li> </ul> <p>De 3 indsatser:</p>
--	--



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indsats 1: Udvikling af 3 sygefraværsmønstre for håndtering af sygefravær.</li> <li>• Indsats 2: Kvalificering af dataunderstøttelse</li> <li>• Indsats 3: Klæde lederne bedre på</li> </ul> <p><i>Kompetenceudvikling af medarbejdere på velfærdsområderne</i></p> <p>På de store velfærdsområder Børn og Unge samt Sundhed, Omsorg og Handicap er der pt. 35 medarbejdere indskrevet på meritpædagogstuderende den 1. september 2022 samt 1 medarbejder på pædagogisk assistentuddannelse fra den 1. januar 2023</p> <p><i>Del af Seniorpartnerskabet</i></p> <p>Skanderborg Kommune er gået med i Seniorpartnerskabet for at understøtte den lokale udvikling af indsatser på området form af konkrete indsatser og værktøjer</p> <p><i>Fokus på og samarbejde om videreuddannelse af pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.</i></p> <p>Der er igangsat udarbejdelsen nye forhåndsftaler på det samlede BUPL og FIA område for dagtilbud og skoler, hvor der tidligere har været aftale for hhv. dagtilbud og skoler og for landsbyordninger. Dette for at sikre ensartede arbejdsvilkår for medarbejderne i vores kommune. I aftalerne arbejder vi på at få indarbejdet efter- og videreuddannelse som en del af vilkårene.</p> <p>Derudover er der i april indgået en fælles forpligtende aftale for kontraktholderne på dagtilbud og landsbyordninger om tilbud om pædagogmerit med fuld løn. Første hold startede op i august 2022. Der har tilsvarende været tre kandidater til meritpau-uddannelsen.</p>
<p>Spørgsmål 3</p> <p>Eksempler på samarbejde med ungdomsuddannelserne i forhold til søgningen på velfærdsuddannelserne</p>	<p><i>Tættere samarbejde med uddannelsesstederne (VIA og SOSU)</i></p> <p>Der pågår dialog med VIA Horsens løbende. Helt ekstraordinært har vi forhandlet os frem til at meritholdet i august blev oprettet i Horsens, hvor de studerende ellers skulle være tilknyttet Århus. Tilsvarende er vi aktivt deltagende fra chefniveau i</p>

LUU for SOSU Østjylland og der er en planlagt en dialog med FOA om PAU i september 2022.

*Samarbejde med bl.a. Social- og Sundhedsskolen*

I Skanderborg Kommune er der kontinuerlige samarbejds møder med bl.a. Social- og Sundhedsskolen, hvor det løbende bliver drøftet, hvordan rekrutteringen til uddannelsen kan styrkes og hvordan Skanderborg Kommune kan understøtte søgning til uddannelsen. Samarbejdet og dialogen med Social- og Sundhedsskolen er blevet styrket efter etableringen af en lokal afdeling i Skanderborg Kommune.

Derudover har vi dagtilbudslederen fra Skanderborg Kommune repræsenteret i SOSU-skolens Lokale Uddannelses Udvalg (LLU). De mødes kvartalsvis og drøfter forskellige forhold i forhold til SOSU-skolen, f.eks. uddannelsens omdømme, dimensionering, indhold, afvikling af skole/praktik mm.

Vi har også en politiks repræsentant i deres bestyrelse.

