

Indholdsfortegnelse - Bilag

Indholdsfortegnelse - Bilag	1
3.2 Det kompetente Nordjylland – nu og i fremtiden: en fælles nordjyske ambition	2
Bilag 1: Det kompetente Nordjylland - nu og i fremtiden (komprimeret) 16-05-2019	2
Bilag 2: Pixi_Det Kompetente Nordjylland - nu og i fremtiden	24
3.3 Udmøntning af KKR Nordjyllands fokusområde: Kvalificeret arbejdskraft – Indsatsområde: Jobparate ledige	31
Bilag 1: Forslag til udmøntning af Kvalificeret arbejdskraft jobparate ledige	31
3.4 Højtuddannede i hele Nordjylland	36
Bilag 1: Idékatalog - Højtuddannede i hele Nordjylland maj 2019	36
Bilag 2: Vækst Via viden notat.....	46
3.5 Flygtningefordeling 2020	50
Bilag 1: Landstal og regionskvoter for 2020	50
3.6 Udgiftsanalyse på det specialiserede socialområde	64
Bilag 1: Udgiftsanalyse 2019. pr 27-05-19	64
3.7 Socialtilsyn Nords årsrapport 2018	79
Bilag 1: 190515 Socialtilsyn Nords Årsrapport 2018.....	79
3.8 Børnehus Nord – budget 2019	142
Bilag 1: Budget for Børnehus Nord 2019	142
Bilag 2: Oversigt over ændring i objektiv finansiering for Børnehus Nord 2019.....	144
3.9 Økonomi ift. SOSU dimensioneringsaftale 2020-2021	146
Bilag 1: Notat - KKR Nordjylland - vedr. økonomi ift. SOSU dimensioneringsaftale.....	146
Bilag 2: Baggrundsinformation om sosu-dimensionering	152
Bilag 3: Bemærkninger til KL-notat vedr SOSU-dimensionering.....	157
3.10 NordDanmarks EU-kontor – Reviderede vedtægter	159
Bilag 1: Nuværende Vedtægter for EU-kontoret.....	159
Bilag 2: Udkast til nye vedtægter EUkontor.....	167
4.1 Udpegning til Steno Diabetes Center Nordjyllands bestyrelse	175
Bilag 1: Kommunal udpegning til Steno Diabetes Center Nordjyllands bestyrelse	175

3.2

Det kompetente Nordjylland – nu og i fremtiden: en fælles nordjyske ambition



Det kompetente Nordjylland – nu og i fremtiden

En fælles nordjysk ambition

RAR Nordjylland



REGION NORDJYLLAND
– i gode hænder

KKR
NORDJYLLAND



Business
Region North
Denmark

Indhold

1. Baggrund	s. 03
2. Den brændende platform - Nordjyske udfordringer	s. 04
3. Nationale dagsordner og rammevilkår	s. 07
4. En fælles nordjysk ambition	s. 08
4.1 Grundlaget for den fælles ambition	
4.2 Uddannelsesudbud og uddannelsesmiljøer – en strukturel forudsætning	
5. Strategiske fokusområder	s. 12
5.1 Uddannelsesvalg	
5.2 Under uddannelse	
5.3 Vejen til arbejdsmarkedet	
5.4 Livslang læring	
6. Fremtidigt samarbejde om den fælles ambition	s. 20

1. Baggrund

Manglen på arbejdskraft er en vigtig og aktuel dagsorden for vækst og udvikling i Nordjylland. Der skal mange forskellige strategier og indsatser til for at sikre kvalificeret og kompetent arbejdskraft til de nordjyske virksomheder. Strategier for uddannelse og kompetenceudvikling er eksempelvis også centrale elementer, der former fremtidens arbejdsstyrke.

I dag deles ansvaret og opgaverne for disse områder på tværs af mange aktører inden for uddannelses-, beskæftigelses-, og erhvervsfremmesystemet. Der er ingen tvivl om, at ønsket om at sikre et kompetent Nordjylland bedst sikres i et bredt samarbejde og gennem en styrket koordinering mellem de mange parter på tværs af kommuner, region og stat.

Vi er i Nordjylland kendt for at samarbejde, og det kan vi med fordel videreudvikle. Derfor mener vi, at det vil gavne Nordjylland og fælles strategiske satsninger, at vi, de strategiske aktører på området - KKR Nordjylland, Det Regionale Arbejdsmarkedsråd, Region Nordjylland og Business Region North Denmark - sammen formulerer en fælles nordjysk ambition og en række målsætninger for arbejdet. En ambition, der skal skabe fælles strategisk retning og fokus men udmøntes i respekt for de forskelligheder, der er mellem parterne, herunder forskellige målgrupper og lovbestemte opgaver.

Vi er på tværs af partnerne nemlig fælles i ønsket om at sikre det kompetente Nordjylland – både nu og i fremtiden.

RAR Nordjylland



REGION NORDJYLLAND
– i gode hænder

KKR
NORDJYLLAND



Business
Region North
Denmark

2. Den brændende platform - Nordjyske udfordringer

Nordjylland vil i de kommende år opleve en stigende mangel på kvalificeret arbejdskraft og tiltagende udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Nordjyske virksomheder ventes at efterspørge op mod 10.000 flere medarbejdere frem mod 2025, og selvom arbejdsstyrken ventes at stige, vil der alligevel opstå en mangelsituation i 2025.

Mange virksomheder rapporterer desuden, at de allerede i dag har svært ved at rekruttere den nødvendige arbejdskraft og de rette kompetencer, og flere forventer at opleve problemer med det i fremtiden. Tal peger på, at Nordjylland har de største, og stigende, **rekrutteringsudfordringer** sammenholdt med de øvrige regioner. Op mod hver anden rekrutterende virksomhed har i 2017 oplevet problemer med at få besat en opslået stilling. Udfordringen gælder særligt ved rekruttering af specialiserede ufaglærte samt ved faglært og højtuddannet specialiseret arbejdskraft.

Hver gang en virksomhed må opgive at besætte en stilling, koster det i vækst, udvikling og arbejdspladser for Nordjylland, og på længere sigt forringes de nordjyske virksomheders **evne til at kunne klare sig i den nationale og globale konkurrence**. Dette skyldes blandt andet, at mange virksomheder må begrænse produktionen som følge af mangel på arbejdskraft. I foråret 2018 angav hele 35% af virksomhederne med forgæves rekrutteringer i Nordjylland, at den forgæves rekruttering har resulteret i **produktionsbegrænsninger**. Mangel på medarbejdere med de rette kvalifikationer er således en voksende udfordring for virksomhederne, hvilket kan bremse det økonomiske opsving.

Virksomhedernes adgang til kvalificeret arbejdskraft **begrænses** blandt andet **af den demografiske udvikling**. Nordjylland, såvel som resten af Europa, oplever et fald i antallet af indbyggere i den erhvervsaktive alder, en aldrende befolkning og stigende urbanisering. Med en stigende levealder, en række unge, der flytter ud af regionen, og faldende ungdomsårgange bliver der flere ældre og færre unge i Nordjylland. Urbaniseringen betyder samtidig, at bosætningen koncentrerer sig i de større byer.

Mangel på decentrale uddannelsesmuligheder kan desuden medføre, at de unge må flytte for at få en uddannelse og efterfølgende det første job, tit og ofte fra lokalområderne ind til byerne – og nogle gange ud af regionen. Dermed er der færre, særligt i landdistrikterne, til at sikre virksomhedernes vækst og imødekomme behovet for uddannet og kvalificeret arbejdskraft.

Uddannelse er fødekæden til fremtidens arbejdskraft og former arbejdsstyrkens kompetencer. Det går fremad på flere parametre inden for uddannelsesområdet i Nordjylland, men vi står dog fortsat over for en række udfordringer, som det er værd at sætte fokus på.

Unge valg af uddannelse har stor betydning for deres videre liv, men det har ligeledes stor betydning for samfundet. Det er en kontinuerlig opgave at understøtte de unges uddannelsesvalg og sikre sammenhæng mellem uddannelsesudbuddet, de studerendes kompetencer og den forventede efterspørgsel herpå. Analyser viser eksempelvis, at der fremadrettet generelt i Danmark **vil blive brug for flere faglærte, for specialister og for højtuddannede på udvalgte områder**, det gælder eksempelvis inden for IT-området i den private sektor og inden for velfærds- og omsorgsområdet i den offentlige sektor. Grundet den digitale omstilling efterspørger danske virksomheder desuden i stigende grad ansatte, der har tekniske og digitale færdigheder. Lidt over hvert fjerde nye job, der slås op i den private sektor, kræver kompetencer inden for STEM (teknologi, IT, naturvidenskab og matematik), og andelen er stigende.



Opdelt på helt overordnede uddannelsesniveauer forventes der i Nordjylland frem mod 2025 en mangel på faglærte og personer med en kort videregående uddannelse, mens der, overordnet set, ventes et overskud af ufaglærte og folk med en mellem-lang og lang videregående uddannelse.

Unge valg og gennemførelse af uddannelse er fundamentet for at kunne imødekomme disse fremtidige behov. I Nordjylland er vi eksempelvis godt på vej med ambitionen om at uddanne flere faglærte. Med 24% er Nordjylland den region i Danmark, der har den største andel af unge, som vælger en erhvervsuddannelse. Der er dog store kommunale forskelle på andelen. Det kan således være en udfordring at skabe fælles nordjyske initiativer, som både imødekommer lokale behov og understøtter den nationale og regionale målsætning om at øge andelen til mindst 30% i 2025.

Samtidig er frafaldet på de erhvervsfaglige uddannelser med hele 49% for højt. **Frafald** beror på mange årsager og **er en gennemgående udfordring for at imødekomme fremtidige behov**. Selvom Nordjylland eksempelvis har haft en markant tilgang til tekniske og naturvidenskabelige uddannelser sammenlignet med andre regioner, indikerer den faldende andel af studenter med TekNat-fag og et relativt højt frafald på TekNat-uddannelser, at det også her kan blive en udfordring at imødekomme den fremtidige efterspørgsel. Endvidere findes der en gruppe af unge, der er i risiko for slet ikke at få sig en uddannelse.

En vigtig motivationsfaktor for at færdiggøre sin uddannelse og bosætte sig i Nordjylland er udsigten til at lande det første job. Desværre oplever mange, at der efter endt uddannelse ikke er efterspørgsel på deres kompetencer, og de fraflytter derfor regi-

onen. De sidste fem år er Nordjylland den region, der har mistet den største andel af sine dimittender til andre regioner. Flere analyser peger samtidig på, at særligt højtuddannede kan medvirke til at skabe vækst i små- og mellemstore virksomheder. Det er dermed et **stort videns-, vækst- og kompetencetab for Nordjylland, når de unge flytter fra regionen efter endt uddannelse og finder jobs andetsteds**. Derfor arbejdes der eksempelvis blandt flere af parterne kontinuerligt på at skabe studiejob og matche højtuddannede med de mange små- og mellemstore virksomheder.

Det nordjyske arbejdsmarked er i konstant udvikling og det stiller kontinuerligt **nye krav til arbejdsstyrkens kompetencer og kvalifikationer**. Eksempelvis peger undersøgelser på, at efterspørgslen på ufaglært arbejdskraft falder og fortsat vil gøre det i fremtiden blandt andet grundet den teknologiske udvikling. Næsten en tredjedel af den nordjyske arbejdsstyrke er ufaglært og kan således forventes at få brug for et kompetenceløft. Dels gennem uddannelse, så de går fra ufaglært til faglært, dels gennem kortvarende kurser, der opkvalificerer ufaglærte til at varetage konkrete arbejdsopgaver.

Samtidig findes der desuden en lang række ledige, der har potentiale for at matche de kompetencer, som arbejdsgiverne efterspørger. Det er vigtigt, at ledige motiveres til såvel **faglig som geografisk mobilitet** i deres jobsøgning, ligesom opkvalificering af ledige bør rettes mod områder, hvor der er mangel på arbejdskraft. Dertil kommer, at arbejdsudbuddet på sigt kan udvides med de borgere, der i dag står uden for arbejdsmarkedet. Derfor bør der arbejdes på, at de ca. 25% nordjyder, der i dag ikke er en del af det nordjyske arbejdsmarked, bliver understøttet og integreret på konkrete nordjyske arbejdspladser.



Mulighederne for **opkvalificering** samt **voksen-, efter- og videreuddannelse** er gode i Nordjylland. Dette til trods er **udfordringerne, forbundet med den faktiske brug** for både ledige og beskæftigede, mangfoldige. I en periode med stigende mangel på kvalificeret arbejdskraft og efterspørgsel på især faglærte inden for flere brancheområder har der eksempelvis været et markant fald i AMU-aktiviteten på landsplan og i Nordjylland, som frekventeres af ufaglærte og faglærte. Virksomhederne er ofte udfordret af mangel på viden om uddannelsesmuligheder og finansiering. De peger desuden

også på et stigende behov for specialisering samt på uddannelsesmuligheder og en øget fleksibilitet, som matcher virksomhedernes behov.

Grundlaget for at sikre adgang til kvalificeret arbejdskraft ændrer sig løbende og påvirkes af de udfordringer, som tegner sig på både den korte og lange bane. Det er essentielt, at vi på tværs af partnerne bag denne ambition følger udviklingen, de nye udfordringer og viden herom - og kontinuerligt afsøger, hvor vi hver for sig og i fællesskab kan gøre en forskel for Nordjylland.

3. Nationale dagsordner og rammevilkår

Arbejdet med at sikre det kompetente Nordjylland påvirkes af en række nationale rammevilkår og udviklingstendenser, som kontinuerligt bør følges og indgå i overvejelserne om, hvordan det fremtidige kompetence- og arbejds-kraftbehov i Nordjylland bedst imødekommes.

