

Indholdsfortegnelse - Bilag

Indholdsfortegnelse - Bilag	1
2.1 Temadrøftelse: Indspil til fremtidig beskæftigelsesindsats og fremtidigt tværkommunalt samarbejde fra jobcentercheferne	2
Bilag 1: Fremtidens beskæftigelsesindsats hovedrapport.....	2
Bilag 2: Samdriftkatalog	22
Bilag 3: Forenklingkatalog.....	30
Bilag 4: Kort intro til fremtidens beskæftigelsesindsats revideret	56
2.2 Beslutningssag: Godkendelse af endelig udgave af ”Sjælland baner vejen frem” (2024)	67
Bilag 1: Sjælland baner vejen frem (2024)_endelig udgave.....	67
2.3 Beslutningssag: Henvendelse fra kulturministeren om oprettelse af en østdansk filmfond	70
Bilag 1: Brev til kommunerne om østdansk filmfond.....	70
2.5 Orienteringssag: Regional Udviklingsstrategi for Region Sjælland 2024-2034 ”Udvikling tæt på dig”	72
Bilag 1: Høringsudkast - Region Sjællands udviklingsstrategi 2024-2034	72
2.6 Orienteringssag: Reduktion af Region Hovedstadens bidrag til Greater Copenhagen EU Office	113
Bilag 1: Indkaldelse til skriftlig ekstraordinær generalforsamling i Greater Copenhagen EU Office 2023	113
Bilag 2: Dagsorden for skriftlig ekstraordinær generalforsamling i Greater Copenhagen EU Office 2023	115
Bilag 3: 2019 Vedtægter for Greater Copenhagen EU Office.....	118

2.1

Temadrøftelse: Indspil til fremtidig beskæftigelsesindsats og fremtidigt tværkommunalt samarbejde fra jobcentercheferne

Fremtidens beskæftigelsesindsats

Indspil fra jobcenter- og arbejdsmarkedschefer
fra de 17 sjællandske kommuner

Indhold

Indledning	3
Visionen for fremtidens beskæftigelsesindsats	4
Rammer for beskæftigelsesindsatsen	6
Visionsbilleder af indsatsen for borgere og virksomheder	9
Samdrift og samarbejde	16
Forenklingsmuligheder	18
Bilag	20





Visionen

Vi ser fremtidens beskæftigelsesindsats som en indsats, der bygger videre på alt det, vi ved der virker. Nytænkning kan med fordel sikre, at de gode relationer ud til virksomheder og borgere er i centrum, og vi ser muligheder i at tænke beskæftigelsesindsatsen bredere, så kommunen bliver en attraktiv serviceudbyder for hele arbejdsmarkedet – virksomheder, beskæftigede, ledige, sygemeldte og udsatte grupper. Vores vision afspejler en grundforudsætning om, at deltagelse i arbejdsfællesskaber styrker både den enkeltes livssituation og bidrager til virksomhedernes vækstbetingelser.

I det følgende beskrives vores visionsbillede og de rammer, som kan understøtte vejen derhen og sikre mulighederne for en udvidet serviceforståelse samtidig med større effektivitet

Indledning

Regeringen ønsker at gennemføre en omfattende frisættelse af den offentlige sektor, og grundlæggende forandre den måde velfærden i dag styres og leveres på. Dette gælder også beskæftigelsesområdet.

Vi – jobcenter- og arbejdsmarkedschefer i de 17 sjællandske kommuner - ønsker at bidrage til nytænkningen. Vi er derfor gået sammen om at udarbejde et indspil, som bidrager med perspektiver for nye veje i beskæftigelsesindsatsen, som bygger på erfaringer fra det daglige arbejde med indsatsen i en række små og mellemstore kommuner.

Vores udgangspunkt er, at den nuværende beskæftigelsesindsats leverer rigtig gode resultater. Indsatsen har bidraget til at udvide arbejdsstyrken, skaffe arbejdskraft til virksomheder og til at flere borgere har opnået tilknytning til arbejdsmarkedet. Det har skabt gode rammer for vækst i virksomheder og samfundet, sparet mange penge, hjulpet mange mennesker med at blive en del af arbejdsfællesskabet, løftet livskvalitet og mindsket det i forvejen store pres på social- og sundhedsområdet.

De gode resultater ses bl.a. ved, at beskæftigelsen er rekordhøj, den strukturelle ledighed er rekordlav og Danmark er det land i EU, hvor ledige hurtigst kommer i arbejde igen. Siden Jobcentrenes etablering i 2006 er andelen af befolkningen på offentlig forsørgelse reduceret fra godt 21 pct. til 18 pct. Det har givet en samlet besparelse på ca. 15 mia. kr. i forsørgelsesudgifter.

Det er ikke tilfældigt, at beskæftigelsesindsatsen virker. Staten og kommunerne har via en lang række forsøgs- og udviklingsprojekter gennem de sidste 20 år opbygget evidens og viden om de tilgange og metoder, som skaber de gode effekter. Der er meget godt at bygge videre på.

Der er samtidig en række muligheder for at optimere indsatsen. Det handler i høj grad om at møde virksomheder og borgere med en mere målrettet indsats, fjerne rigide regler og overstyring af området, udnytte de digitale muligheder optimalt og at åbne endnu mere op for samarbejdet om indsatsen. Vi har formuleret 18 forskellige konkrete forenklingsforslag, som bud på veje til at styrke rammerne for en fleksibel og virkningsfuld indsats.

Kan der spares 3 mia. kr. på beskæftigelsesindsatsen? I 2022 brugte vi på landsplan 85,2 mia. kr. på offentlige forsørgelsesydelse og 10,6 mia. kr. på den kommunale beskæftigelsesindsats (medarbejdere, drift og indsatser). En besparelse på 3 mia. kr., som kommer oveni den netop gennemførte besparelse på 1 mia. kr., betyder, at over 40 pct. af midlerne til indsatsen fjernes. Vi er naturligt bekymrede for, at det vil betyde et fald i effekterne, og at udgifterne til offentlige forsørgelsesydelse dermed stiger.

En stigning på bare 5 pct. i forsørgelsesudgifter giver en øget udgift på 4,3 mia. kr., og spiser dermed den ønskede besparelse op. Dertil kommer andre ”udgifter” i form af mindre service overfor virksomheder og borgere, samt risiko for et større pres på social- og sundhedsområdet. Det kan derfor blive dyrt at spare så markant på beskæftigelsesindsatsen.

Med dette indspil giver vi bud på hvordan fremtidens beskæftigelsesindsats kan indrettes. Det er væsentligt for os at formidle det gode vi bygger videre på. Derfor rummer indspillet pointer om: Det vil gerne vil fastholde, det vi gerne vil gøre endnu mere af, og det der kan ændres for at øge effektiviteten, styrke serviceoplevelsen for borgere og virksomheder, samt forbedre effekterne af indsatsen. Meget kan vi godt gøre i dag, men friere rammer, færre regler kan gøre det nemmere at nå derhen. Noget kræver lovændringer - her har vi en række forslag til forenkling, som

Vi indgår meget gerne i en dialog om indspillet og om fremtidens beskæftigelsesindsats.

Visionen

Vores vision for fremtidens beskæftigelsesindsats er formuleret ud fra et ønske om, at nytænke indsatsen men også at fastholde og videreføre elementer i den nuværende indsats som virker.

Visionen er udtryk for den retning og det fokus, som vi vurderer er væsentligt for at skabe gode effekter, serviceoplevelser og besparelser. Det er ikke alt sammen nyt men det er fokuspunkter, som vi ser gode perspektiver i at lade være drivkraften for udvikling af beskæftigelsesindsatsen.

Vi ser følgende visioner for beskæftigelsesindsatsen i 2030:



Vi løser virksomhedernes arbejdskraftudfordring

Visionen kort fortalt: Virksomheder skal opleve beskæftigelsesindsatsen som en attraktiv samarbejdspartner, der har kompetencerne og er gearet til at hjælpe med at finde de gode løsninger ift. at sikre arbejdskraft. Hvad enten det handler om rekruttering, opkvalificering eller fastholdelse af medarbejdere. Indsatsen er bygget op omkring et tæt samarbejde med brancher, virksomheder, a-kasser, uddannelsesinstitutioner og andre aktører, som sammen leverer målrettet service ift. rekruttering, opkvalificering, fastholdelse og integration af ledige og beskæftigede.

Hvorfor visionen?: Frem mod 2030 bliver den helt store udfordring i Danmark at sikre tilstrækkelig arbejdskraft til private og offentlige virksomheder. Vi ønsker, at der i endnu større omfang bliver sat fokus på at kunne agere helhedsorienteret på tværs af aktører på arbejdsmarkedet ift. arbejdskraftudfordringerne hos virksomhederne. Det skal sikre, at virksomheder kan få rådgivning, konkret bistand og fleksible løsninger ift. at sikre arbejdskraft.



Vi tilbyder adgang til fuldt udbygget digital service

Visionen kort fortalt: Borger og virksomhed skal mødes af en sammenhængende virtuel og personlig rådgivning i beskæftigelsesindsatsen. Den digitale beskæftigelsesindsats tilbyder service 24-7 og de digitale ydelser leverer basisindsatsen, som den øvrige indsats bygges op omkring. Det virtuelle og personlige er flettet sammen til en endnu stærkere service.

Hvorfor visionen?: De digitale muligheder for at støtte op om vejledning og rådgivning, konkrete indsatser, e-learning m.v. udvikler sig meget stærkt og leverer på mange fronter et stærkt alternativ til den personlige betjening. Potentialerne for at lette administrationen er store, hvis de digitale redskaber er udgangspunktet og ikke bare et ad-on til den eksisterende indsats.



Vi tilbyder målrettet service, tilgængelighed og valgmuligheder

Visionen kort fortalt: Borgere skal gennem et godt samspil mellem digitale løsninger og personlig rådgivning opleve valgmuligheder og en indsats, der fleksibelt møder deres behov. Der skabes i indsatsen optimale rammer for, at ledige og sygemeldte kommer hurtigt i job, ved at indsats og service er let tilgængelig via digitale muligheder, og der fortsat er mulighed for personlig kontakt efter behov. Borgerinddragelse er et helt naturligt element i udvikling af alle dele af indsats og service.

Hvorfor visionen?: Målrettet service, gode valgmuligheder og tilgængelighed giver de bedste brugeroplevelser, størst ejerskab til egen indsats og dermed de bedste effekter. Vi ser fremtidens indsats, som en indsats, der går endnu længere i den retning.

Visionen

Vi lykkes gennem samarbejde og samdrift



Visionen kort fortalt: Borgere og virksomheder skal opleve, at beskæftigelsesindsatsen leverer målrettet service i et tæt og forpligtende samarbejde på tværs af kommuner og aktører i nærområdet. Det ser forskelligt ud, men indsatsen udvikles omkring forskellige former for netværks-, partnerskabs- og samdriftsmodeller, hvor der både arbejdes med kortsigtede og mere langsigtede samarbejder. Samarbejde og samdrift åbner adgang til viden, specialisering, driftsressourcer og kræfter til udvikling.

Hvorfor visionen?: Den kommunalt forankrede indsats giver mulighed for de fleksible lokale løsninger. Kommunerne kan ikke lykkes med beskæftigelsesindsatsen alene. De bedste effekter skabes i et tæt samarbejde med en bred kreds af aktører og samarbejdspartnere. Beskæftigelsesindsatsen har allerede et veludbygget samarbejde, men vi ønsker, at samarbejdet tages til et nyt niveau.

Vi bygger indsatsen på tillid og gode relationer



Visionen kort fortalt: Virksomheder og borgere oplever, at der er vilje og et stort manøvrerum til at sikre de løsninger, der er brug for. Alle mødes med enkle og gennemskuelige regler og en indsats, der hviler på tillid og relationer, og en fælles interesse hos virksomheder, borgere, kommune og andre aktører i at nå gode resultater.

Hvorfor visionen?: Indenfor den nuværende lovgivningsmæssige ramme arbejdes der med at skabe gode relationer til borgere og virksomheder som det gode fundament for at skabe resultater. Lovgivning og styring kan dog stå i vejen for, at vi kan gå hele vejen. Komplekse regler gør ydelser og ordninger svære at forstå og bruge. Vi ønsker derfor, at skabe endnu bedre rammer for en tillidsbaseret indsats.

Vi skaber plads til alle i arbejdsfællesskabet



Visionen kort fortalt: Borgere og virksomheder oplever, at beskæftigelsesindsatsen arbejder for, at alle får en plads i et arbejdsfællesskab. Udsatte borgere mødes med en tilgang og indsats, som bygger på tro på borgeren, tillid og relationer, ressource- og jobfokus, helhedsorienteret indsats, et godt match mellem borger og virksomhed og ordinære løntimer som vejen ind på arbejdsmarkedet.

Hvorfor visionen?: Vi har gennem de senere år udbygget redskabsviften og viden om virkningsfulde indsatser for udsatte borgere. Som det helt centrale står, at det virker, når vi får skabt det gode match mellem borgere og virksomheder, og de udsatte borgere bliver en del af et arbejdsfællesskab. Beskæftigelsesindsatsen er nået langt med at tilbyde udsatte borgere virksomhedsrettet indsats og ordinære løntimer. Vi ønsker en fremtidig indsats, som bygger videre på de positive erfaringer og fastholder jobmålet for alle.

Rammer for beskæftigelsesindsatsen

Regeringens ambition er, at beskæftigelsesindsatsen fremadrettet skal være langt billigere end i dag og skal bygge på færre krav og mere valgfrihed.

Vi ser gode muligheder for at optimere og drive beskæftigelsesområdet mere effektivt med afsæt i visionerne. Det kræver naturligvis nye måder at tænke indsatsen på. Vi har formuleret fem afgørende rammer for fremtidens beskæftigelsesindsats, som skal være på plads, hvis vi skal lykkes.

1. Frisættelse af indsatsen

Forenkling af lovgivningen, som regulerer beskæftigelsesindsatsen, er helt afgørende for at skabe en indsats, som i større omfang bygger på tillid, relationer og valgfrihed. Samtidig er regelforenkling helt afgørende for at optimere indsatsen og hente besparelser.

Vi har derfor udarbejdet et selvstændigt katalog med 18 forenklingsforslag. Det er "store forslag", som vi mener er nødvendige for at lykkes med en nytænkning af indsatsen.

Vi ser muligheder i at forenkle ydelsessystemet og skabe tydelige og enkle positive incitament for borgere til at få job og ordinære løntimer. I dag er ydelsessystemet præget af sanktioner og straf, hvis du ikke har et arbejde.

Vi skal fjerne forhandlingsrum om adgang til forskellige ydelser fra mødet mellem borgere og beskæftigelsesmedarbejdere, så fokus hele tiden er på målet med indsatsen. Det gælder f.eks. forhandlinger med kontanthjælpsmodtagere om hvorvidt, de kan undtages fra 225-timersreglen.

Vi ser et ydelsessystem med færre ydelser og mindre kompleksitet ift. forskellige ydelsesniveauer og reguleringer af ydelser som et væsentligt skridt på vejen.

Vi vil skabe bedre incitament for virksomheder til at deltage i indsatsen, og vi vil fjerne regler, som sætter unødige rammer og krav for virksomhedsrettede forløb eller opkvalificering.

2. En kommunalt forankret indsats

Godt 80 pct. af målgruppen i beskæftigelsesindsatsen kan have brug for en form for tværfaglig indsats for at udvikle arbejdsevne og jobmuligheder. Behovene er selvfølgelig forskellige, men der er typisk brug for et tæt kendskab til muligheder på tværs af lovgivninger og kobling af fagligheder og indsatser indenfor beskæftigelses, social, sundheds- eller familieområdet.

Derfor skal beskæftigelsesindsatsen fortsat være kommunalt forankret og udvikles indenfor en kommunal ramme. Kommunerne har de bedste forudsætninger for at lykkes med fremtidens beskæftigelsesindsats.

Vi er ikke nået i mål med den tværfaglige og helhedsorienterede indsats, men vi har i alle kommuner taget væsentlige skridt og gjort os mange erfaringer om, hvad der virker på området.

Derudover er et tæt og forpligtende samarbejde med virksomheder i lokalområdet, helt afgørende for at forebygge manglen på arbejdskraft, og for at integrere og fastholde flere borgere på arbejdsmarkedet. Kommunerne står allerede stærkt ift. samarbejdet med virksomheder. Vi har igennem de senere år opbygget gode relationer til mange af de brancher og virksomheder, som er i lokalområdet. Også her er det væsentligt, at være tæt på de lokale behov og skabe lokale og fleksible løsninger.

3. Samarbejde og samdrift

Kommunerne kan ikke lykkes med beskæftigelsesindsatsen alene.

Det er derfor naturligt og nødvendigt at dyrke samarbejde og involvering. Der er brug for et tættere samarbejde med brancheorganisationer, virksomheder, a-kasser, uddannelsesinstitutioner, erhvervshuse, regioner, læger, civilsamfundet, private leverandører, m.fl.

Det er via et veludviklet samarbejde, at vi udvikler og leverer den målrettede indsats og service til virksomheder og borgere.

Rammerne for samarbejdet bør styrkes. Vi støder på sten på vejen pga. forskellige mål, styring og prioriteter. Her kan et fælles mål om at løse arbejdskraftudfordringen være en brobygger mellem systemer.

Der er også områder, hvor vi kan lykkes med en mere effektiv indsats gennem samarbejde og samdrift på tværs af kommuner. Vi tror på, at vi kan løse en række centrale udviklings- og driftsopgaver i beskæftigelsesindsatsen mere effektivt og med højere kvalitet, hvis vi samler vores ressourcer og kræfter.

Vi har derfor udarbejdet et selvstændigt katalog med 6 forslag til opgaver, som i fremtiden kan løses i samdrift på tværs af flere kommuner.

4. Flere digitale løsninger

Flere digitale løsninger kan styrke kvaliteten i, og adgangen til, service for virksomheder, beskæftigede og ledige. Alle skal kunne betjene sig selv, når det passer bedst for den enkelte.

Vi ser et stort potentiale for at udvikle digitale løsninger og øge brugen i indsatsen for alle borgere i beskæftigelsesindsatsen. Det gælder de ledige tæt på job, hvor vi er godt i gang med digitaliseringen, men også i indsatsen for sygedagpengemodtagere, unge og de mere udsatte borgere.

For visse borgergrupper er der behov for at udvikle nye og tilpassede løsninger, og at arbejde målrettet med digital træning og inklusion, hvis vi skal lykkes.

Endelig skal digitale løsninger også udnyttes til at øge kvalitet og effektivitet i den personlige betjening. Vidensstøttesystemer, automatisering og kunstig intelligens kan bidrage til en større effektivitet.

Flere nye digitale løsninger kræver udvikling og investeringer – en udfordring der bedst løses i et tværkommunalt samarbejde. Det giver ikke mening, at borgere og virksomheder mødes af forskellige digitale tilbud og løsninger i de enkelte kommuner. Ligesom det heller ikke er effektivt, at kommunerne drifter hver sin løsning.

Til gengæld giver det mening, at kommunerne bruger kræfter på at favne de nye muligheder, og måden digitale løsninger udnyttes på. Der skal være kontinuerligt fokus på, at nye digitale muligheder optimerer opgaveløsningen, og at den personlige service sættes ind der, hvor den digitale service ikke tilbyder den rette service.

Vi tror på, at der løbende kan hentes besparelser via implementering af nye digitale redskaber i opgaveløsningen. Digital ledelse og digitale kompetencer er væsentlige at udvikle, for at potentialet kan udnyttes.

5. Stærk beskæftigelsesfaglighed

Medarbejderne i beskæftigelsesindsatsen er en afgørende ressource for at lykkes.

Vi ved, at det virker, når vores medarbejdere tror på borgerne, kan opbygge tillidsfulde relationer til borgerne og virksomhederne, kan se muligheder, kan time indsatsen rigtigt og kan skabe de rette rammer for et godt match mellem virksomhederne og borgerne. Det er ikke en enkel opgave.

Det kræver en stærk faglighed og gode rammer for at skabe tillid og relation til borgere og virksomheder. Det er kernekompetencer, som vi skal værne om og udvikle. Gennem digitale løsninger og færre regler og processuelle krav kan der skabes rum til beskæftigelsesfagligheden og skabes udviklende og attraktive arbejdspladser.

Visionsbilleder af indsatsen for borgere og virksomheder

Med afsæt i visionen for beskæftigelsesindsatsen, beskriver vi i dette afsnit vores bud på fremtidens indsats for **virksomheder** og for fire udvalgte borgergrupper – **jobparate, unge, sygemeldte og udsatte borgere**.

Vores ambition er at tegne et konkret billede af den tilgang, service og indsats, som virksomheder og de fire borgergrupper skal opleve i mødet med beskæftigelsesindsatsen.

Vores bud på fremtidens beskæftigelsesindsats står på evidens og på vores mange erfaringer fra den daglige indsats om, hvad der virker godt i samarbejdet med virksomheder og borgere. Vi peger både på det, som fungerer godt i dag, og som med fordel kan fastholdes, og på det som vi ser det største potentiale i at forandre.



Virksomheder

Ambitionen

Frem mod 2030 bliver den helt store udfordring i Danmark at sikre tilstrækkelig arbejdskraft til private og offentlige virksomheder.

Den kommunale virksomhedsservice skal derfor være aktøren, som leverer professionel service til virksomheder om alle opgaver og aspekter ift. at sikre kvalificeret arbejdskraft.

Vi vil samle virksomhedsservice i tværkommunale enheder, der har de nødvendige ressourcer til at løse opgaven.

Det står vi på

Vi har gode erfaringer med virksomheds-samarbejdet. Virksomhederne er tilfredse med vores service og vil gerne samarbejde med os. Og vi lykkes med at få etableret gode forløb i virksomhederne for ledige, sygemeldte og udsatte.

Det vil vi væk fra

I dag er samarbejdet med virksomhederne udfordret af komplekse og rigide regler for opkvalificering, jobrotation, varighed af virksomhedsrettede forløb, merbeskæftigelseskrav mv. Derudover er der mange og komplekse uddannelsesordninger, positivlister og puljer. Samlet komplicerer det muligheden for at finde de gode løsninger med den enkelte virksomhed.

Det vil vi i fremtiden

Vi vil tilbyde virksomheder en sammenhængende service ift. alle opgaver, der handler om at sikre arbejdskraft. Vi vil hjælpe virksomheder med rekruttering, opkvalificering, forebyggelse og fastholdelse ift. sygefravær, fastholdelse af medarbejdere generelt, mv.

Vi vil samle alle opgaver og redskaber ift. at sikre arbejdskraft. Derfor foreslår vi, at voksen- efter- og videreuddannelsesindsatsen (VEU) fremadrettet placeres i den kommunale beskæftigelsesindsats.

Vi vil samle de relevante aktører om at finde de gode løsninger ift. at sikre arbejdskraft til virksomhederne. Vi vil derfor indgå i forpligtende samarbejder med brancheorganisationer, virksomheder, a-kasser, uddannelsesinstitutioner, erhvervshuse,, m.fl.

Vi vil forenkle virksomhedernes indgang til indsatsen ift. sygemeldte medarbejdere, og vi vil være mere opsøgende ift. at forebygge sygefravær på virksomheder jf. afsnit om sygemeldte.

Vi ser ikke potentiale for at spare ressourcer i virksomhedsservice. Vi tror på, at et udbygget samarbejde og flere løsninger sammen med virksomheder, kan gøre indsatsen for borgerne billigere og mere effektivt.

6 elementer, der skal fylde mere i fremtidens kommunale virksomhedsservice

- ✓ **Attraktiv og sammenhængende rådgivning og service til virksomheder ift. rekruttering, opkvalificering, efteruddannelse og fastholdelse**, jf. boks ved siden af.
- ✓ **Styrket digital indgang til virksomheder.** Let og fleksibel adgang til 24-7 digital service om rekruttering, opkvalificering og fastholdelse.
- ✓ **Systematisk involvering af brancher og virksomheder** i at udvikle gode løsninger – herunder opkvalificeringstilbud.
- ✓ **Facilitering af samarbejde** - på tværs af fx brancheorganisationer, virksomheder, a-kasser, uddannelsesinstitutioner og erhvervshuse - når det er vejen til de gode løsninger.
- ✓ **Langsigtede partnerskabsaftaler** med virksomheder om at indsluse og opkvalificere unge og udsatte borgere.
- ✓ **Særlig service** til virksomheder, som indgår i **indsatsen for udsatte borgere**.

Rådgivning og service til virksomheder

Rådgivning og servicering af virksomhederne kan med fordel nytænkes både digitalt og i den fysiske indgang/kontakt. Der kan skabes en mere bredt favnende service, der f.eks. omfatter:

- Kompetenceløft af ansatte medarbejdere. Vi bistår med at igangsætte jobrotations-, VEU- og voksenlærlingeforløb, mv.
- Tiltrækning, rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft. Vi finder kandidater, arbejder med substitution, jobmesser, opkvalificerings-job, mv.
- Forebygge sygemeldinger og fastholde sygemeldte medarbejdere. Vi tilbyder en indsats til virksomheder med et højt sygefravær.
- At det er virksomhedens bopælskommune, som står for samarbejde om opfølgning og fastholdelse af sygemeldte medarbejdere.
- Gode modeller for ESG og rummelighed.

Jobparate ledige

Ambitionen

Jobparate ledige skal have mulighed for at betjene sig selv via digitale services 24-7, når det passer dem. Fysiske samtaler og målrettet opkvalificering skal supplere, når der er behov for det.

Vi skal gøre det let og attraktivt for alle – også beskæftigede. Det gør vi ved at tilbyde en digital platform, som udstiller jobåbninger og som samler adgangen til relevant rådgivning og selvbetjeningsværktøjer.

Det står vi på

I de sjællandske kommuner er vi i gang med forsøg med jobformidling først. Det handler om at få al vejledning om regler ud at samtalerne ved at bruge digitale værktøjer til det. I stedet handler samtaler om job. Det giver en helt anderledes fokuseret samtale og giver mening for de ledige og medarbejderne.

Det vil vi væk fra

I den ordinære indsats kommer dialogen med ledige hurtigt til at handle om alt andet end job. Komplekse og rigide regler, pligter og proceskrav fylder for meget, og vi bliver for meget myndighed i kontakten med borgeren. Også selvom vi løbende arbejder med strategier for at fastholde relationen og et stærkt jobrettet fokus.

Århus Kommune har opgjort at vejledning og alt det administrative fylder ca. 75 pct. af tiden afsat til samtaler.

Det vil vi i fremtiden

Vi vil etablere en digital platform, som gør det attraktivt for både beskæftigede og jobparate at bruge beskæftigelsesindsatsen.

Beskæftigede og jobparate tilbydes digitale muligheder ift. at søge viden, rådgivning og betjene sig selv ift. job, jobsøgning, efteruddannelse, karriere- og brancheskift, mv.

Vi skal tilbyde relevante online kurser og træningsprogrammer, som klæder beskæftigede og ledige på ift. jobsøgning, jobsamtaler, brancheskift, efteruddannelse, mv.

Vi vil åbne flere muligheder for at booke digitale eller personlige job- og karrieresamtaler samt online kurser efter behov mv.

Der vil fortsat være brug for den personlige kontakt for nogle, og det skal der også være plads til. Og når der er ledige med risiko for langtidsledighed, skal beskæftigelsesindsatsen aktivt sikre den tætte kontakt. Det ved vi, at det virker.

Vi ser også muligheder for at styrke opkvalificeringsindsatsen. Det skal bl.a. ske ved at etablere opkvalificeringsforløb i et tættere og mere forpligtende samarbejde med virksomheder, som mangler arbejdskraft.

6 elementer, der skal fylde mere i fremtidens indsats for jobparate:

- ✓ **Digital indgang**, som gør det let og attraktivt for jobparate ledige og beskæftigede at søge viden, rådgivning og betjene sig selv ift. job, jobsøgning, efteruddannelse, karriere- og brancheskift, mv.
- ✓ En vifte af **målrettede online forløb** i form af e-learningkurser, webinarer, træningsprogrammer, mv.
- ✓ **Tilbud om karrieresamtaler**, som motiverer og understøtter ledige ift. jobskifte, brug af kompetencer i nye jobområder, opkvalificering, mv.
- ✓ **Tæt kontakt og indsats for ledige med risiko for langtidsledighed og langtidsledige** med fokus på job, jobskifte, opkvalificering, mv.
- ✓ **Målrettede opkvalificeringsforløb** i samarbejde med virksomheder, som understøtter skifte til områder med mangel på arbejdskraft
- ✓ **Styrket brug af opkvalificeringsjob**, som giver mulighed for opkvalificering både før og efter ansættelse i job.

Digital service 24 – 7

Viden og online rådgivning om:

- Job og jobsøgning
- Karriere- og brancheskift
- Uddannelse og kurser
- Praktik, løntilskud mv.

Redskaber og værktøjer

- Jobportaler - jobmatch
- Uddannelsesportaler - uddannelsesmatch
- CV- og ansøgningstjek
- Job- og karriereveje for den enkelte
- Personlighedstest

Online tilbud og indsatser:

- Hvordan bruger jeg digitale redskaber?
- Hvordan søger jeg job?
- Hvordan går jeg til jobsamtale?
- Hvilke muligheder har jeg for job- og karriereskift?
- Hvilke muligheder er der for uddannelse og kurser? – hvordan kan jeg søge uddannelse og kurser? – hvordan er økonomien?
- Hvad kan bruge praktik og løntilskud til?



Ungeindsatsen

Ambitionen

I fremtidens beskæftigelsesindsats skal en langt større andel af de unge lykkes med at opnå en uddannelse eller et job. Det er godt for de unge, for virksomhederne og for samfundet som helhed.

Alle unge fortjener en indsats, hvor de bliver respekteret, hørt og involveret, og får den rigtige støtte til at udvikle sig og finde den rigtige plads i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Det opnår vi ved at tilbyde en tidlig og målrettet indsats, som afspejler den enkelte unge.

Det står vi på

I 2019 fik kommunerne ansvaret for at sikre en koordineret indsats for de unge og løfte de unges uddannelsesniveau. Det har givet gode erfaringer med at få etableret samarbejder med uddannelsesinstitutioner og på tværs af kommunale aktører. Vores erfaringer peger på, at vi er nødt til at tænke flere veje til uddannelse for at sikre de gode resultater. Der er stadig meget potentiale i f.eks. job som vejen til uddannelse, for nogle unge.

Det vil vi væk fra

Indsatsen for unge i dag er i lidt for høj grad præget af forhandlingsrum, hvor ydelsesniveauer, indsatser og rettigheder kommer til at fylde i relationen med de unge. Det gør det svært at opbygge en tillidsbaseret relation med de unge og tager fokus fra det væsentlige. Vi ønsker os derfor en indsats som er mindre rettighedsbåret og mere resultatbåret.

Det vil vi i fremtiden

Fremtidens beskæftigelsesindsats skal igangsættes allerede i udskolingen. Vi skal følge de unge hele vejen, til de er funderet i uddannelse eller i job. Indsatsen skal hjælpe med et tydeligt jobperspektiv i vejledningen af de unge ift. valg af ungdomsuddannelse. Flere unge skal motiveres for erhvervsuddannelse, fritidsjob og job.

Vi vil sikre at alle skoletrætte unge, der ikke er klar til uddannelse, skal tilbydes en "jobvej". Vi ser gerne, at virksomheder "adopterer" unge, og påtager sig et ansvar for, at unge via et job, motiveres for uddannelse. Vi tror på, at kollegaer på virksomheder er bedst til at motivere de unge for uddannelse.

Vi vil sikre, at de unge med risiko for frafald fra uddannelse følges under uddannelsen. Alt for mange falder fra. Det skal der arbejdes målrettet med at forebygge. Fx ved at bruge digitale værktøjer til at tage temperaturen på den unges situation.