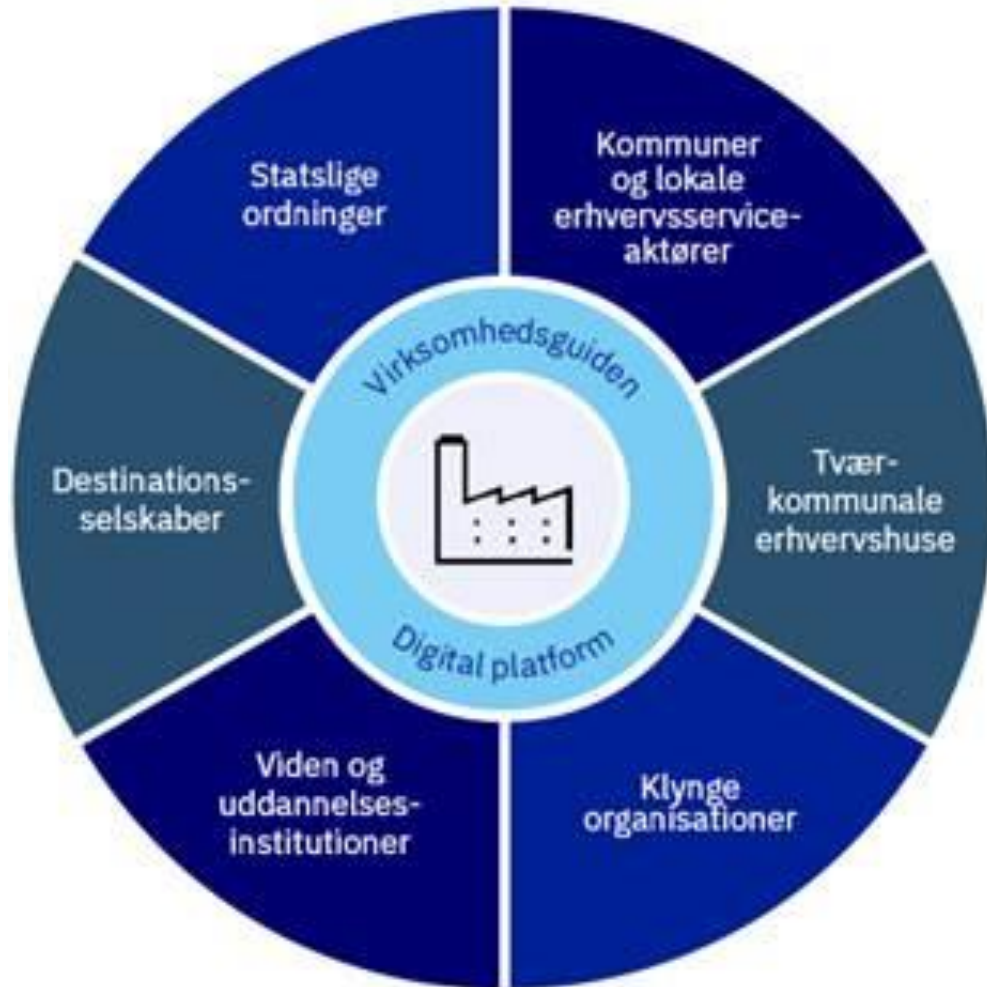
*Styrke grundskolelevernes kendskab til velfærdsuddannelserne*

- Unge i praksis – kombination af brobygning og praktik for 7. klasser
- Hop-In-Projekt for 6.- og 7. klasser - fokus på erhvervsuddannelser og sammenhængen mellem læring i grundskolen og de fag og færdigheder, som eleverne møder på erhvervsuddannelserne
- Uddannelsesmesse for 8.-og 9. klasse og deres forældre – her møder de unge både erhvervsuddannelserne, herunder velfærdsuddannelserne, og de gymnasiale uddannelser

### **3.6**

### **KKR og kommunernes rolle inden for erhvervsfremmesystemet**

## Aktører i erhvervsfremmesystemet



## To niveauer

### Statsligt niveau

- Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse
- Innovationsfonden
- Danmarks Eksport- og Investeringsfond (sammenlægning af vækstoffonden, EKF Danmarks Eksportkredit og Danmarks Grønne Investeringsfond)

### Kommunalt niveau

- Kommunerne der kan tilbyde virksomheder vejledning (indledende afklaring + screening) & netværk
- Erhvervshuse, der tilbyder specialiseret vejledning & netværk

### Desuden

- Klynger (landsdækkende). Facilitere samarbejde om innovation mellem virksomheder med bl.a. forsknings- og videnmiljøer
- Destinations-selskaber
- Virksomhedsguiden ([virksomhedsguiden.dk](http://virksomhedsguiden.dk))

# Økonomioverblik - erhvervsfremme

## Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse

- Udmønter hovedparten af midlerne fra den europæiske Social- og Regionalfond 2021 - 2027
  - Socialfonden: 891 mio. kr. Regionalfonden: 1,8 mia. kr.
  - Regionerne har indstillingsret over 20 % af socialfondsmidlerne
- Udmønter midler til erhvervsfremme afsat på finansloven
  - Ca. 410 mio. kr. i 2022 (incl midler til turisme)
- Har udmøntet REACT-EU midlerne i 2020 – 2022 ( > 1,3 mia. kr.)