Gennem det seneste år har vi, med finansloven for 2019 og en række aftaler, set en stigende efterspørgsel og fokus på temaer som eksempelvis:

- ◊ Øget søgning til og gennemførelse af erhvervsuddannelser, herunder mere attraktive social- og sundhedsuddannelser samt bedre mulighed for praktik
- ◊ Mere fleksible universitetsuddannelser mhp. styrket overgang til arbejdsmarkedet
- ◊ Styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft og fastholdelse af et robust dansk arbejdsmarked
- ◊ Styrket indsats for opkvalificering og kompetenceløft af ledige
- ◊ Forbedring af unges vej til uddannelse og job, herunder eksempelvis uddannelsesvalg, forbedret mulighed for at skifte til en erhvervsuddannelse, bedre geografisk uddannelsesdækning, ny ungehjælp, eftersyn af tilskuds- og taxametersystem på uddannelsesområdet og bonus for kommuner, der fastholder flere unge i uddannelse
- ◊ STEM-kompetencer (teknologi, IT, naturvidenskab og matematik), herunder at styrke arbejdsstyrkens tekniske og digitale kompetencer og spore flere unge ind på STEM-uddannelser

Nye rammevilkår, dagsordner og muligheder opstår løbende. For at få mest muligt ud af disse i en nordjysk kontekst, er det vigtigt, at vi strategiske aktører løbende orienterer os mod disse. Samtidig beskæftiger en lang række aktører og interesseorganisationer sig med området og har udvalgt særlige fokusområder, som giver mening for deres

interessentgruppe. Deres viden og indsigt, i hvad der rører sig for netop deres felt, er af stor værdi for arbejdet. Samarbejde og dialog med disse organisationer vil styrke videns- og beslutningsgrundlaget og give mulighed for i et bredt fællesskab at løfte ambitionen om at sikre det kompetente Nordjylland.

4. En fælles nordjysk ambition

I Nordjylland står vi sammen om at styrke grundlaget for vækst, beskæftigelse og udvikling - og adgang til kvalificeret arbejdskraft, de rette kompetencer og uddannelse er en vigtig forudsætning herfor.

***Vi er på tværs af partnerne fælles om denne ambition:
at sikre det kompetente Nordjylland – både nu og i fremtiden.
Et Nordjylland med balance mellem kompetencer
og behovet for kvalificeret arbejdskraft.***

Der er mange veje til et kompetent Nordjylland. Når vores unge træder ud af folkeskolen, skal det være nemt for dem at blive vejledt og træffe et kvalificeret valg om deres fremtid. Der skal være attraktive uddannelsesmuligheder lokalt med gode fællesskaber, og mobiliteten skal ikke være en barriere for, om drømmen om uddannelse kan gå i opfyldelse.

Når valget om uddannelse er truffet, skal vi arbejde mod, at flere oplever deres uddannelse som relevant og givende – både fagligt og personligt. Sådan vil flere få lyst til at gennemføre deres uddannelse. Vi skal her have øje for, at vi med vores nordjyske uddannelses tilbud uddanner til et højt fagligt niveau, og at de uddannede har de rette kompetencer til arbejdsmarkedet både i dag og i fremtiden.

Ved at styrke brobygningen til arbejdsmarkedet under studiet og give dimittender en dybere indsigt i karrieremulighederne i Nordjylland vil vi bidrage til, at flere nyuddannede finder deres første job og bosætter sig i regionen. Derved fastholdes deres kompetencer og viden til glæde for både dem og deres fremtidige arbejdsgivere.

Et kompetent Nordjylland betyder, at færre nordjyske virksomheder og arbejdsgivere oplever forgæves rekruttering. Grundlaget er viden om virksomhedernes kompetence- og arbejdskraftsbehov. Flere målrettede match kan nemlig medvirke til at give en god oplevelse til vores ledige borgere og virksomheder, der oplever mangel på arbejdskraft.

Vi kan imødekomme manglen på arbejdskraft ved målrettet at formidle den tilgængelige arbejdskraft til de jobåbninger, der er, og arbejde mod, at de borgere, der i dag ikke er en del af arbejdsmarkedet, bliver det.

Det nordjyske arbejdsmarked er i konstant udvikling. Hvis vi og vores virksomheder vil stå stærkt i den globale konkurrence, skal vores arbejdsstyrke og deres kompetencer løbende udvikles gennem hele livet. Det kan både være ledige og beskæftigede, som kan få glæde af opkvalificering eller kompetenceløft. Derfor skal livslang læring være attraktivt, lettilgængeligt og fleksibelt, så flere får mod på at gå i gang med og gennemføre efter- og videreuddannelse. Vi vil skabe de bedste rammer for, at alle løbende kan tilegne sig de kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet, gennem hele livet.

Balance og sammenhæng er fælles nøglebegreber for den strategiske indsats. En øget balance mellem arbejdsstyrkens kompetencer og arbejdsmarkedets efterspørgsel og en styrket sammenhæng på tværs af geografi og indsatser.

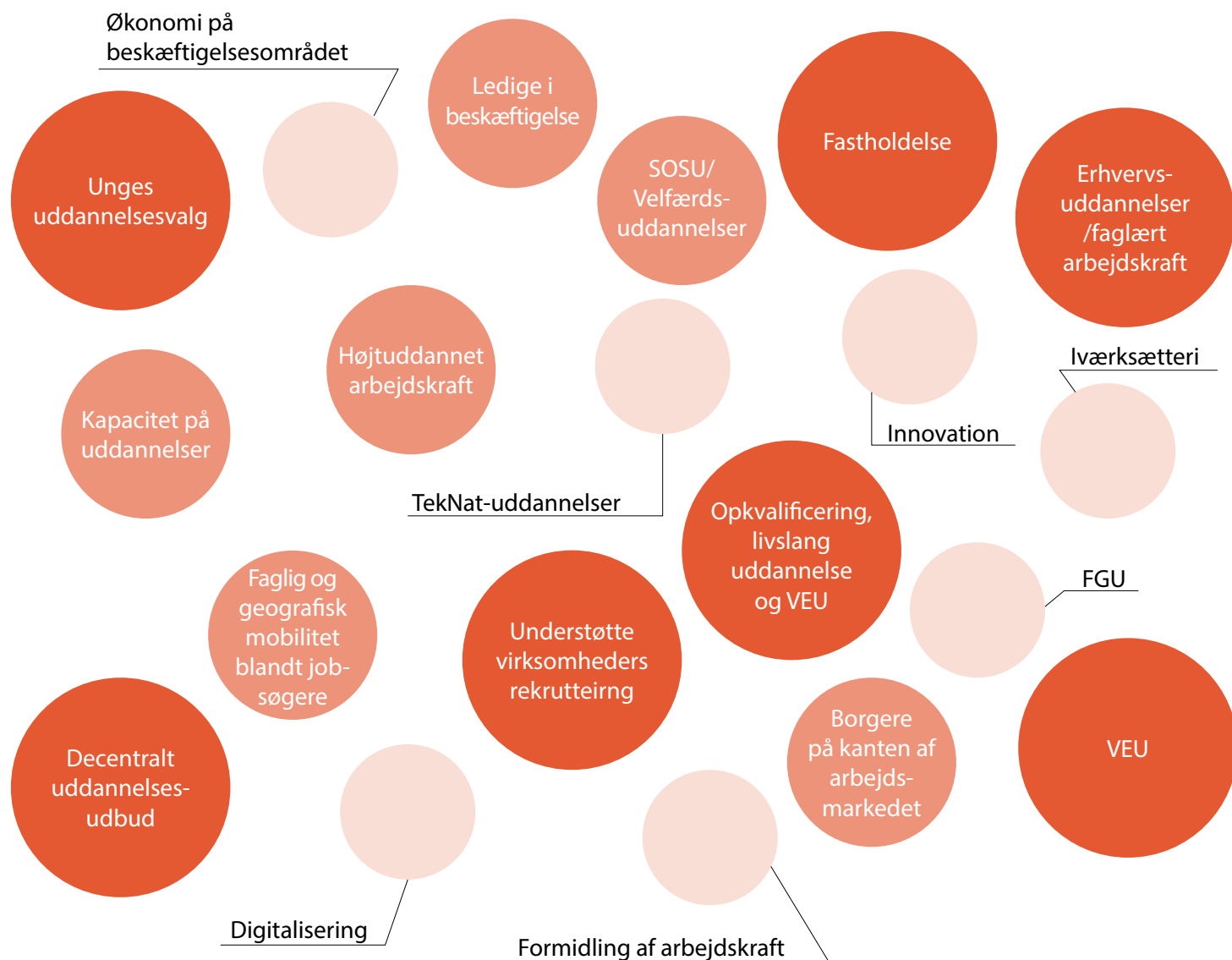
Vi ønsker et sammenhængende Nordjylland, hvor kompetencerne, uddannelsesmulighederne og arbejdskraften er tilgængelige i hele regionen. Et styrket tværgående strategisk samarbejde, fælles indsatser og øget videndeling er essentielle redskaber for at opnå denne sammenhæng.

4.1. Grundlaget for den fælles ambition

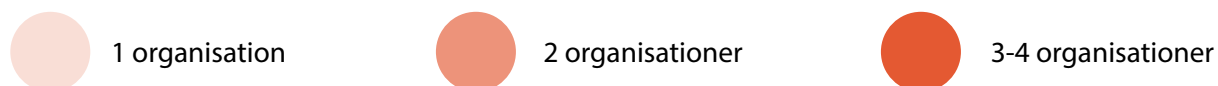
Vi har gennemgået parternes strategier inden for uddannelse, kompetence og kvalificeret arbejdskraft - og kortlagt vores strategiske indsatsområder. Kortlægningen er opsummeret med key-words fra strategierne i nedenstående figur.

Som det kan ses i figuren, har parterne en række politiske fællesnævner, hvor der arbejdes med de samme tematiske emner. Det er disse emner, der udgør grundlaget for den fælles ambition.

Kortlægning af KKR, RAR, BRN og RNs politiske fællesnævner inden for det kompetente nordjylland



Note: Med afsæt i parternes aktuelle strategier, der favner perioden 2018-2022. Boblernes størrelse og farve indikerer antallet af organisationer, der arbejder med og interesserer sig for området.



Det er således oplagt at styrke samspillet og koordineringen inden for de tematikker, som alle eller flere af parterne arbejder med og finder væsentlige for at imødekomme den fælles ambition om at sikre det kompetente Nordjylland – både nu og i fremti-

den. Ved at stå sammen, kan vi realisere flere potentialer, opnå større effekter med vores indsatser samt forebygge og imødekomme de udfordringer, som Nordjylland står over for.



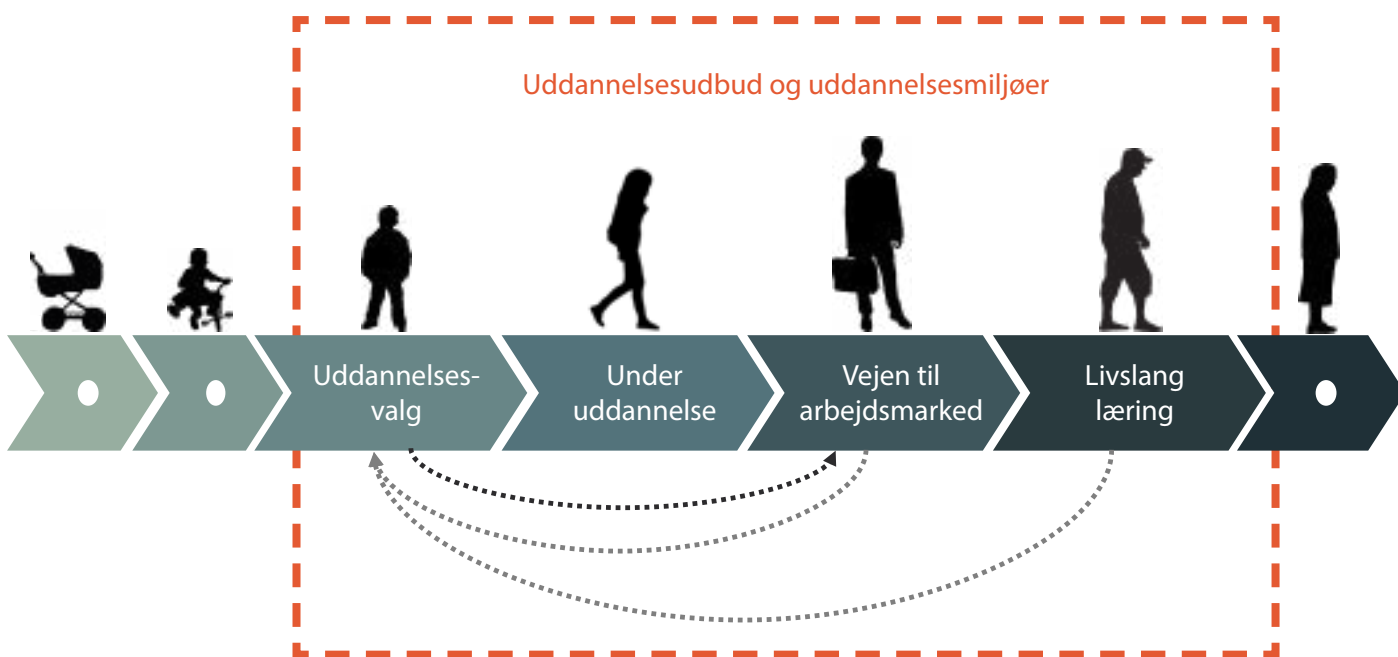
På baggrund af kortlægningen har vi identificeret fire fælles strategiske fokusområder:

- ◇ Uddannelsesvalg
- ◇ Under uddannelse
- ◇ Vejen til arbejdsmarkedet
- ◇ Livslang læring

Under hvert enkelt fokusområde er der endvidere identificeret en fælles målsætning og en række delmål, som, parterne er enige om, er centrale for arbejdet med at løfte den fælles ambition.

De strategiske fokusområder kan illustreres således:

Ambitionens fokusområder dækker store dele af en persons livscyklus, fra ungdom til personen træder ud af arbejdsstyrken.



Note: Pilene illustrerer de forskellige tidspunkter i en livscyklus, hvor personer kan træffe et uddannelsesvalg - eller udskyde et uddannelsesvalg og gå direkte i arbejdsstyrken.

De fire fokusområder er her, hvor der på tværs af partnerne i dag er en stor fællesmængde og aktivitet. Det er her vi ser fælles muligheder, redskaber og potentialer - og hvor ønsket om et styrket samspil bedst kan opfyldes. Det er disse områder, vi mener, er de væsentligste at fokusere på og arbejde med, hvis vi skal lykkes med vores fælles am-

bition og imødekomme nuværende og fremtidige udfordringer.