Vi ser et stort behov for at nytænke indsatsen omkring de unge, der har svært ved at rummes under FGU. For mange unge får i dag en STU (særligt tilrettelagt uddannelse). Der anvendes ca. 1,1 mia. kr. til STU, og kun 6 pct. er i job eller uddannelse efter STU. Vi tror på, at vi sammen med rummelige virksomheder eller uddannelsesinstitutioner kan skabe forebyggende forløb for en del af de unge i STU-målgruppen.

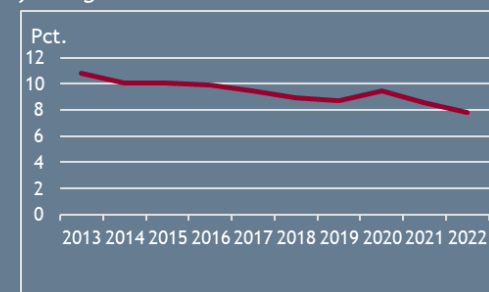
7 elementer, der skal fylde mere i fremtidens ungeindsats

- ✓ **Tidlig indsats allerede fra grundskole** med mere støtte i overgangene for de unge efter grundskolen.
- ✓ **Den personlige uddannelses-/jobformidler** der kan arbejde med det gode match mellem unge og uddannelse/job helt fra afslutning af grundskolen.00
- ✓ **Tidlig jobrettet uddannelsesvej** i samarbejde med virksomheder for de unge, der har svært ved at motiveres for uddannelse.
- ✓ **Partnerskaber med virksomheder** om langsigtede opkvalificeringsforløb for unge – opkvalificering via job og kurser.
- ✓ **Netværksmodel med uddannelsesinstitutioner, virksomheder og civilsamfund** om at sikre, at flere unge lykkes med uddannelse.
- ✓ **Én plan og færre kontaktpunkter** for de unge på tværs af kommunale områder. **Ét fagsystem på tværs i kommunen.**
- ✓ **Efterværn, som støtter de unge efter start** i uddannelse eller job

De særlige udfordringer ift. ungeindsatsen

Antallet af unge på offentlig forsørgelse er faldende i disse år, jf. figuren. Gruppen af unge under 30 år profiterer også af de gunstige vilkår på arbejdsmarkedet. Af de der er tilbage, fylde de unge uden ungdomsuddannelse stadig mere. Derfor er det vigtigt at få løftet de unges formelle kompetencer og styrke deres valg i retning af områder med mangel på arbejdskraft.

Udviklingen i andelen af unge på offentlig forsørgelse over de seneste 10 år



Udsatte grupper

Ambitionen

Vi skal tilbyde udsatte borgere en indsats, som bygger på tillid, relationer, ressourcefokus, virksomhedsrettede forløb og ordinære løntimer.

Det øger borgernes mulighed for at blive en del af arbejdsfællesskabet, det øger arbejdskraftudbuddet for virksomhederne, og det sparer ressourcer i socialindsatsen og andre velfærdsområder.

Det står vi på

Staten og kommunerne har igennem de seneste 10-12 år gennemført en række forsøg og indsatser, som alle har haft fokus på at få udsatte ledige i virksomhedsrettet indsats og ordinære løntimer. Vi står derfor i dag med stærk evidens, viden og erfaringer om den gode indsats for de udsatte. Og vi lykkes i dag med at skabe gode resultater i indsatsen jf. boksen nedenfor.

Det vil vi væk fra

Vi ved meget om, hvad der virker i indsatsen for udsatte, men der er fortsat mulighed for at skabe bedre rammer for indsatsen. Det handler bl.a. om, at vi skal reducere fokus på krav, kontrol, sanktioner, 225-timersreglen mv. Det tilfører kun begrænset værdi ift. at få udsatte borgere i virksomhedsrettet indsats og ordinære løntimer.

Det vil vi i fremtiden

Vi vil gerne fastholde en indsats, hvor vi opbygger tillid, relation og involverer borgerne i at sætte mål for indsatsen samt har fokus på at udvikle borgerens ressourcer.

Vi vil også gerne fastholde en indsats, hvor udsatte borgere starter i virksomhedsrettede forløb og ordinære løntimer. Det skal ske ved at sikre et godt match mellem borgere og virksomheder, og ved at vi udbreder personlige jobformidlere og IPS-konsulenter.

Skal vi fastholde den nuværende indsats, og fortsat lykkes med ordinære løntimer for udsatte borgere, er det afgørende, at vi fastholder ressourcer til opgaven.

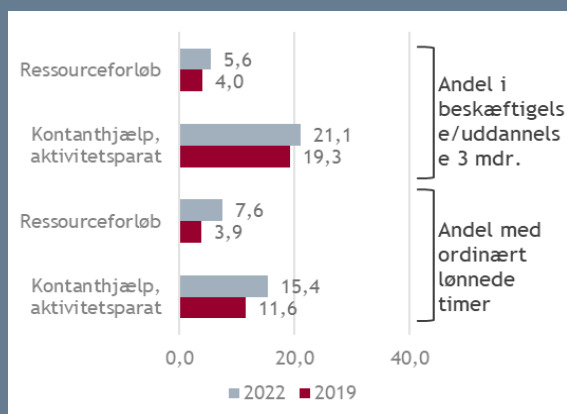
Vi ved, hvordan vi får udsatte borgere i ordinære løntimer, men vi ved også, at det er ressourcekrævende at finde det rette match mellem borger og virksomhed, at varetage den håndholdte opfølgning og at igangsætte tværfaglige indsatser, som baner vejen for virksomhedsrettet indsats og ordinære løntimer.

Vi skal i fremtiden have bedre rammer for at iværksætte en tidlig og målrettet helhedsorienteret og tværfaglig indsats, som understøtter borgeren i at starte og lykkes i virksomhedsrettede forløb og ordinære løntimer. Det er en afgørende forudsætning for at lykkes med at inkludere endnu flere udsatte i arbejdsfællesskaber.

6 elementer der skal fylde mere i fremtidens indsats for udsatte

- ✓ **Tillid og relation til borgerne, involvering af borgerne og et stærkt fokus på at udvikle borgernes ressourcer.**
- ✓ **Virksomhedsrettede forløb og ordinære løntimer** understøttet af håndholdt indsats via personlig jobformidler eller IPS-konsulent.
- ✓ **Positive incitamenter til job og uddannelse** og støtte til **udvikling gennem ordinært lønnede timer.**
- ✓ **Hurtig og fleksibel adgang til tværfaglig indsats**, som målrettet understøtter borger ift. at påbegynde og lykkes med praktik og ordinære timer (step up).
- ✓ **Styrke adgangen til jobcentret**, så der er hjælp og rådgivning, når der er behov 24 – 7.
- ✓ **Støtte borgerne ind i anvendelsen af digitale muligheder** for rådgivning og indsatser. **Alle skal profitere af digitale muligheder.**

Vi skaber gode resultater for udsatte jf. figuren. Andelen med ordinære løntimer, og andelen som opnår job og uddannelse er stigende.



Kilde: Jobindsats.dk

Nye tal fra STAR viser derudover, at ordinære løntimer har positiv virkning for udsatte borgers jobstilknytning på længere sigt, og at ordinære løntimer til forældrene har positiv indvirkning på børnenes tilknytning til arbejdsmarkedet som voksen.

De særligt socialt udsatte

Ambitionen

I regeringsgrundlaget peges der på, at der er en særlig gruppe af meget socialt udsatte borgere, som har behov for at blive mødt af en helt anden indsats og et helt andet menneskesyn, end de mødes med i beskæftigelsesindsatsen i dag.

Vi er enige i ambitionen om at møde de meget socialt udsatte borgere med en anden tilgang og indsats.

Vi vurderer dog, at det er helt afgørende - også for de meste udsatte - at fastholde en ambition om, at alle kan blive en del af et arbejdsfællesskab. Det er arbejdsfællesskabet og det at bidrage i samarbejde med andre, som skaber tro på egen ressourcer og muligheder og en positiv udvikling for de fleste mennesker.

Det vil vi i fremtiden

Vi vil medvirke til at fastholde et virksomhedsperspektiv og et samarbejde med rummelige virksomheder i indsatsen for de mest udsatte.

Vi vil gerne i samarbejde med socialindsatsen udvikle og afprøve en ny indsats for de særligt socialt udsatte borgere. Hovedlovens nye muligheder ift. et fleksibelt samarbejde om borgere med komplekse problemer giver et godt afsæt for at nytænke tilgangen og indsatsen.

Vores tanker går i retning af at møde målgruppen med et markant anderledes fokus end i den nuværende myndighedsrolle. Vi skal væk fra regelstyret aktivering og samtaler for målgruppen og fange dem på en anden måde.

Vi tror på, at vi i højere grad kan tage afsæt i borgernes fremmøde i tilbud indenfor serviceloven, fx botilbud, hvor borgerne selv har valgt og har lyst til at komme. Omkring det kan vi udbygge tilbuddet med muligheder og aktiviteter for borgerne som også er beskæftigelsesrettede, og som hjælper borgeren på vej ift. at indgå i arbejdsfællesskabet.

Tilbuddet skal være et sted, hvor borgerne bl.a.:

- Har et frirum til at møde andre mennesker og indgå i fællesskaber, netværk og gruppearrangementer med andre.
- Møder og danner relation til engagerede medarbejdere, som både favner en social- og beskæftigelsesfaglighed.
- Har adgang til sparring og hjælp til at håndtere problemer med økonomi, bolig, helbred, mv. Har adgang til hjælp og sparring til at tage dialogen med myndighedsdelen af kommunen.
- Har adgang til sparring og hjælp til at sætte mål for at skabe en forandring i eget liv.
- Kan møde virksomheder som åbner op for, at borger kan indgå i arbejdsfællesskabet ved at løse opgaver og små jobfunktioner enten ude i virksomheden eller på et værksted, som er underleverandør til virksomheden.
- Kan deltage i forskellige indsatser, som træner dem i at mestre eget liv og bane vejen for at indgå i arbejdsfællesskaber.

Beskæftigelsesindsatsen kan bidrage med at skabe forbindelse til virksomheder og frivillige organisationer, som har opgaver som kan løses af borgerne med mulighed for ordinære løntimer.



Inddragelse af civilsamfund

Gode rollemodeller, fællesskaber og frivillighed er noget af det Reformkommissionen peger på, at civilsamfundet kan bidrage med i indsatsen for udsatte.

Der er ingen tvivl om, at inddragelsen af civilsamfund rummer et stort potentiale i den kommunale indsats. Det gælder alle målgrupper, men måske især udsatte og unge, hvor kommunen kan have svært ved at løfte alle dele af de behov, der kan være ift. stabile relationer og sociale kontakter og guidning ift. deres muligheder.

De systematiske samarbejder med foreninger, organisationer m.v. tror vi på skal udvikles og forfines. Det er et af de områder, hvor der er potentiale for et styrket samarbejde på tværs af kommuner, jf. samdriftsmuligheder beskrevet i bilag 1

Sygemeldte

Ambitionen

Fremtidens kommunale beskæftigelsesindsats for sygemeldte er en indsats, der proaktivt samarbejder med arbejdspladser og den sygemeldte, med henblik på tilbagevenden til arbejdspladsen.

Sygemeldinger fra job er en stigende udfordring. Hele arbejdspladsen påvirkes af fraværet, og modsat giver det et positivt bidrag til trivsel og arbejdsglæde, når kolleger er nærværende og kan bidrage på arbejde. Derfor er arbejdet med sygemeldte centralt for alle.

Det står vi på

Vi ved, at det virker, når der følges tæt op og arbejdes med, at den enkelte og arbejdspladsen får øje på det, man godt kan "på trods af". Vi ved også, at det virker med tidlig indsats i samarbejde med arbejdsgiver. Det skal vi have mere af.

Det vil vi væk fra

Indsatsen for sygemeldte er i dag præget af afklaring, dokumentation og stramme tids- og proceskrav til inddragelse af lægefagligheder, og rehabiliteringsteam mv.. Det fremmer ikke det gode samarbejde med de sygemeldte og virksomheder.

Samtidig skal virksomheder forholde sig til forskellige kommuners service i sygedagpengeindsatsen med afsæt i medarbejderens bopæl. Det bliver aldrig et godt udgangspunkt for god virksomhedsservice.

Det vil vi i fremtiden

Vi ser gerne, at opfølgningen og indsatsen i forbindelse med sygemeldinger tænkes forfra og varetages af den kommune, hvor arbejdspladsen ligger, i stedet for sygemeldtes bopælskommune.

Vi vil proaktivt opsøge virksomheder med højt sygefravær og etablere langsigtede samarbejder om forebyggelse og håndtering af sygefraværet.

I indsatsen for sygemeldte skal vi naturligvis stadig have afsæt i den enkelte sygemeldtes behov. Vi vil reducere fokus på afklaring, dokumentation, tidsfrister, og i stedet styrke fokus på, hvad borgeren kan på trods af sygemelding og hvordan vi lykkes med delvis eller fuld raskmelding.

Vi ser gerne, at der arbejdes med et efterværn for borgere, som går i job efter en sygemelding. Det skal sikre, at borgere kommer godt i gang på arbejdspladsen og ikke får en ny sygemelding.

8 elementer der skal fylde mere i fremtidens indsats for sygemeldte

- ✓ Forsøg med at **arbejdspladskommunen varetager indsats** og plan for tilbagevenden, og er indgang til indsats for alle medarbejdere.
- ✓ **Færre ydelseskift** for sygemeldte ledige.
- ✓ **Proaktiv og tidlig indsats ift. virksomheder og borgere med særlige behov** ift. forebyggelse og fastholdelse.
- ✓ **Forebyggende indsats rettet mod brancher og virksomhedstyper med et højt sygefravær**, og herunder styrke viden om muligheder for tidlig indsats (fast-track).
- ✓ **Større fleksibilitet omkring 1. opfølgning** med fokus på god plan for tilbagevenden og mindre på tidskrav.
- ✓ Anvende digitale muligheder til **mere og fleksibel trepartsdialog**.
- ✓ **24 – 7 digital service** – virtuel rådgivning og indsats, fx online trænings- og mestningsforløb, der kan følges fleksibelt for den enkelte.
- ✓ **Efterværn** i form af opfølgning og sparring efter raskmelding.

Sygefraværsudfordringen kort fortalt

- I 2022 var der gennemsnitligt godt 73.000 på sygedagpenge, som giver en indikation af omfanget af sygefravær. I 2019 var der 54.500 fuldtidspersoner
- I en tid med stigende beskæftigelse er det naturligt med flere sygemeldte, -men antallet af sygedagpengemodtagere er steget mere end beskæftigelsen, og det er svært at knække kurven efter Corona.
- Havde andelen af beskæftigede sygemeldte været som i 2019, ville der gennemsnitligt være ca. 16.000 færre på sygedagpenge.
- Omkostninger er betydelige. "Mersygefraværet" svarer til et årligt tab på ca. 3,6 mia. kr. alene i de offentlige udgifter til sygedagpenge.
- Sættes produktionstab til 500.000 pr. årsværk, så svarer det til et samlet produktionstab på 8,3 mia. kr. årligt.

Muligheder for samarbejde og samdrift

I fremtidens beskæftigelsesindsats er der brug for at tænke fleksibelt i lokale og tværkommunale løsninger. Vi har brug for samarbejder på nogle af de områder, hvor der er behov for ekstra kraft bag udvikling og specialkompetencer.

Vi ser en række muligheder og potentialer i at udbygge samarbejde og samdrift på tværs af flere kommuner om forskellige udviklings- og driftsopgaver. Det kan øge kvaliteten og serviceniveauet i dele af indsatsen, og det kan give anledning til optimeringer og besparelser i indsatsen.

Muligheder for samarbejde og samdrift

Lokal forankring af beskæftigelsesindsatsen er afgørende for at sikre gode rammer for en helhedsorienteret indsats for borgere, og et tæt samarbejde med lokale virksomheder om at sikre jobtilknytning for den enkelte borger.

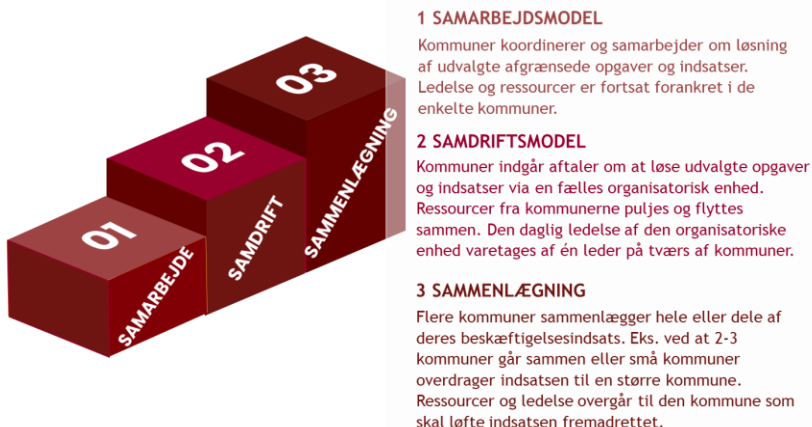
Vi ser dog samtidig muligheder for at udbygge samarbejdet på tværs af flere kommuner om forskellige områder, hvor indsatsen kan blive for "lille" i den enkelte kommune. Vi tror på, at det kan øge kvaliteten og serviceniveauet i dele af indsatsen, og at det kan give besparelser i indsatsen.

Vi har udarbejdet et selvstændigt katalog med 6 områder, hvor der kan ligge muligheder i, at kommunerne løser opgaver gennem samarbejde, samdrift eller sammenlægning. Det vil sige, at opgaverne løses ved, at ressourcer fra flere kommuner puljes. Det er områder, hvor potentialerne i samarbejde kunne være interessante at forfølge.

Vi tænker ikke, at der skal lovgives om et øget tværkommunalt samarbejde. Staten kan understøtte udviklingen ved at skabe gode og fleksible rammer for samarbejde og samdrift.

2 af vores forslag præsenteres nedenfor. Kataloget er beskrevet i bilag 1.

3 Niveauer for tværkommunalt samarbejde



VIRKSOMHEDS
-SERVICE

SERVICE OG
RÅDGIVNING
OM VEU

FASTHOLDELSE
AF
MEDARBEJDERE

DIGITALISERING

MODELLER
FOR SAMARB.
MED CIVIL
SAMFUND

KOMPETENCE
UDVIKLING

Virksomhedsservice i kommuneklynger

Vi foreslår, at virksomhedsservice i fremtiden varetages og leveres i tværkommunale enheder. Hver enhed består af 3-5 kommuner, som udgør et naturligt sammenhængende arbejdsmarked. Enheden varetager den opsøgende kontakt til virksomheder, og står for rådgivning, service og opbygning af samarbejde ift. rekruttering, opkvalificering, forebyggelse af sygemeldinger, fastholdelse af medarbejdere samt træning af udsatte borgere, mv.

Den tværkommunale enhed er en stærk samarbejdspartner for virksomhederne, og har kapacitet, viden og specialiserede kompetencer til at indgå i tæt samarbejde om alle aspekter og udfordringer ift. mangel på arbejdskraft. Enhedens rådgivning, service og samarbejde er målrettet mod de lokale brancher og virksomheder, som har størst arbejdskraftsbehov.

Endelig står enheden for at samle og facilitere samarbejdet - på tværs af brancheorganisationer, virksomheder, akasser, uddannelsesinstitutioner, erhvervsafdelinger og erhvervshuse - når der skal findes gode modeller og løsninger ift. at afhjælpe konkrete brancher og virksomheders mangel på arbejdskraft.

Fælles udvikling af digitalisering

Vi foreslår, at udvikling og implementering af en fælles tværkommunal platform for digital service til borgere, virksomheder og beskæftigelsesmedarbejdere samles i en enhed på tværs af de 17 sjællandske kommuner.

Opgaven er at sikre, at der etableres og implementeres en fælles digital platform og digitale løsninger, som gør det let og attraktivt for både virksomheder, beskæftigede og ledige at søge viden, rådgivning og betjene sig selv, 24 timer i døgnet, når det passer bedst hos den enkelte. Enheden skal sikre et agilt set-up, der kan tilbyde en vifte af relevante online tilbud om vejledning, rådgivning, kurser og træningsprogrammer.

Derudover skal enheden sikre, at beskæftigelsesmedarbejderne har adgang til gode vidensstøttesystemer, og digitale redskaber, som kan anvendes i dialogen og samarbejdet med borgere og virksomheder.

Endelig får enheden en vigtig rolle ift. at sikre implementering og optimal anvendelse af de digitale redskaber og løsninger i den daglige indsats, ude i de enkelte kommuner. En vellykket implementering er forudsætningen for at levere bedre service og hente besparelser via digitalisering.



Forenklings- muligheder

Det skal være let for borgere, virksomheder og beskæftigelsesmedarbejderne at navigere og lykkes i beskæftigelsesindsatsen. Vi skal derfor skabe tydelige og enkle incitamenter for borgere til at få job og ordinære løntimer.

Vi skal fjerne forhandlingsrum om adgang til forskellige ydelser fra mødet mellem borgere og beskæftigelsesmedarbejdere, så fokus hele tiden er på målet med indsatsen. Et ydelsessystem med færre ydelser og mindre kompleksitet ift. forskellige ydelsesniveauer og reguleringer af ydelser er et væsentligt skridt på den vej.

Forenklingmuligheder

Forenkling af lovgivningen indenfor beskæftigelsesområdet har været en aktuell dagsorden igennem mange år. Der er ofte mange forslag, men også en svær balance i at vurdere, om forslagene kan ramme den rette balance i at forenkle, give de rette incitamenter til resultater og understøtte, at kommunerne bevarer en aktiv beskæftigelsesindsats.

Regeringen har signaleret, at der nu er en vilje til at give slip på styringen og acceptere kommunale forskelligheder i indsatsen, for at kunne forenkle og skabe besparelser. Det ser vi et potentiale i.

Forenkling kan muliggøre effektiv udvikling af indsatsen, og vi ser en række potentialer, som ikke blot handler om at spare ressourcer. Det handler også om at arbejde mere effektivt med serviceudvikling, den jobrettede indsats, den helhedsorienterede indsats og digitalisering. Hvis reglerne er mere enkle, kan vi i højere grad agere fleksibelt og efter behov.

Bidraget skal ses i lyset af, at de 17 kommuner i udgangspunktet ser en indsats, der i højere grad bygger på tillid og valgfrihed, men også at der er noget grundlæggende sundt i tankesættet om rettigheder og pligter i beskæftigelsesindsatsen.

Derudover er vores tilgang også, at der skal skrues ned for proceskravene. Samtidig er der dog også noget sundt i fælles standarder og et vist fælles ambitionsniveau for kontakten og indsatsen i beskæftigelsesområdet.

For at forenkle må der nødvendigvis være forhold, man går på kompromis med – noget der er mindre kontrol og styring med. Der må være tillid til, at borgere og virksomheder benytter ydelser og indsats efter hensigten, og at kommunerne løfter opgaven efter hensigten.

Med de nuværende regler er der på nogle områder så komplekse regler af intentionerne fortaber sig. Her kan forenkling også bidrage til at incitamenterne bliver mere tydelige og drivkraften for, at borgere, virksomheder og kommuner benytter ydelser og indsats efter hensigten.

Der er formuleret 18 forenklingforslag i et bagvedliggende katalog (bilag 2), jf. oversigten nedenfor. Det er "store forslag", da vi mener, det er det, som nytænkning kalder på. Detaljerne er væsentlige næste skridt, og kræver selvfølgelig grundig behandling. Vi stiller os gerne til rådighed.

FORENKLINGSMULIGHEDER

Mødet med borgere og virksomheder

1. Færre målgrupper
2. Et enkelt ydelsessystem med færre forhandlingsrum
3. Et enkelt forløb for sygemeldte
4. Tydelige positive incitamenter i ydelsessystemet
5. Vejledning om rådighed og pligter mv. ud af samtalen.
6. Forenkle virksomhedsordninger.
7. Varighed af virksomhedspraktik kan udvides med ordinære timer.
8. Forenkle uddannelsesordninger
9. Min. timetal på fleksjob og bedre incitamenter til udvikling for virksomheder og borgere

Tværfaglig indsats

10. Afskaf rehabiliteringsteam. Væk fra fastlåste og formelle samarbejdskonstruktioner til relational koordinering og fælles mål.
11. Styrke mulighederne ift. jobvejen til uddannelse for unge

Ret og pligt


12. Mere tillid - regler omkring om 225 timers reglen og kontanthjælpsloft afskaffes.
13. Forenkling af sanktionstyper
14. Færre proceskrav ift. hvilke indsatser, der tæller som indsats.

Styring

15. AMK supplerende målinger afskaffes
16. Mindre rigid styring på fokusmaal.
17. Enklere rammer for puljestyling/administration
18. Undlade konto 5/konto 6 opdeling af beskæftigelsesindsatsens finansiering

2.1

Temadrøftelse: Indspil til fremtidig beskæftigelsesindsats og fremtidigt tværkommunalt samarbejde fra jobcentercheferne



Bilag 1

Forslag til samarbejde og samdrift

Vi har udpeget 6 udviklings- og driftsområder, som rummer muligheder for samarbejde, og hvor vi ser muligheder for, at vi kan løfte opgaverne mere effektivt og med højere kvalitet og effekt.

Vi har haft særlig fokus på opgaveområder, som egner sig til samarbejde, samdrift eller sammenlægning på tværs af kommuner. Det vil sige opgaver og indsatser, som med fordel kan løses ved at pulje ressourcer fra flere kommuner, for at skabe bedre mulighed for at samle de rette kompetencer omkring opgaveløsningen. Det kunne være i tværkommunale enheder på tværs af 3-5 kommuner, som udgør et sammenhængende arbejdsmarked.

Forslag 1: Virksomhedsservice

Hvad handler forslaget om?

Manglen på arbejdskraft, og behovet for at endnu flere borgere bliver en del af arbejdsfællesskaber, stiller meget store krav til det fremtidige samarbejde med virksomhederne. Det er kun via et tæt og forpligtende samarbejde med virksomhederne, at vi kan lykkes med fremtidens beskæftigelsesindsats.

Vi foreslår derfor, at den opsøgende virksomhedsservice i fremtiden varetages og leveres i samdrift eller samarbejde på tværs af flere kommuner. Det sker ved at etablere tværkommunale enheder, som leverer service til virksomheder inden for et sammenhængende arbejdsmarked. Vi forestiller os, at hver enhed dækker og leverer virksomhedsservice for 3-5 kommuner. Enheden varetager den opsøgende kontakt til virksomheder og står for rådgivning, service og opbygning af samarbejde med virksomheder ift. rekruttering, opkvalificering, forebyggelse af sygemeldinger, fastholdelse af medarbejdere samt træning af udsatte borgere, mv. Den håndholdte indsats, med at udplacere og følge op på borgere i virksomhedspraktik mv., bliver i beskæftigelsesindsatsen i de enkelte kommuner.

Den tværkommunale enhed er en stærk samarbejdspartner for virksomhederne, og skal have kapacitet, viden og specialiserede kompetencer til at indgå i tæt samarbejde om alle aspekter af udfordringer ift. mangel på arbejdskraft. Enhedens rådgivning, service og samarbejde skal målrettes mod de lokale brancher og virksomheder, som har størst arbejdskraftsbehov.

Hvilke opgaver løses sammen i en tværkommunal enhed?

Den tværkommunale enhed løser bl.a. følgende opgaver i virksomhedsservice:

- Opsøgende kontakt til og dialog med virksomheder – herunder virksomhedsbesøg, kampagner, markedsføring, etablering og facilitering af netværk og netværksmøder med virksomheder, mv.
- Service til virksomheder ift. rekruttering – herunder håndtering af jobordrer, hjælp til substitution af arbejdskraft, afvikle jobmesser, tiltrække arbejdskraft fra Danmark og udlandet mv.
- Service til virksomheder ift. opkvalificering af ledige og beskæftigede – herunder jobrotation, opkvalificeringsforløb, voksenlærlingeforløb, VEU-forløb, mv. (indsatsen ift. VEU-indsatsen er uddybet i forslag 2).
- Service til virksomheder ift. at forebygge og fastholde sygemeldte medarbejdere.
- Service ift. at indgå samarbejdsaftaler ift. træning af udsatte borgere – herunder strategi, ESG og rummelighed.

Derudover faciliterer enheden samarbejde med brancheorganisationer, virksomheder, uddannelsesinstitutioner, a-kasser, erhvervscentre, erhvervsafdelinger, m.fl. om at igangsætte konkrete rekrutterings- og opkvalificeringsforløb mv.

Hvilke potentialer og gevinster ser vi i fælles løsning af opgaven?

Virksomhederne får følgende gevinster:

- En indgang til rådgivning og service ift. rekruttering, fastholdelse, opkvalificering, efteruddannelse, mv.
- En samarbejdspartner med kapacitet, viden og kompetencer til at indgå i et tæt samarbejde om at håndtere alle aspekter af virksomhedens udfordringer ift. mangel på arbejdskraft.
- En service og rådgivning, som er målrettet og afstemt ift. de lokale brancher og virksomheder med stort arbejdskraftsbehov
- Let adgang til specialviden og kompetencer ift. rekruttering, opkvalificering, ESG, fastholdelse, mv.
- Én indgang og ensartet service og indsats inden for det arbejdsmarked enheden dækker.
- Bistand til at samle uddannelsesinstitutioner, a-kasser, m.fl. ift. at igangsætte rekrutterings- og opkvalificeringsforløb.

Kommunerne og samfundet får følgende gevinster:

- Et øget samarbejde med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen og flere virksomhedsrettede forløb.
- Bedre effekter i beskæftigelsesindsatsen og dermed besparelser på forsørgelsesydelse og indsats.
- Flere kræfter til at udvikle samarbejdet med virksomheder om nye samarbejdsformer og -modeller mv.
- Mindre sårbarhed i opgaveløsningen.

Hvilke opmærksomhedspunkter kan der være ift. implementering af forslaget?

- Vigtigt at sikre tæt dialog og koordinering mellem enheden og den resterende beskæftigelsesindsats i de respektive kommuner.
- Vigtigt at sikre en tæt dialog og koordinering mellem enheden og erhvervsafdelingen i kommunerne.
- Vigtigt at finde en god styringsmodel mellem kommunerne og enheden, så der er tydelighed i enhedens mål, strategier, ansvarsområder, opgaver og budget.

Forslag 2: Rådgivning og service ift. VEU-forløb

Hvad handler forslaget om?

Manglen på kvalificeret arbejdskraft stiller store krav til, at brancher og virksomheder i fremtiden i endnu større omfang igangsætter opkvalificering og efteruddannelse af beskæftigede medarbejdere og ledige. I dag er det de Regionale Arbejdsmarkedskontorer, som står for at rådgive og yde service til brancher, virksomheder og andre aktører om voksen- efter- og videreuddannelsesindsatsen (VEU).

Vi foreslår, at VEU-opgaven i fremtiden flyttes fra Arbejdsmarkedskontorerne, og i stedet varetages af kommunerne i en samarbejds- eller samdriftsmodel på tværs af flere kommuner, som dækker et naturligt sammenhængende arbejdsmarked. VEU-opgaven kan oplagt placeres sammen med den tværkommunale virksomhedsservice, som er beskrevet i forslag 1.

Kommunerne har i forvejen via erhvervs- og beskæftigelsesindsatsen opbygget tæt kontakt, samarbejde og relation til brancher og virksomheder ift. at rådgive og servicere om vækst, udvikling, arbejdskraft og dele af opkvalificeringsindsatsen. Det vil derfor være både naturligt og hensigtsmæssigt, at kommunerne også løfter opgaven ift. at rådgive og servicere virksomhederne ift. voksen- efter- og videreuddannelsesindsatsen (VEU). Det skal selvfølgelig ske i en tæt dialog og samarbejde med arbejdsmarkedets parter, virksomheder, uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer, a-kasser, m.fl.

Hvilke opgaver løses sammen i en tværkommunale enhed?