Kilde: [www.erhvervsfremmebestyrelsen.dk](http://www.erhvervsfremmebestyrelsen.dk)

## Kommunerne

- Betaler grundfinansiering til de tværkommunale erhvervshuse på baggrund af indbyggertal
- Kan afsætte midler til at varetage den lokale erhvervsservice

## Øvrige fonde – eksempler

- Innovationsfonden: Investeringsbudget i 2021 på ca. 1,9 mia. kr. (Kilde: <https://innovationsfonden.dk/sites/default/files/2022-03/%C3%85rsrapport%202021.pdf> )
- Danmarks Eksport- og investeringsfond: Varig kapacitet på 1,2 mia. kr. i 2022 stigende til 5,7 mia. kr. i 2026 (kilde: <https://em.dk/media/14537/faktaark-danmarks-eksport-og-investeringsfond.pdf>)

**3.7**

**Landstallet flygtninge 2023**

## 1. Asylkontor

Kommunernes Landsforening  
Weidekampsgade 10  
2300 København S



**Udlændinge- og  
Integrationsministeriet**

Udlændingestyrelsen

30. april 2022

**Udlændingestyrelsen**

Farimagsvej 51A

4700 Næstved

Tlf.: 35 36 66 00

[www.nyidanmark.dk](http://www.nyidanmark.dk)

Sagsbehandler: hnlp

### Landstal for 2023

Det følger af integrationslovens § 6, at Udlændingestyrelsen hvert år senest den 1. maj skal udsende meddelelse om det antal flygtninge, som styrelsen påregner, at der skal meddeles opholdstilladelse til i det kommende år (landstallet).

Det forventede antal visiteringer for et år fastsættes på baggrund af et skøn over antallet af asylansøgere og udviklingen i sagsbehandlingen, herunder anerkendelsesprocenten. Skønnet over antallet af visiteringer er erfaringsmæssigt særdeles vanskeligt at foretage, idet indrejsetallets størrelse og sammensætningen af ansøgerne kan variere betydeligt fra måned til måned, afhængigt af flygtningestrømmenes bevægelser, både globalt og regionalt. Sammensætningen af gruppen af ansøgerne har endvidere afgørende betydning for længden af sagsbehandlingstiden, da der er forskel på, hvor mange samtaler, det er nødvendigt at afholde med ansøgerne, ligesom anerkendelsesprocenten i høj grad påvirkes af asylansøgers nationalitet.

Udlændingestyrelsen vurderer på det nuværende grundlag, at der i 2023 vil blive givet opholdstilladelse til 550 flygtninge, som vil skulle visiteres til kommunerne.

Landstallet for 2023 fastsættes således til 550 personer.

Det bemærkes i den forbindelse, at personer, der søger om opholdstilladelse efter lov om midlertidig opholdstilladelse til personer, der er fordrevet fra Ukraine, ikke indgår i det fastsatte landstal, jf. § 30, stk. 1, i lov om midlertidig opholdstilladelse til personer, der er fordrevet fra Ukraine (særloven). Personer, som meddeles opholdstilladelse efter særloven, fordeles i stedet efter reglerne i særlovens § 30,

stk. 3-4, samt efter reglerne i bekendtgørelse nr. 509 af 26. april 2022 om forholdsmæssige kommunetal for 2022 til fordeling af personer omfattet af lov om midlertidig opholdstilladelse til personer, der er fordrevet fra Ukraine.

### Regionskvoter for 2023

Det følger af integrationslovens § 7, stk. 1, at Udlændingestyrelsen fastsætter det antal flygtninge, som påregnes boligplaceret inden for de enkelte regioner i det kommende kalenderår. De fastsatte regionskvoter udsendes samtidig med landstallet.

Regionskvoterne fastsættes således:

	2021
Region	Antal
Region Hovedstaden	124
Region Sjælland	73
Region Syddanmark	135
Region Midtjylland	152
Region Nordjylland	66
<b>Total (landstal)</b>	<b>550</b>

### Kommunekvoter for 2023

Det følger af § 2, stk. 4 i bekendtgørelse nr. 912 af 30. august 2019 om boligplacering af flygtninge, at til brug for indgåelse af aftaler om kommunekvoter, jf. § 5, stk. 1, udsendes sammen med landstallet de i § 8 nævnte opgørelser, dvs. en opgørelse over befolkningen, jf. § 8, stk. 1, en opgørelse over antallet af indvandrere og flygtninge, jf. § 8, stk. 2, og en opgørelse over antallet af familiesammenførte til flygtninge, jf. § 8, stk. 5.

På den baggrund vedlægger Udlændingestyrelsen de nævnte opgørelser i bilag A.