Med den fælles ambition, fokusområderne, målsætningerne og delmålene sættes en fælles strategisk retning for arbejdet med at sikre det kompetente Nordjylland.

4.2. Uddannelsesudbud og uddannelsesmiljøer – en strukturel forudsætning

En grundlæggende strukturel forudsætning for de fire strategiske fokusområder udgøres af udbuddet af uddannelser og de miljøer, der etableres omkring disse uddannelsesudbud. **Tilgængelighed til uddannelse og decentrale uddannelsesudbud** har en særlig betydning for mindre lokalsamfund uden for storbyerne. Muligheden for at uddanne sig i det nære er nemlig en afgørende faktor for bosætning, arbejdsgiveres adgang til den fornødne arbejdskraft og ikke mindst lokale vækst- og erhvervsudviklingsmuligheder. Vi, som parter, opfatter følgelig muligheder for decentrale uddannelsesudbud, der ikke går på kompromis med kvaliteten af uddannelserne, som centrale for at sikre vækst og udvikling i vores landsdel samt sikre adgang til kvalificeret arbejdskraft.

At sikre **attraktive uddannelsesmiljøer** er ligeledes et vigtigt fokus. Der kan eksempelvis være mange fordele forbundet med oprettelse af flere campusfællesskaber mellem forskellige og ofte forskelligartede uddannelser. Dette med øje for, at der kan være forskellige behov for unge under uddannelse og for dem, der har brug for opkvalificering på arbejdspladsen.

Det er følgelig afgørende for uddannelses- og karrieremuligheder i Nordjylland, at der med fortsat øje for kvaliteten sikres decentrale uddannelsesmuligheder samt attraktive uddannelsesmiljøer.



5. Strategiske fokusområder

5.1 Uddannelsesvalg

Unge valg af uddannelse har stor betydning for deres videre liv, samtidig med, at det også har en stor betydning for samfundet – og her i særlig grad de nære lokalsamfund. Et kvalificeret uddannelsesvalg beror på flere faktorer, bl.a. præferencer,

kompetencer, adgang til uddannelsesmuligheder, fremtidige karrieremuligheder, mv. Derfor er det afgørende, at de unge støttes i deres valg og sikres det bedst mulige overblik over både fremtidige uddannelses- og karriemuligheder.

Vores fælles målsætning er at sikre, at alle unge træffer et kvalificeret uddannelsesvalg.

Vi arbejder på tværs af parterne allerede på forskellig vis for at sikre og udvikle de muligheder, der er, for et kvalificeret uddannelsesvalg i Nordjylland. Eksempelvis har flere af parterne udarbejdet hensigtserklæringer og igangsat specifikke tiltag, som har til formål at understøtte unges valg af uddannelse, styrke brobygning og vejledning og give de unge indsigt i karriemulighederne i Nordjylland i henhold til det forventede behov på arbejdsmarkedet.

På baggrund af de nuværende indsatser og strategier har vi sammen identificeret følgende delmål, som vi vurderer er centrale at arbejde hen imod for at løfte vores fælles ambition og målsætning på dette område.

5.1.1

Sikre et decentralt uddannelsesudbud

Som tidligere nævnt er et decentralt uddannelsesudbud en af de strukturelle forudsætninger for arbejdet med den fælles ambition – og derfor noget, som vi skal arbejde aktivt mod. Lokale muligheder for uddannelse spiller tit en afgørende rolle for unges uddannelsesvalg, hvorfor det har været og fortsat bliver et vigtigt delmål og fokusområde i Nordjylland. Vi vil, med øje for kvaliteten af uddannelserne, sammen arbejde for en hensigtsmæssig spredning af forskellige og forskelligartede uddannelsesmuligheder, som giver unge reelle muligheder for at træffe det individuelle valg i forhold til uddannelse.

Mangel på decentrale uddannelsesmuligheder medfører, at de unge må flytte for at få en uddannelse, tit og ofte fra lokalområderne ind til byerne – og nogle gange ud af regionen. De unge vender ofte ikke tilbage til oprindelseskommunen, når de først har slået sig ned et andet sted. Decentrale uddannelsesmuligheder er således et vigtigt element i at sikre private og offentlige arbejdsgivere den fornødne arbejdskraft i lokalområderne, hvor flere virksomheder, offentlige institutioner samt tilbud er situeret. Samtidig er det også vigtigt at understøtte opkvalificeringsmuligheder decentralt på arbejdspladserne. Her er der andre hensyn, der gør sig gældende end for de unge.

5.1.2 Sikre attraktive uddannelsesmiljøer

Attraktive uddannelsesmiljøer, som eksempelvis campusmiljøer, er endnu en af de strukturelle forudsætninger, der har stor betydning for unges valg af uddannelse, og som vi dermed bør arbejde mod. Det er her, der åbnes op for, at de unge dels kan indgå i ungdomsmiljøer. Det skaber mulighed for et spændende og varieret socialt liv, og for at de kan få adgang til undervisningsmiljøer af høj faglighed, hvor der er mulighed for brobygning på tværs af diverse ungdomsuddannelser og adgang til udvidede udbud af uddannelser og fag. Herudover skaber attraktive studiemiljøer og større uddannelsesfællesskaber bedre grundlag for markedsføring af uddannelser samt bedre udnyttelse af uddannelsesinstitutionernes ressourcer.



Via mere sammentænkte uddannelsesfællesskaber og mere attraktive uddannelsesmiljøer skabes der samtidig bedre grundlag for, at de unge, der stadig er uafklarede ift. deres uddannelsesvalg, lettere kan skifte mellem uddannelser. Dette understøtter fastholdelse i uddannelse. Derfor vil vi gerne være med til at sikre attraktive uddannelsesmiljøer for de unge – for at tiltrække flere til uddannelse, fastholde flere i uddannelse og skabe bedre driftsvilkår for vores uddannelsesstilbud i Nordjylland.

5.1.3 Støtte unges uddannelsesvalg

Unge uddannelsesvalg er af væsentlig betydning for deres videre liv, samtidig med at det også har en stor betydning for samfundet – og her i særlig grad for de nære lokalsamfund. Et kvalificeret uddannelsesvalg beror på flere faktorer, bl.a. præferencer, kompetencer, adgang til uddannelsesmuligheder, fremtidige karrieremuligheder, mv. Derfor er det afgørende, at de unge støttes i deres valg og sikres det bedst mulige overblik over både fremtidige uddannelses- og karrieremuligheder.

For at unge har mulighed for at træffe et kvalificeret uddannelsesvalg, så er det centralt, at de bliver støttet på bedst mulig vis i forbindelse med deres valg. Det ønsker vi i fællesskab at bidrage til. Vi arbejder i dag hver især med området men vil fremadrettet i højere grad søge at samarbejde om dette delmål. Det kan være gennem tiltag med henblik på kvalificeret vejledning til udskolingseleverne; ved at de unge tidligt bliver introduceret til det brede spektrum af uddannelses- og karrieremuligheder i Nordjylland; samt ved at vi sikrer, at vi i Nordjylland har den rette vifte af tilbud til de forskellige målgrupper af unge.

5.1.4 Fordre mobilitet for uddannelsessøgende

Et decentralt udbud af uddannelsesstilbud i Nordjylland er vigtigt for unges uddannelsesvalg, men unge har imidlertid også ofte behov for at transportere sig rundt i hele regionen efter deres foretrukne uddannelse. Vi vil derfor gerne bidrage til, at de unge oplever sammenhængende kollektive transportmuligheder af en tilstrækkelig kvalitet i hele regionen, som sikrer, at de nemt kan komme fra hjem til uddannelse og tilbage igen. Det kræver, at der også fortsat i forbindelse med planlægning af kollektive trafikmuligheder tages højde for at sikre adgang til uddannelsesinstitutioner i hele regionen. Endvidere kan vi med fordel gennem planlægningen fortsætte med at understøtte generelle muligheder for, at elever og praktikanter kan transportere sig ud til deres praktiksteder. Det kan motivere de unge til at søge og flytte sig efter praktikker i hele regionen – også uden for storbyerne.

5.1.5 Sikre kapacitet på uddannelser, der afspejler efterspørgsel og behov

Mulighed for decentral uddannelse er vigtigt, men det er ligeledes vigtigt, at den nordjyske uddannelseskapacitet afspejler efterspørgsel på og behov for kvalificeret arbejdskraft. Det gør sig både gældende for private virksomheder som for offentlige arbejdspladser. Vi mener derfor, at det er centralt, at vi også fremadrettet arbejder for, at der sikres den nødvendige kapacitet på de uddannelser, som vil imødekomme nutidige og fremtidige mangelsituationer. Dette kan vi eksempelvis gøre via dialog med uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer og andre relevante parter med afsæt i analyser og materiale, der afklarer grundlaget for de respektive uddannelser.

5.2 Under uddannelse

Uddannelse er vejen til det gode liv. Under ungdomsuddannelser og videregående uddannelser bliver der sat fokus på kompetencer og fremtidig beskæftigelse som aldrig før. Hvad skal jeg arbejde med? Og hvor skal jeg arbejde henne? Uddannelsesvalget, og om man afslutter sin uddannelse eller ej, har afgørende betydning for individets fremtidige beskæftigelsesstatus og livsbane.

De kompetencer, som bliver udviklet under uddannelsesforløbet, skal efterfølgende ud i spil på offentlige og private arbejdspladser. Derfor er det centralt at indtænke arbejdsmarkeds behov for at opnå det rette forhold mellem udbud og efterspørgsel på kompetencer.

Vores fælles målsætning er at sikre, at vi uddanner til et højt fagligt niveau, og at de uddannede har de rette kompetencer til arbejdsmarkedet i dag - og i fremtiden.

I dag arbejdes der på tværs af alle parterne med at sikre og styrke kvaliteten i regionens uddannelsesudbud samt med at fastholde unge i uddannelse og i regionen efter endt uddannelse. Det er således oplagt, at vi styrker samspillet på dette område. Eksempelvis afsætter Regionsrådet hvert år en uddannelsespulje til forskellige projekter målrettet ungdomsuddannelserne.

Vores indsats er i dag, og vil også fremadrettet være, fokuseret på prioriterede områder, hvor der er identificeret et behov for at sikre, at udbuddet kan leve op til efterspørgslen. Det betyder eksempelvis, at der i disse år er et **særligt tværgående fokus** på at styrke udbuddet af **faglært arbejdskraft** og **højtuddannet arbejdskraft** i Nordjylland.

På baggrund af de nuværende indsats og strategier har vi sammen identificeret de følgende delmål, som vi vurderer er centrale at arbejde hen imod for at løfte vores fælles ambition og målsætning på dette område. Eksempler på tiltag inden for fokusområdet kunne være indsats for flere studiejob, bedre onboarding, mv.

5.2.1. Fastholde flere i uddannelse

Gruppen af unge, der frafalder for så at starte op senere, samt frafaldet inden for de prioriterede områder repræsenterer en unik mulighed for os. Frafald under uddannelse er noget der sker på alle uddannelsesretninger. Nogle frafalder til en anden uddannelsesretning, andre frafalder og starter op igen senere, mens andre igen frafalder uden at vælge om. Vi ønsker, at flere oplever deres uddannelse som relevant og givende - både fagligt og personligt - så frafaldet mindskes, og så flere gennemfører deres uddannelse. Det kan eksempelvis være gennem indsats, der skal sikre praktikpladser og højne trivslen på uddannelserne.

5.2.2. Fastholde flere i regionen og understøtte brobygning til arbejdsmarked under studie

Som nævnt er Nordjylland den region, der har mistet den største andel af sine dimittender til andre regioner i de seneste 5 år. Det er en stor udfordring for Nordjylland, at de unge udvandrer fra regionen efter endt uddannelse og finder jobs andetsteds. Vi arbejder i dag på tværs af parterne for, at flere finder deres første job i regionen, så deres viden og kompetencer fastholdes i Nordjylland. Den indsats vil vi gerne fortsætte i fællesskab. Det er afgørende for dimittendernes jobmuligheder, at erhvervslivets og de studerendes relationer styrkes. Derfor ønsker vi desuden at styrke og understøtte brobygningen til arbejdsmarked under studiet. Ved at styrke de unges kendskab til og netværk med virksomheder i Nordjylland vil vi fastholde flere af dem, som søger til andre regioner grundet manglende kendskab til job- og karriemulighederne i Nordjylland. Her kunne der eksempelvis arbejdes med at skabe bedre og mere relevante studiejobs - rundt omkring i hele Nordjylland.

5.2.3. Styrke kvalitet i uddannelse

For at forblive konkurrencedygtige, og for at unge kan stå som færdiguddannede med de rette kompetencer, er der behov for løbende justering og udvikling af uddannelsesstilbuddet og de enkelte uddannelser. Derfor vil vi fortsat arbejde med indsatser inden for dette område, som skal give uddannelsesorganisationerne de bedste muligheder for at udvikle på læringsmetoder samt på uddannelserne indhold. Det forudsætter en stærk dialog og sparring med de nordjyske uddannelsesinstitutioner. Derved kan vi på bedst mulig vis bidrage til at sikre match mellem uddannelsesstilbuddet og de kompetencer, som erhvervslivet efterspørger.

5.3 Vejen til arbejdsmarkedet

Mangel på medarbejdere med de rette kvalifikationer er en voksende udfordring for virksomhederne og kan bremse det økonomiske opsving. Derfor er det afgørende, at vi arbejder mod at sikre, dels at arbejdsudbuddet har de kvalifikationer, der efter-

spørges, og dels at arbejdsudbuddet øges. Arbejde er endvidere for rigtig mange det allerbedste middel til at sikre udvikling for sig selv og sin familie gennem forbedret økonomi, en bedre mental og fysisk sundhed, et forbedret socialt netværk mv.

Vores fælles målsætning er at understøtte lediges vej i arbejde og sikre virksomhedernes rekrutteringsbehov for kvalificeret arbejdskraft.

Parterne arbejder i dag sammen og hver for sig på at understøtte og sikre virksomhedernes rekrutteringsbehov for tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft. Det arbejde indeholder både et kort- og et langsigtet perspektiv og kræver, at mange parter på tværs af region og ansvarsområder finder fælles løsninger. Eksempelvis er flere kommuner gået sammen i rekrutteringsfællesskaber, ligesom der på tværs af Region, kommuner og RAR er fokus på

at opkvalificere ledige og beskæftigede gennem Socialfondsprojektet "Vejen til varige job gennem kompetenceløft".