Den tværkommunale enhed løser bl.a. følgende opgaver ift. VEU-opgaven:

- Opsøgende kontakt til og dialog med virksomheder om muligheder ift. VEU-forløb – herunder virksomhedsbesøg, kampagner, markedsføring, etablering og facilitering af netværk og netværksmøder med virksomheder, mv.
- Rådgivning og service til brancher og virksomheder ift. at igangsætte efteruddannelse af allerede beskæftigede og ledige, som kan indgå som arbejdskraft i virksomheden. Konsulent som støtter virksomhed fra start til slut.
- Samle flere virksomheder med de samme opkvalificeringsbehov omkring VEU-forløb
- Samle og involvere arbejdsmarkedets parter og centrale aktører (brancheorganisationer, virksomheder, uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer, a-kasser m.fl.) ift. at planlægge og afvikle målrettede VEU-forløb.
- Koordinere VEU-indsatsen og konkrete VEU-forløb på tværs af flere brancher og virksomheder, og på tværs af arbejdskraftsområder.
- Analyser af virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft og kompetencer samt analyser af udbuddet af arbejdskraft.

Hvilke potentialer og gevinster ser vi i fælles løsning af opgaven?

Virksomhederne får følgende gevinster:

- En indgang til rådgivning og service ift. opkvalificering, efteruddannelse, rekruttering, fastholdelse mv.
- En samarbejdspartner med kapacitet, viden og kompetencer til at indgå i et tæt samarbejde om VEU-indsatsen
- En service og rådgivning, som er målrettet og afstemt de lokale brancher og virksomheder.
- En service og rådgivning, som er koordineret og samtænkt med kommunernes erhvervs- og beskæftigelsesindsats.
- Let adgang til specialviden og kompetencer ift. VEU-indsatsen.
- Én indgang og ensartet service og indsats inden for det arbejdsmarked enheden dækker.
- Bistand til at samle andre virksomheder, uddannelsesinstitutioner, a-kasser, m.fl. ift. at igangsætte VEU-forløb.
- Let adgang til opkvalificering af ledige, som kan indgå som arbejdskraft i virksomheden.

Kommunerne og samfundet får følgende gevinster:

- Flere virksomheder som vælger at igangsætte VEU-forløb – en mere velkvalificeret arbejdsstyrke.
- Bedre koordinering og samarbejde om VEU-indsatsen i arbejdskraftsområderne.
- Større sammenhæng mellem VEU-indsatsen og erhvervs- og beskæftigelsesindsatsen i arbejdskraftsområderne.
- Besparelse ved at flytte opgaven fra Arbejdsmarkedskontorerne til tværkommunale enheder.

Hvilke opmærksomhedspunkter kan der være ift. implementering af forslaget?

- Vigtigt at der opbygges den nødvendige viden og ekspertise ift. VEU-indsatsen i alle tværkommunale enheder.
- Vigtigt at der etableres de nødvendige strukturer for samarbejde med arbejdsmarkedets parter, brancheorganisationer, virksomheder, uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer, a-kasser m.fl. ift. at planlægge og afvikle målrettede VEU-forløb.
- Vigtigt at sikre tæt dialog og koordinering mellem enheden og erhvervsafdelinger og beskæftigelsesindsats i kommunerne.
- Vigtigt at finde en god styringsmodel mellem kommunerne og enheden, så der er tydelighed i enhedens mål, strategier, ansvarsområder, opgaver og budget.

Forslag 3: Fastholdelse af medarbejdere

Hvad handler forslaget om?

Virksomhederne mister hvert år en stor mængde arbejdskraft og produktion pga. sygdommelinger og medarbejdere, som vælger at trække sig tilbage pga. alder. Sygemelinger betyder samtidig en meget stor kommunal og statslig udgift til offentlige forsørgelsesydelse og sundhedsindsatser. I 2022 var der gennemsnitligt godt 73.000 fuldtidspersoner på sygedagpenge.

Vi ser derfor et stort potentiale i, at beskæftigelsesindsatsen styrker indsatsen ude på virksomhederne, og øger samarbejdet med virksomhederne om, hvordan de bedst kan forebygge sygdommelinger og tilbagetrækning, samt hvordan de bedst kan fastholde sygemeldte medarbejdere, seniorer mv. Vi foreslår, at opgaven løftes af kommunerne i en samdriftsmodel på tværs af flere kommuner. Det foreslås, at opgaven placeres i samme tværkommunale enhed, som opgaverne i forslag 1 og 2.

Hvilke opgaver løses sammen i den tværkommunale enhed?

Den tværkommunale enhed løser bl.a. følgende opgaver:

- Opsøgende kontakt til og dialog med virksomheder om forebyggelse og fastholdelse – herunder virksomhedsbesøg, kampagner, markedsføring, etablering og facilitering af netværk og netværksmøder med virksomheder, mv.
- Rådgivning og service til brancher og virksomheder ift. hvordan der kan arbejdes med at fastholde sygemeldte medarbejdere, seniorer, m.fl. herunder rådgivning og bistand til at udarbejde konkrete modeller for fastholdelse.
- Øget kontakt til og opfølgning på virksomheder, som har et særligt højt sygefravær – bistand til at nedbringe fraværet.
- Rådgivning og bistand til virksomheder til at udvikle særlige indsatser for at forebygge og fastholde beskæftigede sygemeldte

Hvilke potentialer og gevinster ser vi i samdrift om opgaven?

Virksomhederne får følgende gevinster:

- En samarbejdspartner med kapacitet, viden og kompetencer til at indgå i et tæt samarbejde om forebyggelse og fastholdelse.
- En service og rådgivning, som er målrettet og afstemt de lokale brancher og virksomheder med stort sygefravær og tilbagetrækning.
- Let adgang til specialviden og kompetencer ift. forebyggelse og fastholdelse, mv.
- Én indgang og ensartet service og rådgivningsindsats inden for det arbejdsmarked enheden dækker.
- Rådgivning og bistand til at igangsætte målrettede indsatser i virksomhederne

Kommunerne og samfundet får følgende gevinster:

- Flere virksomheder som får bistand til at arbejde målrettet med forebyggelse og fastholdelse.
- Færre sygdommelinger og dermed færre udgifter til sygedagpenge.
- Mindre tilbagetrækning – flere seniorer fastholdes på arbejdsmarkedet.
- Flere kræfter til at udvikle nye services og indsatser i samarbejde med virksomheder.
- Målrettet fokus og opfølgning på virksomheder med højt sygefravær og tilbagetrækning.

Hvilke opmærksomhedspunkter kan der være ift. implementering af forslaget?

- Vigtigt at der opbygges den nødvendige viden og ekspertise ift. forebyggelse og fastholdelse i alle tværkommunale enheder.
- Vigtigt at sikre tæt dialog og koordinering mellem enheden og den resterende sygedagpengeindsats i beskæftigelsesindsatsen.
- Vigtigt at finde en god styringsmodel mellem kommunerne og enheden, så der er tydelighed i enhedens mål, strategier, ansvarsområder, opgaver og budget.

Forslag 4: Digitalisering

Hvad handler forslaget om?

Alle kommuner står overfor en stor og kompleks opgave med at udvikle, vælge og implementere nye digitale løsninger i beskæftigelsesindsatsen. Mulighederne for at understøtte den personlige betjening men også ift. at udbyde selvbetjeningsløsninger bevæger sig meget hurtigt. Med en vision om at virksomheder og ledige skal kunne betjene sig selv 24-7 skal ambitionsniveauet ift. udvikling af digitale løsninger være højt.

En vellykket udvikling, valg og implementering af nye digitale løsninger kræver massiv ledelsesfokus, specialviden, ressourcer og en meget tæt styring og opfølgning. Herunder stærke kompetencer til at indgå i samspil med de forskellige brugere og leverandører af nye digitale løsninger og sikre et agilt setup af løsningerne, som gøre at den digitale platform løbende udvikler sig og forandres.

Det foreslås derfor, at de 17 sjællandske kommuner (eventuelt alle sjællandske kommuner) etablerer en tværkommunal enhed, som får opgaven og ansvaret for at udvikle den digitale beskæftigelsesindsats, som en fælles platform og grundsten i beskæftigelsesindsatsen. Det handler både om at udvikle og understøtte implementering af nye digitale løsninger i beskæftigelsesindsatsen. En tværkommunal enhed sikrer, at de nødvendige fagligheder og ressourcer er til rådighed til at løse opgaven, og at borgere og virksomheder mødes af ensartede og lettilgængelige digitale løsninger i beskæftigelsesindsatsen på tværs af kommunerne.

Hvilke opgaver løses sammen i den tværkommunale enhed?

Den tværkommunale enhed løser bl.a. følgende opgaver:

Fastlægger mål, strategi, budget og handleplan for udvikling og implementering af fælles platform for digital service og tilbud til ledige, beskæftigede og virksomheder samt digitale løsninger, som kan øge kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen. Herunder at sikre:

- Brugerinvolvering i udvikling, valg, test og implementering af nye digitale løsninger og services.
- Løbende udvikling af digital platform gennem tilknytning af nye digitale services, og nye digitale løsninger og teknologier som muliggør en styrket eller mere effektiv service.
- Udvikling af ideer til nye løsninger og udarbejdelse af business cases.
- Fælles udbud/indkøb af digitale løsninger – herunder forhandlinger med leverandører mv.
- Styring og opfølgning på leverandører ift. levering af digitale løsninger.
- Idriftsættelses- og implementeringsplan for digitale løsninger i de enkelte kommuner.
- Rådgivning af ledere ift. digital ledelseskultur og forankring af digitale løsninger.
- Drift og vedligeholdelse af digital platform og løsninger samt superbrugernetværk på tværs.

Hvilke potentialer og gevinster ser vi i fælles løsning af opgaven?

Borgere og virksomheder får følgende gevinster:

- Måltrettet og relevant digital platform og services, der møder krav til tilgængelighed for alle målgrupper.
- Let adgang til service og indsats 24–7 når det passer den enkelte.
- En ensartet digital platform og service på tværs af de 17 sjællandske kommuner.

Kommunerne og samfundet får følgende gevinster:

- En hurtigere og mere effektiv digitalisering af beskæftigelsesindsatsen.
- Den nødvendige fokus, specialviden og kapacitet til at udvikle, vælge og implementere digitale løsninger.
- En stærkere position i dialog og forhandlinger med leverandører af digitale løsninger.
- Gode digitale redskaber som øger kvaliteten i service og indsats for virksomheder, beskæftigede og ledige.
- Gode digitale redskaber til medarbejdere som øger kvalitet og effektivitet.
- Besparelser til udvikling og køb af digitale løsninger – bedre aftaler med leverandører.
- Besparelser i driften af beskæftigelsesindsatsen – flere opgaver løses via digitale løsninger.

Hvilke opmærksomhedspunkter kan der være ift. implementering af forslaget?

- Vigtigt at sikre tæt dialog og koordinering mellem enheden og driften i beskæftigelsesindsatsen i kommunerne.
- Vigtigt at sikre en tæt dialog og koordinering mellem enheden og kommunernes IT-afdelinger.
- Vigtigt at finde en god styringsmodel mellem kommunerne og enheden, så der er tydelighed og opbakning til enhedens mål, strategier, ansvarsområder, opgaver og budget.
- Vigtigt med fokus på at understøtte digital ledelse og digital forståelse i kommunerne, for at sikre fundamentet for at udnytte gevinsterne

Forslag 5: Modeller for samarbejde med civilsamfundet

Hvad handler forslaget om?

Kommunerne skal i de kommende år sikre, at flere unge og voksne lykkes med at blive en del af normalsamfundet og arbejdsfællesskabet, og ikke fastlåses i langvarige forløb i beskæftigelses- og socialindsatsen. Det er en stor opgave, ikke mindst fordi der i disse år er en øget tilgang af unge med sociale- og psykiske problemer.

Vi ser et stort potentiale i at involvere og samarbejde mere med civilsamfundet, om at løse de problemer vi står overfor. Civilsamfundet repræsenterer kompetencer, ressourcer og engagement, som kan styrke kvaliteten i indsatsen for borgerne, og som kan supplere kommunernes kompetencer og ressourcer. Vi ser, at civilsamfundet bl.a. kan udfylde en central rolle ift. at bekæmpe ensomhed og at understøtte inklusion af borgere i foreningsliv, netværk, arbejdsfællesskaber, uddannelse, mv.

Vi foreslår derfor, at de 17 sjællandske kommuner etablerer en fælles enhed, som skal arbejde målrettet med at udvikle og opdyrke samarbejdet med civilsamfundet ift. unge-, beskæftigelses- og socialindsatsen.

Hvilke opgaver løses sammen i den tværkommunale enhed?

Den tværkommunale enhed løser bl.a. følgende opgaver:

- Metode- og modeludvikling for involvering af civilsamfundet i unge-, beskæftigelses- og socialindsatsen.
- Analyse og synliggørelse af de problemstillinger, som det er vigtigt at finde nye løsninger på i samarbejde med civilsamfundet.
- Opsøgende kontakt til foreninger, organisationer, initiativer og enkelt individer, som ønsker at indgå i arbejdet med udsatte borgere – herunder kampagner, markedsføring, etablering og facilitering af netværk og netværksmøder, mv.
- Samskabelsesprocesser, hvor borgere, civilsamfundet, kommunen og private aktører indgår i ligeværdige samarbejder om at udvikle innovative og langsigtede løsninger på forskellige problemer.
- Modeller for koordinering af kommunens indsats og civilsamfundets indsats – hvordan kan indsatserne bedst supplere hinanden?
- Opfølgning på civilsamfundets indsats for borgerne.
- Rådgivning af kommunerne om optimal brug af civilsamfundsaktører mv.

Hvilke potentialer og gevinster ser vi i fælles løsning af opgaven?

Borgere får følgende gevinster:

- En bedre og mere målrettet indsats og service.
- Kontakt, relation, netværk og mindre ensomhed.
- Hjælp til inklusion i fællesskaber og på arbejdsmarkedet.

Kommunerne og samfundet får følgende gevinster:

- Det lykkes at opdyrke og indtænke flere civilsamfundsaktører i indsatsen for unge og voksne udsatte borgere.
- Civilsamfundets kompetencer, ressourcer og engagement bringes i spil i indsatsen for unge og voksne borgere.
- Den offentlige service og indsats suppleres/aflastes af civilsamfundets indsats.
- Flere borgere kommer ud af ensomhed og inkluderes i fællesskaber og på arbejdsmarkedet.
- Bedre kvalitet i indsatsen for de samme eller færre midler.

Hvilke opmærksomhedspunkter kan der være ift. implementering af forslaget?

- Vigtigt at sikre tæt dialog og koordinering mellem enheden og unge-, beskæftigelses- og socialindsatsen i de respektive kommuner.
- Vigtigt at enheden opbygger viden og stærke kompetencer ift. arbejdet med involvering af civilsamfundet.
- Vigtigt at finde en god styringsmodel mellem kommunerne og enheden, så der er tydelighed i enhedens mål, strategier, ansvarsområder, opgaver og budget.

Forslag 6: Kompetenceudvikling

Hvad handler forslaget om?

Medarbejderne i beskæftigelsesindsatsen er den helt afgørende ressource for at skabe gode effekter for alle borgergrupper, et tættere samarbejde med virksomheder og samarbejdspartnere og en mere effektiv opgaveløsning. Alle kommuner har derfor et stort behov for løbende at uddanne, efteruddanne og træne deres medarbejdere i de beskæftigelsesfagligheder, der er nødvendige for at skabe gode resultater. Det gælder ift. viden om arbejdsmarkedet, jobåbninger og uddannelsessystemet, at opbygge tillidsfulde relationer til borgere og virksomheder, at se ressourcer og muligheder, at skabe det gode match mellem virksomheder og borger, at facilitere og indgå i tværfagligt samarbejde, og at anvende digitale redskaber optimalt mv.

På trods af, at alle kommuner oplever et stort behov for at opkvalificere nye medarbejdere og at efteruddanne eksisterende medarbejdere ift. nye tilgange, metoder og redskaber mv., findes der ikke i dag en fælles uddannelse målrettet beskæftigelsesområdet. Vi foreslår derfor, at de 17 sjællandske kommuner etablerer en tværkommunal enhed, som får til opgave i samarbejde med relevante uddannelsesinstitutioner og leverandører at udvikle, implementere og vedligeholde en fælles introduktionsuddannelse og målrettede efteruddannelsesmoduler for medarbejdere i beskæftigelsesindsatsen.

Hvilke opgaver løses i samdrift i tværkommunale enhed?

Den tværkommunale enhed løser bl.a. følgende opgaver:

- Løbende kortlægning af behovet for kompetenceudvikling.
- Udvikling og design af introduktionsuddannelse for nye medarbejdere i beskæftigelsesindsatsen.
- Udvikling og design af uddannelse / efteruddannelse for forskellige medarbejderprofiler i beskæftigelsesindsatsen.
- Udvikling og design af efteruddannelse, som sætter fokus på implementering og brug af digitale redskaber i indsatsen.
- Sikre et udbud og katalog med relevante uddannelser og kurser, som de enkelte kommuner kan gøre brug af.
- Indgå aftaler med uddannelsesinstitutioner og leverandører om uddannelse og kurser.
- Evaluere kompetenceudvikling og sikre tilpasninger af uddannelser og kurser.
- Rådgive og understøtte ledere i beskæftigelsesindsatsen i at igangsætte og følge op på uddannelse og kompetenceudvikling mv.

Hvilke potentialer og gevinster ser vi fælles løsning af opgaven?

Kommunerne og samfundet får følgende gevinster:


- Udvikling og implementering af uddannelse målrettet beskæftigelsesindsatsen.
- Medarbejdere får stærkere faglighed og kompetencer til at løse deres opgaver.
- Større kvalitet i indsatsen for alle borgere og virksomheder – bedre samarbejde med borgere og virksomheder.
- Bedre samarbejde med øvrige forvaltninger og samarbejdspartnere.
- Optimal udnyttelse af digitale redskaber og løsninger.
- Øget medarbejdertilfredshed og trivsel.
- Bedre effekter af indsatsen.
- Øget effektivitet i indsatsen.

Hvilke opmærksomhedspunkter kan der være ift. implementering af forslaget?

- Vigtigt at sikre tæt dialog og koordinering mellem enheden og beskæftigelsesindsatsen i de respektive kommuner.
- Vigtigt med inddragelse af medarbejdere i beskæftigelsesindsatsen i udvikling og valg af uddannelser og kurser mv.
- Vigtigt at finde en god styringsmodel mellem kommunerne og enheden, så der er tydelighed i enhedens mål, strategier, ansvarsområder, opgaver og budget.

2.1

Temadrøftelse: Indspil til fremtidig beskæftigelsesindsats og fremtidigt tværkommunalt samarbejde fra jobcentercheferne



Bilag 2 Forenklings- katalog

Vi har i processen med indspillet haft fokus på mulige veje til forenkling af indsatsen, som kan bidrage til mulighederne for at løse indsatsen mere effektivt.

I en virkelighed, hvor der skal findes massive besparelser og fortsat opnås resultater, så er forenklingsdagsordenen mere aktuel og nødvendig end nogensinde før.

Der er formuleret 18 forenklingsforslag som samlet præsenteres i dette bilag. Det er ikke nødvendigvis nyt stof/nye forslag, men udtryk for vores vurdering af hvor man sætter ind med størst effekt.

Forenklingmuligheder

Forenkling af lovgivningen indenfor beskæftigelsesområdet har været en aktuel dagsorden igennem mange år. Der er ofte mange forslag, men også en svær balance i at vurdere, om forslagene kan ramme den rette balance i at forenkle, give de rette incitamenter til resultater og understøtte at kommunerne bevarer en aktiv beskæftigelsesindsats

Regeringen har signaleret, at der nu er en vilje til at give slip på styringen og acceptere kommunale forskelligheder i indsatsen for at kunne forenkle og skabe besparelser. Det ser vi et potentiale i.

Forenkling kan muliggøre effektiv udvikling af indsatsen, og vi ser en række potentialer, som ikke blot handler om at spare ressourcer, men også handler om at arbejde mere effektivt med serviceudvikling, den jobrettede indsats, den helhedsorienterede indsats og digitalisering. Hvis reglerne er mere enkle, kan vi i højere grad agere fleksibelt og efter behov.

Bidraget skal ses i lyset af, at de 17 jobcenter og arbejdsmarkedschefer i udgangspunktet ser en indsats, der i højere grad bygger på tillid og valgfrihed, men også at der er noget grundlæggende sundt i tankesættet om rettigheder og pligter i beskæftigelsesindsatsen. Derudover er vores tilgang også, at der gerne må skrues ned for proceskravene. Men samtidig er der dog også noget sundt i fælles standarder og et vist fælles ambitionsniveau for kontakten og indsatsen i beskæftigelsesområdet.

For at forenkle må der nødvendigvis være forhold, man går på kompromis med – noget der er mindre kontrol og styring med. Der må være større tillid til, at borgere og virksomheder benytter ydelser og indsats efter hensigten. Til gengæld er der også med de nuværende regler, på nogle områder, så komplekse regler, at intentionerne fortaber sig. Her kan forenkling også bidrage til at incitamenterne bliver mere tydelige og drivkraften for, at borgere og virksomheder benytter ydelser og indsats efter hensigten.

Der er formuleret 18 forenklingforslag i et bagvedliggende katalog. Det er "store forslag", da vi mener, det er det, som nytænkning kalder på. Detaljerne er et væsentligt næste skridt og kræver selvfølgelig grundig behandling.

FORENKLINGSMULIGHEDER

Mødet med borgere og virksomheder

1. Færre målgrupper
2. Et enkelt ydelsessystem med færre forhandlingsrum
3. Et enkelt forløb for sygemeldte
4. Tydelige positive incitamenter i ydelsessystemet
5. Vejledning om rådighed og pligter mv. ud af samtalen.
6. Forenkle virksomhedsordninger.
7. Varighed af virksomhedspraktik kan udvides med ordinære timer.
8. Forenkle uddannelsesordninger
9. Min. timetal på fleksjob og bedre incitamenter til udvikling for virksomheder og borgere

Tværfaglig indsats

10. Afskaf rehabiliteringsteam. Væk fra fastlåste og formelle samarbejdskonstruktioner til relational koordinering og fælles mål.
11. Styrke mulighederne ift. jobvejen til uddannelse for unge

Ret og pligt

12. Mere tillid - regler omkring om 225 timers reglen og kontanthjælpsloft afskaffes.
13. Forenkling af sanktionstyper
14. Færre proceskrav ift. hvilke indsats, der tæller som indsats.

Styring

15. AMK supplerende målinger afskaffes
16. Mindre rigid styring på fokus mål.
17. Enklere rammer for puljestyring/administration
18. Undlade konto 5/konto 6 opdeling af beskæftigelsesindsatsens finansiering



Forenklingskatalog

TEMA

Mødet med borgere og
virksomheder

1. Færre målgrupper

Ideen

LAB-loven sætter rammen for beskæftigelsesindsatsen, og der tages afsæt i en række forskellige målgrupper - i alt 13 særlige målgrupper under 7 forskellige ydelsesområder. De mange målgrupper og ydelsesgrupper giver i sig selv en kompleksitet. Selvom lovgivningen på tværs er gjort mere enkel, så er der fortsat behov for viden om de rettigheder og pligter, der knytter sig til målgrupperne.

En vej til at forenkle og styrke kommunernes optimeringsmuligheder er ved at reducere omfanget af målgrupper. Det vurderes at antallet af målgrupper/ydelser med fordel kan reduceres fra 7 til 4-5 gennem afskaffelse af:

- Ressourceforløb
- Jobafklaringsforløb for sygemeldte
- Revalidering
- Evt. sammenlægning af grupperne under kontanthjælpsydelser under ét.

Der er vores vurdering, at målgruppernes behov kan løftes, uden der er behov for særlige målgruppenspecifikke indsatser, hvilket vil styrke kontinuiteten i indsatsen. F.eks. er indsatsen for borgere i ressourceforløb meget lig indsatsen for aktivitetsparate. Indsatserne bygger på nogenlunde samme evidensgrundlag, som er mere drevet af den enkeltes livssituation end deres ydelsesgrundlag.

Revalidering omfatter i dag en meget begrænset gruppe, og effekterne af indsatsen vurderes at kunne opnås ad andre veje end opretholdelse af særskilt ydelse og rettigheder for denne begrænsede gruppe.

Gevinster

- Færre skift og overgange, som reducerer kompleksitet for borgerne og mindsker videnstab ifm. sagsbehandlerskift.
- Større målgrupper, som giver bedre muligheder for at optimere indsatsen og drage læring ift. virkningsfulde indsatser.
- En lettere ydelsesadministration, hvor der er færre ændringer i ydelser.

Risici

- En lille reduktion i mulighederne for at imødekomme særlige behov for indsatser.
- Reduceret mulighed for borgere med nedsat arbejdsevne til at få ordinær uddannelse. Kan evt. håndteres ved bedre adgang til handikaptillæg eller forhøjet SU.
- Sværere at bruge ydelse til at motivere for indsats for særligt unge, hvor der hidtidigt har været ret til aktivitetstillæg for aktivitetsparate unge.

Opmærksomhedspunkter

Ressourceforløbsydelse under jobafklaring er etableret som ydelse for at undgå, at der er sygemeldte borgere, som står uden forsørgelsesgrundlag. Det kunne tidligere ske, hvis de ikke længere var berettiget til sygedagpenge, og heller ikke havde ret til kontanthjælp.

Dette hensyn kan evt. tilgodeses ved, at sygedagpenge bliver en ret - også for den sygemeldte, der ville være overgået til jobafklaring. Vi foreslår, at sygemeldte efter 6 måneder får ret til sygedagpenge på nedsat niveau, således at de er sikret en ydelse.

2. Et enkelt ydelsessystem

Ideen

De indkomsterstattende ydelser består i dag af en række ydelser og ydelsesniveauer, som varierer ud fra borgerens tidligere indkomst, uddannelsesbaggrund, alder, tilknytning til Danmark, forsørgerpligt osv. Ydelseskommisionen har opgjort, at der alene indenfor kontanthjælpsområdet er 37 forskellige satser. Når der tillægges muligheder for at regulere ydelserne på grund af boligstøtte, særlig støtte, kontanthjælpsloft og 225-timersreglen, bliver kompleksiteten ganske stor.

Nogle af de forskelle, der er i ydelserne, er betinget af sagsbehandlernes vurderinger af den enkelte borgers muligheder og behov. Det giver i en række tilfælde et u hensigtsmæssigt behov for, at dialogen med borger kommer til at handle om, hvordan de undgår at blive sænket i ydelse, og hvad der er kravene for at blive ved med at være berettiget til et bestemt ydelsesniveau.

Tanken er, at ydelsessystemet, som foreslået af ydelseskommisionen - gøres enklere og alene skal give incitament til job - ikke forhandling af, hvilken ydelse, visitationskategori eller andet borgeren skal placeres i. Det kunne f.eks. være ved afskaffelse af visse ydelser, jf. foregående forslag og sammenlægning af kontanthjælpsydelser under et med en høj og lav sats, med og uden forsørgertillæg.

For alle ydelsesområder vurderer vi, at det kan være hensigtsmæssigt at borgere og virksomheder mødes af samme incitamentsstruktur som kommunerne, med en reduceret ydelse over tid. Det kunne f.eks. være ved et nedsat ydelsesniveau efter 6 måneder med henblik på at styrke incitamentet til hurtig afgang fra offentlig forsørgelse.

Gevinster

- Færre konflikter, hvor sagsbehandlers vurdering af den enkelte får betydning for deres ydelse. Det kan bidrage til et styrket fokus på målet om job og uddannelse.
- Undgå incitament til at især de unge ikke ønsker at overgå fra aktivitetsparat til uddannelsesparat.
- Færre satser og overgange mellem ydelser, som reducerer kompleksitet for borgerne og kommunale medarbejdere.
- En lettere ydelsesadministration og færre fejl i ydelsesadministration, hvor der er færre ændringer til beregning af grundydelsen og mindre administration.

Risici

- Mindre mulighed for at differentiere ydelsesniveauer til at understøtte nogle særlige behov.
- Sværere at bruge ydelse til at motivere for indsats for særligt unge, hvor der hidtidigt har været ret til aktivitetstillæg for unge, der har en lang vej til uddannelse.
- Stigende omkostninger til ydelse, hvis der ikke findes den rette balance.

Opmærksomhedspunkter

Ydelsessystemet, som det er i dag, er udviklet over tid og for at imødekomme en række hensyn om at sikre de rette incitament til at tage job og uddannelse.

3. Et enkelt forløb for sygemeldte

Ideen

Indsatsen for sygemeldte har et stort fokus. Det er en af de centrale udfordringer for kommuner og arbejdsgivere at få reduceret sygefraværet for at få reduceret arbejdskraftudfordringen. Det er vores vurdering, at der i indsatsen for sygemeldte er et betydeligt forenklings- og forbedringspotentiale ved at tænke indsatsen anderledes. Vi har brug for at dreje fokus endnu mere over på udvikling og muligheder i stedet for status i forløbet.

En af de centrale forbedringsmuligheder ligger i et langt stærkere samarbejde med arbejdsgivere, om den forebyggende og tidlige indsats for sygemeldte med risiko for langvarigt sygefravær. Et andet potentiale ligger i at mindske overgangene mellem dagpenge og sygedagpenge, når ledige sygemeldes. Der er alt for meget tab af momentum og viden i indsatsen i disse overgange, som kan forlænge ledighedsforløbet, og perioden inden der bliver sat indsatser i gang.

Det foreslås, at det undersøges, om der er muligheder i en større ændring af sygedagpengeområdet, således af indsatsen og ydelsesansvaret for beskæftigede sygedagpengemodtagere varetages af den kommune, som arbejdspladsen er tilknyttet. Det giver mulighed for at styrke det målrettede samarbejde og service ift. virksomheder, og styrke mulighederne for at tilrettelægge en ensartet indsats med afsæt i alle muligheder på arbejdspladsen.

I det omfang de sygemeldte bliver ledige i forløbet, kan indsatsen overgå til borgerens bopælskommune, hvis den enkelte ønsker det.

Derudover foreslås det, at ledige, der sygemeldes, fortsat modtager dagpenge, men fritages for rådighed pga. sygemelding. Det kan bidrage til at fastholde fokus i jobplanen, dog med øje for evt. skåne- og afklaringsbehov ol.

Gevinster

- Mere effektivt og enkelt samspil med virksomheder ift. at forebygge og håndtere sygefravær.
- Mulighed for et stærkere samspil med virksomheder gennem f.eks. brancheretning af indsatsen.
- Færre overgange mellem ydelser, som reducerer videnstab i indsatsen og oplevelsen af manglende kontinuitet for sygemeldte og kommunale medarbejdere.
- Besparelser ift. transport og tid.
- En lettere ydelsesadministration ved at der er færre skift mellem dagpenge og sygedagpenge.

Risici

- Der kan være øgede ydelsesudgifter i at sygemeldte forbliver på dagpenge, hvis forløbet bliver langvarigt. Det kan opvejes af gevinster ved at ydelsesniveauet nedsætte gradvist på sygedagpenge over tid, jf. forslag 3.
- Nogle sygemeldte vil få længere transport, hvis du skal have fysisk møde med den ansvarlige kommunale enhed. Risikoen kan mindskes, hvis der generelt er mulighed for digital opfølgning.
- Der kan opstå en ny overgang for den langvarigt sygemeldte til indsats i egen kommune ved evt. afskedigelse.

Opmærksomhedspunkter

Ændringen vil betyde en udgiftsforskydning mellem kommuner, hvor kommuner med relativt mange arbejdspladser vil få relativt store forpligtigelser. Det skal således findes en vej til omfordeling af administrative ressourcer.

4. Tydelige positive incitamer i ydelsessystemet

Ideen

I dag er ydelsessystemet bygget op om ideen om, at der skal være gode incitamer til arbejde. Det er dog typisk givet ved, at ydelsen nedsættes, hvis den enkelte **ikke** har et arbejde. På den måde bliver incitamerne rettet mod at "straffe" de, der ikke opnår det ønskede og i mindre grad mod at belønne dem, der opnår ordinært lønnede timer.