Udlændingestyrelsen skal nu bede kommunerne i hver region om at søge at indgå en aftale om kommunekvoter for 2023, jf. integrationslovens § 8, stk. 1. Udlændingestyrelsen anbefaler, at eventuelle aftaler indeholder en stillingtagen til, hvorvidt aftalen fortsat skal gælde, hvis landstallet for 2023 på et senere tidspunkt bliver ændret. Aftalen skal meddeles Udlændingestyrelsen inden den 10. september 2022.

Har kommunalbestyrelserne inden for en region ikke inden den 10. september 2022 givet meddelelse til Udlændingestyrelsen om indgåelse af en aftale om kommunekvoter for 2023, fastsætter Udlændingestyrelsen inden den 30. september 2022 for hver kommune i regionen det antal flygtninge, som påregnes boligplaceret inden for de enkelte kommuner i det kommende år, jf. integrationslovens § 8, stk. 3.



Hvis der ikke indgås aftale om kommunekvoter, agter styrelsen at fastsætte kommunekvoterne således som anført i bilag B.

Spørgsmål vedrørende proceduren omkring landstallet og kvoterne kan rettes til Udlændingestyrelsen, fuldmægtig, Hanne Lopdrup, e-mail [hnlp@us.dk](mailto:hnlp@us.dk), telefonnummer, 35 30 87 15.

Spørgsmål vedrørende de bagvedliggende beregninger for landstallet kan rettes til Udlændingestyrelsen, Louise Saabye Rasmussen, telefonnummer 35 30 83 98, e-mail [lora@us.dk](mailto:lora@us.dk)

Med venlig hilsen



Dorthe Nielsen

## Bilag A: Opgørelse, jf. boligplaceringsbekendtgørelsens § 8

Opgørelse over indbyggere samt flygtninge og indvandrere bosat i kommunerne pr. 1. januar 2022

Kommune nr. og kommune	Indbyggertal pr. 1. januar 2022, ekskl. Christiansø	Antallet af udenlandske statsborgere fra ikke-vestlige lande bosat i kommunerne pr. 1. januar 2022, ekskl. Christiansø, fordelt på opholdsgrundlag	Antal asylansøgere indkvarteret på centre pr. 27. april 2022
<b>Danmark i alt</b>	<b>5.873.327</b>	<b>296.720</b>	<b>4.869</b>
<b>Region Hovedstaden</b>	<b>1.867.855</b>	<b>128.821</b>	<b>556</b>
101 København	644.431	48.095	-
147 Frederiksberg	103.608	5.873	-
151 Ballerup	49.274	3.767	-
153 Brøndby	35.651	5.506	-
155 Dragør	14.640	416	-
157 Gentofte	74.217	3.210	-
159 Gladsaxe	69.259	5.649	-
161 Glostrup	23.514	2.074	-
163 Herlev	28.867	2.451	-
165 Albertslund	27.599	3.612	-
167 Hvidovre	53.267	4.478	-
169 Høje-Taastrup	53.053	6.341	-
173 Lyngby-Taarbæk	57.826	2.689	-
175 Rødovre	41.382	3.686	-
183 Ishøj	23.225	3.773	-
185 Tårnby	42.723	2.569	-
187 Vallensbæk	16.488	1.679	-
190 Furesø	41.402	2.299	-
201 Allerød	25.867	1.050	530
210 Fredensborg	41.211	2.682	-
217 Helsingør	62.875	3.451	-
219 Hillerød	53.257	2.743	-
223 Hørsholm	24.761	1.063	26
230 Rudersdal	57.247	2.430	-
240 Egedal	44.375	1.817	-
250 Frederikssund	45.800	1.723	-
260 Halsnæs	31.344	1.363	-
270 Gribskov	41.147	1.265	-

400 Bornholm	39.545	1.067	-
--------------	--------	-------	---

<b>Region Sjælland</b>	<b>843.513</b>	<b>35.508</b>	<b>516</b>
253 Greve	50.818	3.506	-
259 Køge	61.718	3.171	-
265 Roskilde	89.447	3.656	251
269 Solrød	23.794	900	-
306 Odsherred	32.881	935	-
316 Holbæk	72.810	3.186	-
320 Faxe	37.161	1.109	-
326 Kalundborg	48.368	1.633	-
329 Ringsted	35.141	1.919	-
330 Slagelse	79.691	4.360	-
336 Stevns	23.473	625	-
340 Sorø	30.018	913	-
350 Lejre	28.623	850	265
360 Lolland	40.107	1.569	-
370 Næstved	83.801	3.680	-
376 Guldborgsund	60.310	2.160	-
390 Vordingborg	45.352	1.336	-