På baggrund af de nuværende indsatser og strategier har vi sammen identificeret de følgende delmål, som vi vurderer er centrale at arbejde hen imod for at løfte vores fælles ambition og målsætning på dette område.



5.3.1. Formidle arbejdskraft

På kort sigt er det vigtigt, at vi fortsætter med løbende at skabe overblik over virksomhedernes rekrutteringsbehov gennem bl.a. direkte kontakt til virksomhederne og gennem analyser og branchenedslag, der kan give såvel konkret som mere generel viden om virksomheder og branchers behov.

Desuden ønsker vi også fremadrettet at sikre, at den arbejdskraft, der er til rådighed, formidles til de jobåbninger, der er. God virksomhedsservice fra de mange aktører, der er i kontakt med virksomhederne, og ikke mindst godt samarbejde mellem disse, er vigtige elementer i arbejdet med at formidle den rette og kompetente arbejdskraft. For at sikre dette vil vi arbejde på tværs af partnerkredsen med initiativer og indsatser, der skal understøtte, at formidling af arbejdskraft løbende smidiggøres og sker på et solidt vidensgrundlag. Eksempelvis ved at udbygge samarbejdet mellem de nordjyske kommuner med henblik på hurtigt og effektiv formidling.

5.3.2. Opkvalificere ledige

Som led i at understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov har vi blandt parterne ligeledes stort fokus på at igangsætte den indsats, der hurtigst og bedst sikrer, at ledige opkvalificeres. Ledige, der kun har deres ledighed som problem, men hvis udfordring kan være, at de er ufaglærte, er uerfarne dimittender eller har forældede kompetencer efter mange år i samme branche.

For at sikre at opkvalificering får den ønskede effekt – at ledige hurtigst muligt kommer i beskæftigelse og at virksomheder får den rette arbejdskraft – vil vi have særlig fokus på, at opkvalificering primært rettes mod de brancher, der netop mangler arbejdskraft.

Det kræver, at vi afdækker de konkrete behov nu og på sigt, og derfor er parterne involveret i forskellige analyser og branchenedslag for løbende at have den mest opdaterede viden til rådighed. Ligeledes

afsættes der særlige midler gennem lokale, regionale og nationale indsatser, der skal sikre, at opkvalificering målrettes mangelområderne og ligeledes motiverer ledige til faglig og geografisk mobilitet.

Vi er bevidste om, at opkvalificering bedst lykkes, når den planlægges og igangsættes i et tæt samspil mellem kommuner, region, arbejdsmarkedsparter og erhvervslivet. Derfor er flere af partnerne eksempelvis gået sammen om projekt "Vækst Via Viden", der er et partnerskabsprojekt finansieret af Region Nordjylland og BRN, og som samler en række væsentlige aktører fra beskæftigelses-, erhvervs- og uddannelsesområdet. Vi forventer at gå sammen om flere tværgående indsatser i fremtiden.

5.3.3. Øge arbejdsudbuddet

Behovet for arbejdskraft kan ikke dækkes udelukkende gennem formidling og opkvalificering af ledige men skal ligeledes sikres ved, at borgere, der i dag ikke er en del af arbejdsmarkedet, med den rette indsats kan blive det. Det drejer sig om eksempelvis flygtninge, borgere på kanten med sundhedsmæssige eller sociale udfordringer, skrøbelige unge, der ikke har fået truffet et uddannelsesvalg og i stedet er på overførselsindkomst, mv. De udgør en arbejdskraftreserve, som, vi mener, skal tages hånd om, og som, med de rette støttende og udviklende indsatser, kan bringes tættere på arbejdsmarkedet og dermed sikre, at arbejdsudbuddet øges.

Vores indsatser i forhold til målgruppen skal også fremadrettet understøtte denne dagsorden. For gennem konkret viden om målgrupperne og konkrete indsatser, kan det lykkes at flytte disse borgere og sikre dem en plads på arbejdsmarkedet. Måske i fleksjob, minifleksjob, gennem støttet beskæftigelse eller i få ordinære timer, der med tiden bliver til flere.

5.4 Livslang læring

Det nordjyske arbejdsmarked er i konstant udvikling. Medarbejderne, virksomhedernes arbejds-gange og omverdenen forandres, hvilket stiller nye krav til arbejdsstyrkens kompetencer. Udviklingen i virksomhedernes omverden, stigende specialise-

ringer og nye branchevilkår skaber nye muligheder og udfordringer for varig sikring af arbejdsstyrkens kompetencer, hvilket er en forudsætning for, at der kan skabes et attraktivt og konkurrencedygtigt nordjysk arbejdsmarked.

Vores fælles målsætning er at sikre, at alle, uanset alder og uddannelsesniveau, løbende kan tilegne sig de kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet.

Vi arbejder i dag på tværs af parterne med forskellige muligheder for at sikre et match mellem udbud og efterspørgsel på kompetencer i Nordjylland. Eksempelvis er flere af parterne involveret i projekter, som skal understøtte behovet for tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft til SOSU-området. Sammen kan vi dog sikre et endnu stærkere grundlag for dynamisk kompetenceudvikling hele livet.

Der er et stort potentiale for kompetenceløft på samtlige niveauer i Nordjylland. Samtidig er der potentialer forbundet med at skabe øget informationstilgængelighed for både virksomheder såvel som ledige og beskæftigede om mulighederne for efteruddannelse. For at realisere dette potentiale,

skal vi på tværs af parterne gå i dialog om, hvad der kan understøtte en koordineret opkvalificeringsindsats, herunder varigt fokus på udfordringer og potentialer parterne i mellem. Der er i vores samarbejde et stort potentiale for, gennem et styrket samspil og koordinering mellem parterne, at skabe en stærk platform for efteruddannelse, hvor der søges konsensus på tværs om initiativer, som bidrager til målrettet kompetenceudvikling.

På baggrund af de nuværende indsatser og strategier har vi sammen identificeret de følgende delmål, som vi vurderer er centrale at arbejde hen imod for at løfte vores fælles ambition og målsætning på dette område.





5.4.1. Styrke match mellem uddannelsesudbud og efterspørgsel på kompetencer

En forudsætning for dynamisk kompetenceudvikling af hele den nordjyske arbejdsstyrke er, at efteruddannelsesudbuddet målrettes virksomhedernes kompetencebehov. Det giver nemlig positive gevinster ved varig efteruddannelse af arbejdsstyrkens kompetencer, når kompetenceniveauet hos en nuværende eller kommende medarbejder imødekommer virksomhedernes behov. Vi arbejder derfor kontinuerligt for at sikre og styrke matchet mellem uddannelsesudbuddet og efterspørgslen på kompetencer hos arbejdsgiverne. Det indebærer eksempelvis at sikre, at efteruddannelsesmulighederne er fleksible og let tilgængelige for både virksomheder, beskæftigede og ledige.

5.4.2. Afdækning af virksomhedernes kompetencebehov

Kendskabet til virksomhedernes kompetencebehov er afgørende for at kunne skabe det bedste match mellem uddannelsesudbud og virksomhedernes efterspørgsel på kompetencer. Manglende viden om kompetencebehovet kan medføre begrænsning i vækst og velstand, da det kan betyde udfordringer med rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft.

Parterne arbejder i dag med at afsøge viden om virksomhedernes kompetencebehov. Fremadrettet ønsker vi derudover at styrke videndelingen og samarbejdet herom parterne i mellem. Derved kan der skabes et solidt vidensgrundlag, som ikke bare afdækker kompetencebehovet men også sikrer viden til det virksomhedsopsøgende arbejde, strategisk uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling.

5.4.3. Styrke virksomhedernes og beskæftigedes viden og incitament for videreuddannelse

Efteruddannelse sker ofte via sidemandsoplæring eller interne kurser i virksomhederne. Beskæftigede såvel som lediges motivation for efteruddannelse er en vigtig forudsætning for at øge kompetenceudviklingen. En stor andel af de beskæftigede benytter sig i dag ikke i tilstrækkelig grad af efteruddannelsesmulighederne. For at virksomhederne og arbejdsstyrkens deltagelse i efteruddannelse styrkes, er det afgørende, at vi arbejder for at sikre, at uddannelsesstilbuddene er målrettede, fleksible og let tilgængelige. Dette kan vi eksempelvis imødekomme gennem en styrket informationsdeling til virksomheder, ledige og beskæftigede, om mulighederne for efteruddannelse, og ved at sikre fleksible uddannelsesmuligheder målrettet efterspørgslen.

6. Fremtidigt samarbejde om den fælles ambition

Vi arbejder alle på tværs af parterne for at sikre det kompetente Nordjylland – nu og i fremtiden. Vi tror på, at et øget samarbejde inden for de fire fælles strategiske fokusområder, som er identificeret i denne ambition, kan styrke vores indsatser og samtidig mindske parallelaktivitet.

Ved at øge sammenhængskraften og samarbejdet på tværs kan vi indfri flere potentialer på områder, som vi alle har viden om og interesse i at understøtte. Dermed vil vi, i højere grad end i dag, være med til at løse de fælles udfordringer.

Med denne fælles ambition, fokusområderne, målsætningerne og delmålene sættes en fælles strategisk retning for arbejdet. I dag bidrager vi hver især, på forskellig vis, til at realisere dele af den fælles ambition, og fremadrettet vil der også fortsat være nogle parter, der skal løfte bestemte opgaver.

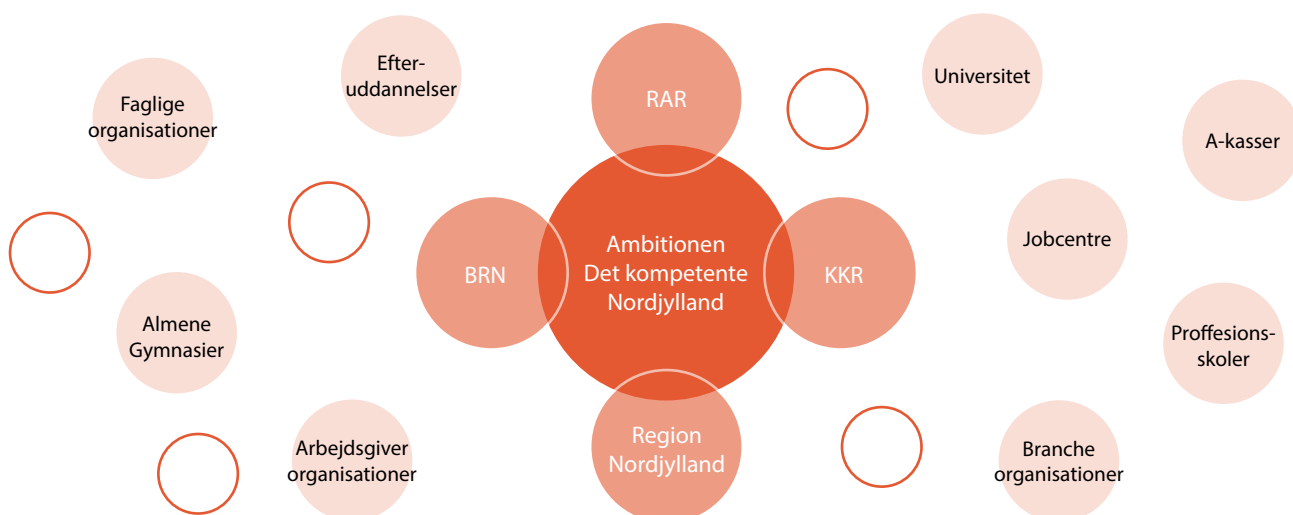
Den fælles ambition er således ikke en ny strategi eller procedurer og regler for det gode samarbejde, men mere en måde hvorpå det gode samarbejde og koordineringen kan styrkes gennem en inddragende og dialog søgende kultur mellem politiske partnere.

Samtlige fokusområder, målsætninger og delmål i ambitionen udgør oplagte tematikker at samarbejde om. Der er her allerede flere ideer på tegnebrættet, som parterne er optagede af, men som ikke er konkretiseret endnu.

Når ambitionen er godkendt vil det således være relevant, at partnerne indenfor temaerne i ambitionen orienterer sig mod hinanden og inviterer ind til at udvikle, drøfte og kvalificere disse ideer i fællesskab. På denne måde afsøges mulighederne for samarbejde løbende og ambitionen omsættes til konkrete initiativer.

Men vi er ikke alene om opgaven – parterne bag denne ambition udgør kun en del af det samlede landskab omkring uddannelses-, opkvalificerings- og beskæftigelsesområdet. Vi har i Nordjylland tradition for samarbejde, og vi er alle afhængige af et velfungerende samspil med hinanden for at sikre de bedste vilkår for uddannelse, opkvalificering og adgang til kvalificeret arbejdskraft i Nordjylland.

Den fælles ambition skal derfor fungere som parternes afsæt for dialog med alle de relevante aktører om, hvordan vi i fællesskab kan løfte ambitionen – og herved sikre det kompetente Nordjylland både nu og i fremtiden.



Parternes organisatoriske sammensætning og primære fokus for det kompetente Nordjylland

	Parternes primære fokus for det kompetente Nordjylland	Sammensætning
KKR	Fremme og drøfte fælleskommunale interesser inden for bl.a. beskæftigelse og uddannelse	De 11 nordjyske kommunalbestyrelsesmedlemmer og 11 borgmestre
BRN	Sikre adgang til kvalificeret arbejdskraft i hele Nordjylland - særligt fokus på højtuddannet og faglært arbejdskraft	De 11 nordjyske kommuner og Region Nordjylland
RAR	Understøtte og koordinere beskæftigelses- og VEU-indsatsen på tværs af kommuner	Arbejdsmarkedets parter, KL, DH og Regionsrådet
RR	Sikre og koordinere uddannelsesmuligheder i hele regionen, og sikre at alle har adgang til uddannelse og kompetenceudvikling	Regionsrådet

3.2

Det kompetente Nordjylland – nu og i fremtiden: en fælles nordjyske ambition



Det kompetente Nordjylland – nu og i fremtiden

En fælles nordjysk ambition

RAR Nordjylland



REGION NORDJYLLAND
– i gode hænder

KKR
NORDJYLLAND



Business
Region North
Denmark

Kompetencer og arbejdskraft i Nordjylland

Nordjylland står midt i en positiv udvikling. Uddannelsesniveaulet er stigende, og stadig flere nordjyder påbegynder en ungdomsuddannelse eller en videregående uddannelse. Det er godt, da uddannelse er vejen til fremtidens arbejdskraft og former arbejdsstyrkens kompetencer.