Det foreslås, at der i lighed med reform og ydelseskommisionernes anbefalinger, i højere grad lægges vægt på positive incitamer til arbejde. Et bud kan være at ydelsen automatisk reduceres efter fx. 6 måneder for alle ydelser for at give incitamer til hurtig jobudslusning. Det suppleres af, at den enkelte kan supplere ydelse med ordinære løntimer uden fradrag i kontanthjælpen indtil det oprindelige niveau. Herefter sker der delvist fradrag i kontanthjælpen.

Det betyder, at borgerne, ligesom kommunerne oplever, at der er et incitament til hurtig udslusning til arbejde eller uddannelse, og at der er positive incitamer til at tage ordinære timer, som en adgang til, og udvikling ud mod, arbejdsmarkedet.

For virksomheder, der får sygedagpengerefusion eller flekslønstilskud, kan der ligeledes arbejdes med en sænket refusion efter 6 måneder, som kan undgås, hvis der er iværksat en plan for gradvis tilbagevenden/Udvikling i timetal i job (tanken om fleksjob er uddybet i forslag 9).

Gevinster

- Tydelige positive incitamer til at tage job.
- Enkle incitamer, som er objektive og står udenfor forhandling. Det handler alene om at honorere en hurtig afgang til job og også understøtte småjob og lønnede timer.
- En lettere ydelsesadministration, hvor der er færre ændringer til beregning af grundydelsen og mindre administration og mindre kontrol af ydelser.

Risici

- Mindre mulighed for at differentiere ydelseniveauer til at understøtte nogle særlige behov.
- De mest udsatte oplever en lavere indtægt end andre efter 6 måneder, hvis de ikke kan opnå ordinære timer.
- Sværere at bruge ydelse til at motivere for indsats for særligt unge, hvor der hidtidigt har været ret til aktivitetstillæg for unge, der har en lang vej til uddannelse.
- Virksomheder med højt sygefravær oplever en faldende medfinansiering af sygefravær.

Opmærksomhedspunkter

Forslaget vil medføre en større parallelitet mellem incitamer for kommuner, borgere og virksomheder, som vurderes at kunne have en positiv beskæftigelseseffekt. Udgiftsvirkningen må der naturligvis regnes på, og der er en særlig udfordring i at sikre den rette balance i modregning af ordinære løntimer i kontanthjælpen, så der fortsat sikres det rette incitament til fuld selvforsørgelse.

Et enkelt ydelsessystem med tydelige positive incitamentener - en illustration

Ydelsessystemet, som det ser ud i dag, er opbygget gennem mange år og der er mange gode grunde til, at ydelserne er skruet sammen, som de er.

Ydelseskommisionen har peget på, at der på kontanthjælpsområdet er en betydelig kompleksitet, og det er da også den virkelighed, som vi oplever.

Kompleksiteten medfører fejl i ydelsesadministrationen - de seneste sager omkring fejl i sanktioneringer og administrationen af 225-timersreglen er gode eksempler på, at det ikke er nemt for kommunerne at administrere efter hensigten.

Forenkling er derfor velkomment i ydelsessystemet. Vi har ikke svaret på, hvordan detaljerne skal skrues sammen, men dog et bud på en udgiftsneutral vej at gå ift. forenkling.

Nedenfor er vores forslag illustreret med tre grundtanker, der kunne være mulige veje for et forenklet ydelsessystem (ved siden af) og en illustration af mekanismerne i ydelsesforløbet (boksen nedenfor).

1. Enkel ydelsesudmåling og incitament til hurtig udslusning

Alle ydelser udmåles med en lav og høj sats med og ude forsørgertillæg, der nedtrappes over tid - fx ved 6 måneder for at understøtte gode incitamentener til hurtig udslusning.

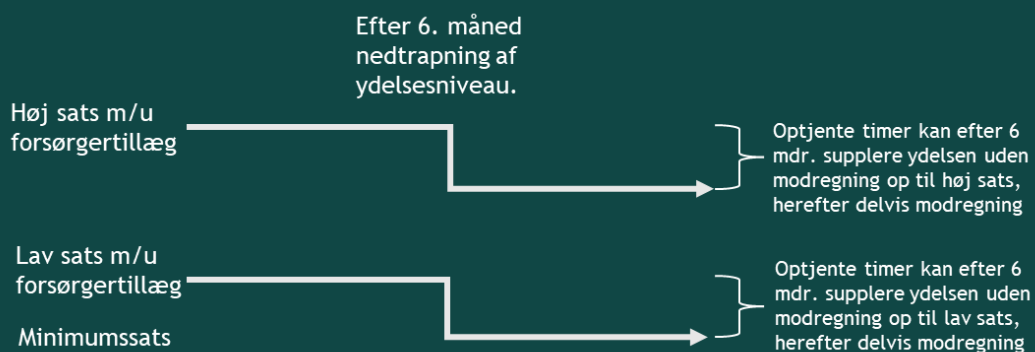
2. Færre overgange og ydelser

Antallet af ydelsesgrupper reduceres og sygemeldte ledige skal ikke skifte ydelse ifm. sygemelding, men fritages for rådighed.

3. Positive incitamentener til lønnede timer

Det betaler sig at tage ordinære timer, hvor ordinære timer kun delvist modregnes i kontanthjælpen.

Illustration af tankerne om et enkelt ydelsessystem



5. Vejledning om rådighed, ret og pligt ud af jobsamtalen.

Ideen

Gennem de senere år er proceskravene til indhold i jobsamtaler i kontaktføreløbet lempet. Det har givet mulighed for, at samtalerne i højere grad fokuserer på det vigtige. Der er dog et almindeligt vejledningskrav, som skal løftes, hvor borger skal vejledes og rådgives om rådighedsforpligtigelsen og regler, der kan påvirke den enkeltes ydelsesniveau. For en del af målgruppen skal der også tages stilling til, om borger er omfattet af forpligtigelsen til at optjene 225 timer indenfor et kalenderår osv.

Denne vejledningspligt og de afledte konsekvenser ift. dokumentation betyder, at jobsamtaler ofte får et andet fokus end det, der er målet med kontaktføreløbet. Der bruges fortsat meget tid på vejledning og rådgivning om regler, dokumentation af og forhandling af sagsbehandlers vurderinger af indsatsmuligheder osv.

Nye digitale muligheder giver gode muligheder for, at den enkelte kan få både relevant og lettilgængelig vejledning og rådgivning om regler og ydelser via video, e-learning, chat ol.

I 11 sjællandske kommuner arbejder vi i dag med et forsøg om at få al vejledning til at ske udenom samtalen for ledige, så der kan fokuseres på job. Det er der potentiale i at udbrede. Der kan udvikles videre på modellerne for digital vejledning og rådgivning, der aktivt og intelligent kan sikre målgruppen den relevante og nødvendige vejledning.

Gevinster

- Styrket fokus på målet om job og uddannelse i jobsamtaler.
- Færre ressourcer anvendt på generel vejledning og rådgivning om regler.
- Styrket empowerment af borgerne gennem større eget ansvar og mulighed for at få vejledning og rådgivning om rettigheder og pligter.

Risici

- Risiko for manglende opmærksomhed på borgernes rettigheder og pligter i beskæftigelsesindsatsen.

Opmærksomhedspunkter

Forslaget kræver udvikling af digital platform, der kan styre og dokumentere vejledning til ydelsesmodtagere. Det kan i den sammenhæng overvejes, om der kan indlægges kommunikation til sagsbehandler, om borgere der mangler at få set vejledningsmateriale osv., således af sagsbehandler kan understøtte opmærksomheden på behov for vejledningen.

6. Forenkle virksomhedsordninger

Ideen

Samarbejdet med virksomheder i beskæftigelsesindsatsen kan tage mange former. Der er en lang række ordninger, som har sigte på at løfte forskellige målgruppers behov for opkvalificering, indslusning og afklaring ift. job ude på virksomhederne.

Det kræver typisk specialiserede kompetencer i beskæftigelsesindsatsen at formidle, hvordan de forskellige ordninger kan bringes i spil, og hvordan de anvendes. Paletten rækker fx. over

- Løntilskud
- Praktik
- Fleksjob
- Jobrotation
- Virksomhedsrevalidering
- Opkvalificeringsjob
- Trainee
- Voksenlærling
- Personlig assistance
- Handicapkompenenserende ordninger

Det at viften af ordninger forenkles. Mulighederne for forenkling kan have forskellig form. Enkelte ordninger kan evt. samtænkes (fx. løntilskud, trainee og virksomhedsrevalidering). For andre er regelforenkling og sanering af kravene til anvendelse et væsentligt behov. Det gælder f.eks. jobrotationsordningen, hvor anvendelsen er reduceret betydeligt efter stramninger i reglerne. Fælles på tværs af ordninger gælder, at anvendelsen kan styrkes gennem udvikling af den digitale understøttelse af ordningerne.

Gevinster

- En mere enkel samarbejdsflade til virksomheder.
- Lette administrationen for virksomheder ift. at indgå i samarbejde med kommunen.
- Mindre administration i kommunerne, hvis der udvikles en stærkere digital platform.
- En lettere ydelsesadministration, hvor der er færre ordninger med særlige ydelser, der skal administreres og understøttes.

Risici

- Der kan være en risiko for, at anvendelsen af ordningerne udvides og dermed, at det offentlige kommer til at påtage sig en større del af virksomhedernes udgifter til rekruttering og opkvalificering af arbejdskraft.

Opmærksomhedspunkter

7. Varighed på virksomhedspraktik kan forlænges ved ordinære timer

Ideen

Med forenklingsreformen er reglerne for varighed af virksomhedspraktikker gjort mere ensartet på tværs af målgrupper, hvor varighed er 4 uger, for de der er tættest på arbejdsmarkedet og 13 uger for de, der er langt fra arbejdsmarkedet.

For nogle ydelsesmodtagere er det et meget smalt tidsmæssigt vindue til at skabe resultater og skabe udvikling. I mange virksomheder kan det lykkes at få en aftale om at nogle timer afviklet som ordinært lønnede timer og evt. også en aftale om, at det kan blive til flere ordinære timer.

Her skal kommuner, borgere og virksomheder i samarbejde finde ud af, om det kan lade sig gøre inden for lovgivningens ramme og i sammenhæng med virksomhedspraktikken. Det kan kræve, at der dokumenteres, at de ordinære timer og virksomhedspraktikken er inden for nye jobfunktioner ift. den tidligere praktik, fordi virksomhedspraktikken kun må vare 4 uger. Det giver med andre ord noget administrativt bøvlet at fortsætte et praktikforløb, selvom der er god udvikling i forløbet for den enkelte.

Derfor foreslås det, at virksomhedspraktikker fremadrettet kan fortsættes, hvis der opnås ordinære timer. Det vil skabe en bedre og mere fleksibel ramme omkring udvikling i virksomhedspraktikker.

Gevinster

- Større fleksibilitet i anvendelse af praktikordningen.
- Styrket mulighed for, og fokus på, at arbejde med ordinære timer og udvikling i ordinære timer.
- Mindre administration ift. at "definere" nye jobfunktioner for at kunne fortsætte et praktikforløb.

Risici

- For mange lange forløb, der får lov at fortsætte med få ordinær timer uden udsigt til udvikling.

Opmærksomhedspunkter

Det kan være hensigtsmæssigt at have et krav om udvikling i ordinære timer over tid for at fortsætte virksomhedspraktikken. Erfaringerne fra "Flere skal med" peger bl.a. på, at det er virkningsfuldt, når der kontinuerligt er et fokus i opfølgningen på mulighederne for udvikling i ordinære timer, både for virksomhed, den enkelte og kommunen. Hvis virksomheden ikke kan tilbyde de rette rammer for udvikling, kan der være grund til at finde en ny virksomhed, der kan tilbyde den rette ramme for udvikling.

8. Forenkler uddannelsesordninger

Ideen

Opkvalificering af ledige er blevet et væsentligt strategisk værktøj i beskæftigelsesindsatsen for at sikre virksomhederne kvalificeret arbejdskraft. Der etableres løbende forløb i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og virksomheder/brancher med henblik på at skabe et målrettet kompetenceløft til særlige områder. Derudover etableres der løbende mange enkeltstående forløb rettet mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder.

Parterne er bl.a. gennem de regionale arbejdsmarkedsråd stærkt inddraget i at sætte retning for hvilke uddannelsesområder, der bør være fokus på, og hvor kommunerne har mulighed for at få statslig medfinansiering på uddannelsesudgiften.

Der er 3 større afgrænsede områder, som hver især har tilknyttet regionale eller nationale positivlister ift. uddannelsesområder, der kan tages under ordningen. Der anvendes mange ressourcer på at administrere og udvikle positivlisterne i regionerne, ligesom kommuner og uddannelsesinstitutioner anvender mange ressourcer på at orientere sig i listerne og evt. at lobbye for optagelse af nye uddannelser aftalt i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

Det er vurderingen, at uddannelsesordningerne med fordel kan forenkles, så antallet af positivlister reduceres og gøres nationale.

Gevinster

- Nationale positivlister kan bidrage til at virksomheder og uddannelsesinstitutioner oplever en ensartet mulighed for samarbejde om opkvalificering på tværs af regioner.
- Styrke anvendelsen af uddannelse og mulighederne for at indgå samarbejde med virksomheder og uddannelsesinstitutioner om opkvalificeringsprojekter.
- Lette administrationen i regioner og stat ift. at udvikle og vedligeholde positivlister.
- Lette administration i kommunerne ift. at orientere sig i hensigtsmæssige uddannelsesområder.

Risici

- En åbning for større adgang til uddannelse kan medføre en glidning i indsatsen over mod større anvendelse af uddannelsesordninger, som kan have en fastholdende effekt.
- Mindre fleksibilitet lokalt ift. optagelse af uddannelser på positiv liste.

Opmærksomhedspunkter

Forslaget giver mulighed for at reducere de administrative ressourcer, der er anvendt på at overvåge arbejdsmarkedet og behovet for opkvalificering i de regionale arbejdsmarkedskontorer.

9. Krav om minimum for timetal i fleksjob og styrkede incitamentter til udvikling i timer

Ideen

Fleksjobordningen anvendes i stigende grad. I 2022 var der godt 102.000 personer der var i fleksjob. Der er en stigning på ca. 12 pct. ift. 2020. Der har gennem de senere år været et godt fokus på at få afklaret flere ift. deres muligheder for at udnytte en rest arbejdsevne i fleksjob. Der er kommunerne blevet dygtigere til at formidle til job, så antallet af ledige fleksjobvisiterede er faldet.

Der er i dag mulighed for at iværksætte fleksjob med meget få timer, som en indgang til fleksjob. Det er en relativt dyr ordning for kommunen.

Kommunerne har et klart incitament til løbende at øge timetallet for at reducere omkostningerne. For fleksjobberne og virksomhederne er incitamentterne imidlertid svære at få øje på. Fleksjobbere får det samme i løn uanset timetal og virksomheden skal betale mere, når timetallet øges.

Det er en uhensigtsmæssig konstruktion, som betyder, at det kan være svært at få det rette fokus på udvikling i fleksjob.

Det foreslås, at der sættes et minimum for antallet af timer i udviklingsfleksjob - evt. efter en periode på et ½ år. Samt at der evt. findes en model for at styrke incitamentterne for udvikling, således at dækningsgraden for udviklingsfleksjob falder, hvis der ikke er udvikling.

Gevinster

- Mindsker udgifterne til fleksjobordningen for kommunerne.
- Styrker mulighederne for at arbejde med udvikling i fleksjob, og på den måde udvides arbejdsudbuddet.
- Virksomheder og ledige får styrkede incitamentter til at holde fokus på udvikling i jobbet.

Risici

- Der kan være en gruppe, som får svært ved at opnå fleksjob/fastholde fleksjob.
- En stigning i aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere eller førtidspensionister, som kan være de alternative veje for den målgruppe, der ikke kan opnå fleksjob.

Opmærksomhedspunkter

Et timekrav på fleksjobordningen hæver adgangskravet til ordningen og kan mindske brugen af fleksjob, og dermed muligheden for nogle, til at få et eller fastholde et "almindeligt" ansættelsesforhold med en virksomhed. Der er imidlertid gode muligheder for at arbejde med ordinære timer under et kontanthjælpsforløb, hvilket kan være der, der i første omgang arbejdes med fokus på ordinært lønnede timer og udvikling i ordinært lønnede timer, som kan udvikle sig til et fleksjob.



Forenklingskatalog

TEMA
Tværfaglig indsats

10. Afskaf rehabiliteringsteams

Ideen

Indsatsen omkring de udsatte borgere har udviklet sig betydeligt gennem de senere år med et betydeligt stærkere fokus på en jobrettet og helhedsorienteret indsats - også for denne gruppe.

Med de nuværende indsætter omkring fx step up og IPS, er der på mange måder gode redskaber og metoder til at rykke de udsatte borgere ud mod arbejdsmarkedet. Det styrker indsatsen, når der kan arbejdes fleksibelt med inddragelse af forskellige fagligheder, og det ikke sker gennem tunge administrative konstruktioner, som rehabiliteringsteamet må anses for at være.

Med implementeringen af hovedloven, der skal hjælpe kommunerne med at arbejde mere helhedsorienteret med udsatte borgere, bliver der endnu bedre mulighed for at arbejde med én plan for de særligt udsatte grupper, og dermed mindskes behovet for Rehabiliteringsteams.

Rehabiliteringsteamet er en uhensigtsmæssig konstruktion med unødige bureaukratiske proceskrav (sygemeldte borgere skal have sin sag behandlet inden 4 uger inden overgang til JAF, indhentning af LÆ-265, indsatsgaranti, mv.), samt ressourcetungt, og ikke altid nødvendigt for den enkelte borger.

Gevinster

- Afskaffelse af en tung administrativ konstruktion.
- Mindre ressourceforbrug på afklaring, forberedelse, møder, indhentning af lægelig dokumentation m.v.
- Borgerne oplever i stedet en relationel koordinering og mere fleksibel inddragelse af fagligheder.
- Borgerens fremtid i relation til ydelse og indsats afgøres ikke af fagligheder, som ikke kender borgeren.
- Mere udviklingsfokus og mindre afklaringsfokus.
- Kan frigøre ressourcer i regionen til bedre at kunne leve op til efterspørgslen efter vurderinger m.v.

Risici

- Borgeren oplever evt. i mindre grad involvering af flere fagligheder, herunder fra regionens kliniske funktion.
- At der ikke i tilstrækkeligt omfang er sat en ramme for de fleksjobvisiteredes muligheder, i fleksjobforløbet, ved visitation til fleksjob.
- Et mindre eftersyn/gennemgang af borgerens sag som kan bidrage til, at borgeren får den rigtige støtte.

Opmærksomhedspunkter

Der skal for sager om førtidspension og fleksjob fortsat være en behandling af sagen ift. vurdering af berettigelse og afgørelse.

For førtidspension er kommunens pensionsnævn evt. tilstrækkeligt, mens der for fleksjob skal findes et alternativ. Her kan et mindre udvalg på tværs vurdere og afgøre berettigelsen af fleksjob for den enkelte borger.

11. Flere alternative veje for udsatte unge

Ideen

Resultaterne for unge, der har deltaget i STU-forløb, vurderes at være meget begrænsede. Resultaterne viser, at indsatsen ikke øger de unges muligheder for job/uddannelse, men derimod kan være med til at stigmatisere de unge. Samtidig er indsatsen meget ressourcetung og langvarig.

Vi ser, at der er en del af ungegruppen, som er særligt sårbare, som hverken profiterer af FGU-forløb eller STU-forløb, men hvor der er behov for at bruge andre indsatser, for at få dem tættere på arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet.

Vi ser derfor et behov for en alternativ vej til job og uddannelse, som i dag ikke rummes af FGU- eller STU-forløb. En alternativ vej til job eller uddannelse, som bygger på højere inddragelse af virksomheder, og hvor den unge får konkrete opgaver ude i virksomheden under rammer, som er forenelige med den unges støttebehov. Det kan være forløb, der eventuelt igangsættes i samarbejde med FGU for at bevare den tætte uddannelsestiknytning for de unge.

En midtjysk kommune har bl.a. gode erfaringer med et forebyggende forløb i virksomheder, som også afdækker andre veje end STU-vejen for de unge.

Gevinster

- Reducere omfanget af ressourcer anvendt på STU-forløb. De fleste kommuner oplever i dag stigende udgifter.
- Styrke job- og uddannelseseffekterne af indsatsen for gruppen af udsatte unge.
- De unge får positive oplevelser og selvtillid af at løse konkrete opgaver i virksomheder. Herunder kan de unge få motivation til at gå jobvejen.

Risici

- Kan og vil virksomheder etablere gode og meningsfulde forløb, der styrker de unges muligheder.
- Der er behov for fokus på at justere screeningen af de unges behov for at sikre, at de unge, der har et behov for STU-forløb, fortsat har adgang.

Opmærksomhedspunkter

Forslaget er ikke snævert knyttet til beskæftigelsesindsatsen, men bevæger sig i snitfladen mellem flere kommunale indsatser omkring de unge. Det kræver således et tæt tværgående samspil i kommunerne og samarbejde med uddannelsesinstitutioner og virksomheder.



Forenklingskatalog

TEMA
Ret og pligt

12. Afskaf 225-timersreglen og kontanthjælpsloftet

Ideen

225-timersreglen og kontanthjælpsloftet er ordninger, der regulerer ydelsesniveauet, hvis borgeren ikke har ordinære timer og skal styrke incitamenterne for ydelsesmodtagere til at tage job, - også småjob med få ordinært lønnede timer. Ydelsen sættes ned, hvis der **ikke** er ordinære timer.

Det er en komplekst regelsæt, hvor det ofte er svært for borgerne at gennemskue, hvad der har ledt til reguleringer i ydelsen. Det er samtidig en administrative tung ordning både ift. løbende vejledning, vurderinger og ydelseshåndtering.

En fokusrevision af 225-timersreglen, der er gennemført af BDO for STAR i 2023 tydeliggør tyngden og viser, at kommunerne har meget vanskeligt ved at administrere reglerne efter hensigten. Fra tidligere evalueringer af kontanthjælpsloftet og 225-timersreglen er der endvidere blandede vurderinger af, om der er en beskæftigelseseffekt af ordningen. Samtidig peger evalueringerne på betydelige udfordringer ift., at de omfattede faktisk forstår deres muligheder ift. at agerer i tråd med intentionen.

Derfor foreslås det, at afskaffe reglerne og i stedet vende incitamenterne rundt, jf. tidligere, og give positive incitamentter til at belønne der hvor der opnås ordinære timer.

Gevinster

- En lettere ydelsesadministration og mindre administrativ tung vejledningsindsats.
- Færre ressourcer til vurdering af, om borger er omfattet, og kan varetage 225 timers ordinært arbejde årligt.
- En mere forståelig ydelsesstruktur for borgerne.
- En bedre mulighed for korrekt håndtering af ydelsen og dermed mindre risiko for fejl i ydelsen til borger.

Risici

- Der skal være noget andet til at erstatte incitamenterne til ordinære timer, som 225-timersreglen og kontanthjælpsloftet er tænkt til at understøtte.

Opmærksomhedspunkter

Visse grupper vil få højere ydelse ved afskaffelse af kontanthjælpsloft, hvilket kan reducere incitamentet til at tage job. Det kan evt. indtænkes i en ny ydelsesstruktur, som dette forslag skal ses i sammenhæng med.

13. Forenkling af sanktionstyper

Ideen

Med henblik på at sikre ydelsesmodtagernes medvirken i indsats og pligter er der i dag flere sanktionsmuligheder, som kan bringes i spil. Det er et godt værktøj overfor nogle ydelsesmodtagere og kan være et hensigtsmæssigt greb, når det er svært at få den enkelte til at medvirke aktivt og indenfor de rammer, der er sat i jobplanen.

Der er imidlertid mange sanktionstyper og omfattende dokumentationskrav knyttet til sanktioneringer. Det kan både være svært for sagsbehandler at administrere korrekt, og heller ikke altid nemt for den enkelte borger at følge baggrunden for forskellige sanktioner. Ankestyrelsen gennemfører i øjeblikket en praksisundersøgelse, som peger på en række udfordringer i administrationen.

Der er begrænsede effektstudier af sanktioner og deres virkning. STAR har i 2016 udarbejdet en effektanalyse, som peger på, at sanktioner ikke har betydning for afgang fra ydelse. Der er flere, der afgår til selvforsørgelse, men også markant flere der vender tilbage til ydelsen.

Vi foreslår med den baggrund, at omfanget af sanktioner reduceres, og mere tænkes som et nødgreb, der tages i anvendelse, når borgerne ikke medvirker, og når det fremmer borgerens rådighed.

Gevinster

- Færre konflikter i sagsbehandlingen.
- En lettere ydelsesadministration og mindre administrativ tung vejledningsindsats.
- Større gennemsigtighed for borgere i sanktioneringsmuligheder.
- En mere behovsbestemt sanktionspraksis, som kun bringes i spil, når det fremmer borgerens rådighed.

Risici

- Forskellig praksis på tværs af kommuner/sagsbehandlere ift. Anvendelse af sanktioner.
- Kan medføre færre sanktioner og deraf stigende udgifter til ydelse.

Opmærksomhedspunkter

Det er et væsentligt hensyn at eventuelle sanktionsformer har udmøntes og administreres enkelt. Komplexitet øger risikoen for fejl i administrationen.

14. Færre proceskrav ift. hvilke tilbud der tæller som tilbud

Ideen

Fra 2024 vil virksomhedspraktik, ordinær uddannelse og ordinært lønnede timer være de eneste greb/indsatser, som indgår i opgørelser, der indgår i fokusrådet omkring indsatser til målgrupperne.

Ordinært lønnede timer bliver dermed sidestillet med tilbud, hvilket er positivt. Kommunerne har gennem de seneste år styrket samarbejdet med virksomhederne og øget brugen af ordinært lønnede timer. Der er mere potentiale i det.

Til gengæld indsnævres tilbudsviften ved, at jobsøgningsforløb, helbredsstringsforløb, personlige jobformidlingsforløb m.v. ikke længere betragtes som tilbud. Den prioritering, der understøttes med fokusrådet på beskæftigelsesområdet, vil nødvendigvis komme til at afspejle sig i, hvordan der gives tilbud, og der bliver behov for at eskalere opsøgningen af virksomhedspraktik markant.

Vi ser en betydelig risiko for, at effekten af virksomhedssamarbejdet falder, og det vil være nødvendigt at iværksætte virksomhedspraktikker, der ikke er meningsfulde, for at leve op til aktivitetskravene. Det styrker indsatsen, at der er forløb, der er orienteret mod at skabe eller understøtte det gode match mv. Derfor foreslås det, at proceskravene ift. tilbud fjernes.

Gevinster

- En større variation i tilgangen til den enkeltes forløb.
- Større mulighed for at rumme forskellige behov i beskæftigelsesindsatsen og have en aktiv indsats for alle.
- Bedre mulighed for at prioritere og understøtte det gode match mellem borgere og virksomheder og skabe virkningsfulde praktikker med fokus på ordinære timer.
- Bedre mulighed for at understøtte den enkeltes eget initiativ ift. jobsøgning (empowerment).

Risici

- Færre virksomhedspraktikker ift. det der kan opnås med de kommende ændringer af LAB-loven.

Opmærksomhedspunkter

Der kan være risiko for færre virksomhedspraktikker med en mere åben tilgang til tilbudssiden. Samtidig er det dog vores vurdering, at det vil være mere effektfulde tilbud, som leder til flere ordinære timer. I 2023 er der gennemført en fokusrevision omkring forenklingsreformen, som evaluerer på en række elementer i reformen. Evalueringen viser, at kommunerne har skabt en tydelig bevægelse over mod stigende brug af ordinære timer, og at der generelt er opbakning i kommunerne til, at det er vejen til at styrke resultaterne. Resultaterne er ikke opnået gennem flere i virksomhedspraktikker, men nærmere ved bedre praktikker eller forløb, der alene bygger på ordinære timer.



Forenklingskatalog

TEMA
Styring

15. Supplerende målinger og mål afskaffes

Ideen

Kommunernes indsats på beskæftigelsesområdet overvåges løbende gennem benchmark på resultater og indsatser. Leverer kommunerne ikke resultater på det niveau, der kunne forventes, kan kommunen blive omfattet af et skærpet tilsyn med indsatsen.

Derudover følges kommunernes indsats og resultater på udvalgte områder, der årligt fastlægges af ministeren (ministerens mål).

STAR's 3 arbejdsmarkedskontorer administrerer det skærpede tilsyn, og har i den sammenhæng også udviklet en række målinger, som løbende følges og bringes ud i kommunerne, og supplerer resultat- og fokusmål.

De fælles målinger for resultater og indsats kan være hensigtsmæssige til at bevare det fælles fokus og referencepunkt omkring resultater og indsatser på tværs af kommuner. Det vurderes dog, at ministerens mål og den øvrige overvågning med fordel kan nedbringes. Alle de fælles målinger binder ressourcer i kommunerne, da de kræver opmærksomhed og håndtering politisk og administrativt.

Gevinster

- Klart og vedholdende fokus i den samlede resultatopfølgning, som understøtter det fælles resultatfokus i kommunerne.
- Reducerer omfanget af ressourcer i STAR's arbejdsmarkedskontorer, der er dedikeret til overvågning og analyse.
- Frigør kræfter i kommunerne til fokus på de særlige lokale initiativer for at løfte resultaterne af indsatsen.

Risici

- Mindre kontrol og viden på tværs af kommunerne om måden at indrette indsatsen på.
- Større forskellighed i kommunernes fokus og prioriteringer i indsatsen.

Opmærksomhedspunkter

16. Mindre rigid styring på fokusmål

Ideen

Kommunernes indsats på beskæftigelsesområdet overvåges løbende gennem benchmark på resultater og indsatser. Leverer kommunerne ikke resultater på det niveau, der kunne forventes, kan kommunen blive omfattet af et skærpet tilsyn med indsatsen.

Overvågning er understøttet af målinger, som relativt restriktivt måler på, om kommunerne gennemfører et antal jobsamtaler og aktivering indenfor et bestemt tidsrum. Efterlevelsen af målene kræver en stram styring og meget tæt monitorering, for at sikre overholdelse af målene og både administration og politisk niveau er optaget af overholdelse af målene. Styringen kan fx. lede til, at borgere skal indkaldes til flere samtaler indenfor kort tid - også når det ikke giver mening for borgeren.

De fælles målinger for indsatser kan være hensigtsmæssige til at bevare det fælles fokus og referencepunkt på tværs af kommuner på resultater og indsatser. Det vurderes dog, at målingerne med fordel kan sættes mindre restriktivt op.

Gevinster

- Færre ressourcer anvendt til at fin-tune produktionsstyringen til at "opdage" alle, som skal have samtaler.
- Styrker den individuelle tilrettelæggelse af indsatsen
- Færre ressourcer bundet til processer omkring opfølgning politisk og administrativt på målinger. Det gælder både i kommuner og hos STAR's arbejdsmarkedskontorer.
- Færre ressourcer anvendt på at udvikle og vedligeholde målinger i centraladministrationen.

Risici

- Risiko for at målingerne ikke fanger alle tilfælde, hvor borgere ikke får den tilsigtede indsats,

Opmærksomhedspunkter

Flere undersøgelser underbygger af kommunerne har et meget stærkt fokus på fokusmålene. Det fylder i administrationen og i ledelsesfokus - også hos den politiske ledelse.

En mindre rigid styring vil kunne bidrage til at flere kommuner efterlever fokusmålene uden den finmaskede styring, som det kræver i dag. Det er vigtigt, at det ikke alene er kommunernes styring der lettes. Der er mange ressourcer i staten bundet til overvågning og dialog med kommuner om styringen. En mindre restriktiv overvågning vil også lette administrationen der.

17. Enklere rammer for puljeadministration og styring

Ideen

Puljer repræsenterer på beskæftigelsesområdet stadig en væsentlig vej til udvikling af indsatsen og sikring af midler til ordinær uddannelse.

Administrationen ifm. med puljer er over flere omgange forsøgt lettet, men der er fortsat en relativt tæt styring af midler, der uddeles via puljer, herunder især socialfondsmidler, med også varslingspuljen, uddannelsespuljer og udviklingspuljer.