<b>Region Syddanmark</b>	<b>1.228.362</b>	<b>55.450</b>	<b>2.039</b>
410 Middelfart	39.603	1.259	-
420 Assens	40.972	1.017	-
430 Faaborg-Midtfyn	51.849	1.352	-
440 Kerteminde	24.034	782	-
450 Nyborg	32.098	1.340	-
461 Odense	205.978	13.881	-
479 Svendborg	59.193	2.211	-
480 Nordfyns	29.714	837	-
482 Langeland	12.316	261	154
492 Ærø	6.025	142	-
510 Haderslev	55.340	2.155	471
530 Billund	26.631	1.112	-
540 Sønderborg	73.711	3.648	307
550 Tønder	36.849	1.069	298
561 Esbjerg	115.459	4.865	369
563 Fanø	3.427	91	-
573 Varde	49.664	1.331	-
575 Vejen	42.596	1.426	-

580 Aabenraa	58.693	2.446	-
607 Fredericia	51.606	2.864	-
621 Kolding	93.544	5.057	-
630 Vejle	119.060	6.304	356

<b>Region Midtjylland</b>	<b>1.341.857</b>	<b>57.259</b>	<b>943</b>
615 Horsens	94.443	4.888	-
657 Herning	89.230	3.879	-
661 Holstebro	58.553	2.205	695
665 Lemvig	19.398	394	-
671 Struer	20.802	785	-
706 Syddjurs	43.596	1.122	-
707 Norddjurs	36.921	1.056	-
710 Favrskov	48.880	1.316	-
727 Odder	23.304	720	-
730 Randers	98.988	3.959	-
740 Silkeborg	97.358	3.351	-
741 Samsø	3.716	62	-
746 Skanderborg	64.318	2.030	-
751 Århus	355.238	22.593	-
756 Ikast-Brande	41.885	1.664	248
760 Ringkøbing-Skjern	56.203	1.590	-
766 Hedensted	47.099	1.241	-
779 Skive	45.078	1.254	-
791 Viborg	96.847	3.150	-

<b>Region Nordjylland</b>	<b>591.740</b>	<b>19.682</b>	<b>815</b>
773 Morsø	20.068	524	-
787 Thisted	43.089	1.293	-
810 Brønderslev	36.194	1.032	289
813 Frederikshavn	58.878	1.874	-
820 Vesthimmerland	36.326	909	385
825 Læsø	1.769	12	-
840 Rebild	30.646	602	-
846 Mariagerfjord	41.662	1.277	-
849 Jammerbugt	38.187	880	-
851 Aalborg	221.082	9.201	141
860 Hjørring	63.839	2.078	-

## Bilag B – Beregnede kommunekvoter

<b>Region Hovedstaden</b>	
101 København	45
147 Frederiksberg	5
151 Ballerup	4
153 Brøndby	-
155 Dragør	-
157 Gentofte	11
159 Gladsaxe	-
161 Glostrup	-
163 Herlev	1
165 Albertslund	-
167 Hvidovre	1
169 Høje-Taastrup	-
173 Lyngby-Taarbæk	1
175 Rødovre	-
183 Ishøj	-
185 Tårnby	2
187 Vallensbæk	-
190 Furesø	6
201 Allerød	1
210 Fredensborg	1
217 Helsingør	8
219 Hillerød	3
223 Hørsholm	1
230 Rudersdal	9
240 Egedal	7
250 Frederikssund	5
260 Halsnæs	3
270 Gribskov	5
400 Bornholm	5
<b>Region Hovedstaden i alt</b>	<b>124</b>

<b>Region Sjælland</b>	
253 Greve	4
259 Køge	-
265 Roskilde	4
269 Solrød	3
306 Odsherred	3
316 Holbæk	2
320 Faxe	5
326 Kalundborg	9
329 Ringsted	5
330 Slagelse	1
336 Stevns	6
340 Sorø	-
350 Lejre	4
360 Lolland	8
370 Næstved	5
376 Guldborgsund	10
390 Vordingborg	4
<b>Region Sjælland i alt</b>	<b>73</b>