Men der er alligevel klare tegn på, at vi kan forvente at mangle arbejdskraft i Nordjylland: Fremskrivninger viser, at nordjyske virksomheder vil efterspørge op mod 10.000 flere medarbejdere frem mod 2025.

Der ligger flere årsager bag dette, blandt andet den demografiske udvikling, unge der flytter fra regionen efter endt uddannelse, mismatch mellem virksomhedernes fremtidige behov og unges uddannelsesvalg samt en arbejdsstyrke, der ikke har de efterspurgte kompetencer, eller som i nogle tilfælde står helt uden for arbejdsmarkedet.

Denne pixibog præsenterer den fælles ambition samt de fire strategiske fokusområder, som tilsammen skal medvirke til at sikre **det kompetente Nordjylland**.

En fælles ambition

Hvis den nuværende udvikling fortsætter, vil det begrænse Nordjyllands muligheder for vækst og udvikling. Mange arbejdsgivere og virksomheder oplever allerede nu, at det er svært at finde medarbejdere med de rette kompetencer og må derfor takke nej til nye opgaver.

Hvis vi skal sikre, at vi kan imødekomme det kompetence- og arbejdskraftbehov, der efterspørges både nu og i fremtiden, skal vi have et styrket samspil og et bredt tværgående samarbejde om de mange potentialer.

Med ambitionen for et kompetent Nordjylland – nu og i fremtiden står fire centrale nordjyske aktører sammen om at løfte området i fællesskab. KKR, BRN, RAR og Regionsrådet tror på, at et styrket samarbejde og fælles strategiske satsninger vil gavne Nordjylland.

Ambitionen

Vi er på tværs af partnerne fælles om denne ambition:

at sikre det kompetente Nordjylland – både nu og i fremtiden.

Et Nordjylland med balance mellem kompetencer og behovet for kvalificeret arbejdskraft.

De strukturelle forudsætninger

De fire strategiske fokusområder, som præsenteres i strategien, bygger alle på to grundlæggende strukturelle forudsætninger, nemlig **tilgængelighed til uddannelse samt decentrale uddannelsesudbud og attraktive uddannelsesmiljøer.**

Muligheden for at uddanne sig i det nære har stor betydning for både de studerende og for de mindre lokalsamfund uden for storbyerne. Decentrale uddannelsesudbud er nemlig en afgørende faktor for bosætning, arbejdsgivernes afgang til den fornødne arbejdskraft og ikke mindst til at bidrage til lokal vækst og udvikling. Det er dog en forudsætning, at muligheden for decentrale uddannelser ikke bliver på bekostning af kvaliteten af uddannelserne.

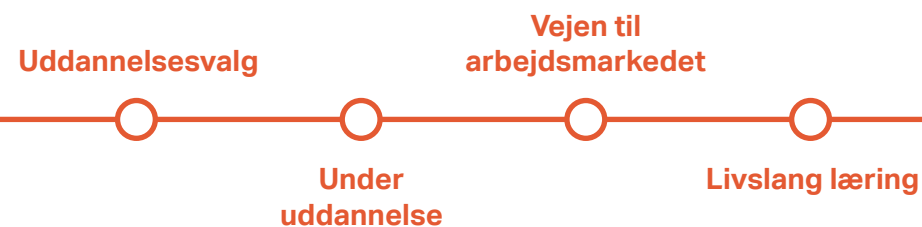
Ligeledes er attraktive uddannelsesmiljøer en grundlæggende forudsætning for at skabe de bedste betingelser for uddannelse hos de unge nordjyder.

Strukturelle forudsætninger

*Attraktive uddannelsesmiljøer.
Tilgængelighed til uddannelse og decentrale uddannelsesudbud.*

Vores strategiske fokusområder

På baggrund af hver partners strategi og vision inden for kvalificeret arbejdskraft har vi identificeret fire strategiske fokusområder, hvor det er oplagt at styrke samspillet og koordineringen:



Vi tror på, at vi kan gøre mere og lave mere effektfulde indsatser ved at stå sammen om disse fire områder.

Uddannelsesvalg

Unge valg af uddannelse har stor betydning for deres videre liv, samtidig med at det også har en stor betydning for samfundet. Et kvalificeret uddannelsesvalg bygger på mange faktorer, og det kan være svært for den enkelte unge at skabe et overblik.

Derfor er det afgørende, at de unge støttes i deres valg og sikres det bedst mulige overblik over både fremtidige uddannelses- og karriemuligheder.

Vores fælles målsætning er

at alle unge træffer et kvalificeret uddannelsesvalg

Konkret vil vi sætte ind på at:

- Sikre et decentralt uddannelsesudbud
- Sikre attraktive uddannelsesmiljøer
- Støtte unges uddannelsesvalg
- Fordre mobilitet for uddannelsessøgende
- Sikre kapacitet på uddannelser, der afspejler efterspørgsel og behov

Uddannelsesvalg

Vejen til
arbejdsmarkedet

Under
uddannelse

Livslang læring

Under uddannelse

Uddannelse er vejen til det gode liv. Under ungdomsuddannelser og videregående uddannelser bliver der sat fokus på kompetencer og fremtidig beskæftigelse som aldrig før. Hvad skal jeg arbejde med? Og hvor skal jeg arbejde henne? Uddannelsesvalget, og om man afslutter sin uddannelse eller ej, har væsentlig betydning for individets fremtidige beskæftigelsesstatus og livsbane.

Derfor er det afgørende, at vi sikrer og styrker kvaliteten i regionens uddannelsesudbud og har fokus på at fastholde unge under uddannelse.

Vores fælles målsætning er

at sikre, at vi uddanner til et højt fagligt niveau og at de uddannede har de rette kompetencer til arbejdsmarkedet i dag - og i fremtiden.

Konkret vil vi i de kommende år have fokus på at styrke udbudet af faglært arbejdskraft og højtuddannet arbejdskraft, og vi vil sætte ind på at:

- Fastholde flere i uddannelse
- Styrke kvalitet i uddannelse
- Fastholde flere i regionen og understøtte brobygning til arbejdsmarked under studie

Uddannelsesvalg

Vejen til
arbejdsmarkedet

Under
uddannelse

Livslang læring

Vejen til arbejdsmarkedet

Mangel på medarbejdere med de rette kvalifikationer er en voksende udfordring for virksomhederne og kan bremse det økonomiske opsving. For mange er arbejde desuden det allerbedste middel til at sikre udvikling for sig selv og sin familie gennem forbedret økonomi, en forbedret mental og fysisk sundhed, et forbedret socialt netværk mv.

Derfor er det afgørende, at vi arbejder på, at den nordjyske arbejdsstyrke får de kvalifikationer, der efterspørges, og på at få flere i arbejde for at møde efterspørgslen.

Vores fælles målsætning er

at understøtte lediges vej i arbejde og sikre virksomhedernes rekrutteringsbehov for kvalificeret arbejdskraft.

Konkret vil vi sætte ind på at:

- Formidle arbejdskraft
- Opkvalificere ledige
- Øge arbejdsudbuddet

Uddannelsesvalg



Vejen til
arbejdsmarkedet



Livslang læring

Under
uddannelse

Livslang læring

Det nordjyske arbejdsmarked er i konstant udvikling. Stigende specialiseringer og nye branchevilkår skaber nye muligheder og udfordringer. Medarbejderne, virksomhedernes arbejdsgange og omverdenen forandres, hvilket stiller nye krav til arbejdsstyrkens kompetencer.

Derfor er det afgørende, at vi i fællesskab arbejder på, at arbejdsstyrken løbende efter- og videreuddannes for at sikre et attraktivt og konkurrencedygtigt nordjysk arbejdsmarked.

Vores fælles målsætning er

at sikre, at alle, uanset alder eller uddannelsesniveau, løbende har mulighed for at tilegne sig de kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet

Konkret vil vi sætte ind på at:

- Styrke match mellem uddannelsesudbud og efterspørgsel på kompetencer
- Styrke virksomhedernes og de ansattes viden og incitament for videreuddannelse
- Afdække virksomhedernes kompetencebehov

Uddannelsesvalg



Vejen til
arbejdsmarkedet



Under
uddannelse

Livslang læring

Hvad nu?

Med denne ambition sættes en fælles strategisk retning på tværs af de fire partners arbejde. Vi tror på, at vi - med et øget samarbejde inden for de fire fælles strategiske fokusområder - kan indfri flere potentialer på områder, som vi alle har viden om og interesse i at understøtte.

Men vi er ikke alene om opgaven – der er mange andre aktører på området. Vi har i Nordjylland tradition for samarbejde, og vi er alle afhængige af et velfungerende samspil med hinanden for at sikre de bedste vilkår for uddannelse, opkvalificering og adgang til kvalificeret arbejdskraft i Nordjylland.

Den fælles ambition skal derfor fungere som et afsæt for dialog med alle de relevante aktører om, hvordan vi i fællesskab kan løfte ambitionen – og herved sikre det kompetente Nordjylland både nu og i fremtiden.

3.3

**Udmøntning af KKR Nordjyllands fokusområde:
Kvalificeret arbejdskraft – Indsatsområde: Jobparate
ledige**

Forslag til udmøntning af Kvalificeret arbejdskraft, Jobparate ledige

Forslag 1: Tværkommunal koordinering ifm. rekruttering og opkvalificering

Forslag

Jobcenterchefgruppen ser værdi i, at der på tværs af kommunerne/klyngerne/fællesskaberne i Nordjylland forsøges etableret et mere formaliseret samarbejde og videndeling mellem klyngerne/fællesskaberne, der kan medvirke til at sikre endnu højere grad af koordinering og samarbejde mellem kommunerne, når det kommer til rekruttering og opkvalificering af jobparate ledige, således at virksomhederne kan sikres den nødvendige arbejdskraft.

Anledning

De nordjyske kommuner samarbejder i dag i mindre klynger med forskellige former for rekrutteringsfællesskaber, herunder kandidatbanker inden for udvalgte brancher/stillingsbetegnelser.

Rekrutteringsfællesskaberne har forskellig karakter, fra at der i Himmerlandsområdet er en formel politisk godkendt prioritering af, at der i "Rekruttering Himmerland" udsøges arbejdskraft på tværs af kommunegrænser og at serviceniveau ift. virksomhederne harmoniseres, til mere uformelle samarbejder i Thy-Mors med fokus på opkvalificeringsprojekter inden for mangelområder og udsøgning af kandidater til ledige job på tværs af kommunegrænserne. Vendsyssel samarbejdet er bygget op omkring "Job i Vendsyssel" med mere formelle redskaber i form af jobbarometer og aspirant-/kandidatbanker der anvendes på tværs af kommunerne til rekruttering og opkvalificeringsprojekter samt uformelle aftaler om fælles serviceniveau. Aalborg benytter også kandidatbanker på udvalgte fokusområder, og arbejder lokalt med virksomheder omkring "Aalborg-Alliancen", men har ikke uformelle/formelle samarbejder med omkringliggende kommuner.

Udgangspunktet er, at de forskellige samarbejder fungerer godt, og er medvirkende til at der kører forskellige brancherrettede opkvalificeringskurser målrettet de konkrete behov i klyngesamarbejderne samt at rekrutteringsudfordringer minimeres.

Metode:

I takt med at ledigheden fortsat falder, og manglen på kvalificeret arbejdskraft stiger, kan det være vanskeligt selv indenfor klyngesamarbejderne at etablere hold til relevante opkvalificeringsforløb samt at imødekomme efterspørgslen efter arbejdskraft, hvorfor et øget samarbejde på tværs af hele Nordjylland kan være en gevinst for virksomhederne og væksten i regionen.

Samarbejde mellem kommunerne i klyngesamarbejderne fungerer via gode personlige relationer, og en udbredelse til hele regionen anbefales etableret efter samme model – relationer.

Der skal etableres et ide- og videndelingsnetværk blandt ledere med ansvar for rekruttering fra de forskellige kommuner, hvor fokus er på videreudvikling af god virksomhedsservice og formidlingssamarbejder. Her kan også videreudvikles på bredere anvendelse af systematiske redskaber som fx aspirantbanker (ift. opkvalificering) og kandidatbanker (ift. formidling), hvor udgangspunktet er "klyngebanks" der tilgodeser de lokale behov, men hvor andre kommuner kan "tagge" borgere ind, såfremt borgerne opfylder kvalifikationskrav og er geografisk mobile. Herved øges det samlede rekrutteringsgrundlag der kan formidles fra i kommunerne, og der sikres et bredere/større deltagergrundlag til konkrete opkvalificerende kurser.

Mål:

- Sikre en smidig og nærværende virksomhedsservice til store såvel som små virksomheder der mangler kvalificeret arbejdskraft.

- Sikring af lokal og regional viden om arbejdsmarkedet
- Give inspiration til jobrettede samtaler i jobcentrene for borgere med personlige og faglige kompetencer der peger ind i arbejdskraftbehov i andre kommuner
- Forøge virksomhedernes bevidsthed om at samarbejde med jobcentrene omkring opkvalificering af ledige kan være en vigtig rekrutteringskilde

Forslag 2: Voksenlærlingekampagne i Nordjylland

Forslag

Det foreslås at de nordjyske kommuner går sammen om at udarbejde og igangsætte en voksenlærlingekampagne målrettet de nordjyske virksomheder samt ledige.

Anledning

Når kommunerne vurderer, at der er behov for at igangsætte en kampagne, skal det ses i lyset af at der kommer ny lovgivning med virkning fra 1. januar 2020, der betyder at reglerne på området laves om. De nuværende regler fungerer, og ordningen er et godt redskab, og derfor giver det meningen at bruge lovændringen, som gør reglerne mere simple, til at komme ud med budskabet om ordningen. At den understøtter at der uddannes faglærte og at det dermed kan være med til at sikre at der uddannes kvalificeret arbejdskraft.