Puljestyringen følges af administrative opgaver, såsom:

- Løbende afrapporteringer og statusrapporter
- Sikring af det rette styringssetup.
- Puljeregnskaber med opgørelse af tidsforbrug og adskillelse af ressourcer til indsatser ol. fra andre udgifter.
- Revisionspåtegning og refusionshjemtagelse.

Administrationstygden vanskeliggør for nogle kommuner anvendelsen af puljeindsatserne.

Gevinster

- Færre administrative ressourcer til ovennævnte opgaver i kommunerne.
- Færre administrative ressourcer til at styre og overvåge puljeadministrationen i centraladministrationen.
- Bedre udnyttelse af puljer.

Risici

- Mindre sikkerhed for at ressourcerne anvendes til det ansøgte aktiviteter.

Opmærksomhedspunkter

Der er i forslaget meget forskellige puljer i spil - både puljer der udmøntes til udviklingsprojekter efter en ansøgningsrunde og puljer der dækker en andel af driftsudgifter ved fx ordinær uddannelse. Udfordringerne er naturligvis forskellige, men der er forenklingspotentiale i alle aktiviteter.

Det kan være relevant at fastholde en særlig stram styring på forsøgsprojekter, som skal danne afsæt for etablering af evidensbaseret viden.

18. Undlade opdeling af finansiering af beskæftigelsesindsats på konto 5 og konto 6

Ideen

Finansieringen af driften af beskæftigelsesindsatsen er idag opdelt. En andel er serviceudgifter og finansieres under konto 6. En anden del er efterspørgselstilpasset gennem budgetgarantien og finansieres under konto 5.

Opdelingen medfører en række udfordringer og lokalpolitiske overvejelser om, hvordan indsatsen kan finansieres med den bedst mulige balance mellem udgifter på konto 5 og 6. Ofte er medarbejdere i jobcentre finansieret af både konto 5 og konto 6 midler, med deraf følgende administrative midler bundet til at administrere sådan en løsning. Det skyldes at en stor del af det, der foregår i samtaleforløb, kan betragtes som indsats på linjer med andre tilbud, da det handler om støtte til jobsøgning og kontakten til virksomheder ol.

Der er grundlæggende ikke forskel på styrbarheden i de udgifter til indsats, der ligger på henholdsvis konto 5 og 6, men det er klart, at behovet for indsats naturligvis vil være påvirket af konjunkturudvikling og hvor mange borgere, der har brug for indsats.

Det foreslås, at finansieringen samles på enten konto 5 eller konto 6.

Gevinster

- Der bindes færre ressourcer til processerne omkring økonomi i beskæftigelsesområdet.
- Omfanget af ressourcer anvendt til at opføre og estimere medarbejdernes tidsanvendelse på forskellige områder kan reduceres.
- Større gennemsigtighed lokalt i den budgetmæssige sammensætning og det lokalpolitiske råderum.

Risici

- Hvis udgifterne placeres under konto 6, kan der være risiko for at ressourcer i beskæftigelsesindsatsen ikke tilpasses med den hastighed, som der kan være behov for ved konjunkturomslag, da kommunerne er underlagt en stram styring af serviceudgifterne.
- Ved fuld finansiering under konto 6 kan der også være risiko for, at det er vanskeligere for kommunerne at prioritere beskæftigelsesindsatsen

Opmærksomhedspunkter

En ændring kræver naturligvis en tilpasning i rammerne for den kommunale økonomi på både konto 5 og konto 6, hvor styringen og tilpasningen af kommunernes økonomi er meget forskellig.

2.1

Temadrøftelse: Indspil til fremtidig beskæftigelsesindsats og fremtidigt tværkommunalt samarbejde fra jobcentercheferne



Fremtidens beskæftigelsesindsats

K17 – Veje til forenkling og resultater

MÅLET OG PROCESSEN

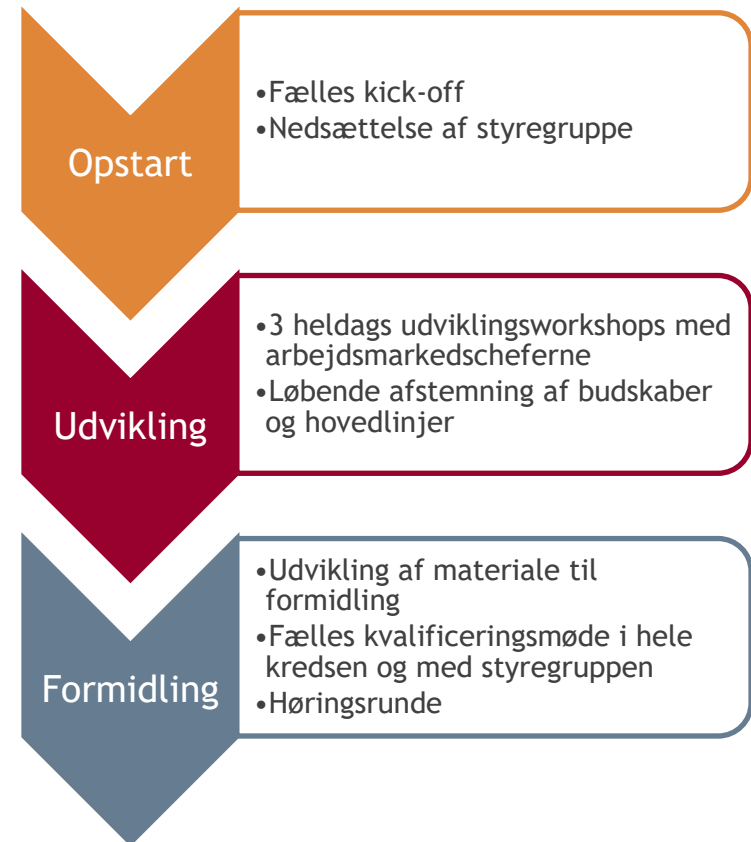
KKR har bedt om job- og arbejdsmarkedschefers faglige input og indspil til fremtidens beskæftigelsesindsats. Et indspil der indeholder overvejelser og forslag til:

- ❑ Udbygning af tværkommunalt samarbejde og samdrift i fremtidens beskæftigelsesindsats
- ❑ Indretning af fremtidens beskæftigelsesindsats med fokus på gode effekter og at optimere indsatsen for borgere og virksomheder.
- ❑ Forenklinger af nuværende regler, proceskrav og administrative procedurer

Job og arbejdsmarkedscheferne har udarbejdet et indspil, som indeholder vores faglige overvejelser om og forslag til indretning af en ny og visionær beskæftigelsesindsats.

Ambitionen er at påvirke og inspirere de landspolitiske beslutningstagere, og at klæde egne lokale politikere på til debatten om fremtidens beskæftigelsesindsats.

Et intensivt forløb med samarbejde om produktet

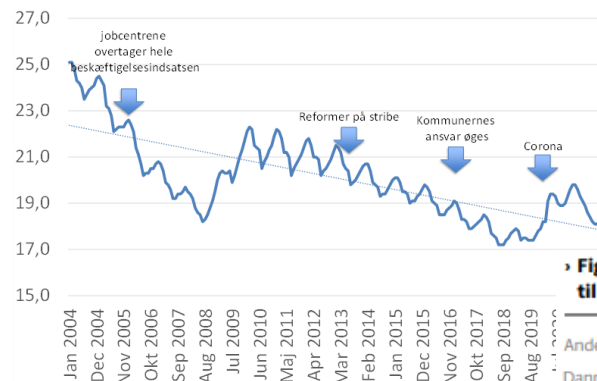


UDGANGSPUNKTET

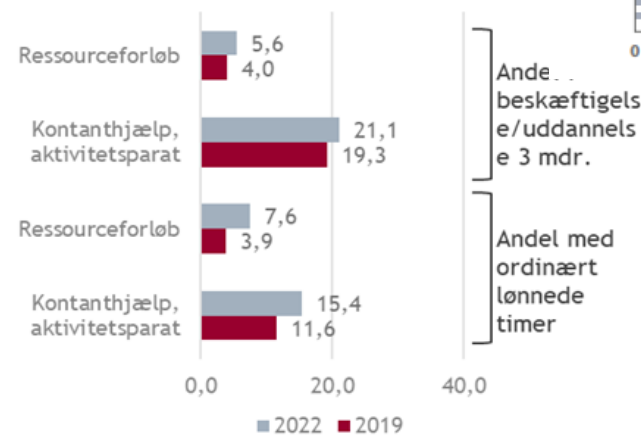
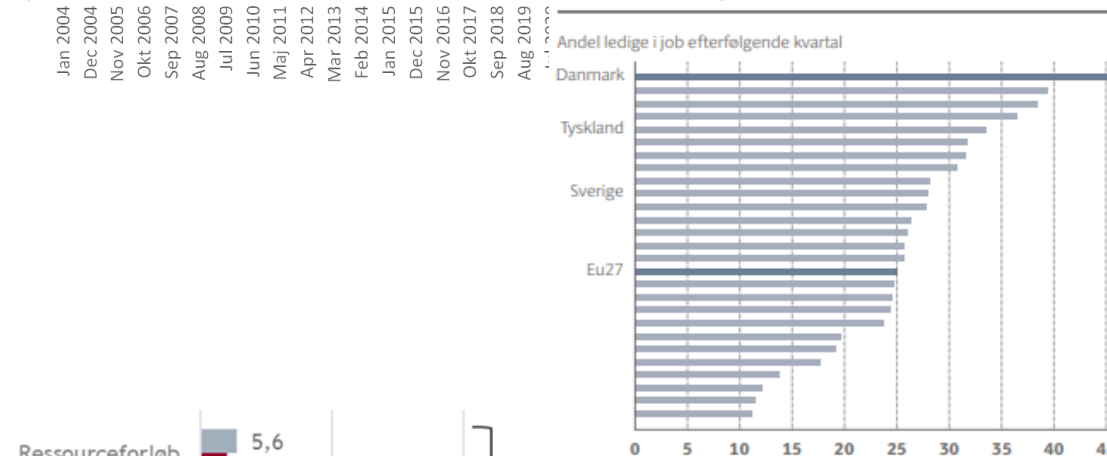
Vores udgangspunkt er, at den nuværende beskæftigelsesindsats leverer rigtig gode resultater, og at der derfor mange elementer fra indsatsen som bør fastholdes.

- ✓ Indsatsen har bidraget til at udvide arbejdsstyrken, skaffe arbejdskraft til virksomheder og til at flere borgere har opnået tilknytning til arbejdsmarkedet og står på de grundlæggende principper om ret og pligt.
- ✓ Siden Jobcentrenes etablering i 2006 er andelen af befolkningen på offentlig forsørgelse reduceret fra godt 21 pct. til 18 pct. Det har givet en samlet besparelse på ca. 15 mia. kr. i forsørgelsesudgifter.
- ✓ Det er ikke tilfældigt, at beskæftigelsesindsatsen virker. Der er arbejdet målrettet med at opbygge evidens og viden om de tilgange og metoder, som skaber de gode effekter.
- ✓ Vi skaber i dag gode resultater ift. et smidigt arbejdsmarked og ift. at udvikle borgernes arbejdsevne i samarbejde med virksomheder. Ordinære løntimer og småjob er indarbejdet i indsatsen.
- ✓ Kan der spares 3 mia. på området uden stor risiko for stigende forsørgelsesudgifter? Vi er bekymrede for et fald i effekterne.

Andelen af befolkningen på offentlig forsørgelse i et historisk perspektiv



Figur. Danmark er det land i EU, som er hurtigst til at få folk tilbage i arbejde efter 3 måneder



Andelen af befolkningen på offentlig forsørgelse/uddannelse 3 mdr.
Andelen med ordinært lønnede timer

HOVEDBUDSKABER OM FREMTIDENS BESKÆFTIGELSESINDSATS

Vi ser mange muligheder for at optimere beskæftigelsesindsatsen, så den er endnu bedre gearet til at levere målrettet service, bedre effekter og besparelser.

Fremtidens beskæftigelsesindsats skal:

1. være den **attraktive partner og serviceudvikler for virksomhederne** ift. alle aspekter af at løse arbejdskraftudfordringen
2. i langt højere grad satse på **digitalisering** og en stærk integration af den "personlige" og den "virtuelle" beskæftigelsesindsats".
3. reguleres af enkle og gennemsigtige regler, der understøtter en **tillidsbaseret indsats**, der bygger på de gode relationer, gode resultater samt ret og pligt. Vi har 18 "store" forslag til forenklinger, som giver besparelser og trækker i retning af mere klar servicetænkning og en tillidsbaseret indsats.
4. i endnu større omfang **møde forskellige borgergrupper med en målrettet indsats**, som peger frem mod job og uddannelse.
5. åbne mere op for **partnerskaber og samarbejde** med relevante aktører, og på **tværs** af kommunerne.

VISIONEN

- ✓ Vi løser virksomhedernes arbejdskraftudfordring
- ✓ Vi tilbyder adgang til fuldt udbygget digital service
- ✓ Vi tilbyder målrettet service, tilgængelighed og valgmuligheder
- ✓ Vi lykkes gennem samarbejde og samdrift
- ✓ Vi bygger indsatsen på tillid og gode relationer
- ✓ Vi skaber plads til alle i arbejdsfællesskabet

VI LØSER ARBEJDSKRAFTUDFORDRINGEN

Hvorfor:

Manglende arbejdskraft er den største udfordring for et velfungerende arbejdsmarked og vækst. Den kommunale beskæftigelsesindsats skal i fremtiden have en endnu stærkere rolle i at bistå virksomheder med arbejdskraft.

- ✓ **Attraktiv og sammenhængende rådgivning og service til virksomheder ift. rekruttering, opkvalificering, efteruddannelse og fastholdelse.**
- ✓ **Styrket digital indgang til virksomheder.** Let og fleksibel adgang til 24-7 digital service om rekruttering, opkvalificering og fastholdelse.
- ✓ **Systematisk involvering af brancher og virksomheder** i at udvikle gode løsninger ift. mangel på arbejdskraft – herunder opkvalificering og efteruddannelse
- ✓ **Facilitering af samarbejde** - på tværs af fx brancheorganisationer, virksomheder, a-kasser, uddannelsesinstitutioner og erhvervshuse
- ✓ **Langsigtede partnerskabsaftaler** med virksomheder om at indsluse og opkvalificere unge og udsatte borgere.
- ✓ **Særlig service** til virksomheder, som indgår i indsatsen for udsatte borgere.

Forenklingsforslag

- Vi vender indsatsen for sygemeldte på hovedet og giver en enkel indgang til kommunen ift. samarbejde om fastholdelse - Ansvar for opfølgning ligger hos arbejdspladsens kommune.
- Uddannelsesordninger og virksomhedsordninger gøres mere enkle.
- Bedre økonomiske incitamenter for virksomhederne til at skabe udvikling i timetal for fleksjobbere
- Flyt VEU-indsatsen fra Arbejdsmarkedskontorerne

Samdrift og samarbejde

- Vi ser et stort potentiale i, at den opsøgende virksomhedsservice i fremtiden varetages og leveres i et tæt samarbejde på tværs af flere kommuner. Det styrker ressourcer og kompetencer ift. at skabe de gode løsninger i samarbejde med virksomhederne.
- Vi vil arbejde systematisk med samarbejde og netværk med parterne, A-kasser, uddannelsesinstitutioner samt brancher om de gode veje til at løse udfordringer.

VI TILBYDER FULDT UDBYGGET DIGITAL SERVICE

Hvorfor: De digitale muligheder er blevet et stærkt alternativ til den personlige betjening. Potentialerne for at lette administrationen er store, hvis de digitale redskaber er udgangspunktet og ikke bare et ad-on til den eksisterende indsats.

- ✓ **Alle skal kunne betjene sig selv**, når det passer bedst for den enkelte.
- ✓ **Digital indgang 24-7**, som gør det let og attraktivt for alle grupper at søge viden, rådgivning og betjene sig selv ift. job, jobsøgning, efteruddannelse, karriere- og brancheskift, mv.
- ✓ **Den digitale indgang er i front** – Den personlige betjening sætter ind der hvor det digitale ikke rækker.
- ✓ Borgerne skal støttes i anvendelsen af digitale muligheder for rådgivning og indsatser. **Alle skal profitere af digitale muligheder.**
- ✓ Maksimal udnyttelse af digitale redskaber til at understøtte den personlige kontakt og **mindske tiden anvendt på dokumentation.**

Forenklingsforslag

- For de arbejdsmarkedsparete starter indsatsen med selvbetjening og en behovsorienteret personlig kontakt.
- Færre proceskrav til vejledning i samtale og dokumentation. Det gøres lettilgængeligt på digital platform med løbende tjek hos sagsbehandler på, at ledige får brugt deres vejledningsmuligheder.
- Forenkle regler ift. rådighed, så det mindsker behovet for personlig sagsbehandling, mhp. at undgå fejl.

Samdrift og samarbejde

- Vi ser et stort potentiale i, at kommunerne samarbejder om at udvikle og drifte en fælles digital platform målrettet borgere og virksomheder.
- Kommunernes opgave bliver at få fuldt fokus på at skabe den bedste integration af den digitale indsats i den personlige betjening. Stiller nye krav til medarbejdere og ledelse

VI TILBYDER MÅLRETTET SERVICE, TILGÆNGELIGHED OG VALGMULIGHEDER

Hvorfor: Vi vil gerne bevæge beskæftigelsesindsats længere i retning af servicetænkning. Det er en forudsætning for at være en attraktiv samarbejdspartner for både ledige, sygemeldte og beskæftigede og dermed også for virksomhederne

- ✓ **Det skal være attraktivt** at bruge den service, som stilles til rådighed i kommunerne – både for beskæftigede, ledige og virksomheder.
- ✓ Styrket tilgængelighed og valgmuligheder gennem digital service 24-7 og en vifte af **målrettede online forløb** i form af e-learningkurser, webinarer, træningsprogrammer m.v.
- ✓ Udvikling af service drevet af **brugerinvolvering**
- ✓ **Tilbud om karrieresamtaler**, som motiverer og understøtter ledige ift. jobskifte, brug af kompetencer i nye jobområder, opkvalificering, mv.
- ✓ **Tæt kontakt og indsats for ledige med risiko for langtidsledighed og udsatte grupper** med fokus på job, jobskifte, opkvalificering, udvikling af arbejdsevne mv.

Forenklingsforslag

- Et mere enkelt ydelsessystem med positive incitamenter til job.
- Færre proceskrav til hvilke typer indsatser, der tæller som indsatser. Større frihed til at sammensætte det rigtige tilbud for den enkelte.

Samdrift og samarbejde

- Vi ser et stort potentiale i, at kommunerne samarbejder om at udvikle indsatsen i samarbejde med virksomheder, uddannelsesinstitutioner, arbejdsmarkedets parter, civilsamfund m.v.
- Fælles udvikling og drift af digital platform målrettet borgere og virksomheder skal styrke serviceudbuddet og tilgængeligheden.

VI LYKKES GENNEM SAMARBEJDE OG SAMDRIFT

Hvorfor:

En kommunal forankret beskæftigelsesindsats er central for at kunne agere fleksibelt på lokale behov. I nogen sammenhænge kan vi dog løfte indsatsen og kræfterne til udvikling gennem samarbejde.

VIRKSOMHEDS
-SERVICE

SERVICE OG
RÅDGIVNING
OM VEU

FASTHOLDELSE
AF
MEDARBEJDERE

DIGITALISERING

MODELLER
FOR SAMARB.
MED CIVIL
SAMFUND

KOMPETENCE
UDVIKLING

- ✓ Vi har beskrevet 6 områder, hvor vi ser et særligt potentiale for tværkommunal samarbejde, samdrift eller måske sammenlægning
- ✓ Vores forslag bidrager til at skabe gode rammer for udvikling, service og/eller besparelser
- ✓ Vi ser potentiale for øget tværkommunalt samarbejde ift.:
 - **Virksomheder og civilsamfund** - øget tværkommunalt samarbejde, kan sikre kompetencer og ressourcer til at opbygge mere samarbejde og en mere ambitiøs beskæftigelsesindsats.
 - **Digitalisering** - øget tværkommunalt samarbejde, kan sikre, at borgere og virksomheder mødes med ensartet digital services, at de rette specialistkompetencer og ressourcer er til rådighed for at udvikle en stærk fælles digital platform og få flyttet opgaver fra den personlige til en digital betjening.
 - **Styrket beskæftigelsesfagligheden** - øget tværkommunalt samarbejde, kan sikre en fælles linje i fagligheden og flere ressourcer til opkvalificering af medarbejderne
- ✓ Vi har gjort os overvejelser om gevinster og risici i øget samarbejde og samdrift. Vi oplever, at der er en vigtig afvejning og balance ift. behovet for lokale løsninger og gevinster ved fælles drift.

VI BYGGER INDSATSEN PÅ TILLID OG GODE RELATIONER

Hvorfor:

Lovgivning og styring kan stå i vejen for, at vi kan få opbygget gode relationer, som vi ved er afgørende for gode resultater. Komplekse regler gør ydelser og ordninger svære at forstå og bruge. Vi ønsker derfor, at skabe endnu bedre rammer for en tillidsbaseret indsats.

- ✓ Vi oplever i dag en indsats, som i høj grad er præget af forhandlingsrum og konflikter. Vi forhandler om ydelser, indsatser, sanktioner m.v.
- ✓ Vi har formuleret 18 forenklingsforslag, som rummer forslag til radikale ændringer af både ydelsessystem og indsatsen.
- ✓ Forenklingsforslagene har alle et fokus på at reducere forhandlingsrummet og gøre det nemmere at holde et skarpt fokus på resultaterne.
- ✓ Det er ikke et opgør med alle regler, for der er også noget meget sundt i princippet om rettigheder og pligter og et fælles fokus på indsats og resultater.
- ✓ Vi skal fra overstyring til styring i alle elementer af indsatsen.

FORENKLINGSMULIGHEDER

Mødet med borgere og virksomheder

1. Færre målgrupper
2. Et enkelt ydelsessystem med færre forhandlingsrum
3. Et enkelt forløb for sygemeldte
4. Tydelige positive incitamenter i ydelsessystemet
5. Vejledning om rådighed og pligter mv. ud af samtalen.
6. Forenkle virksomhedsordninger.
7. Værdighed af virksomhedspraktik kan udvides med ordinære timer.
8. Forenkle uddannelsesordninger
9. Min. timetal på fleksjob og bedre incitamenter til udvikling for virksomheder og borgere

Tværfaglig indsats

10. Afskaf rehabiliteringsteam. Væk fra fastlåste og formelle samarbejdskonstruktioner til relational koordinering og fælles mål.
11. Styrke mulighederne ift. jobvejen til uddannelse for unge

Ret og pligt

12. Mere tillid - regler omkring om 225 timers reglen og kontanthjælpsloft afskaffes.
13. Forenkling af sanktionstyper
14. Færre proceskrav ift. hvilke indsatser, der tæller som indsats.

Styring

15. AMK supplerende målinger afskaffes
16. Mindre rigid styring på fokusmål.
17. Enklere rammer for puljestyling/administration
18. Undlade konto 5/konto 6 opdeling af beskæftigelsesindsatsens finansiering

ALLE HAR EN PLADS I ARBEJDSFÆLLESSKABET

Hvorfor:

Det er arbejdsfællesskabet og det at bidrage i samarbejde med andre, som skaber tro på egen ressourcer og muligheder og en positiv udvikling for de fleste mennesker.

- ✓ **Tillid og relation til borgerne, involvering af borgerne og et stærkt fokus på at udvikle borgerens ressourcer.**
- ✓ **Virksomhedsrettede forløb og ordinære løntimer** understøttet af håndholdt indsats via personlige jobformidler eller IPS-konsulent
- ✓ **Positive incitamenter til job og uddannelse** og støtte til **udvikling gennem ordinært lønnede timer**
- ✓ **Hurtig og fleksibel adgang til tværfaglig indsats**, som målrettet understøtter borger ift. at påbegynde og lykkes med praktik og ordinære timer (step up)
- ✓ **Partnerskaber med virksomheder** om langsigtede opkvalificeringsforløb for unge – opkvalificering via job og kurser.
- ✓ **Styrket inddragelse af civilsamfund**
- ✓ **Håndholdt indsats for de udsatte er ressourcekrævende.** Der er derfor vigtigt, at fastholde ressourcer til indsatsen.

Forenklingsforslag

- Forenkling af antallet af målgrupper (herunder ressourceforløb og jobafklaring).
- Færre forhandlingsrum og konflikter - fx afskaf 225 timers reglen og forenkling af sanktioner og ydelsessystem.
- Afskaf rehabiliteringsteam.
- Styrk de positive incitamenter til ordinære timer.

Samdrift og samarbejde

- Styrke partnerskaberne med virksomheder og andre aktører for at videreudvikle på muligheder for integration af alle i arbejdsfællesskabet.
- Udvikling af digitale løsninger, der understøtter digital inklusion.
- Udvikling af modeller for inddragelse af civilsamfund.

2.2

**Beslutningssag: Godkendelse af endelig udgave af
"Sjælland baner vejen frem" (2024)**

Mobilitet for alle

En stor del af regionens borgere bor uden for de store købstæder og kan have langt til uddannelse, arbejde, servicetilbud. Det stiller krav til mobilitetsløsningerne, når vi samtidig skal sikre, at flere vælger bæredygtig transport. Det skal være nemt at komme til det kollektive hovednet, det skal være let at skifte mellem transportformer og det skal skabe sammenhæng mellem by og land.

Fokus på fire fælles indsatsområder, skal give høj mobilitet og tilgængelighed uanset, hvor du vælger at bosætte dig.

Bæredygtige landdistrikter

Den kollektive trafik i landdistrikterne er økonomisk udfordret og svær at opretholde. De regionale busser og tog er en grundsten i betjeningen ind til byer og uddannelsessteder og skal styrkes med flere busser i et attraktivt R-net. Det er derfor vigtigt, at staten ser den kollektive trafik som en helhed og forsat investerer i den.

Derudover skal nye løsninger øge mobiliteten, hvor den kollektive trafik har svære betingelser. Herunder være med til at sikre opkobling til det kollektive hovednet.

Alt sammen for at sikre, at det er muligt at leve, arbejde og uddanne sig i hele regionen.

Attraktive trafikale knudepunkter

Passagerantallet i den kollektive trafik kan øges ved målrettet at arbejde med trafikale knudepunkter.

Stationer, terminaler og stoppesteder skal være attraktive, trygge og nemt tilgængelige.

Knudepunktet skal gøre det let at skifte fra bil eller cykel til en tog- eller busrejse. Et attraktivt Parker & Rejs produkt for biler og cykler skal etableres med en strategi for alle togstrækninger på Sjælland. Nye Parker & Rejs anlæg og udvidelse af eksisterende er nødvendige. Det gælder f.eks. flere parkeringspladser ved Køge Nord og et nyt anlæg ved Roskilde Vest.

Samlet indsats for cyklisme

Region Sjællands borgere, er dem, der cykler mindst til arbejde og fritidsinteresser, og samtidig er folkesundheden udfordret. Flere skal cykle i Region Sjælland og vores fælles mål er 20 % flere ture i 2030 i forhold til 2022.

Cykling er vigtig for mobiliteten, miljø og for at øge sundheden – både i byer og på landet, og for alle aldre. Der er et stort potentiale for at flere tager cyklen på de mindre ture, eksempelvis til indkøb, skole eller det nærmeste stoppested.

Konkret vil flere cykelstier, supercykelstier og attraktive knudepunkter med gode parkerings- og skiftemuligheder øge antallet af ture, hvor borgerne vælger cyklen frem for bilen.

Unge til uddannelse

Region Sjælland har flest unge, der ikke gennemfører en ungdomsuddannelse. Særligt studerende, der har langt til uddannelse er udfordret. Omkring halvdelen, der ikke har en uddannelse som 25-årige, står uden for arbejdsmarkedet, når de er blevet 35 år. Adgangen til uddannelse for de unge er derfor højt prioriteret.

Muligheden for at kunne komme til uddannelse er vigtig for at være en attraktiv region, højne uddannelsesniveaue og fastholde kvalificerede medarbejdere. Derfor er det vigtigt med indsatser, der styrker den kollektive bus- og banebetjening.

Det gælder især i landdistrikterne, hvor 62% af alle ture med kollektiv trafik foretages af unge, der skal til skole eller uddannelse. Det er derfor de unge, der i særlig grad er ramt, når den kollektive trafik er udfordret.



Sjælland baner vejen frem

Sjælland baner vejen frem

Region Sjælland og kommunernes fælles ønsker og ambitioner for den fremtidige udvikling af den trafikale infrastruktur.



Heino Knudsen
Region Sjælland



Mikael Smed
Vordingborg Kommune



Pernille Beckmann
Greve Kommune



Ole Vibe
Faxe Kommune



Simon Hansen
Guldborgsund Kommune



Christina Krzyrosiak Hansen
Holbæk Kommune



Martin Damm
Kalundborg Kommune



Marie Stærke
Køge Kommune



Tina Mandrup
Lejre Kommune



Holger Schou Rasmussen
Lolland Kommune



Carsten Rasmussen
Næstved Kommune



Karina Vincent
Odsherred Kommune



Henrik Hvidesten
Ringsted Kommune



Tomas Breddam
Roskilde Kommune



Knud Vincents
Slagelse Kommune



Emil Blücher
Solrød Kommune



Gert Jørgensen
Sorø Kommune



Henning Urban Dam Nielsen
Stevns Kommune

Trafikudspillet er udarbejdet af Region Sjælland og de 17 kommuner på Sjælland, Lolland og Falster.

2024

Sjælland baner vejen frem

Region Sjælland og kommunernes fælles ønsker og ambitioner for den fremtidige udvikling af den trafikale infrastruktur

UDKAST

Region Sjælland og de 17 kommuner prioriterer nedenstående seks infrastrukturprojekter

- Den Sjællandske Tværforbindelse
- Den Sjællandske timemodel
- Løsning for vejforbindelserne mellem Roskilde, Køge og Ringsted
- Klar til åbningen af Femern forbindelsen i 2029
- Udbygning af hele rute 9 med fremskudt færgeløje ved Tårs
- Dobbeltspor Køge-Køge Nord med ekstra perron på Køge Station

KKR
SJÆLLAND

REGION
SJÆLLAND
- vi er til for dig

Region Sjælland og kommunerne står sammen

'Sjælland baner vejen frem' beskriver Region Sjælland og kommunernes fælles ønsker og ambitioner for den fremtidige udvikling af den trafikale infrastruktur. Region Sjælland og kommunerne har stået tæt sammen siden 2007 for at sikre udviklingen af den trafikale infrastruktur. Det er nødvendigt at stå sammen for at markere os på den landspolitiske dagsorden.



Transportmuligheder er afgørende for Sjælland

Regionen består af spredte købstæder, landsbyer og landdistrikter med hovedstaden som nabo. Vi er geografisk stor, og der er store afstande mellem det meste.

Vi er den region i Danmark, hvor pendlerne transporter sig længst til arbejde og uddannelse - transport er et levevilkår.

Vigtigt erhvervsliv og attraktivt bosætningsområde

Region Sjælland giver masser af muligheder for virksomhederne. Der er plads og 'højt til loftet', kvalificeret arbejdskraft og adgang til de store nationale og internationale transportkorridorer. Vi har flere verdensførende erhvervsvirksomheder, som vokser med national betydning til følge. Det sjællandske erhvervsliv er vigtigt for Danmark.

Uddannelsesmulighederne udbygges kraftigt og giver sammen med virksomhederne basis for forskning og udvikling.

Regionen tilbyder attraktive bosætningsmuligheder i købstæderne og i landdistrikterne. Tæt på naturen og med hovedstaden inden for umiddelbar rækkevidde.

Femern forbindelsen giver mange nye erhvervs- og bosætningsmuligheder i region, men sætter samtidig krav til en forsat udbygning af infrastrukturen, for at udnytte forbindelsens potentialer til fulde.