<b>Region Syddanmark</b>	
410 Middelfart	5
420 Assens	3
430 Faaborg-Midtfyn	8
440 Kerteminde	4
450 Nyborg	6
461 Odense	14
479 Svendborg	8
480 Nordfyns	6
482 Langeland	3
492 Ærø	1
510 Haderslev	2
530 Billund	5
540 Sønderborg	8
550 Tønder	-
561 Esbjerg	13
563 Fanø	1
573 Varde	12
575 Vejen	8
580 Aabenraa	7
607 Fredericia	-
621 Kolding	9
630 Vejle	12
<b>Region Syddanmark i alt</b>	<b>135</b>

<b>Region Midtjylland</b>	
615 Horsens	4
657 Herning	9
661 Holstebro	6
665 Lemvig	4
671 Struer	2
706 Syddjurs	10
707 Norddjurs	7
710 Favrskov	9
727 Odder	5
730 Randers	15
740 Silkeborg	5
741 Samsø	1
746 Skanderborg	10
751 Århus	28
756 Ikast-Brande	7
760 Ringkøbing-Skjern	13
766 Hedensted	6
779 Skive	2
791 Viborg	9
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>152</b>

<b>Region Nordjylland</b>	
773 Morsø	-
787 Thisted	5
810 Brønderslev	7
813 Frederikshavn	2
820 Vesthimmerland	6
825 Læsø	1
840 Rebild	-
846 Mariagerfjord	7
849 Jammerbugt	8
851 Aalborg	19
860 Hjørring	11
<b>Region Nordjylland i alt</b>	<b>66</b>

<b>Danmark i alt</b>	<b>550</b>
----------------------	------------

Opgørelse over familiesammenføringer til flygtninge tilgået kommune i 2021

<b>Region Hovedstaden</b>	
101 København	15
147 Frederiksberg	12
151 Ballerup	-
153 Brøndby	-
155 Dragør	6
157 Gentofte	4
159 Gladsaxe	11
161 Glostrup	1
163 Herlev	1
165 Albertslund	-
167 Hvidovre	2
169 Høje-Taastrup	2
173 Lyngby-Taarbæk	11
175 Rødovre	4
183 Ishøj	2
185 Tårnby	4
187 Vallensbæk	-
190 Furesø	1
201 Allerød	5
210 Fredensborg	4
217 Helsingør	2
219 Hillerød	7
223 Hørsholm	4
230 Rudersdal	3
240 Egedal	2
250 Frederikssund	5
260 Halsnæs	3
270 Gribskov	5
400 Bornholm	5
<b>Region Hovedstaden i alt</b>	<b>121</b>



<b>Region Sjælland</b>	
253 Greve	2
259 Køge	11
265 Roskilde	16
269 Solrød	2
306 Odsherred	6
316 Holbæk	13
320 Faxe	4
326 Kalundborg	2
329 Ringsted	1
330 Slagelse	12
336 Stevns	-
340 Sorø	9
350 Løjre	3
360 Lolland	1
370 Næstved	12
376 Guldborgsund	4
390 Vordingborg	8
<b>Region Sjælland i alt</b>	<b>106</b>

<b>Region Syddanmark</b>	
410 Middelfart	5
420 Assens	8
430 Faaborg-Midtfyn	6
440 Kerteminde	2
450 Nyborg	1
461 Odense	11
479 Svendborg	5
480 Nordfyns	2
482 Langeland	-
492 Ærø	1
510 Haderslev	10
530 Billund	-
540 Sønderborg	5
550 Tønder	12
561 Esbjerg	11
563 Fanø	-
573 Varde	1
575 Vejen	2
580 Aabenraa	5
607 Fredericia	10
621 Kolding	7
630 Vejle	8
<b>Region Syddanmark i alt</b>	<b>112</b>

<b>Region Midtjylland</b>	
615 Horsens	13
657 Herning	9
661 Holstebro	7
665 Lemvig	2
671 Struer	3
706 Syddjurs	1
707 Norddjurs	2
710 Favrskov	4
727 Odder	1
730 Randers	6
740 Silkeborg	18
741 Samsø	-
746 Skanderborg	6
751 Århus	19
756 Ikast-Brande	2
760 Ringkøbing-Skjern	1
766 Hedensted	7
779 Skive	10
791 Viborg	15
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>126</b>

<b>Region Nordjylland</b>	
773 Morsø	6
787 Thisted	6
810 Brønderslev	2
813 Frederikshavn	13
820 Vesthimmerland	4
825 Læsø	-
840 Rebild	9
846 Mariagerfjord	3
849 Jammerbugt	2
851 Ålborg	28
860 Hjørring	4
<b>Region Nordjylland i alt</b>	<b>77</b>

<b>Danmark i alt</b>	<b>542</b>
----------------------	------------