Om ordningen

Voksenlærlingeordningen retter sig mod ledige og ufaglærte i beskæftigelse over 25 år, som indgår en uddannelsesaftale med en virksomhed. Som voksenlærling får man en løn, der svarer til fagets mindsteløn for ufaglærte, og virksomheden kan få tilskud til lønnen. Afhængig af om man er ledig eller ufaglært i beskæftigelse gælder forskellige regler.

Ny lovgivning

Med den nye LAB-forenkling bliver reglerne om voksenlærlingeordningen lavet om. De væsentligste ændringer er følgende:

- Voksenlærlingeordningen forenkles og styrkes for ledige, hvor ordningen har bedst effekt, således at ordningen bliver mindre kompliceret at administrere efter og forstå for både borgere, virksomheder, institutioner for erhvervsrettet uddannelse og sagsbehandlere i jobcenteret.
- Femover vil voksenlærlingeordningen indeholde tre målgrupper:
 - Ledige ufaglærte samt faglærte ledige med forældet uddannelse fra dag 1
 - Ledige faglærte med mere end 6 måneders ledighed
 - Beskæftigede ufaglærte.
- Tilskudssatsen hæves fra 40 kr. i timen til 45. kr. i timen for lærlinge der kommer fra ledighed
- Inden for områder med behov for arbejdskraft fjernes positivlisten
- Endelig er det fremover elevens opholdskommune, der skal behandle arbejdsgiverens ansøgning om tilskud.

Kampagnen indhold

Kommunerne ønsker at udarbejde ens informationsmateriale, ligesom kampagnen skal køre på samme tid i kommunerne. For at sikre timingen med ny lov foreslår kommunerne, at kampagnen sættes i gang i sidste

kvartalt 2019 (november/december og 3 måneder frem). Den enkelte kommune tilrettelægger og planlægger selv besøgene hos virksomhederne, så det sammentænkes og kobles til lokale kontakter og indsatser over for virksomheder, herunder eventuelt fokus på særlige brancher. Det betyder, at kommunerne selv kan vurdere, om der bookes aftaler i samarbejde med phonerfirma, om kommunen går sammen med lokale erhvervskontorer, om der gennemføres sambesøg med uddannelsesinstitutioner eller om der eksempelvis afholdes info-møder for ledige i samarbejde med uddannelsesinstitutioner.

Desuden foreslår kommunerne at kampagnen går bredt ud, men at det lokalt kan prioriteres og målrettes særlige brancher, hvis det skønnes relevant. Kampagnen målrettes både virksomheder og ledige.

Mål

Kommunerne kan ikke selv trække data vedr. voksenlærlinge, og ønsker heller ikke at lave særlige registreringer. For dog at kunne følge området vil kommunerne bede AMK om ved udgangen af 2019 at måle, hvor mange voksenlærlingeforløb, der er igangsat i hele 2019. Ved udgangen af 2020 bedes AMK trække tal endnu engang. Målet er at der i Nordjylland ses en samlet stigning i antallet af voksenlærlingeforløb.

Samarbejdspartnere

Kommunerne foreslår at der samarbejdes med AMK og VEU-koordinatorerne om kampagnen – dels for at sikre talmateriale og viden, dels for at sikre at der sker en tæt koordinering til den RAR-VEU-opgave, som AMK arbejder med i forhold til efter-videreuddannelse. Desuden vurderes uddannelsesinstitutioner at være samarbejdspartnere.

Forslag 3: Personlige kompetencer

Forslag

Der sættes fokus på de jobparate ledige, som har andre barrierer end blot det at være ledig. Fokus sættes i et tværkommunalt regi og med inddragelse af andre relevante samarbejdsparter.

Anledning

En række af de tilbageværende jobparate ledige har udfordringer med deres personlige og sociale kompetencer, og har fortsat svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Nogle af dem har tilstrækkeligt med faglige kompetencer. I andre tilfælde giver arbejdsgiver udtryk for, at de gerne selv opkvalificerer de ledige med faglige kompetencer, såfremt de grundlæggende arbejdskulturelle (personlig og sociale) kompetencer er på plads. Der er således for denne gruppe behov for en særlig håndholdt indsats og en anden form for opkvalificering end den, der traditionelt købes hos regionens uddannelsesinstitutioner.

I 2016 blev 1.729 nordjyske virksomheder interviewet i forbindelse med Fremkom III, og surveyen viser, at virksomhederne i højere grad vil stille krav til medarbejdernes:

- evne til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave
- evne til at tilrettelægge sit arbejde så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat
- evne til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere
- evne til i praksis at bruge det man har lært gennem kurser og uddannelse.

Det er således ikke tilstrækkeligt at være faglig dygtig. Der vil også i stigende omfang blive stillet krav til de generelle og personlige kompetencer.

Metode

Kommunerne kan med fordel erfaringsudveksle om, hvilke indsatser der virker for denne gruppe ledige. Der kan f.eks. erfaringsudveksles om konkrete tiltag overfor de ledige, herunder brug af opkvalificeringsredskaber til gruppen, men også om samarbejdet med virksomhederne for at sikre plads til gruppen af ledige på arbejdsmarkedet.

Hertil kan kommuner, arbejdsmarkedskontor, uddannelsesinstitutioner mv. samle kræfterne om at koordinere en anderledes form for indsats og opkvalificering.

Konkret foreslås det videre, at dette fokus eventuelt kunne drøftes med RAR/AMK med henblik på, at det kobles med RAR/AMK's opgave omkring VEU-indsatsen. Eksempelvis at det kunne indarbejdes i den konference, som RAR planlægger at afholde i september 19, og hvor VEU også er på programmet. Det foreslås i denne forbindelse, at der nedsættes en tværgående arbejdsgruppe, der hjælper og inspirerer hinanden forud for temadagen samt drøfter, hvorledes samarbejdet fremadrettet kan optimeres for at komme udfordringen til livs og hjælpe gruppen af ledige med personlige og sociale barrierer ud på arbejdsmarkedet.

Mål

- Flere af de tilbageværende jobparate ledige opnår tilknytning til arbejdsmarkedet
- Virksomhederne får større mulighed for fortsat at kunne tiltrække kvalificeret arbejdskraft

Samarbejdsparter

AMK/VEU og uddannelsesinstitutioner

3.4

Højtuddannede i hele Nordjylland

Højtuddannede i hele Nordjylland

Idékatalog – Hovedanbefaling og supplerende elementer

Maj 2019

Indhold

Baggrund	2
Udarbejdelse af anbefalinger gennem bred involvering.....	2
Anbefalinger fra de deltagende organisationer på de to workshops	3
HOVEDANBEFALING: Videreudvikling af Vækst via Viden konceptet	4
Tilvalg af mulige supplerende elementer	6
1: Praktiske barrierer skal ikke være en hindring for højtuddannede i hele Nordjylland	6
2: Onboarding.....	6
3: Opkvalificering af ledige/dimittender skal kunne understøtte vækst i virksomhederne	7
4: Oversættelse af kompetencer og fokus på deling af viden og cases	7
5: Erhvervslivet tættere på de studerende/dimittender.....	8
6: Styrkelse af det tværgående samarbejde og koordinering, herunder fælles kommunikativ indsats og viden	8

Indledning

I dette katalog fremlægges skitser til ideer og anbefalinger, der kan bidrage til at indfri ambitionen om at få flere højtuddannede i job over hele Nordjylland. Ideerne er genereret af deltagerne på to workshops om temaet, afholdt i april måned, hvor der var en bred repræsentation af organisationer inden for uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsområdet.

Der skal nu tages politisk stilling til, hvilke af disse tematiske ideer og anbefalinger der skal arbejdes videre med og udbygges. Der gøres opmærksom på, at formen, konkrete aktiviteter, samarbejdspartnere, finansiering mv. ikke er bestemt eller afklaret på forhånd.

Når der er foretaget en politisk prioritering, lægges der op til, at der nedsættes en bredt forankret arbejdsgruppe, der i samarbejde med relevante aktører, skal udfolde de prioriterede emner og konkrete forslag i egentlig(e) projektbeskrivelse(r).

Baggrund

Ved udgangen af 2018 besluttede KKR Nordjylland, at der i samarbejde med BRN skulle udarbejdes et oplæg på, og tages initiativ til, nogle konkrete handlinger med udgangspunkt i spørgsmålet om, hvordan der kan arbejdes med at få de ny- og højtuddannede unge til at flytte sig til andre dele af regionen, hvor der er efterspørgsel på deres arbejdskraft.

Der blev efterfølgende nedsat en mindre arbejdsgruppe i regi af Beskæftigelsesdirektørkredsen med repræsentanter fra sekretariaterne for Beskæftigelsesdirektørkredsen, KKR Nordjylland og BRN som har arbejdet videre med opgaven.

Arbejdsgruppens formål er – gennem dialog og en bred involvering - at identificere, udvikle og udarbejde anbefalinger til konkrete initiativer der med fordel kan iværksættes for, at sikre at højtuddannede i højere grad finder arbejde og fastholdes i hele Nordjylland.

Initiativerne skal overordnet bidrage til:

- at flere højtuddannede får øjnene op for karrieremuligheder i Nordjylland
- at flere højtuddannede hurtigere finder deres første job i regionen og dermed fastholdes
- at flere nordjyske virksomheder får glæde af de højtuddannedes kompetencer så deres vækst og konkurrenceevne øges
- at adgangen og fødekæden til kvalificeret arbejdskraft i hele Nordjylland styrkes

Anbefalingerne kan favne forslag rettet mod forskellige målgrupper med betydning for højtuddannedes muligheder for karriere i Nordjylland - eksempelvis studerende, dimittender og virksomheder.

Udarbejdelse af anbefalinger gennem bred involvering

For at sikre et stærkt fagligt afsæt, et godt samspil til eksisterende og kommende initiativer samt forankring hos samarbejdspartnere, er der i første fase af arbejdet blevet afholdt to workshops, hhv. den 8. og den 30. april 2019. Deltagerne var en bred repræsentation af organisationer inden for uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsområdet og de drøftede på workshoppen udfordringer, potentialeområder og idéer til konkrete fremtidige indsatser. Der har været stor opbakning og interesse fra de inviterede organisationer til at deltage i arbejdet.

Følgende organisationer har deltaget med en eller flere repræsentanter på workshops:

AAU Karriere, AAU Innovation, Region Nordjylland, UCN, Erhvervshus Nordjylland, Jobcenter Aalborg, Jobcenter Thisted, Jobcenter Hjørring, BusinessAalborg, Hjørring Erhvervscenter, Vækst Jammerbugt, Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord, CA- a-kasse, Magistrenes A-kasse, Akademikernes A-kasse, Akademikernes Centralorganisation, Dansk Industri, Dansk Erhverv, MARTEC, SMV Danmark, det Grønne Rejsehold/NBE, FTF A-kasse.

Arbejdet til de to workshops foregik i stationer med fokus på målgrupperne; de studerende, de ledige højtuddannede/dimittender og virksomheder/arbejdsgivere. Med afsæt i åbne overskrifter fandt deltagerne gennem de to workshops frem til potentialeområder, som blev udfoldet i en række konkrete ideer, der kan bidrage til at indfri ambitionen om at få flere højtuddannede i job over hele Nordjylland.

Arbejdsgruppen har efterfølgende samlet og struktureret de input og konkrete ideer, der blev givet fra deltagerne på de to workshops til denne samlede idépakke, som indeholder to afsnit:

- 1) En hovedanbefaling (jf. siderne 4-5)
- 2) Forslag til supplerende elementer, der kan prioriteres mellem og kobles på det videre arbejde med hovedanbefalingen (jf. siderne 6-9)

Anbefalingerne kan illustreres således:

Hovedanbefaling

Videreudvikling af Vækst via Viden

Bygge videre på og udvikle det, der fungerer godt, såsom:

Stærkt politisk mandat - Videreførelse af positivt opfattet samarbejdsform - Aktiviteter målrettet studerende samt ledige højtuddannede, herunder fokus på matchskabende aktiviteter - Aktiviteter målrettet virksomheder ift. tilførelse af højtuddannet arbejdskraft - Tilvalg af nye supplerende elementer, der indarbejdes i konceptet

Tilvalg af nye supplerende elementer, der indarbejdes i videreudviklingen

1: Praktiske barrierer skal ikke være en hindring for højtuddannede i hele Nordjylland

2: Onboarding

3: Opkvalificering af ledige/dimittender skal kunne understøtte vækst i virksomhederne

4: Oversættelse af kompetencer og fokus på deling af viden og cases

5: Erhvervslivet tættere på de studerende/dimittender

6: Styrkelse af det tværgående samarbejde og koordinering, herunder fælles kommunikativ indsats og viden

Anbefalinger fra de deltagende organisationer på de to workshops

Efter struktureringen af deltagerens input, er de deltagende organisationer på de to workshops blevet inviteret til at give en tilbagemelding med en prioritering af, hvilke af de supplerende elementer (max tre) som den enkelte organisation anbefaler at KKR og BRN prioriterer i første omgang. Otte organisationer har meldt tilbage med en anbefaling hertil. Anbefalingerne fordeler sig således:

Organisation/ Supplerende elementer	1: Praktiske barrierer skal ikke være en hindring for højtuddannede i hele Nordjylland	2: onboarding	3: Opkvalificering af ledige/dimittender skal kunne understøtte vækst i virksomhederne	4: oversættelse af kompetencer og fokus på deling af viden og cases	5: Erhvervslivet tættere på de studerende/dimittender	6: Styrkelse af det tværgående samarbejde og koordinering, herunder fælles kommunikativ indsats og viden
Akademikernes Centralorganisation			X	X	X	
BusinessAalborg		X		X		X
CA- akasse	X			X	X	
Det Grønne Rejsehold/NBE				X	X	X
Erhvervsarhus Nordjylland		X			X	X
FTFa	X			X	X	
Jobcenter Thisted Kommune og Thy Erhvervsforum	X	X				
AAU	X			X		X
I alt	4	3	1	6	5	4

Der var endvidere i tilbagemeldingerne opbakning til hovedanbefalingen om en videreudvikling af Vækst via Viden-konceptet.

HOVEDANBEFALING:

Videreudvikling af Vækst via Viden-konceptet

Et godt samspil og flow på tværs af de mange aktører på uddannelses-, beskæftigelses og erhvervsfremmesystemet er en væsentlig forudsætning for at sikre den fremtidige adgang til arbejdskraft.