Mulighederne er mange i Region Sjælland, men de er alle afhængige af høj mobilitet, gode trafikale forbindelser og sammenhæng mellem land og by.

Bæredygtig udvikling

Udvikling af infrastrukturen skal ske med stort hensyn til miljøet – herunder klimaet, biologisk mangfoldighed, ressourceforbrug og menneskers sundhed. Beslutningsprocesser skal være åbne og inddragende, og beslutninger skal altid tages på baggrund af miljøkonsekvensundersøgelser.

Bæredygtig udvikling handler også om den sociale og økonomiske bæredygtighed, og om at give lige muligheder for alle. Sjælland baner vejen frem peger på en række infrastrukturprojekter og temaer, der alle er nødvendige for at sikre balance i den geografiske udvikling, så bosætning, pendling, uddannelse og erhverv også understøttes på Sjælland og øerne.

Store trafikale udfordringer

Attraktive transportmuligheder er helt afgørende for udviklingsmulighederne i Region Sjælland. Men tre udfordringer fremstår klart; trængsel på vejene, udfordrede transportmuligheder i landdistrikterne og grøn omstilling af transporten.

- ▶ **Trængsel** mod hovedstaden og mod de større købstæder stiger stødt. Udbygning af vejnettet er nødvendig sammen med en mere attraktiv kollektiv trafik. En fortsat udvikling på Sjælland vil samtidig afbalancere kørselsmønstret mod hovedstaden.
- ▶ **Busbetjeningen i landdistrikterne** er udfordret. Nye mobilitetsformer og utraditionelle løsninger skal i spil. Rygraden i løsningerne er styrkelse af de større buslinjer og baner, og skabe forbedret tilgængelighed til disse.
- ▶ **Grøn omstilling** er helt central og skal fremmes for alle dele af transporten - både lokalt, regionalt og nationalt. Vi er godt i gang for biler, busser og tog - men tempoet skal op. Flere skal bruge den kollektive trafik og fokus skal udvides til at omfatte både lastbiler og de store biler i Flextrafikken. Dele af løsningerne er også mere gods på jernbane og bedre muligheder for at bruge el og brint.

Nødvendig fokus på Infrastrukturplan 2035

Den 28. juni 2021 indgik en lang række af Folketingets partier aftale om Infrastrukturplan 2035. Aftalen indeholder en række væsentlige projekter i Region Sjælland, herunder motorvejene til Kalundborg og Næstved.

Det er vores første prioritet, at alle vores projekter i Infrastrukturplan 2035 realiseres fuldt ud og til tiden. Vi sikrer aktiv opfølgning og vedholdende pres og fokus.

Sammenhæng i regionen og regionen i sammenhæng

Mange af regionens borgere er hver dag afhængige af let adgang til en af de større byer og de trafikale knudepunkter. Det er unge til uddannelse eller folk, der skal på arbejde eller til fritidsaktiviteter. Erhvervslivet har behov for, at ansatte kan komme frem og varer og tjenesteydelser bliver leveret. Fælles for dem alle er, at de er afhængige af, at infrastrukturen skaber **sammenhæng i regionen**.

Hovedstaden er vores nabo med mange arbejdspladser, uddannelsstilbud og attraktioner. Hundrede tusinde pendler hver dag fra Region Sjælland til Hovedstadsregionen. Samtidigt stiger efterspørgslen af kvalificeret arbejdskraft til regionens store virksomheder, hvilket forøger inpendlingen. Vi skal udnytte potentialerne ved at se **regionen i sammenhæng** og sikre forbindelserne både ind og ud af regionen. Vi skal udnytte, at regionen ligger i hjertet af de store transportkorridorer, både nationalt mellem Jylland og Hovedstaden, og internationalt mellem Tyskland og Sverige.

For at styrke sammenhængen i regionen og regionen i sammenhæng peger Region Sjælland og de 17 kommuner på nedenstående projekter.

Den Sjællandske Tværforbindelse

En motorvejsforbindelse mellem Kalundborg - Slagelse - Næstved vil halvere rejsetiden og skabe bedre forbindelse til Storebæltsbroen og den kommende Femern Bælt forbindelse.

Tværforbindelsen er den løftestang, som for alvor kan sætte skub i udviklingsmulighederne i den vestlige del af regionen. Den vil binde byerne bedre sammen, øge erhvervslivets adgang til arbejdskraft og skabe lokal vækst.

Dobbeltspor Køge - Køge Nord med ekstra perron på Køge Station

Vi skal have fuldt udbytte af de mange tunge investeringer, der er lagt i statsbanerne på Øst- og Midtsjælland, men strækningen mellem Køge og Køge Nord er i dag en forhindring. Statens tog og regionens Østbanen deler et spor, og det skaber store kapacitetsproblemer. Øget kapacitet vil netop sikre gode korrespondancer mod København og muliggøre ambitionen om kvartersdrift på en ny renoveret Østbane, som et led i at skabe en mere attraktiv togbetjening på Sjælland.

Den Sjællandske timemodel

Togforbindelser til København skal gøres attraktive med højere rejsehastighed. Først dér vil flere vælge toget i stedet for bilen - både til gavn for miljøet, for at undgå trængsel og udnytte transporttiden. Den Sjællandske timemodel skal sikre, at man kan komme med toget til København på maksimalt en time. To fikspunkter er rejsetiden fra hhv. Nykøbing Falster og Kalundborg til Københavns Hovedbanegård.

Samlet løsning for vejforbindelserne mellem Roskilde, Køge og Ringsted herunder opgradering af rute 6 og rute 14

Trængslen mod hovedstaden og mellem byerne Køge, Roskilde og Ringsted stiger stødt. Det resulterer i samfundsøkonomiske tab, støj og unødvendigt lange transporttider for borgere og pendlere i et stort område. Uden en Ring 5 skal der findes alternativer, som skaber en samlet løsning for vejforbindelserne. Opgradering af rute 6 og rute 14 er et første og tvungende nødvendige skridt.

Klar til åbningen af Femern forbindelsen i 2029

Tunnelbyggeriet står færdig i 2029. De sidste forberedelser skal igangsættes nu. Ambitionen er, at fjerntogsbetjening skal have minimum 2 stop i Region Sjælland. Der skal være stop i Næstved, Vordingborg og/eller Nykøbing Falster og et stop i Ringsted kan også være relevant. Der skal etableres lokal togbetjening over bæltet. Takst og billetsystemer skal bringes på plads. Gods på bane skal fremmes af hensyn til miljøet og trængslen på vejene, og der skal etableres en kombiterminal i Region Sjælland. Desuden skal mulige flaskehalse i den internationale jernbanekorridor håndteres.

Udbygning af hele rute 9 med fremskudt færgeleje ved Tårs

Ved at udbygge hele rute 9 og etablere fremskudt færgeleje ved Tårs styrkes sammenhængen fra Lolland-Falster til Fyn og sikrer kobling til Femern Bælt forbindelsen. Samtidig styrkes den interne sammenhæng på Lolland - Falster, og der skabes et stærkere samlet arbejdsmarked mellem Vestlolland, Falster og Sydsjælland.



En fast kattegatforbindelse

En fast Kattegatforbindelse vil nedbringe rejsetiden mellem Sjælland og Midt- og Nordjylland markant og øge kapaciteten på trafiknettet mellem Øst- og Vestdanmark. Den vil binde store dele af Danmark markant tættere sammen og rummer et stort udviklingspotentialer for både Region Sjælland og hele Danmark. En fast forbindelse vil dog samtidigt have væsentlige miljømæssige konsekvenser, hvor en række områder vil skulle huse et nyt stort infrastrukturanlæg.

Vi lægger vægt på, at der skal være en så åben, dialogpræget og grundig beslutningsproces som muligt. Der skal tages store hensyn til mennesker, natur og miljø i udformningen af en eventuel Kattegatforbindelse.

Med udgangspunkt i forundersøgelsen støtter vi op om det videre arbejde for en fast Kattegatforbindelse, herunder igangsættelse af en VVM-undersøgelse, i forventning om at fordelene overstiger ulemperne.

Hvis en fast Kattegatforbindelse etableres, skal det være en kombineret vej og jernbaneforbindelse bestående af motorvej og højhastighedsbane. Der skal være direkte motorvejttilslutning mellem Kattegatforbindelsen og den Sjællandske Tværforbindelse.



Øvrige nødvendige infrastrukturprojekter

Der skal køre direkte tog fra Nykøbing Sjælland til København via Odsherredsbanen og direkte tog fra Nakskov til København via Lollandsbanen.

Masnedundsbroen skal udvides, så kapaciteten matcher den kommende nye Storstrømsbro.

Bedre forbindelse mellem Syd- og Vestmotorvejen skabes ved at forbinde tilslutningsanlæggene i hhv. Herfølge og Borup.

Det er nødvendigt at fortsætte udvidelsen af Holbæk-motorvejen til strækningen mellem Roskilde Vest og Hornsherred på grund af en stigende trafik.

Det er herudover relevant at forbedre en række vejforbindelser mellem byerne og tilkørselsmulighederne til motorvejene, for at sikre at vejtrafikken også i fremtiden kan afvikles smidigt og sikkert. Vejforbindelserne Ringsted-Næstved (Rute 14) og Ringsted-Holbæk (rute 215) ligger først for.

Mindre trafikstøj

Trafikstøj er et stort problem flere steder i Region Sjælland. Høj trafikstøj øger risikoen for helbredsproblemer og giver tab af livskvalitet. Vi skal sikre at Region Sjælland er et godt sted at bo og leve i. Støj gør vores boligområder mindre attraktive, og påvirker mange skoler, arbejdspladser og institutioner.

Der skal et skærpet fokus på støjbekæmpelse i Region Sjælland, og vi skal sikre, at puljemidler til bekæmpelse af trafikstøj også kommer regionen til gode.

Boligområder tæt på motorvejen påvirkes i særlig grad af støj, og her skal støjniveaulet reduceres for de berørte borgere.

De nødvendige ressourcer og hensyn for at minimere støj skal indgå i vurderingen og etableringen af nye af projekter.

2.3

Beslutningssag: Henvendelse fra kulturministeren om oprettelse af en østdansk filmfond

Kulturministeren

Kulturministeriet
Nybrogade 2
1203 København K

Tel : 33 92 33 70
E-mail : kum@kum.dk
Web : www.kum.dk

Region Hovedstaden
Sjællandske kommuner

22. september 2023


Kære alle

Den nuværende *Filmaftale 2019-2023 af november 2018* mellem den daværende regering (Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti) og Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Enhedslisten, Alternativet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti udløber ved årsskiftet.

Jeg kan konstatere, at der i dag ikke eksisterer regionale filmfonde i Østdanmark, som i andre regioner. Som en del af mine egne forberedelser forud for de politiske drøftelser om en ny filmaftale vil jeg gerne have jeres input til, om jeres kommune vil være interesseret i at indgå i medfinansieringen af en regional filmfond i hovedstadsområdet/Østdanmark. Dvs. en regional fond i Østdanmark, der modtager statslig støtte på lige vilkår med de to eksisterende filmfonde: FilmFyn og Den Vestske Filmpulje.

Jeg ser frem til at læse jeres input.

Med venlig hilsen



Jakob Engel-Schmidt

2.5

Orienteringssag: Regional Udviklingsstrategi for Region Sjælland 2024-2034 "Udvikling tæt på dig"

UDVIKLING TÆT PÅ DIG

Region Sjællands Udviklingsstrategi
2024 - 2034



Oktober 2023, Region Sjælland

HØRINGSUDKAST

REGION
SJÆLLAND
- vi er til for dig

Forord	3
Sammen om en fælles strategisk retning	4
Samspil med borgerløfter i Regionsrådets strategi	5
DEN ATTRAKTIVE REGION	6
DEN KOMPETENTE REGION	12
DEN SAMMENHÆNGENDE REGION	18
DEN GRØNNE REGION	24
DEN INTERNATIONALE FEMERN BÆLT REGION	30
Sådan laver vi regional udvikling	36
Strategiske partnerskaber	36
Fundraising og rådgivning	37
Internationale samarbejder	37
Udvikling sammen med borgerne	38

Illustration forside: Surfsøen ved Eskebjerg på Sjælland.
Kredit: Vestsjællands wake og surf klub

FORORD

Hoste co medes nost dienum ne et L. Nam restreb ercerum. Habemoltum inatimi ustili, Catium ium pestrarari consua remus. Num, quam murs hos husquam trus es, in ltabemo ta non sendiendiis. Aciver lissent. Quam, occhuit.

Ven horunum aperfir hum aus dem deffreis iam issenat quitea potiam P. Pote, tuius hilinat vita din tabitat usupiciam noneritiam et graestorum ato nius mactorbi tus anum et vive, senit;

hos, conlos sicaectat et; ex sente, publis. Ul coma, quam in hiam te nem, ines, ne noculis ad faciem. conferf irmanum tam ta, ad diemum erfecret L. Axiis eferum am tum, nondam.

Cat, et? Pala oritiquam publicum mei pribunimmodi unum maximuste ca; iam popublius consum, ommodi, perum que ad deo, de ci cotam fataber, consunum uterfervis is fordii perit.

Ellabi pubis erfervidium que vivid re fac ficosusur lareo pero vivehen atisquodiem mursulium orit L. Batu sciti, con vigit. Averfic torte qua vintili ilin ne quastrum pectus? Factum dioracere, comnit.

Ifecer is ceperei cauctam ceronem sa re confitem, que intiquemolum te ca nostorum mandes ipiciam sullercest viteatus, consulv issenari, se adentem horaridemo Casdam hos diciem quod sedit que none condam iamdientis. Ti. Epoenatem, C. Vered C.

[Forordet skrives efter strategien har været i høring]



Heino Knudsen
Regionsrådsformand, Region Sjælland

Christian Wedell-Neergaard
Formand for udvalget for regional udvikling, uddannelse,
kollektiv trafik og internationalt samarbejde

SAMMEN OM EN FÆLLES STRATEGISK RETNING

Vi skal samarbejde tæt indadtil i regionen og udadtil med omverdenen for at rykke udviklingen i Region Sjælland. Strategien er derfor blevet til i tæt koordination med mange andre politiske dagsordener, som vi støtter op om, herunder:

- **De kommunale udviklingsplaner og strategier**
- **Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses strategi for erhvervsfremme i Region Sjælland**
- **De Lokale Aktionsgruppers (LAG) udviklingsstrategier**
- **Det Regionale Arbejdsmarkedsråd for Sjælland**
- **Destinationsselskaber og visitorganisationers visioner for turisme og erhvervsudvikling**

Samtidig spiller vi en stor og aktiv rolle i interregionale samarbejder som STRING, Greater Copenhagen og Femern Bælt Komiteen.

Her trækker vi i samme retning på tværs af grænser for at være en international drivkraft for bæredygtig vækst og udvikling for borgere, virksomheder og besøgende.



SAMSPIL MED BORGERLØFTER I REGIONSRÅDETS STRATEGI

Region Sjællands Udviklingsstrategi tager udgangspunkt i Regionsrådets strategi "Region Sjælland – for borgerne". I centrum for strategien er 12 forandringskabende borgerløfter, som politikerne i Regionsrådet vil arbejde for.

Borgerløfterne er relateret til Regionsrådets fire overordnede ambitioner om at komme tættere på borgerne, arbejde for mere forebyggelse, skabe bedre sammenhæng og mere grøn omstilling.

Fire ud af de 12 borgerløfter i *Regionsrådets strategi* er udvalgt til Region Sjællands Udviklingsstrategi. De fire udvalgte borgerløfter er sammenfaldende med Regionsrådets politiske ambitioner og mål for den regionale udvikling:

- **Borgerløfte #3:**
Flere borgere får en uddannelse tæt på.
- **Borgerløfte #10:**
Borgerne møder bæredygtige løsninger.
- **Borgerløfte #11:**
Borgerne oplever en attraktiv og grøn region.
- **Borgerløfte #12:**
Infrastrukturen styrker borgernes mobilitet med grønne transportløsninger.



Læs Regionsrådets strategi
"Region Sjælland - for borgerne"
på www.regionsjaelland.dk

DEN ATTRAKTIVE REGION

T
E
M
A

Borgerløfte #11
Borgerne oplever en
attraktiv og grøn region

Bøgeskoven ved Stevns Klint. Foto: Claus Sall

PLADS TIL DRØMMENE

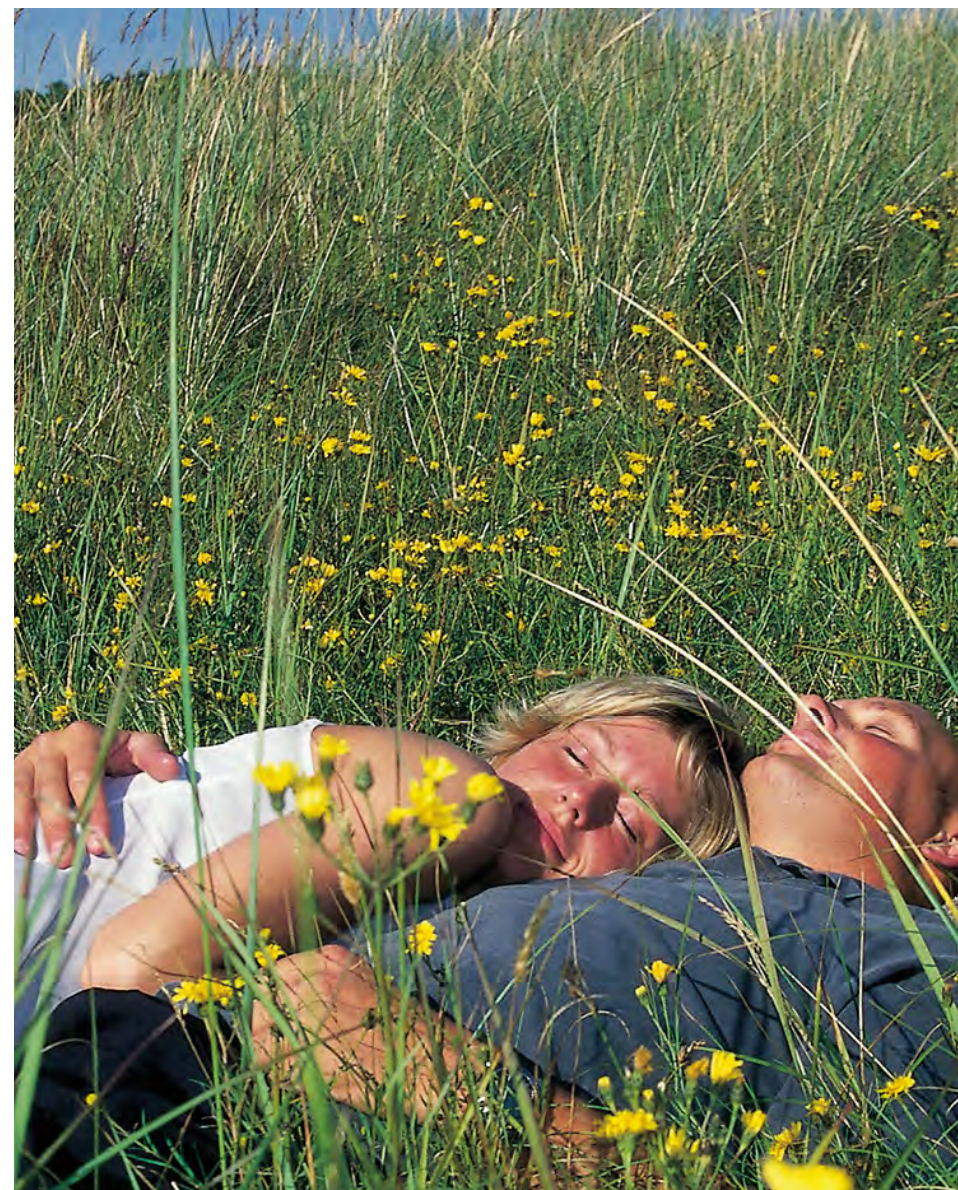
I Region Sjælland er der god plads til, at alle kan udleve sine drømme.

Her er der altid kort afstand til smuk natur, et rigt kultur- og foreningsliv og stærke lokalsamfund, hvor folk hjælper hinanden og skaber oplevelser sammen.

Uanset om man er under uddannelse, stifter familie eller tager hul på seniortilværelsen, findes der gode rammer og fællesskaber i Region Sjælland. Her er kvalitetsuddannelser, spændende job og god offentlig service for børn, unge og voksne. Sammen med et rigt handelsliv og unikke kultur- og naturoplevelser betyder det, at stadig flere flytter til og besøger regionens attraktive købstæder og landsbyer.

Regionens borgere og virksomheder nyder desuden godt af at have kort afstand til de større byer uden for regionen. Og når den faste Femern-forbindelsen åbner i 2029, kommer regionen tættere på Tyskland og Europa. Det vil styrke udviklingen overalt i regionen med attraktive arbejdspladser, markeder, uddannelser og kulturelt samspil.

Sammen skal vi dyrke og styrke Region Sjællands kvaliteter og sikre, at alle borgere kan leve et langt og sundt liv i vores attraktive region.



REGION SJÆLLAND VIL

Styrke sundheden og trivslen for borgerne.

Skabe attraktive kulturtilbud og naturoplevelser.

Udvikle bæredygtige landdistrikter og byer med attraktive levevilkår for borgere og virksomheder.

Centrale potentialer i Region Sjælland

Det stærke foreningsliv giver attraktive byer og lokalsamfund

De 750 idrætsforeninger og mange frivillige foreninger sikrer sammenhold og aktiviteter i byer og lokalsamfund. Stærke fællesskaber er vigtige for en øget inklusion, trivsel og sundhed blandt regionens borgere.

Femern-tunnelen gør regionen attraktiv for flere besøgende

Den faste Femern Bælt-forbindelse gør regionens attraktioner, kyster og købstæder mere tilgængelige og attraktive for nordeuropæere. Der er brug for godt værtskab og nye oplevelser til flere besøgende.

Unik natur, kulturhistorie og fødevarer gør regionen enestående

I Region Sjælland er man nabo til kyster, skove og landskaber, der er nationalklenodier og på UNESCOs verdensarv. Vingårde, restauranter, bryggerier og producenter skaber fødevarer af højeste international kvalitet. Det er en unik del af regionens DNA.

Centrale udfordringer i Region Sjælland

Borgernes mentale sundhed er udfordret

Næsten hver femte borger i regionen har dårligt mentalt helbred, og flere end tidligere føler sig stressede, ensomme og isolerede. Især blandt unge er livskvaliteten dalende. Her viser tal fra 2021, at 41% ikke er tilfredse med livet.

Den digitale infrastruktur halter efter resten af Danmark

Hurtigt internet er vigtig infrastruktur for alle i det digitale Danmark. I 2025 er der hurtigt internet hos 98% af regionens husstande og virksomheder. Men der er stadig sorte huller, hvor 4-7.000 boliger ikke har adgang til internet.

En aldrende region med flere børn og ældre, men færre unge

Over de næste 10 år stiger antallet af ældre. I 2035 er der 40.000 flere ældre over 65 år i regionen. Samtidig mindskes antallet af unge 15-18 årige med 18% i 2030. Det kan ændre behovet på alt fra boliger, pleje, dagtilbud, uddannelser, kulturtilbud og fritidsaktiviteter.

”Region Sjælland har mange dygtige fødevirksomheder, restauratører og producenter, der laver højkvalitetsfødevarer.

De bidrager med unikke madoplevelser, lokale jobs og stærke fællesskaber. De er en del af det der gør Sjælland, Lolland og Falster attraktiv for borger og besøgende”

Kim Rahbek
Formand for Business Lolland-Falster,
restauratør og fødevarerentreprenør



15

stærke bycentre med +10.000 indbyggere og et rigt handels- og kulturliv.

25%

af de 16 - 24 årige i Region Sjælland har dårligt mentalt helbred.

+300.000

er medlem af de mere end 750 idrætsforeninger, som ligger i Region Sjælland.

DET VIL VI

Den grønne omstilling skal leve lokalt

For at være en attraktiv region må vi styrke og dyrke den grønne omstilling og værne om vores fortræffeligheder i byerne og på landet. Vi skal udvikle nye bæredygtige boformer, skabe lokale og smarte delefællesskaber samt udvikle sunde og klimavenlige fødevarer og energiløsninger.

Der er brug for at styrke samspillet imellem mennesker, miljø og natur, så vi får mere biodiversitet, et bedre havne- og vandmiljø, og så vi øger glæden ved og tilgængeligheden til naturen.

Der skal være gode vilkår for at bo, uddanne sig, arbejde og drive virksomhed i hele regionen

Region Sjællands handel, service, mødesteder og fællesskaber skal udvikles og styrkes, så de giver levende bymidter og attraktive lokalsamfund i regionens mange byer og landdistrikter. God infrastruktur, adgang til internet, attraktive arbejdspladser og ordentlig service og handelsmuligheder er vigtige vilkår for borgere og virksomheder i regionen.

Overalt i Region Sjælland skal vi skabe udvikling lokalt ved at understøtte initiativer, som gør det attraktivt at bo, uddanne sig, arbejde og drive virksomhed.

Borgerne skal kunne leve et sundt liv med kulturoplevelser og høj livskvalitet

Borgerne i Region Sjælland skal have mulighed for at holde sig mentalt og fysik sunde gennem hele livet.

Vi skal sikre lige adgang til sundhedstilbud for alle borgere i regionen og bruge kunst og kulturen til at skabe oplevelser, identitet og tilhørsforhold. Samtidig skal vi muliggøre, at flere kan være en del af sociale fællesskaber og det lokale kultur- og foreningsliv. Det skal øge livskvaliteten for borgerne, og gøre det attraktivt at bo, leve og besøge regionen.



Feddet ved Præstø. Foto: Claus Sall



Foto: Anna Shvets, Pexels

STRATEGISKE MÅL

Region Sjælland har to strategiske mål frem mod 2034. De strategiske mål er pejlemærker, som vi styrer efter i de konkrete handleplaner for regionale udviklingsmidler og i de partnerskaber og indsatser, som Region Sjælland igangsætter, støtter og deltager i.

2028 - Flere kulturtilbud til borgerne

I 2028 er borgernes kulturforbrug i Region Sjælland på niveau med resten af Danmark

Borgerne i Region Sjælland gør mindre brug af kulturaktiviteterne end i resten af Danmark. I 2021 gjorde en femtedel (21%) af borgerne i Region Sjælland brug af ét eller flere kulturtilbud indenfor kunst, teater, museum, billedkunst og sportsbegivenheder.


Til sammenligning var det på landsplan hver fjerde (25%) af borgerne. Frem mod 2028 vil vi arbejde for udviklingen af attraktive kulturtilbud, så flere borgere i Region Sjælland gør brug af dem.

2034 - Gode digitale rammevilkår på landet

I 2034 har Region Sjælland Danmarks bedste digitale rammevilkår i landdistrikterne.

Kvaliteten af og adgangen til internet er afgørende for at borgere og virksomheder vælger at flytte til Region Sjællands landdistrikter. Frem mod 2034 vil vi arbejde for, at Region Sjælland har Danmarks bedste digitale rammevilkår med adgang til gigabit-hastigheder for alle borgere og virksomheder.

I 2023 havde 98% af husstande og virksomheder i Region Sjælland adgang til bredbånd på mindst 100/30 Mbit/s download og upload. 91% havde adgang til 1/1 Gbit/s.



”Udover at gøre noget godt for tilflytningen og borgernes livskvalitet, kan kulturaktiviteterne også bidrage til områdets økonomi ved at tiltrække turister og besøgende, skabe arbejdspladser og handel og sikre indkomst til kulturaktørerne”

Morten Frølund
Ph.d.-studerende ved Center for
Landdistriktsforskning

Vikingefestival på Trelleborg ved Slagelse. Foto: Destination Sjælland

DEN KOMPETENTE REGION

T
E
M
A

Borgerløfte #3
Flere borgere får en
uddannelse tæt på

DM i Skills 2023. Foto: Søren Schnoor, SkillsDenmark

MERE UDDANNELSE TIL FLERE

Drømmeuddannelsen findes i Region Sjælland. Her er korte, mellemlange og lange videregående uddannelser inden for stort set alle brancher og fagområder. Sigter man efter svendebrevet er her en bred palette af erhvervsuddannelser. Studenterhuen kan opnås på et af regionens mange gymnasiale tilbud. Søger man som ung eller voksen at opkvalificere sine kompetencer eller måske tage en hel uddannelse, så tilbyder professionshøjskolen, erhvervsakademiet, VUC'erne og universiteterne gode muligheder for videre uddannelse.

Foruden kvalitetsuddannelser byder Region Sjælland på studiemiljøer, som ofte er mindre og mere nære end dem i landets største studiebyer. Mange af regionens uddannelser er placeret i de mindre provinsbyer, tæt på de unge, og har et tæt samspil med de omkringliggende arbejdspladser. Det skaber lokal tilknytning for de studerende, styrker praksisforståelsen og bygger bro til arbejdslivet.

De gode uddannelsesmuligheder betyder, at Region Sjælland allerede har mange dygtige hænder og kloge hoveder. Men med færre unge i fremtiden og massiv mangel på særligt faglærte og arbejdskraft inden for velfærdsprofessionerne, STEM og den bæredygtige udvikling, er der behov for endnu flere.

Samtidig har mange 20-30 årige i regionen haft svært ved at fortsætte på en uddannelse efter grundskolen. Denne gruppe har brug for en hjælpende hånd for at komme godt videre i uddannelse og job.

Sammen skal vi arbejde på at skabe mere uddannelse til flere, så endnu flere opnår de kompetencer, der er brug for - Nu og i fremtiden.



REGION SJÆLLAND VIL

Løfte uddannelsesniveaut så flere får en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Øge rekrutteringen til de uddannelser, hvor der er særlig mangel (velfærds-, STEM- og bæredygtighedsområdet).

Synliggøre det attraktive ved uddannelsesmiljøerne, så flere vælger at tage deres uddannelse i regionen.

Foto: AdobeStock

Centrale potentialer i Region Sjælland

Unge voksne uden uddannelse er en uudnyttet ressource

Region Sjælland har mange ufaglærte unge voksne. De udgør en uudnyttet ressource for arbejdsmarkedet. Med de rette indsatser kan vi sikre, at flere får en relevant uddannelse, der matcher behovet for arbejdskraft.

Det særlige sjællandske studiemiljø

Studiemiljøerne i Region Sjælland har et særligt DNA. De er ofte små, præget af nærhed og stærkt forankret i lokalområdet. Ved at synliggøre det unikke og særegne studieliv, som regionen kan tilbyde, er der potentiale for at tiltrække og fastholde flere unge i regionen.

Udvikling af styrkepositioner

I Kalundborg er det lykket at opbygge en styrkeposition inden for Life science. Uddannelserne matcher områdets behov for arbejdskraft inden for bioteknologi. Virksomhederne kan nu tiltrække højt specialiserede medarbejdere. Det viser, at der er potentiale for at udvikle flere styrkepositioner i Region Sjælland.

Centrale udfordringer i Region Sjælland

Lavt uddannelsesniveau

Region Sjælland har det laveste uddannelsesniveau blandt alle regionerne i landet. Den største andel af 15-64 årige er ufaglærte (38%), og andelen af borgere med en lang videregående uddannelse er kun omkring halv så stor (7%) som andelen på landsplan.

Mange unge flytter væk for at studere

Flere borgere flytter til Region Sjælland end væk fra regionen. Men hvert år flytter flere tusinde unge ud af regionen. De fleste har afsluttet en gymnasial uddannelse og forlader regionen for at starte på en videregående uddannelse i større byer uden for regionen.

Faldende ungdomsårgange

I 2030 vil der være 18% færre 15-17 årige i Region Sjælland sammenlignet med i 2022. Det er en reduktion, der svarer til over 200 gymnasieklasser. Færre unge kan true uddannelsesdækningen i regionen, fordi elevgrundlaget mindskes.

28%

Af de 25-årige i Region Sjælland har ikke fuldført en ungdomsuddannelse.

+4000

20-24 årige flytter årligt væk fra Region Sjælland.

101

Forskellige videregående uddannelser findes i Region Sjælland fordelt på otte byer.

”Der skal være et fokus på at få flere studerende til at blive i regionen, og gøre det attraktivt i samspil med virksomhederne”

Rasmus Frimodt
Rektor, Zealand Sjællands
Erhvervsakademi





DETVIL

Flere borgere skal sikres uddannelser og kompetencer til den grønne omstilling

Der skal være fokus på at tiltrække flere unge til uddannelser, der understøtter den grønne omstilling i Region Sjælland. Samfundet har brug for grønne og bæredygtige løsninger.

Det kræver, at flere tager en teknisk erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse inden for STEM-fagene: Naturvidenskab, teknik, ingeniørfag eller matematik.

Regionale virksomheder og den offentlige velfærd skal sikres mere kvalificeret arbejdskraft

For at imødekomme efterspørgslen på kvalificeret arbejdskraft er det nødvendigt, at alle, der kan, får en kompetencegivende uddannelse. Der mangler faglærte, specialister og højtuddannet arbejdskraft til de regionale styrkepositioner.

Region Sjællands uddannelsesstilbud skal udvikles, så de matcher kompetencebehovet hos virksomheder og på velfærdsområdet. Herudover skal regionens gode muligheder for at bo og leve være med til at tiltrække flere kvalificerede medarbejdere fra ind- og udland.

Uddannelserne skal være attraktive og fleksible for unge og voksne i hele regionen

Der er brug for mere uddannelse til flere i Region Sjælland. Region Sjællands unge skal kende de mange uddannelsesstilbud og finde det attraktivt at tage deres uddannelse i regionen. De sjællandske studiemiljøer skal styrkes, og der skal sikres mere sammenhængende, og fleksible uddannelser, der har fokus på trivsel og tilhørsforhold.

Der er brug for fleksible uddannelsesmuligheder, der gør det nemmere at uddanne sig hele livet, så flere kan opnå selvforsørgelse og stabil tilknytning til arbejdsmarkedet.



Foto: Zealand Sjællands Erhvervsakademi



Foto: Artem Podrex, Pexels

STRATEGISKE MÅL

Region Sjælland har to strategiske mål på uddannelsesområdet frem mod 2034. De strategiske mål er pejlemærker, som vi styrer efter i de konkrete handleplaner for regionale udviklingsmidler og i de partnerskaber og indsatser, som Region Sjælland igangsætter, støtter og deltager i.

2028 - Mere veluddannet arbejdskraft

I 2028 tager flere en kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse i Region Sjælland. Flere opkvalificeres løbende i deres arbejdsliv, så de vedvarende har de kompetencer, der er brug for.

I Region Sjælland er uddannelsesniveaut lavt sammenlignet med landsgennemsnittet. I dag har Region Sjælland 38% ufaglærte 15-64 årige. Frem mod 2028 skal andelen af ufaglærte nedbringes til 36%, så Region Sjællands andel af ufaglærte er på niveau med resten af Danmark.

2034 - Flere unge med en uddannelse

I 2034 har 85% af de 25-årige i Region Sjælland en ungdomsuddannelse - mod 72% i 2023.

I Region Sjælland er der for mange unge, som ikke kommer videre i uddannelsessystemet efter grundskolen. Frem mod 2034 skal 85% af de 25-årige i Region Sjælland derfor have en ungdomsuddannelse.

”Det er vigtigt, at vi i regionen er selvforsynende, når det kommer til de uddannelser, der er brug for på Region Sjællands arbejdsmarked. Vi skal samarbejde på tværs af uddannelsesinstitutioner – og med virksomheder, kommuner og regionen – så vi får skabt det rigtige uddannelseslandskab.

Uddannelse skal understøtte regionens udvikling og skal tilbyde de bedste uddannelsesmuligheder til regionens borgere, både de unge og de lidt ældre”.

Camilla Wang
Rektor, Professionshøjskolen Absalon



DM i Skills 2023. Foto: Lasse Lagoni, SkillsDenmark

DEN SAMMENHÆNGENDE REGION

T
E
M
A

Borgerløfte #12
Infrastrukturen styrker borgernes
mobilitet med grønne transportløsninger

Lokaltog på Stevns. Foto: Stevns Kommune

GRØN OG ATTRAKTIV MOBILITET

Overalt i Region Sjælland findes muligheder og oplevelser. Uanset hvorhen man skal rejse, er det ambitionen at sikre attraktive og klimavenlige betingelser for den trafik, som binder regionen sammen.

Geografisk består Region Sjælland af spredte købstæder, landsbyer og landområder tæt på hovedstaden. Vi er den region i Danmark, hvor pendlerne transporterer sig længst til arbejde eller uddannelse.

Fremkommeligheden i den daglige trafik er derfor helt afgørende for at skabe lige adgang til job, uddannelsesmuligheder, fritidsaktiviteter, handelsliv og sundhedstilbud. Regionens vejnet og mange regionale buslinjer og lokalbaner er en livsnerve for mange lokalsamfund.

For nogle kan det være en udfordring at tage tog, bus eller cykel i dagligdagen, og bilen er ikke altid et bedre alternativ, når der er tung trafik på vejene. På grund af de lange afstande og rejsetider i regionen kan det være svært for virksomhederne at tiltrække arbejdskraft og for den enkelte at få hverdagen til at hænge sammen.

For at Region Sjælland kan have levende lokalområder både i land og by samt gode forhold for pendlere, er det vigtigt, at vi samarbejder for at forbedre infrastrukturen og udvikler smarte, attraktive og grønne mobilitetsløsninger.



REGION SJÆLLAND VIL

Skabe fleksible og sammenhængende mobilitetsløsninger sammen med borgere, uddannelser og virksomheder.

Sætte fart på den grønne omstilling af busser og lokaltog.

Forbinde regionens trafikale knudepunkter, så det er hurtigt og nemt at transportere sig i hele regionen.

Centrale potentialer i Region Sjælland

Fremtidens elbiler, busser og tog gør det attraktivt at rejse grønt

Både vejnet, statsbaner og lokalbaner bliver opgraderet i disse år. Muligheden for at oplade el-køretøjer udbredes til flere dele af regionen. Togbetjeningen bliver hurtigere og mere pålidelig og moderne elektriske busser forbedrer kvaliteten i den kollektive trafik.

Nye digitale løsninger forbedrer mobiliteten

Digitale løsninger baner vejen for en ny type mobilitet, som vil fungere bedre end den traditionelle rute-trafik. Samkørsel, delekøretøjer og fleksibel behovsdrevet transport kan supplere busser og tog – især uden for byerne, hvor den kollektive trafik har svære vilkår.

Mobilitet starter med lokalt engagement

Lokale ildsjæle er optaget af at løse de trafikale udfordringer i Region Sjælland. Offentlige myndigheder, civilsamfund, erhverv og trafikelskaber samarbejder om at skabe lokalt forankrede og borgernære mobilitetstilbud.

Centrale udfordringer i Region Sjælland

Stigende vejtrafik udfordrer den grønne omstilling af transporten

Region Sjællands klimaregnskab viser, at CO²-udledninger fra regionens transport er uændret fra 2010 og frem til 2018. Selvom bilerne bliver grønnere, stiger antallet af biler i regionen og der køres længere strækninger.

Færre passagerer i den kollektive trafik

I 2023 var passagertallet i den kollektive trafik 10% lavere end før coronakrisen. Både kommunale og regionale buslinjer nedlægges, når økonomien ikke hænger sammen. Færre afgangene går udover passagertallet i de resterende busser og tog. På den måde skabes en ond spiral, som udfordrer opretholdelsen af sammenhængende kollektiv trafik i regionen.

Lange afstande på tværs af land og by udfordrer tilgængeligheden

Region Sjællands borgere er dem, der pendler længst i Danmark. I 2021 havde over 60.000 beskæftigede i Region Sjælland over 50 km til arbejde. De lange pendlerafstande gør sig også gældende for unge på regionens uddannelser. Det giver udfordringer med trængsel og svær tilgængelighed.

70%

Af borgernes bilture i Region Sjælland er ærinde- og fritidskørsel.

+100.000

Pendler dagligt mellem Region Sjælland og Region Hovedstaden.

62%

Af passagererne i den kollektive trafik er unge under 30 år.

”God uddannelsespolitik er også at skabe effektive og sammenhængende transportsystemer for de unge”

Fie Illum Jessen
arbejdsmarkedschef i Køge
Kommune og tidligere campus-
koordinator for CAMPUS Køge



Motorvej på Sjælland. Foto: Colourbox

DETVIL

Mobilitet og grøn omstilling skal gå hånd i hånd

Vi vil styrke de grønne transportvaner og udrulle grønne drivmidler i Region Sjællands transport. Regionens bus-, tog- og biltrafik skal være klimaneutral og emissionsfri. Derfor satser vi på en ambitiøs omstilling til elektriske transportformer.

Vi vil samtidigt arbejde for, at adgang til egen bil ikke er en forudsætning for at bo og være ung i Region Sjælland. Derfor skal vi skabe et stærkt samspil mellem bus, tog, (el) cykel og samkørsel.

En sammenhængende infrastruktur skal fremtidssikre regionen

Den trafikale infrastruktur i Region Sjælland skal forbedres og udbygges. Både så den er sammenhængende, attraktiv og tidssvarende for borgere og virksomheder. Det forudsætter gode vejforbindelser og parkeringsforhold, som understøtter fremtidig vækst og udvikling.

Busser og tog skal forbinde de store trafikale knudepunkter i det kollektive hovednet i hele Region Sjælland. Mellem byerne skal borgerne mødes af pålidelig service fra morgen til aften. Et attraktivt hovednet skal afhjælpe trængslen på vejene samt sikre, at der er økonomi til de mindre busruter og togafgange. De er ofte en livsnerve for borgerne i landdistrikterne.

Borgerne skal opleve trafikal tilgængelighed

Veje, stier og jernbaner skal binde Region Sjælland sammen på tværs af land og by. Vi skal huske både pendlere og fritidsrejsende – og gøre det nemt at færdes uanset alder.

De steder hvor den kollektive trafik har svære vilkår, vil vi gennem lokale partnerskaber udvikle nye, fleksible mobilitetsløsninger. Det skal øge tilgængeligheden, så det er nemt og hurtigt at komme til uddannelse, arbejde og fritidsinteresser, samt til regionens hospitaler og sundhedstilbud.





Foto: Region Sjælland

STRATEGISKE MÅL

Region Sjælland har to strategiske mål for den kollektive trafik frem mod 2034. De strategiske mål er pejlemærker, som vi styrer efter i de konkrete handleplaner for regionale udviklingsmidler og i de partnerskaber og indsatser, som Region Sjælland igangsætter, støtter og deltager i.

2030 - Maksimalt én times rejsetid på tværs af Sjælland

I 2030 skal rejsetiderne på af tværs Sjælland være højst én time.

Det skal være attraktivt, nemt og hurtigt at bruge den kollektive trafik i Region Sjælland. Den sjællandske timemodel er en ambition om, at det maksimalt må tage én time med toget fra Kalundborg og Nykøbing Falster til København. I 2030 skal vi være tæt på at have realiseret timemodellen.

Samtidig vil vi undersøge, om timemodellen kan udbredes til flere dele af Sjælland og omfatte vejnet, bus og lokalbaner. Timemodellen skal øge antallet af rejsende på tværs af regionen samt til og fra hovedstaden.

2034 - 100% grøn kollektiv trafik

I 2034 kører alle Region Sjællands busser, lokaltog og flextrafik klimaneutralt og emissionsfrit.

Vi skal understøtte, at flere borgere i Region Sjælland rejser grønt og miljøvenligt. Region Sjællands dieselbusser og dieseltog skal udskiftes med grønt materiel. Vi skal også omstille regionens flextrafik, så alle i Region Sjællands offentlige og egne trafiktilbud kører klimaneutralt og emissionsfrit i 2034.



”Vi skal følge med udviklingen og fremtidens udfordringer. Der kan opstå nye krav til transport, kollektiv trafik, infrastruktur og lignende, og der skal vi være foran og forudse de behov, før de opstår”

Heino Knudsen
Formand for Regionsrådet, Region Sjælland

Udendørs træningsfaciliteter ved Roskilde. Fotograf Ulrik Jantzen for Movia

DEN GRØNNE REGION

T
E
M
A

Borgerløfte #10
Borgerne møder
bæredygtige løsninger
tæt på

Vindmøller i Region Sjælland. Foto: Gert Ellegaard

GRØNNE LØSNINGER PÅ FREMTIDENS UDFORDRINGER

Vi har et fælles ansvar for at passe på vores klima, natur og miljø.

Klimaforandringerne bliver mere og mere tydelige med ekstremt vejr som tørke, skybrud og oversvømmelser. Det rammer også Region Sjællands byer og borgere.

Køge bugt, Korsør, Vordingborg og Sydvest Lolland er områder, som er i risiko for at blive oversvømmet. Her, og i resten af regionen, er det afgørende med grønne og holdbare løsninger, der kan forebygge klimaforandringerne og skabe tryghed for borgerne i de udsatte lokalsamfund.

Region Sjælland er storleverandør af råstoffer som sand, grus og sten til anlægs- og byggeprojekter på hele Sjælland. Det er ikke uden konsekvenser. Vi løber tør for visse råstoffer i undergrunden inden for en 30 årig periode, og indvindingen i råstofgravene belaster naturen og klimaet og er til gene for de borgere, som bor tæt på.

Vand er en anden kostbar naturressource, vi skal værne om og bruge med omtanke. Grundvandet er overudnyttet i store dele af regionen, og flere steder er pesticider, PFAS og andre forureningskilder en trussel mod vores drikkevand og borgernes tryghed og sundhed.

For at sikre en bedre balance mellem mennesker, miljøet og klimaet, må vi samarbejde på tværs af interesser om skabe de nødvendige grønne løsninger og forandringer for fremtiden.



REGION SJÆLLAND VIL

Reducere CO2-udledning og styrke grøn omstilling indenfor arealanvendelse, klimatilpasning og vedvarende energi.

Bekæmpe forurening af drikkevandet og skabe mere natur og biodiversitet.

Mindske forbruget af råstoffer og øge genanvendelsen af naturressourcer.

Centrale potentialer i Region Sjælland

Udvikling af en grøn fødevareregion

Ca. 70% af Region Sjællands areal dyrkes. Andelen er væsentlig højere end landsgennemsnittet.

Det giver unikke muligheder for at fremme produktionen af mere bæredygtige fødevarer i regionen. Offentlige og private køkkener kan aftage mere klimavenlige råvarer og dermed bidrage til den grønne omstilling.

Natur, biodiversitet og rekreative muligheder på store områder

Hvert år frigiver Region Sjælland ca. 100 hektar færdiggravede råstofgrave. Det er store og særlige arealer, som kan fremme biodiversitet og skønne naturområder. Og det er arealer, som kan give rekreative muligheder for regionens borgere og besøgende.

Power-to-X, kan blive en drivkraft for brug af rensset spildevand i stedet for rent grundvand

Vand skal under alle omstændigheder renses, før det kan benyttes i det fremtidige energisystem Power-to-X. Det kan øge behovet for samarbejde mellem offentlige og private aktører i vandsektoren, så vi formår at bruge spildevand i Power-to-X, så der spares på den knappe grundvandsressource i Region Sjælland.

Centrale udfordringer i Region Sjælland

Overbelastning af El-nettet

På Lolland-Falster og Sydsjælland produceres der i dag mere strøm, end der forbruges. En tendens der forventes at fortsætte. Samtidig stiger forbruget i de tættere befolkede områder i regionen, og der skabes en overbelastning af nettet, når energien skal transporteres gennem systemet.

Færre råstoffer i fremtiden og flere gener for borgerne

Råstoffer findes i Region Sjælland men i en begrænset mængde. Det stiller krav til, hvordan vi bruger særligt de jomfruelige råstoffer på en ansvarlig og cirkulær måde. Samtidig rykker graveområderne efter råstoffer tættere på beboelser og skaber gener for de borgere, som bor tæt på.

Mangel på alternativer til rent vand

Der er et stort behov for rent vand til borgere og virksomheder. Grundvandet er derfor overudnyttet i store dele af regionen- og herud-over er det forurenset med pesticider mange steder. Samtidig forventes det, at den grønne omstilling vil øge presset med behovet for store mængder af ultrarent vand til nye grønne teknologier som eksempelvis Power-to-X.

”Vi skal fortsætte med at omlægge Region Sjællands udtjente råstofgrave til nye naturområder. Når vi graver efter grus omdannes intensivt dyrket landbrugsarealer til næringsfattige naturarealer og klarvandede ferskvandssøer. Det giver et stort løft til biodiversiteten, da fortrængte dyre- og plantearter finder gode livsbetingelser i de forladte grave”

Lars Møller Nielsen
Teknisk chef, NCC Industry A/S

5

kommuner i Region Sjælland er udpeget som risikoområder for oversvømmelser. Det er Greve, Solrød, Køge, Slagelse og Lolland kommune.

80%

af den indvinding af råstoffer som sker på land i hele Sjælland indvindes i Region Sjællands geografi.

75%

af de 12 grundvandområder, der findes i Region Sjælland er enten en fuldt- eller overudnyttet ressource.

Vanddråber på blad. Foto: Pixabay

Helhedsorienterede og holdbare løsninger for vores miljø, natur og klima

Vi skal styrke den grønne omstilling og bruge vand og råstoffer med omtanke. Det kræver, at vi fremmer grønne løsninger indenfor klimatilpasning, indvinding af råstoffer, vedvarende energi og grundvandsbeskyttelse, så de begrænsede arealer i regionen udnyttes koordineret og helhedsorienteret. Det skal fremtidssikre Region Sjællands naturområder og biodiversitet, øge genanvendelsen og reducere CO2-udledningen.

Økonomiske interesser og hensynet til natur, miljø og klima skal tænkes sammen

Region Sjælland skal frigøre sig fra høje energipriser og være nettoeksportør af lokalproduceret, vedvarende energi. Mulighederne i den grønne omstilling skal vi udnytte til at skabe nye arbejdspladser og bæredygtige løsninger. Og ved anlægsprojekter skal vi øge incitamentet til at genanvende materialer på stedet og transportere mindre.

Rent vand er en kostbar ressource og skal i højere grad bruges til drikkevand, mens der skal findes alternativer til øvrige formål. Samtidig skal vi understøtte opkøb af færdiggravede råstofarealer til brug for særlige naturtyper og rekreative formål.

Borgerne skal have gavn af den grønne omstilling og naturressourcerne

Brugen af naturressourcer, såsom råstoffer, vand og energi skal koordineres klogt og anvendes, så de gavner flest. Borgerne skal have adgang til rent vand og lokal, grøn energi, som er til at betale.

Der er brug for at styrke borgernes engagement til de lokale vandforsyninger, så det er attraktivt at benytte og beskytte den tilhørende jord. Samtidig skal den grønne omstilling skabe nye muligheder og naturværdier i landdistrikterne. Og de steder, hvor klimaforandringerne kan ramme, skal vi fremtidssikre vores udsatte boligområder og lokalsamfund.





Ladestander ved Regionshuset i Sorø
Foto: Jesper Lambert Nielsen, Region Sjælland

STRATEGISKE MÅL

Region Sjælland har tre strategiske mål for, hvordan vi styrker den grønne omstilling mål frem mod 2032. De strategiske mål er pejlemærker, som vi styrer efter i de konkrete handleplaner for regionale udviklingsmidler og i de partnerskaber og indsatser, som Region Sjælland igangsætter, støtter og deltager i.

2030 - Mindre CO2

I 2030 er udledningen af CO2 i Region Sjælland reduceret med 70%.

Udledningen af CO2 skader klimaet og medfører katastrofale forandringer for vores klode. Region Sjælland vil styrke den grønne omstilling, så vi i 2030 har reduceret CO2-udledningen med 70 % i forhold til niveauet i 1990.

2030 - Mere genanvendelse af plastik

I 2030 er genanvendelsen af plastik i Region Sjælland øget til 55%.

Plastik forurener naturen og er til skade for vores miljø og klima. Frem mod 2030 vil Region Sjælland genanvende 55 % af plastemballage. Det svarer til EU's målsætning på området.

2032 - Bedre genanvendelse af råstofressourcerne

I 2032 skal 20% af Region Sjællands råstofforbrug være dækket af genanvendte råstoffer og alternative materialer. Hvis vi også skal have ressourcer nok i fremtiden til byggeri og anlægsprojekter, er der behov for at reducere forbruget af de primære råstoffer som sand og grus.

Frem mod 2032 skal vi fremme cirkulær økonomi og genanvendelse, så 20% af Region Sjællands råstofforbrug kommer fra alternative materialer som eksempelvis overskudsjord og byggeaffald.



*”Klimaet har brug
for en hurtig dekarbonisering
og en dyb
systemtransformation”*

Tue Damsø
Seniokonsulent, Concito

DEN INTERNATIONALE FEMERN BÆLT REGION

T
E
M
A

Borgerløfte #3
Flere borgere får
en uddannelse tæt på

Borgerløfte #11
Borgerne oplever en
attraktiv og grøn region

Borgerløfte #10
Borgerne møder bæredygtige løsninger tæt på

Borgerløfte #12
Infrastrukturen styrker
borgernes mobilitet med
grønne transportløsninger

Tunnelportalen i Danmark. Illustration: Femern A/S

EN GRÆNSEREGION SOM VIL VÆKST OG UDVIKLING

I 2029 står Femern Bælt-forbindelsen klar, og Region Sjælland får landfast grænse til Tyskland. Til den tid vil turen over Femern Bælt tage 7 minutter med tog og 10 minutter med bil. Det betyder, at Region Sjælland får en grænsegeografi, der ligger i hjertet af Europa.

I Region Sjælland ser vi Femern Bælt-forbindelsen som løftestang for hele geografien. Forbindelsen giver helt nye vækst- og udviklingspotentialer, som vi i fællesskab skal gribe og omsætte til gavn for regionens borgere og virksomheder.

Femern Bælt-forbindelsen afkorter rejsetiden. Men for at borgerne kan udnytte de mange muligheder, skal vi gøre det nemt og tilgængeligt at bevæge sig på tværs af den dansk-tyske grænse uden unødige barrierer. Vi ser ind i en fremtid, der tilbyder nye måder at rejse på og hvor unge mennesker i praksis vil opleve, at de får adgang til en bredere vifte af uddannelsesmuligheder i grænseregionen. De grønne styrkepositioner vi har i regionen skal forstærkes. Der bliver helt nye muligheder for at forbinde grønne brancher og virksomheder, så de kan levere cirkulære og grønne løsninger til omverdenen. Vi ser et arbejdsmarked, der reelt kan blive langt større, hvis vi kommer i mål med at sikre let bevægelighed af både arbejdskraft og viden.

For at lykkes med at skabe varig udvikling, som rækker længere end gevinsterne ved anlægsfasen, er det afgørende, at borgere og virksomheder oplever de mange fordele, der knytter sig til én samlet Femern-geografi. Den positive udvikling er godt i gang. Men der er brug for et vedholdent fokus samt virksomme og langsigtede indsatser for at indfri de mange potentialer - når to geografier vokser sammen til én.



REGION SJÆLLAND VIL

Sikre en integreret grænsegeografi, hvor borgere, virksomheder og ydelser kan bevæge sig gnidningsløst.

Bygge mental og kulturel bro til Tyskland med fremspringet af den faste Femern-forbindelse.

Skabe en klimaneutral og emissionsfri transportkorridor.

Centrale potentialer i Region Sjælland

En dynamisk grænsegeografi med tilgængelighed og sammenhæng

Med 7-10 minutters rejsetid over Femern Bælt øges interaktionen på tværs. Borgernes mulighed for, og adgang til uddannelse, arbejde og oplevelser på tværs af grænsen øges markant. Samtidig øges mulighederne for virksomhedsrettede samarbejder.

Varige udviklingsperspektiver

Beslutningen om fastholdelse af produktionsfaciliteterne i Rødby bevarer både direkte og afledte jobs i geografien. Det vil sikre øget bosætning, fastholdelse af viden og udbygning af tilbud til borgerne.

Øget samspil med grønne brancher.

De grønne brancher står stærkt på såvel dansk, som tysk side og er et erhverv i vækst. 35% af danske virksomheder inden for cirkulær økonomi var i 2021 placeret i Region Sjælland. Grænsegeografien kan blive pionerregion for den grønne omstilling med et stort behov for arbejdskraft med grønne kompetencer og know-how.

Centrale udfordringer i Region Sjælland

Mere end et springbræt

Den faste Femern Bælt-forbindelse forbinder to grænsegeografier, hvor vækst og udviklingsraterne er lavere end de nationale gennemsnit. Geografien skal yde en målrettet indsats, hvis der skal skabes mere end en transitkorridor på vej til og fra det europæiske kontinent og metropolerne.

Tekniske grænsebarrierer

Integration og sammenhængskraft over Femern Bælt er afhængig af udefra givne rammer, som nationale lovgivninger og fastsættelse af takst for gennemfart i den færdige tunnel. Det kræver indsats og vilje på mange niveauer at fjerne tekniske barrierer, så de ikke bliver en stopklods for udviklingen.

Sprog og eksport

Sproget er et centralt værktøj og en vigtig markør for samarbejdet med Tyskland. I Danmark er det tyske sprog i frit fald og ofte en barriere for samarbejde. Tyskland er Danmarks største eksportmarked. Mere end 10.000 danske virksomheder eks-porterer til Tyskland, og står for ca. 115.000 danske arbejdspladser.

”Mit Englisch kommt man durch – mit Deutsch kommt man weiter. Sproget åbner døre og gør udebane til hjemmebane i samarbejdet med Tyskland”

Lykke Friis
Direktør for tænketanken Europa og fhv. minister

1 mia. kr

i afledte samfundsøkonomiske gevinster, som følge af den faste forbindelse over Femern Bælt fra 2030.

58%

stigning i antallet af rejser over Femern Bælt. Fra 8,6 til 13,6 mio. passagerer årligt i 2030.

204%

stigning i pendlerture over grænsen til og fra arbejde. Fra 400.000 til 1,2 mio. rejser årligt fra 2030.



Femern Bælt Regionen skal være et europæisk centrum for grønne løsninger

Vi vil anvende den faste forbindelse som løftestang til at gøre Nordeuropa emissionsfrit. Femern Bælt-forbindelsen forbedrer den østdanske transportakse markant og vil fra start reducere CO2-udledning massivt ved transport. Ambitionen er en klimaneutral og emissionsfri transportkorridor, hvor også tung transport omstilles til skinner, el og brint.

Vi vil samtidig understøtte grænsegeografiens potentiale til at blive en pionerregion for den grønne omstilling, der kan udvikle løsninger til hele verden. Støtte aktivt op om nye teknologier til den grønne omstilling og binde grøn viden sammen på tværs af grænsegeografien.

Udvikling, samhandel og innovation skal præge Femern Bælt Regionen

Vi vil nedbryde de barrierer, der forhindrer Femern Bælt-byggeriet i at slå helt igennem som katalysator for vækst og udvikling. Den forbedrede infrastruktur skal øge mobiliteten på tværs af grænsen for både pendlere, virksomheder og unge under uddannelse. Der skal skabes smidige overgange og den kollektive transport skal være sammenhængende og attraktiv. Vi vil udvikle det grænseoverskridende arbejdsmarked samt understøtte udveksling af viden og innovative netværk. Samtidig vil vi intensivere samarbejdet mellem videninstitutioner og arbejde for sproglige og kulturelle kompetencer, som regionens virksomheder efterspørger.

Vi skal skabe flere muligheder for uddannelse, arbejde og oplevelser på tværs af grænserne

Vi vil skabe en integreret grænseregionen for alle. Borgere i Tyskland og Danmark skal gnidningsløst kunne tage en uddannelse, arbejde og opleve uden at skele til grænsen. Vi vil sikre gode forbindelser mellem de aktører, der arbejder fokuseret på at skabe lige adgang for borgere og virksomheder. Vi vil understøtte samarbejder og netværk, der er med til at bygge mental og kulturel bro på tværs af geografien. Geografiens borgere skal opleve, at mulighederne bliver flere i takt med, at flere aktører og destinationer rykker fra fjerne til nære.





STRATEGISKE MÅL

Region Sjælland har to strategiske mål for, hvordan vi styrker Femern Bælt regionen frem mod 2034. De strategiske mål er pejlemærker, som vi styrer efter i de konkrete handleplaner for regionale udviklingsmidler og i de partnerskaber og indsatser, som Region Sjælland igangsætter, støtter og deltager i.

2025 - Sammenhængende mobilitet over Femern Bælt

I 2025 er der vedtaget en ambitiøs køreplan for trafikbetjening over Femern Bælt.

Femern Bælt-forbindelsen bliver et trafikalt knudepunkt, som skal servicere såvel den Nordeuropæiske som den lokale og regionale geografi og binde geografierne sammen. Der skal sikres mobilitetsløsninger, som gør transporten over grænsen både attraktiv, tilgængelig og så billig som muligt.

2034 - En integreret grænseregion

I 2034 er Femern Bælt regionen en velfungerende grænseregion for både borgere og virksomheder, hvor landegrænsen ikke udgør en barriere for vækst og udvikling.

I 2034 har antallet af pendlerture over Femern Bælt passeret trafikprognosens estimerede 2,3 mio. Samarbejdet på tværs af grænsen er intensiveret på alle niveauer. Flere unge færdiggør deres uddannelse på tværs af grænsen, og de to arbejdsmarkeder er blevet sammenkoblet til ét. Det reducerer flaskehalse på arbejdsmarkedet og bidrager til øget bosætning og investeringer i Region Sjælland.



”Vi skal lære at vokse sammen som region. Vi kommer jo til at ligge lige midt smørhullet mellem Hamburg og Stockholm, og det er et attraktivt sted at være. Det er ikke Danmark eller Tyskland, der vinder, men Danmark OG Tyskland”

Claus Ruhe Madsen

Ministerium for Videnskab, Trafik, Arbejde, Teknologi og Turisme, delstaten Slesvig-Holsten

Citizens Days, Fehmarnbelt Days 2023. Foto: Nikolaj Lindegaard Helms, Region Sjælland

SÅDAN LAVER VI REGIONAL UDVIKLING

Region Sjælland tager ansvar for at drive den regionale udvikling fremad. Vi samarbejder på flere niveauer og med forskellige tilgange. På den måde indfrier vi regionens mange potentialer og skaber de nødvendige forandringer, der er brug for nu og i fremtiden.

Sammen med private og offentlige aktører, regionens borgere og nationale og internationale partnere, er vi med til at skabe en region, hvor det er attraktivt at bo, uddanne sig, arbejde og drive virksomhed.

Strategiske partnerskaber

Samarbejde i stærke partnerskaber er en forudsætning for at udvikle Region Sjælland og omsætte strategiens politiske ambitioner og mål til konkrete initiativer og indsatser.

Administrative grænser skal ikke være en barriere for udviklingen af en stærk region. Vi indtager derfor en aktiv rolle i at opsøge nye projekter og samarbejdsmuligheder, som vi kan træde ind i og bidrage til at styrke på tværs af grænser, sektorer og interesser,

Vi rækker ud til relevante partnere lige fra kommuner, interesseorganisationer og lokale foreninger til trafiksselskaber, uddannelsesinstitutioner, lodsejere, forsyningselskaber, kulturaktører og mange flere.

Ambitionen er at gøre en mærkbar og synlig forskel for borgerne i Region Sjælland. For at lykkes trækker vi på hinandens styrker, lokale kendskab, ressourcer og behov til at udvikle regionen. Det er brug for meget politisk vilje og mod for at skabe den positive udvikling.



Conference Day, Fehmarnbelt Days 2023. Foto: Johnny Wichmann



Fundraising og rådgivning

Det kan være en stor udfordring at gennemføre forsknings- og udviklingsprojekter – eller at finde de rette samarbejdspartnere og sikre finansiering til sine projektaktiviteter.