Der er derfor behov for at indgå et nyt forpligtende, tværgående samarbejde i ambitionen om at få flere højtuddannede ud i virksomhederne over hele Nordjylland. Hvis opgaven skal prioriteres på tværs af de mange aktører, er der behov for et **stærkt politisk mandat** som udfoldes i konkrete målsætninger og/eller mål, som aktørerne kan arbejde hen imod. En stærk tilkendegivelse fra politisk side vurderes at have en positiv tværgående effekt, der giver mulighed for at opgaven prioriteres blandt de daglige opgaver. Eksempler på dette er 1000 Studiejob-projektet og projektet Vækst via Viden.

Netop Vækst via Viden-projektet, som har aktiviteter målrettet de studerende, de ledige dimittender og de nordjyske virksomheder, vurderes af en stor del af deltagerne på de to workshops, i høj grad at have bidraget til ambitionen om flere højtuddannede i SMV'er over hele Nordjylland. Der var blandt deltagerne en stærk positiv opfattelse af den særlige **arbejds- og samarbejdsform**, som er blevet etableret på tværs af en lang række parter gennem projektet, og som har medvirket til at sikre et godt flow og gode resultater.

En vigtig del af Vækst via Viden-indsatsen er tilskudsordningen "Vækstpilot", fordi den nedbryder nogle af de praktiske barrierer der kan afholde virksomheder fra at ansætte og stifte bekendtskab med højtuddannede og deres kompetencer. Vækstpilot-ordningen supplerer de øvrige ordninger (løntilskud mv.) ved at være særligt fokuseret på nyuddannede (kort ledighed) samtidig med at den 'dækker et hul' blandt de øvrige ordninger. Deltagerne fremhæver, at der kontinuerligt er gjort gode erfaringer og opnået gode resultater med **anvendelse af tilskudsordninger** ift. at skabe flere match mellem højtuddannede og de nordjyske virksomheder.

Det er således vigtigt, at der **bygges videre på det der har fungeret godt i det nuværende Vækst via Viden-initiativ**, og at den særlige arbejds- og samarbejdsform samt ideen om en stærk politisk forankring bliver afsæt for en videreudvikling af konceptet. Dette, for at sikre kontinuitet, fastholdelse og videreudvikling af det fælles fokus på opgaven med afsæt i et effektivt tværgående samarbejde og flow. Deltagerne vurderer desuden, at **Vækst via Viden-konceptet med fordel kan suppleres med en række tiltag** der videreudvikler, supplerer og bygger ovenpå det eksisterende.

Anbefaling

På baggrund af inputtene fra de to workshops anbefales det derfor, at KKR og BRN godkender at der arbejdes på et oplæg til en videreudvikling af Vækst via Viden-konceptet.

Der lægges herudover op til, at KKR og BRN prioriterer og tilkendegiver, hvilke af de nedenstående supplerende elementer der skal kobles til en fremtidig Vækst via Viden-indsats.

Ligeledes at der nedsættes en bredt forankret arbejdsgruppe, der i samarbejde med relevante aktører, som ønsker at bidrage, skal udfolde videreudviklingen, de prioriterede emner og konkrete forslag i egentlig(e) projektbeskrivelse(r).

Overskrifterne for indholdspunkterne i et oplæg til en videreudvikling af konceptet er foreløbigt:

- Sikre et fornyet stærkt politisk mandat som udfoldes i konkrete målsætninger og/eller mål
- Videreførelse af en succesfuld og positivt opfattet samarbejdsform
 - Der er på tværs af systemer og kommuner blevet etableret tillidsfuldt samarbejde, som sikrer hurtig og effektiv leverance på jobåbninger.
- Aktiviteter målrettet studerende, ledige højtuddannede og dimittender

- Fokus på matchskabende aktiviteter mellem studerende og nordjyske virksomheder for at sikre, at flere studerende får direkte erfaring med samarbejde med det nordjyske erhvervsliv undervejs i studietiden og dermed større netværk og motivation for at søge job her efter endt uddannelse. Samtidig får flere nordjyske virksomheder, gennem samarbejde med studerende, en uforpligtende forsmag på de højtuddannedes værdi for deres virksomhed og dermed større incitament for at ansætte en højtuddannet efterfølgende.
- Dialog med AAU og UCN om i højere grad at bruge brandet "Vækst via Viden" for deres aktiviteter, som understøtter at flere får øjnene op for karrieremuligheder i nordjyske virksomheder
- Fortsættelse af karriere/job søgningsforløb med særligt fokus på nordjyske SMV under brandet "Vækst via Viden" (egenfinansiering v. JobcenterAalborg)
- Fokus på matchskabende aktiviteter for ledige højtuddannede og dimittender
- Aktiviteter målrettet virksomheder ift. tilførsel af højtuddannet arbejdskraft
 - Afsøgning af mulighederne for videreførelse/udvikling af "Vækstpilot"-tilskudsordning fra ultimo 2020, hvor den nuværende ordning udløber, herunder afklaring af fremtidige finansieringsmuligheder
- Generel undersøgelse af forskellige muligheder for udvikling af konceptet
- Tilvalg af nye supplerende elementer der indarbejdes i konceptet

Der kan desuden læses mere om baggrund, indhold, arbejdsform og resultater i det nuværende Vækst via Viden projekt for perioden 2016-2019 i bilag 9B "Kort om Vækst via Viden".

Tilvalg af mulige supplerende elementer

Herunder følger en række tematisk grupperede emner, der indeholder et eller flere konkrete forslag, som blev genereret af deltagerne på de to workshops om højtuddannede i hele Nordjylland i april 2019.

1: Praktiske barrierer skal ikke være en hindring for højtuddannede i hele Nordjylland

De studerende og dimittenderne er primært bosat i Aalborg og særligt "vandkant-kommunerne" og virksomhederne dér kan opleve, at det er vanskeligt at tiltrække højtuddannede til deres område. Derfor er der peget på, fra workshopdeltagerne, at der er behov for at nedbryde nogle af de praktiske barrierer der kan afholde både studerende og dimittender/ledige højtuddannede fra at søge studiejob, praktiksamarbejde eller jobs i virksomheder længere væk fra Aalborg.

For studerende kan økonomiske forhold spille ind når der skal træffes valg om studiejob, studiesamarbejde, eller studiepraktik – bl.a. i forhold til udgifter til transport. Derfor er der forslag om, at der skal ses på muligheden for at yde tilskud til udgiften, eventuelt gennem kørselstilskud fra det offentlige eller fra virksomheden selv.

Det samme gælder i forhold til bolig for såvel studerende som dimittender med familie. Her er der forslag om, at der kan stilles boliger til rådighed der kan tjene som midlertidig bolig, mens det afklares om jobbet, området, kommunen, mv. matcher de forventninger, der var. Dette vil også kunne imødekomme, at højtuddannede med familier tør satse på at forsøge med et job der ligger længere væk, hvis der kan gives tilskud/stilles gratis bolig til rådighed i en periode. På den måde kan der, omkostningslavt/-frit for den enkelte, afklares om hele familien skal flytte med. I dag kan fraværet af et sådan tilbud betyde, at nogle fravælger at give et job længere væk et forsøg. I tilknytning hertil skal der ligeledes være fokus på partnerjob til de familier der vælger at flytte.

Endelig peges der på, at der kan være behov for, at sikre at højtuddannede oplever at de får overblik over og hjælpes til at koble sig til netværk (foreningsliv, idræt, faglige fællesskaber, mv.) for at sikre, at de falder godt til og ser perspektiver i at fortsætte i jobbet og bosætte sig.

2: Onboarding

Aktørerne, der arbejder med match og virksomhedssamarbejde, oplever i nogle tilfælde, og særligt når vi taler om små virksomheder, at der kan være behov for at sikre en succesfuld opstart – onboarding – for såvel uprøvede, ny-uddannede kandidater og virksomheder som måske for første gang har en højtuddannet ansat. Sådanne "uprøvede" match går nogle gange fejl af hinanden og kan have behov for understøttelse i mere eller mindre grad.

Derfor er der, fra aktørerne i workshoppen vedr. højtuddannede, stillet forslag om, at der kan gives en indsats der understøtter onboarding, og som kan differentieres efter omfang af behov og udfordringer. Eksempelvis gennem materiale med fif og gode råd til såvel kandidat som virksomhed/arbejdsgiver, eller gennem udpegning af en onboardingansvarlig på arbejdspladsen der får en særlig opgave i forhold til at sikre, at virksomhed og den nyansatte får en god opstart. Dette kan understøttes af deltagelse i netværk med andre onboardingansvarlige og dialog/opfølgning fra en systemansvarlig. Aktiviteter der er med til at klæde den onboardingansvarlige på og sikre den gode og succesfulde onboarding.

3: Opkvalificering af ledige/dimittender skal kunne understøtte vækst i virksomhederne

De nordjyske virksomheder har, ifølge en analyse fra Region Nordjylland, et uudnyttet potentiale for mere digitaliseringen, og der er plads til flere virksomheder længere oppe på digitaliseringsstigen – især industrivirksomheder hvor mange kun er digitaliseret på et basalt niveau i Nordjylland. Derfor blev der stillet forslag til, at højtuddannede dimittender og ledige – eksempelvis humanister – opkvalificeres med digitale kompetencer for målrettet at kunne understøtte denne proces hos virksomhederne.

4: Oversættelse af kompetencer og fokus på deling af viden og cases

Oversættelse af kompetencer og behov er en væsentlig problemstilling for arbejdet med at skabe mere samarbejde og flere match mellem højtuddannede og nordjyske virksomheder og arbejdsgivere. En konkret idé, der kan være med til at imødekomme dette er at etablere en digital kompetenceguide på tværs af uddannelsesinstitutioner, som løbende kan justeres og tilpasses – Kompetenceguide 2.0.

Kompetenceguiden skal udarbejdes med fokus på tre overordnede emner:

- Oversættelse af kompetencer – både fra studerende/ledige/dimittender til virksomheder og omvendt
- Understøtte den kvalificerede jobsøgning og karrierefokus
- Skabe en platform for deling af case eksempler, succeshistorier og relevant viden.

Guiden skal følgelig understøtte de studerende/ledige dimittender i at sætte ord på egne kompetencer qua deres studie samtidig med, at virksomheder/arbejdsgivere kan få et bedre indblik i de studerendes/lediges/dimittenders kompetencer, og hvad der ligger i de enkelte studieretninger. Guiden skal herudover bruges til beskrivelse af nordjyske virksomheder og de typiske arbejdsopgaver heri, som kunne være rettet mod og relevante for højtuddannede. Samtidige skal den understøtte virksomhederne i, at blive bedre til at oversætte deres ønsker og behov til et sprog de studerende/ledige/dimittender forstår og kan relatere til. Oversættelse af kompetencer skal gå begge veje.

Kompetenceguiden skal ligeledes kunne understøtte studerende/ledige/dimittender i udarbejdelse af kvalificerede ansøgninger, hvor der er fokus på, hvad de kan tilbyde virksomheden i forhold til stillingsopslaget, og hvorfor de tilfører værdi til virksomheden, mere end at de opremser, hvilke projekter de har skrevet, kurser de har fuldt, mv. Guiden skal også understøtte virksomheder/arbejdsgivere ifm. udarbejdelsen af kvalificerede stillingsopslag til de jobs, som de har brug for at besætte.

Guiden skal herudover samle op på de gode cases og succeshistorier som kan motivere og inspirere til jobsøgning – f.eks. med eksempler på faglig og geografisk mobilitet. Herved kan det understøttes at studerende/ledige/dimittender kan se sig selv ind i jobs der måske i forvejen er ukendt for dem, og som de ikke umiddelbart har fantasi eller kendskab til findes. Følgelig kan tidligere studerendes/lediges/dimittenders case eksempler bruges til at synliggøre deres vej til beskæftigelse og deres karriereskridt, hvilke virkemidler de tog i brug, hvad de gjorde, hvad var svært, hvad lykkedes og hvilke opgaver de havde/har. Tanken er, at det giver en spejlingseffekt, idet det ikke er systemet, men personer der har været i samme/lignende situation, der giver viden. Ligesom den effekt der kan opnås igennem netværk med ligesidede. Case eksemplerne skal herudover synliggøre værdien for virksomheder i at ansætte højtuddannede medarbejdere samt give virksomheder mulighed for at 'brande' sig selv overfor potentielle, fremtidige medarbejdere. Her er tanken, at der kan laves korte videoer på baggrund af de gode eksempler/historier – både set fra virksomhederne/arbejdsgiverne, men også fra de studerende/ledige/dimittender.

5: Erhvervslivet tættere på de studerende/dimittender

Der er et generelt ønske om, at erhvervslivet kommer tættere på de studerende/ledige/dimittender. Dette skal sikres dels ved etableringen af et freelance studiemiljø/jobportal, dels ved en mere direkte kobling mellem virksomhederne og indholdet i studieordningerne på relevante uddannelser.

Følgelig kan der eksempelvis etableres et freelance studiemiljø/jobbørs for studerende, hvor dels virksomheder/arbejdsgivere kan tilbyde mindre opgaver/jobs til studerende samt dels, hvor studerende kan snuse lidt til arbejdslivet. Her vil der være mulighed for at skabe en tættere kobling mellem studerende og virksomheder; mulighed for virksomheder at skabe synlighed om dem selv og 'sælge sig selv'; mulighed for at studerende kan få øjnene op for andre virksomheder/arbejdsgivere end de traditionelt ville rette blikket mod i beskæftigelsesammenhæng mv. Her vil der både være tale om en fysisk lokation (lidt a la iværksættermiljøerne i flere af de nordjyske kommuner) samt en digital platform.

Gennem studiet har de højtuddannede opnået specialistviden inden for bestemte områder, men de har tit behov for at erkende at denne specialistviden nu skal omsættes og bredes ud, og at ift. arbejdsmarkedet, så handler det ikke i høj grad om specialistviden men også personlige kompetencer. Derfor vil der via freelancemiljøet ligeledes være mulighed for, at studerende/ledige/dimittender kan mødes med virksomheder for at drøfte konkrete udfordringer og opgaver. Her vil de studerende/ledige/dimittender få mulighed for at udvikle deres personlige kompetencer og gøre sig mere 'salgbare' overfor kommende arbejdsgivere.