Region Sjællands fondskontor har siden 2020 hjulpet med at skaffe ekstern finansiering via fonde og internationale udviklingspuljer. Det har været med til at løfte de indsatser og udviklingsprojekter, som regionen og dens samarbejdspartnere har sat i gang i regionen.

Foruden indsatser som Region Sjælland selv deltager aktivt i, bidrager fondskontoret med hjælp og vejledning til blandt andet foreninger, organisationer og andre aktører, som ønsker at realisere en projektide og skubbe på den regionale udvikling.

Internationale samarbejder

Med Femern-forbindelse mellem Danmark og Tyskland får vi rig mulighed for at skabe en attraktiv og integreret grænseregion, der rykker landene i Nordeuropa endnu tættere på hinanden. Sammen skal vi videreudvikle initiativer og synliggøre potentialer inden for bl.a. grønne løsninger, samhandel, uddannelse, kultur, arbejdsmarked og andre centrale dagsordener.

Region Sjælland deltager aktivt i de interregionale og internationale samarbejder vi er en del af, herunder:

- STRING som er en politisk medlemsorganisation, der repræsenterer 8 regioner, 5 byer og 14 millioner mennesker i området mellem Hamborg og Oslo.
- Greater Copenhagen som er en samarbejdsorganisation for vækst og udvikling i Nordens største metropolregion med 4,4 mio. indbyggere i Sydsverige og Østdanmark.
- Femern Bælt Komiteen som er et dansk-tysk samarbejde i Femern Bælt regionen i den nære geografi omkring Femern Bælt.
- EU's interreg-programmer som samarbejder på tværs af landegrænser om at løse økonomiske, sociale og miljømæssige udfordringer.

Læs mere om Regional Udviklings fondskontor og internationale samarbejder på regionsjaelland.dk

Udvikling sammen med borgerne

Region Sjælland er til for borgerne. Vi ønsker at få borgernes input til de områder, der direkte påvirker deres hverdag og høre om deres ønsker og drømme for den fremtidige udvikling af regionen.

Det skal være muligt for borgerne at påvirke de politiske beslutninger, så de indsatser og initiativer vi udvikler giver mening, værdi og tryghed for dem.

Borgerne skal have adgang til relevant information og viden om de valgmuligheder, som har konsekvenser for deres liv. Og den kommunikation og dialog vi har med borgerne skal være tydelig og involverende. Det er med til at mindske utrygheden, eksempelvis når det handler om forurening af vores jord og drikkevand. Den gode kommunikation øger samtidig borgernes interesse for at præge udviklingen for dem selv og deres medborgere.

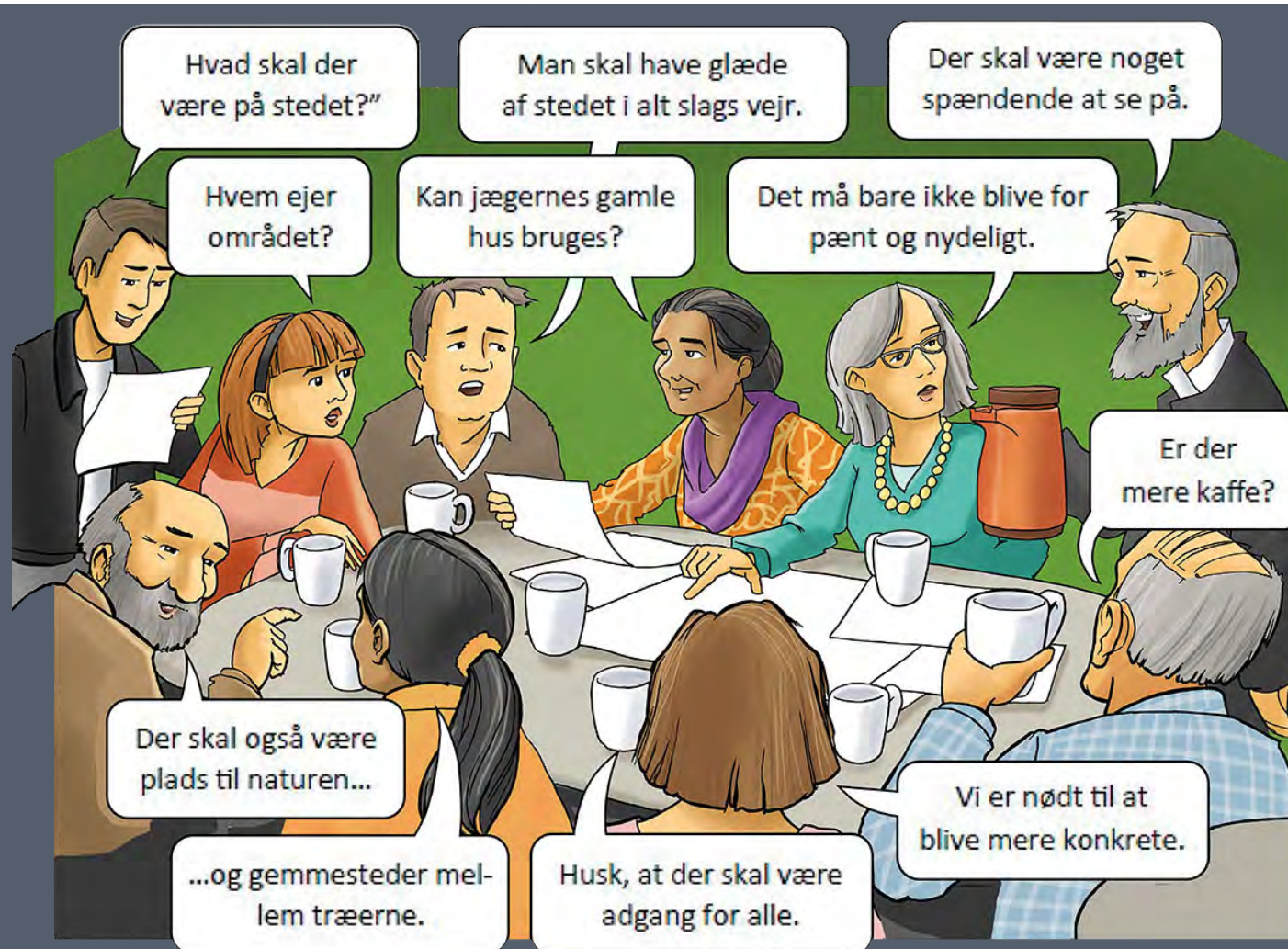
Region Sjælland afholder en lang række forskellige arrangementer, workshops og dialogmøder, der involverer borgerne i beslutningerne for den regionale udvikling. Det vil vi fortsætte med at gøre. Samtidig har vi en række nye tiltag i støbeskeen. Vi planlægger eksempelvis at lave en digital platform, hvor borgere kan komme med input, ønsker og drømme til kommende indsatser og projekter.



Handlingsplaner for strategien

Den regionale udviklingsstrategi følges op med handlingsplaner, der udpeger de konkrete indsatser og initiativer, som Region Sjælland vil støtte, sætte i gang og deltage i frem mod 2034.

Foto: Ulrik Jantzen



Fra 2020-2023 samarbejdede Region Sjælland med lokale aktionsgrupper, og kommuner om at skabe 17 udviklingsprojekter rundt om i regionens mindre byer. Projekterne blev til i tæt dialog med borgerne.

LAG Midt og Nordvestsjælland deltog i samarbejdet og fik udviklet en tegneseriefortælling om, hvordan et projekt opstår, realiseres og forankres lokalt i samspil med borgernes ideer og drømme.

Illustration: Hans Ole Herbst

REGION
SJÆLLAND



- vi er til for dig

Observatoriet i Brorfelde – en naturvild sciencepark midt på Sjælland.
Foto: Thomas Mørkeberg

2.6

**Orienteringssag: Reduktion af Region Hovedstadens
bidrag til Greater Copenhagen EU Office**

Til:

Københavns Universitet,
Danmarks Tekniske Universitet
Copenhagen Business School,
Roskilde Universitet,
Region Hovedstaden,
Region Sjælland,
KKR Hovedstaden,
KKR Sjælland,
Københavns Kommune

Bruxelles 24-10-2023

Indkaldelse til skriftlig ekstraordinær generalforsamling i Greater Copenhagen EU Office

Kære repræsentanter for kommuner, universiteter og regioner i Greater Copenhagen EU Office.

På opfordring fra Region Hovedstaden og efter aftale med bestyrelsesformanden følgende:

Hermed indkaldes til skriftlig ekstraordinær generalforsamling i Greater Copenhagen EU Office den 14. november 2023 i henhold til vedtægternes §4, stk. 4 med det formål at godkende en vedtægtsændring, som er foreslået af Region Hovedstaden. Dagsorden er bilagt.

Bemærk venligst, at i henhold til vedtægternes §4, stk. 6 forudsætter beslutninger ved skriftlig generalforsamling enighed mellem regioner, kommunekontaktråd, vidensinstitutioner og Københavns Kommune. Endvidere skal ifølge stk. 7 ved skriftlig generalforsamling udarbejdes beslutningsreferat på baggrund af regionsrådenes, kommunekontaktrådernes, vidensinstitutionernes og Københavns Kommunes **skriftlige tilkendegivelser til dagsordenen**, som efter formandskabet godkendelse udsendes til medlemmerne.

Hvis du har spørgsmål, er du velkommen til at kontakte styregruppeformanden David Meinke på david.meinke@regionh.dk eller mig på e-mail: bw@cphoffice.eu (ikke 26. okt. – 1. nov. inkl.).

Med venlig hilsen

Birgitte Wederking
Direktør

2.6

**Orienteringssag: Reduktion af Region Hovedstadens
bidrag til Greater Copenhagen EU Office**

DAGSORDEN FOR SKRIFTLIG EKSTRAORDINÆR GENERALFORSAMLING I GREATER COPENHAGEN EU OFFICE

Dato: Den 14. november 2023, afholdes skriftligt.

DAGSORDEN

1. Valg af dirigent

Dette hverv bestrides af formanden for bestyrelsen ved skriftlig afholdelse af generalforsamling. Christian Holm Donatzky er orienteret herom.

2. Forslag til vedtægtsændring med henblik på kontingentnedsættelse for Region Hovedstaden

Baggrund

Medlem af bestyrelsen for Region Hovedstaden, Anette Skafte, har indkaldt til ekstraordinær generalforsamling for at fremsætte forslag til ændring af vedtægterne for Greater Copenhagen EU Office. En vedtægtsændring skal behandles på en generalforsamling indkaldt af bestyrelsen eller af et medlem af bestyrelsen jf. vedtægterne § 11.

Indstilling:

- At generalforsamlingen godkender forslag til vedtægtsændring.

Sagsfremstilling (tekst modtaget af Region Hovedstaden)

Nuværende vedtægtsbestemmelse om Region Hovedstadens kontingent i § 6 har følgende ordlyd:

"Region Hovedstaden betaler 3,125 kr./indbygger, som i 2018 tal svarer til 5.693.750 kr."

Det fremgår af vedtægterne § 6, at kontingentet fastsættes af generalforsamlingen for det kommende regnskabsår og af § 11 at vedtægtsændringer skal behandles på generalforsamling indkaldt af bestyrelsen eller af et medlem af bestyrelsen. I forlængelse heraf har medlem af bestyrelsen for Region Hovedstaden indkaldt til afholdelse af ekstraordinær generalforsamling for at fremsætte forslag til ændring af vedtægterne for Greater Copenhagen EU Office.

Regionsrådet i Region Hovedstaden har som følge af økonomaftalen med den danske regering om regionernes økonomi og kravet om administrative besparelser i regionens økonomi behandlet og godkendt en besparelse på 1 mio. kr. på kontingentet til Greater Copenhagen EU Office fra 2024. Region Hovedstaden vil med kontingentnedsættelsen stadig udgøre den største bidragsyder til foreningen Greater Copenhagen EU Office, men på baggrund af de store administrative besparelser i regionen må en kontingentnedsættelse være rimelig. Forslaget til kontingentnedsættelse skal også ses på baggrund af aftalen om etablering af Greater Copenhagen EU Office dateret den 26. september 2018, hvoraf det fremgår at kontorets opgaveløsning og kontingentniveau skulle evalueres i 2022.



På denne baggrund foreslås følgende ændring i vedtægtsbestemmelse i § 6 om Region Hovedstadens kontingent:

"Region Hovedstaden betaler 2,820 kr./indbygger, som i 2024 tal svarer til 5.358.122 kr."

Bilag

Bilag 1: Vedtægter for Greater Copenhagen EU Office.

2.6

**Orienteringssag: Reduktion af Region Hovedstadens
bidrag til Greater Copenhagen EU Office**

Vedtægter for Greater Copenhagen EU Office

Vedtægter for Greater Copenhagen EU Office

Region Hovedstaden, Kommunekontaktråd Hovedstaden (herefter KKR Hovedstaden), Københavns Universitet, Danmarks Tekniske Universitet og Copenhagen Business School stiftede den 2. november 2016 foreningen Copenhagen EU Office, som med virkning fra 1. januar 2017 har drevet parternes fælles EU-kontor i Bruxelles under navnet Copenhagen EU Office.

Region Sjælland og Kommunekontaktråd Sjælland (herefter KKR Sjælland) har drevet fælles EU-kontor under navnet Zealand Denmark siden beslutning af 18. april 2017 i Kommunekontaktudvalget (KKU) om etablering af et "samarbejde mellem kommunerne i regionen og Region Sjælland om et fælles kontor i Bruxelles".

Medlemmerne bag de to EU-kontorer ønsker fremadrettet at drive et fælles EU-kontor under navnet Greater Copenhagen EU Office. Foreningen bag Copenhagen EU Office videreføres med disse nye vedtægter inklusive en større medlemskreds og en ændret sammensætning af bestyrelsen. Der skabes mulighed for, at Roskilde Universitet (RUC) kan optages som medlem.

Navn og hjemsted

§ 1 Foreningens navn er Greater Copenhagen EU Office.

Stk. 2 Foreningen har hjemsted på den adresse, hvor Region Hovedstaden har hovedsæde.

Formål

§ 2 Foreningens formål er, at drive et EU-kontor i Bruxelles, som understøtter medlemmernes arbejde med forskning, innovation og regional udvikling i den del af Greater Copenhagen, som udgøres af Region Hovedstaden og Region Sjælland. For det af kommunerne indbetalte kontingent vil formålet for foreningen desuden være at understøtte arbejdet med erhvervsfremme i henhold til lov nr. 1518 af 18. december 2018. Greater Copenhagen EU Office skal bidrage til, at de to regioner bliver en del af en metropol med høj jobskabende vækst og livskvalitet og et internationalt knudepunkt for excellent forskning og banebrydende innovation. Kontorets overordnede fokus er, at:

- tiltrække EU-medfinansiering til medlemmerne,
- styrke medlemmernes muligheder for engagement i EU's forsknings- og innovationsdagsorden,
- fremme medlemskredsens netværk, viden om og ageren i EU,
- øge medlemskredsens indflydelse på EU's strategier og initiativer herunder programudmøntning,
- bidrage til, at medlemskreds og Greater Copenhagen får en stærk fælles international profil og synlighed i EU.

Kontoret driver sin virksomhed under hensyntagen til myndighedsfuldmagten, lov nr. 1518 af 18. december 2018 ("Erhvervsfremmeloven") og Sundhedsministeriets bekendtgørelse nr. 170 af 5. februar 2017 om regionsrådenes levering af sygehusydelse m.v. til og samarbejde med offentlige myndigheder og private virksomheder som ændret ved bekendtgørelse nr. 1416 af 5. december 2017 § 11.

Stk. 2 Kontoret udfører opgaver for foreningens medlemmer i henhold til en af bestyrelsen godkendt strategi. Kontoret kan herudover yde rådgivning inden for de i stk. 1 nævnte områder.

Tilbud om rådgivning står åben for erhvervslivet eller andre, hvis virke ligger inden for målene i de regionale udviklingsstrategier i de to regioner eller i erhvervsfremmeloven. Dette sker alene i det omfang rådgivningen fremgår af en af bestyrelsen godkendt strategi.

Medlemmer

§ 3 Region Hovedstaden, Region Sjælland, de enkelte kommuner i de to regioner, Kommunekontaktrådene i de to regioner samt universiteter/vidensinstitutioner (herefter benævnt vidensinstitutionerne) kan optages som medlem af foreningen.

Stk. 2 Ved indmeldelse som medlem indbetales kontingent forholdsmeæssigt for det regnskabsår, i hvilket indmeldelsen finder sted.

Stk. 3: Medlemskommunerne i de to regioner repræsenteres i foreningen af de to kommunekontaktråd, herunder ved indkaldelse til generalforsamling, som sker direkte til kommunekontaktrådene på vegne af medlemskommunerne, på generalforsamlingen og i bestyrelsen. Undtaget er Københavns Kommune, der repræsenterer sig selv på generalforsamlingen og i bestyrelsen.

Generalforsamling

§4 Foreningens højeste myndighed er generalforsamlingen.

Stk. 2 Ordinær generalforsamling afholdes hvert år inden den 1. juli.

Indkaldelse sendes skriftligt til medlemmerne mindst 10 uger inden afholdelse, således at medlemmerne kan nå at drøfte generalforsamlingens punkter på et ordinært møde i medlemmernes kompetente organer inden generalforsamlingen.

I indkaldelsen angives tid og sted for generalforsamlingen samt dagsorden, hvoraf det fremgår, hvad der skal behandles på generalforsamlingen.

Øvrige bilag til dagsorden for generalforsamlingen udsendes senest 4 uger før afholdelsen.

Forslag, der ønskes optaget på dagsordenen til generalforsamlingen, skal meddeles bestyrelsen skriftligt og med angivelse af begrundelse senest 6 uger før generalforsamlingen og udsendes til medlemmerne senest 4 uger før generalforsamlingen.

Der kan kun tages stilling til forslag, der er optaget på dagsordenen som ovenfor anført, med mindre medlemmernes repræsentanter på generalforsamlingen godkender, at forslaget optages på dagsordenen.

Stk. 3 Den ordinære generalforsamlings dagsorden skal som minimum omfatte følgende punkter:

1. Valg af dirigent
2. Valg af bestyrelsen efter indstillinger fra medlemmerne (dette punkt er kun på generalforsamling (enten ordinær eller skriftlig) hvert 4. år efter valg jf. §5)
3. Fremlæggelse af bestyrelsens årsrapport til godkendelse

4. Fremlæggelse af regnskab til godkendelse
5. Forelæggelse af det aktuelle års budget til orientering
6. Fremlæggelse af kontingent for det kommende regnskabsår i henhold til vedtægterne
7. Valg af revisor
8. Indkommende forslag
9. Eventuelt

Stk. 4 Ekstraordinær generalforsamling afholdes, når bestyrelsen beslutter det, eller når ét medlem opfordrer bestyrelsen hertil. Ekstraordinær generalforsamling indkaldes skriftligt til medlemmerne med mindst 3 ugers varsel.

Stk. 5 Generalforsamlingen kan afholdes ved fremmøde eller skriftligt. Kommunekontaktådene, regionsrådene, vidensinstitutionerne og Københavns Kommune kan hver deltage med højst 3 repræsentanter på generalforsamlingen.

Stk. 6 Generalforsamlingen er beslutningsdygtig, når mindst én repræsentant fra hvert regionsråd, hvert kommunekontaktåd, hver vidensinstitution og Københavns Kommune er til stede, eller når generalforsamlingen afholdes skriftligt. Beslutninger på generalforsamlingen forudsætter enighed mellem de fremmødte repræsentanter ved fysisk generalforsamling og enighed mellem alle regioner, kommunekontaktåd, vidensinstitutioner og Københavns Kommune ved skriftlig generalforsamling, jf. proceduren i § 4, stk. 7.

Stk. 7 Skriftlig generalforsamling indkaldes efter reglerne i § 4. Ved skriftlig generalforsamling udarbejdes beslutningsreferat på baggrund af regionsrådenes, kommunekontaktådernes, vidensinstitutionernes og Københavns Kommunes skriftlige tilkendegivelser til den indkaldte generalforsamlings dagsordenspunkter, som efter formandskabets godkendelse udsendes til medlemmerne.

Bestyrelse

§5 Foreningen ledes af en bestyrelse og vælges af generalforsamlingen på følgende måde:

- De to regioner indstiller hver ét (1) medlem
- De to Kommunekontaktåd indstiller hver ét (1) medlem
- Københavns Kommune indstiller ét (1) medlem
- De fire vidensinstitutioner indstiller hver ét (1) medlem.
- De to Kommunekontaktåd indstiller hver én (1) repræsentant fra regionernes erhvervsliv.

Sammensætningen af bestyrelsen er som følger:

- KU, DTU, CBS og RUC 4
- KKR Hovedstaden 1
- KKR Sjælland 1
- Region Sjælland 1
- Region Hovedstaden 1
- Københavns Kommune 1
- Repræsentant fra erhvervslivet, som udpeges af KKR Hovedstaden (*ej stemmeberettiget*)
- Repræsentant fra erhvervslivet, som udpeges af KKR Sjælland (*ej stemmeberettiget*)

I alt 11 bestyrelsesmedlemmer

Stk. 2 Det er deltagernes eget ansvar at forestå udpegning af medlemmer til bestyrelsen forud for generalforsamling, hvor bestyrelsens medlemmerne stemmes ind efter §5 stk. 4 og 5.

Bestyrelsesmedlemmer udpeges på følgende måde:

- KKR Hovedstaden udpeger et medlem på deres KKR-møde
- KKR Sjælland udpeger et medlem på deres KKR-møde
- Regionsrådet i Region Sjælland udpeger et medlem på et regionsrådsmøde
- Regionsrådet i Region Hovedstaden udpeger et medlem på deres regionsrådsmøde
- Københavns Kommune udpeger et medlem
- Vidensinstitutionerne udpeger hver især deres medlemmer
- 2 repræsentant fra erhvervslivet efter indstilling fra KKR Hovedstaden og KKR Sjælland i dialog med erhvervsorganisationerne (ej stemmeberettiget)

Stk. 3 Bestyrelsen varetager ledelsen af foreningens virksomhed. Bestyrelsen fastlægger de økonomiske, organisatoriske og administrative rammer for foreningens virksomhed i overensstemmelse med generalforsamlingens beslutninger.

Stk. 4 Bestyrelsesmedlemmerne udpeges for fire år ad gangen, idet bestyrelsesperioden følger kommunal- og regionalvalgsperioden. Udpegning skal ske hurtigst muligt efter et kommunal-/regionsvalg. Bestyrelsen vælges på en generalforsamling efter udpegning. Den gamle bestyrelse fungerer indtil en ny er udpeget.

Stk. 5 Bestyrelsen udpeger af sin midte en formand og to næstformænd, der udgør et samlet formandskab. Formanden udpeges for 2 år ad gangen. Næstformændene udpeges ligeledes for 2 år ad gangen, hvoraf den ene næstformand til hver en tid vil være udpeget blandt vidensinstitutionernes repræsentanter.

Rotationen af formandsposten vil ske efter følgende model:

Periode	Formand	Næstformand	Næstformand
År 1-2	Region Hovedstaden	KKR Sjælland	Vidensinstitution
År 3-4	Region Sjælland	KKR Hovedstaden	Vidensinstitution
År 5-6	KKR Hovedstaden	Region Sjælland	Vidensinstitution
År 7-8	KKR Sjælland	Region Hovedstaden	Vidensinstitution
År 9-10	Region Hovedstaden	KKR Sjælland	Vidensinstitution

Det samlede formandskab vil til alle tider bestå af en repræsentant fra en region, en repræsentant fra et kommunekontaktråd samt en repræsentant fra en vidensinstitution.

Næstformændene varetager efter indbyrdes aftale formandens opgaver i dennes forfald.

Stk. 6 Udtræder et bestyrelsesmedlem i løbet af bestyrelsesperioden, indstiller det organ, medlemmet repræsenterer, et nyt medlem.

Stk. 7 Bestyrelsen mødes, når formandskabet bestemmer det, eller 2 af bestyrelsens medlemmer forlanger det. Der afholdes minimum 2 møder pr. år. Bestyrelsen træffer beslutning ved simpelt flertal, dog skal mindst én repræsentant fra hver region, hvert kommunekontaktråd, én vidensinstitution og Københavns Kommune stemme for. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende. Formandskabet udsender dagsorden med indkaldelse til bestyrelsesmøde og sørger for, at der føres referat over bestyrelsens beslutninger. Bestyrelsen kan træffe beslutninger ved virtuelle eller skriftlige møder uden fysisk fremmøde, ligesom bestyrelsesmedlemmer kan meddele fuldmagt. Bestyrelsen træffer beslutning om procedure for virtuelle og skriftlige møder samt meddeling af fuldmagt i sin forretningsorden.

Stk. 8 Bestyrelsen fastsætter selv sin forretningsorden.

Stk. 9 Bestyrelsen modtager intet vederlag.

Stk. 10 Bestyrelsen nedsætter en administrativ styregruppe, hvis opgaver er at forberede bestyrelsesmøder i samarbejde med direktøren for Greater Copenhagen EU Office og derudover indgå i den ledelsesmæssige dialog om kontorets arbejde og den strategiske udvikling. Styregruppen udarbejder sin egen forretningsorden, som godkendes af bestyrelsen.

Stk. 11 På bestyrelsesmøderne har regionerne i henhold til Erhvervsfremmeloven ikke beslutningskompetence på erhvervsfremme-området.

Kontingent

§ 6 Kontingentet fra medlemmerne til foreningen udgør grundlaget for foreningens virksomhed.

Kontingentet fastsættes af generalforsamlingen for det kommende regnskabsår. Kontingent betales årligt og opkræves i løbet af 1. kvartal.

Stk. 2 Medlemskommunerne betaler et samlet kontingent, således at hver medlemskommune betaler sin forholdsmæssige del af det samlede kontingent ud fra sit indbyggertal i forhold til medlemskommunernes samlede indbyggertal. Kontingent for kommuner er baseret på 2,125 kr./indbygger som i 2018-tal svarer til i alt 5.645.573 kr.

Medlemsregionerne betaler hvert et kontingent, og medlemsregionernes forholdsmæssige andel fordeles efter disses indbyggertal set i forhold til medlemsregionernes samlede indbyggertal. Region Hovedstaden betaler 3,125 kr./indbygger, som i 2018 tal svarer til 5.693.750 kr. Region Sjælland betaler 1,528 kr./indbygger, som i 2018 tal svarer til 1.275.761 kr.

Stk. 3 Vidensinstitutioner betaler individuelt et kontingent, som i 2018-tal er fastsat til 949.200 kr. for henholdsvis Københavns Universitet og DTU, og 474.600 kr. for henholdsvis CBS og RUC.

Kontingent for 2019 vil for alle medlemmer beregnes på basis af en pristalsregulering af nævnte 2018-tal.

Stk. 4 Udgangspunktet for generalforsamlingens fastsættelse af kontingent er en regulering af kontingentet fra år til år i forhold til pris- og lønudviklingen på det kommunale område (i henhold til Økonomiaftale med regeringen).

Hæftelse, formue og tegningsret

§ 7 For de forpligtelser, der påhviler foreningen, hæfter alene foreningens formue.

Stk. 2 Intet medlem har noget krav på foreningens formue.

Stk. 3 Foreningen tegnes af formanden og af foreningens direktør i forening. Der kan meddeles enkeltpersoner prokura.

Personale

§ 8 Foreningens personale ansættes i Region Hovedstaden og udlånes til foreningen mod afholdelse af afledte udgifter og i henhold til særskilt aftale.

Stk. 2 Efter indstilling fra styregruppen og beslutning af bestyrelsen ansætter Region Hovedstaden en direktør, der har det daglige ledelsesansvar for Greater Copenhagen EU Office, og som i det daglige refererer til styregruppen og ellers til bestyrelsen.

Stk. 3 Øvrigt personale i foreningen ansættes og afskediges af foreningens direktør. Afskedigelse blandt foreningens øvrige personale forudsætter forudgående orientering af styregruppen.

Stk. 4 Foreningens personale er omfattet af Region Hovedstaden personalepolitikker. I det omfang der er behov for lokale personalepolitikker, fastlægger direktøren disse i samråd med det øvrige personale.

Revision

§ 9 Foreningens regnskabsår følger kalenderåret. Regnskabet revideres af en statsautoriseret revisor og forelægges den ordinære generalforsamling til godkendelse.

Udtrædelse

§ 10 Udmeldelse af foreningen sker ved skriftlig henvendelse til Greater Copenhagen EU Office med 6 måneders varsel til udgangen af et kalenderår. Et medlem, der udtræder af foreningen, har ingen krav på tilbagebetaling af kontingent eller på andel af foreningens formue. Hvis det udtrædende medlem er repræsenteret i bestyrelsen udtræder denne eller disse repræsentanter ligeledes af bestyrelsen.

Såfremt generalforsamlingen beslutter at hæve kontingentet for det kommende kalenderår ud over den forventede prisudvikling, kan udmeldelse dog ske med varsel senest 6 uger efter generalforsamlingen, med virkning for det kommende kalenderår.

Vedtægtsændringer og opløsning

§ 11 Ændring af foreningens vedtægter må, for at være gyldige, vedtages på en generalforsamling indkaldt og afholdt efter principperne i § 4. Til vedtagelse kræves enighed mellem repræsentanterne fra regionerne, kommunekontaktrådene, Københavns Kommune og vidensinstitutionerne.

Stk. 2 Opløsning af foreningen kræver vedtagelse på en generalforsamling indkaldt og afholdt efter principperne i § 4, og forudsætter enighed mellem repræsentanterne fra regionerne, kommunekontaktrådene, Københavns Kommune og vidensinstitutionerne. Dog skal samtlige medlemmer af foreningen orienteres om forslaget om opløsning mindst 12 uger før generalforsamlingen. Generalforsamlingen træffer i forbindelse med opløsning beslutning om anvendelse af foreningens formue.

7. februar 2019

Såfremt det besluttet, at foreningens nettoformue på opløsningstidspunktet udbetales til medlemmerne, tilkommer der Københavns Kommune, KKR Hovedstaden, Københavns Universitet, Danmarks Tekniske Universitet og Copenhagen EU Office og Region Hovedstaden et beløb svarende til egenkapitalen opgjort den 31. december 2018 forlods, da disse parter indskød et beløb af tilsvarende størrelse i foreningen i forbindelse med disse vedtægters godkendelse.

Overgangsbestemmelser

§ 12 Den første bestyrelsesperiode efter den ekstraordinære generalforsamling i Copenhagen EU Office den 7. februar 2019 løber fra generalforsamlingens afholdelse til udpegning af en ny bestyrelse efter indgangen til den nye kommunal- og regionalvalgperiode den 1. januar 2022.

Stk. 2 Region Sjælland, KKR Sjælland og Roskilde Universitet (RUC) indtræder som medlemmer af foreningen umiddelbart efter vedtagelse af nærværende reviderede vedtægter på den ekstraordinære generalforsamling i Copenhagen EU Office den 7. februar 2019.

Stk. 3 Region Hovedstaden, Region Sjælland, KKR Hovedstaden, KKR Sjælland, Københavns Kommune, Roskilde Universitet, Københavns Universitet, Danmarks Tekniske Universitet og Copenhagen Business School skal godkende disse vedtægter ved en generalforsamling. De pågældende indstiller samtidigt medlemmer af bestyrelsen til generalforsamlingens godkendelse efter disse vedtægters § 5, stk. 1, der beskriver bestyrelsessammensætningen efter optag af nye medlemmer efter § 12, stk. 2. Forud for generalforsamlinger er det organisationernes eget ansvar at få indhentet intern godkendelse af disse.

Deres indtræden følger stk. 1.

Stk. 4 Formanden i foreningens første bestyrelsesperiode udpeges blandt repræsentanterne fra Region Hovedstaden.

Stk. 5 Vedtægterne træder i kraft umiddelbart efter vedtagelse på den ekstraordinære generalforsamling i Copenhagen EU Office den 7. februar 2019, forudsat at alle godkendelser som beskrevet i § 12 er på plads.

Således vedtaget på den ekstraordinære generalforsamling den 7. februar 2019.