Samtidig er der et ønske om at sikre en endnu tættere kobling mellem uddannelsesinstitutionerne og erhvervslivet, ved at de nordjyske virksomheder kan komme med inputs og indspil til studieordningerne på relevante uddannelser samt præge studierne, eksempelvis via valgfag. Dette skal være med til at bringe mere praktisk virkelighed og virkelighedsnære eksempler ind i studierne, samt skabe mulighed for at lokale virksomheder kan definere, hvilke behov de har ift. fremtidig arbejdskraft.

6: Styrkelse af det tværgående samarbejde og koordinering, herunder fælles kommunikativ indsats og viden

Med udgangspunkt i konceptet og samarbejdsformen for Vækst via Viden, kan der med fordel tænkes og videreudvikles på ideer til flere/nye bagvedliggende set-ups der understøtter en koordineret indsats om at skabe flere match ml. virksomheder og potentielle kandidater på tværs af systemerne. Med et bagvedliggende set-up, skal hver aktør der bidrager ind gerne opleve, at deres arbejde og indsats styrkes, at der opnås en øget fleksibilitet og et godt flow på tværs af systemerne, hvor alle parter indgår i samarbejde om de fælles mål.

De bagvedliggende set-ups kan have flere forskellige former og fokusområder. Et oplagt fokusområde vil dog være at skabe en sammenhængende kommunikativ indsats med fokus på værdiskabelse og relevans i formidlingen for alle modtagergrupper.

Formidlingsopgaven deles i dag på tværs af mange aktører, der også producerer egne materialer og cases, der imødekommer dette behov. Der kan derfor med fordel arbejdes for at skabe en sammenhængende og mere koordineret kommunikativ indsats, som dels gør at der arbejdes med mere ensrettede budskaber og dels skaber grundlag for en mere effektiv brug af alt det kommunikationsmateriale som produceres af aktørerne enkeltvis. Det er her vigtigt at nævne, at samarbejdet ikke skal udmøntes i en stram koordinering og samkøring af udtryk – men derimod fokusere på at løfte og supplere de lokale omtaler/kommunikation til en endnu stærkere synlighed bl.a. via centrale markedsføringsindsatser (eksempelvis markedsføringskits).

For at understøtte dette, vil det være relevant, at der etableres en fælles tværgående kommunikationsgruppe på tværs af alle interesserede parter, der kan sætte fokus på bestemte budskaber og temaer og indsamle, udarbejde og videreformidle cases og kommunikationspakker til fælles brug.

Styrkede relationer og adgang til fælles viden er et andet vigtigt fokusområde. Det omhandler, at for at optimere det allerede gode samarbejde og flow mellem væsentlige aktører på området, kan skabes et fælles overblik over eller basisviden om væsentlige aktører og indsatser der er relevante for arbejdet med håndholdt matchskabelse mellem højtuddannede og nordjyske virksomheder/arbejdsgivere. Den fælles viden skal omfatte alle typer af match eksempelvis studiejob, ordinær ansættelse, muligheder for projektsamarbejde m.fl.

Overblikket kunne eventuelt understøttes af et visuelt redskab såsom et digitalt Nordjyllandskort, der skaber overblik over væsentlige aktører med navngivne kontaktpersoner, som er indgangen og kan hjælpe videre med konkrete emner og forespørgsler i deres organisation.

3.4

Højtuddannede i hele Nordjylland

Vækst Via Viden

Baggrund

Gennem BRN har de 11 nordjyske kommuner og Region Nordjylland udviklet og igangsat en fælles indsats i perioden 2016-2019, som skal bidrage til at øge antallet af højtuddannede i nordjyske små og mellemstore virksomheder (SMV'er).

Initiativet består af to sideløbende delindsatser – to ben: En del målrettet virksomheder, hvor der fokuseres på at skabe vækst og udvikling i nordjyske SMV'er gennem tilførsel af højtuddannet arbejdskraft - og en del målrettet studerende og ledige nyuddannede, hvor der fokuseres på at motivere disse mod de job- og karrieremuligheder, der findes i de nordjyske SMV'ere. Første ben er med midler fra bl.a. BRN forlænget frem til udgangen af 2020.

Formål

Initiativet er en strategisk og langsigtet investering i at fastholde dygtige og veluddannede kandidater i regionen, og målet er, at SMV'er i Nordjylland opnår endnu større vækst ved at tilknytte medarbejdere med videregående uddannelser.

Indsatser

Vækst Via Viden er som nævnt delt i to indsatser – to ben – målrettet dels virksomhederne, dels studerende/ledige dimittender. De to ben er hinandens forudsætning, men har dog forskellige bevillingsgrundlag.

Målretning og motivation af højtuddannet arbejdskraft (studerende/ledige dimittender)

(støttet af Regionale Udviklingsmidler (RUM), Business Region North Denmark (BRN) og STAY)

Lead Partner: Aalborg Universitet, AAU Innovation

Partner: Jobcenter Aalborg og University College Nordjylland, Business og Teknologi

Mål: 1500 ledige dimittender og 1000 studerende fra AAU og UCN målrettes og motiveres til jobsøgning i nordjyske SMV'er.

Tilførsel af højtuddannet arbejdskraft (virksomheder)

(støttet af Den Europæiske Socialfond (ESF), BRN og STAY).

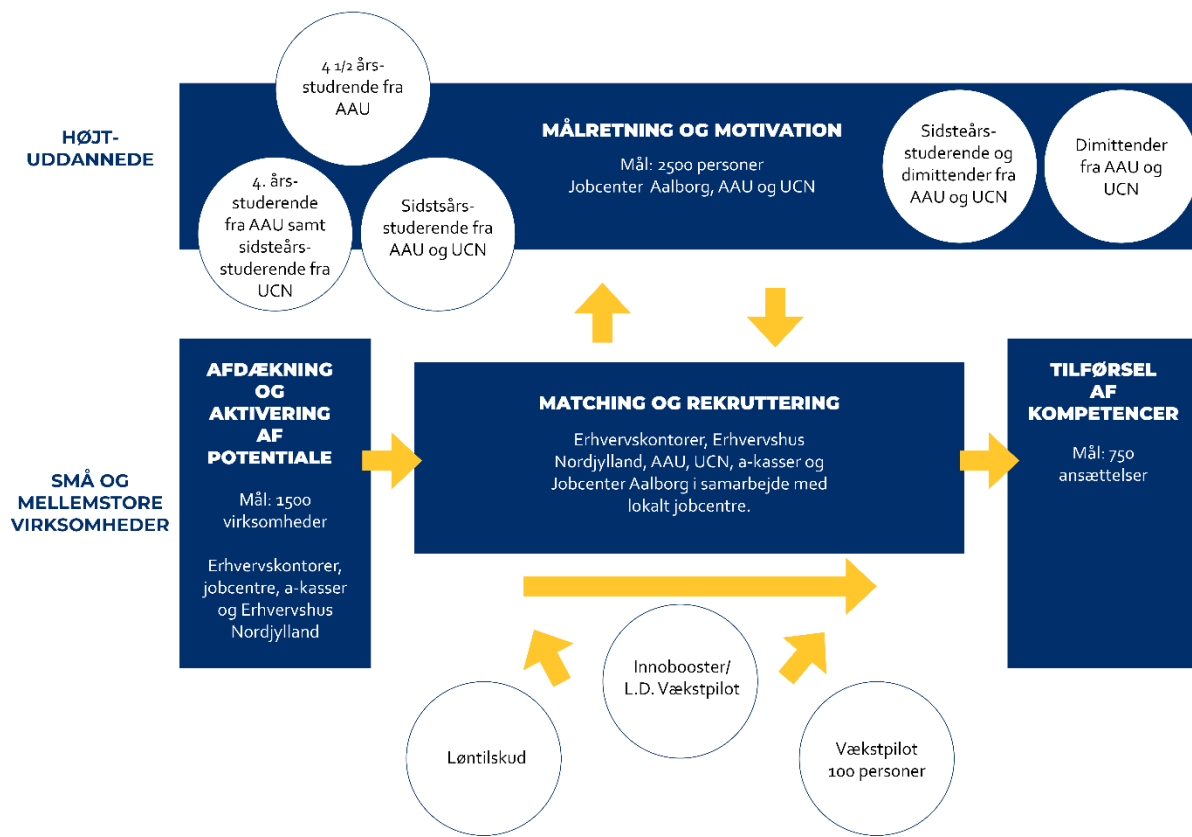
Lead Partner: Væksthus Nordjylland (nu Erhvervshus Nordjylland)

Partnere: De nordjyske erhvervskontorer

Uformelle partnere: Jobcenter Aalborg, de øvrige nordjyske jobcentre, AC, Akademikernes a-kasse, Magistrenes a-kasse, DI og SMVDanmark.

Mål: 750 ansættelser

Nedenstående model viser, hvordan de to projekter spiller sammen og supplerer hinanden. Ved at motivere de højtuddannede til at orientere sig mod det nordjyske SMV-arbejdsmarked, og ved at aktivere SMV'ernes vækstpotentiale og sælge højtuddannedes kompetencer ind til dem, er målet at modarbejde den tveæggede udfordring, at de nordjyske virksomheder ikke vækster som ønsket, og at de højtuddannede flytter og får job uden for regionen efter endt uddannelse.



Samarbejdsform

For at sikre så stor fleksibilitet og lokalt forankret løsninger er der i projektet indarbejdet en samarbejdsform der sikrer, at indsatsen tilpasses den eksisterende samarbejdsform mellem jobcentret, erhvervskontoret og virksomhederne. Det gennemgående er dog, at Jobcenter Aalborg (uden for projektfinansieringen) har etableret en central matchningsenhed, der kan understøtte, at uanset geografi, så findes der en kandidat til jobåbningen – også jobåbninger uden for Aalborg.

Desuden er der ligeledes – og uden for projektfinansieringen i Vækst Via Viden – etableret et netværk af centrale medarbejdere, der arbejder med dagsordenen inden for beskæftigelse, - erhvervs- og uddannelsesområdet (3 systemer). Disse har i projektperioden mødets først halvårligt og siden en gang om året til netværksmøder med fokus på faglig udvikling via inspirerende oplæg, casesfortællinger, virksomheders vinkel på at ansætte højtuddannede og ikke mindst erfaringsudveksling mellem de mange medarbejdere fra de 3 systemer. Møder der er blevet afholdt med stor succes og tilfredshed blandt alle involverede, og uden projektmidler.

Erfaringer og foreløbige resultater

Med Vækst Via Viden er der skabt en fælles referenceramme blandt de vigtigste aktører i Nordjylland, som arbejder med højtuddannede og virksomheder. En referenceramme, der har skabt grundlag for tættere samarbejde på tværs af systemerne og som har været med til at nedbryde barrierer på tværs af

systemerne. Vækst Via viden er derfor blevet mere end "blot" måltal og projekt, men er blevet en samarbejdsform og har skabt tillid og netværk mellem aktørerne.

Dertil kommer, at de foreløbige resultater viser følgende:

- 1872 studerende fra AAU og UCN deltaget i arrangementer, der klæder dem på til det nordjyske SMV-arbejdsmarked (måltal for hele projektperioden: 1000 studerende). Eksempelvis projektbørser, praktikbørser, virksomhedsbesøg og praktikopfølgingsarrangementer mhp at skabe samarbejde mellem de studerende og nordjyske SMV'er.
- 1625 ledige dimittender har deltaget i Vækst Via Viden-forløb hos Ballisager (måltal for hele projektperioden: 1500 ledige dimittender).
- 613 højtuddannede er blevet ansat i private nordjyske virksomheder – fordeling af disse fremgår af nedenstående tabel.
- ca. 80% af kandidaterne fra *Nordjysk Vækstpilot* ansættes på ordinære vilkår i samme eller anden virksomhed efter forløb
- ca. 40% af ansættelserne er uden for Aalborg kommune
- Jobcenter Aalborgs *matchningsenhed* har bidraget i min. 250 af ansættelsesprocesserne

Samlet (begge delprojekter)	Ansættelser i private virksomheder i Nordjylland												Samlet
	Kommune	Aalborg	Brønderslev	Frederikshavn	Hjørring	Jammerbugt	Mariagerfjord	Rebild	Thisted	Morsø	Vesthimmerlands	Læsø	
Status – maj 2019	376	15	18	55	27	18	27	22	8	14	0	33	613

3.5

Flygtningefordeling 2020



Landstal for 2020

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

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

Udlændingestyrelsen vurderer på det nuværende grundlag, at der i 2020 vil blive givet opholdstilladelse til 600 flygtninge.

Landstallet for 2020 fastsættes således til 600 personer.

Regionskvoter for 2020

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

Udlændingestyrelsen

Ryesgade 53
2100 København Ø
Tlf.: 35 36 66 00

www.nyidanmark.dk

Dato: 30. april 2019
Sagsnummer 19/084882
Sagsbehandler: jlb

Regionskvoterne fastsættes således:

	2020
Region	Antal
Region Hovedstaden	137
Region Sjælland	108
Region Syddanmark	170
Region Midtjylland	161
Region Nordjylland	24
Total (landstal)	600

Kommunekvoter for 2020

Det følger af § 2, stk. 4 i bekendtgørelse nr. 243 af 21. marts 2018 om boligplacering af flygtninge, at til brug for indgåelse af aftaler om kommunekvoter, jf. § 5, stk. 1, udsendes sammen med landstallet de i § 8 nævnte opgørelser, dvs. en opgørelse over befolkningen, jf. § 8, stk. 1, en opgørelse over antallet af indvandrere og flygtninge, jf. § 8, stk. 2, og en opgørelse over antallet af familiesammenførte til flygtninge, jf. § 8, stk. 5.

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

Udlændingestyrelsen skal nu bede kommunerne i hver region om at søge at indgå en aftale om kommunekvoter for 2020, jf. integrationslovens § 8, stk. 1. Udlændingestyrelsen anbefaler, at eventuelle aftaler indeholder en stillingtagen til, hvorvidt aftalen fortsat skal gælde, hvis landstallet for 2020 på et senere tidspunkt bliver ændret. Aftalen skal meddeles Udlændingestyrelsen inden den 10. september 2019.

Har kommunalbestyrelserne inden for en region ikke inden den 10. september 2019 givet meddelelse til Udlændingestyrelsen om indgåelse af en aftale om kommunekvoter for 2020, fastsætter Udlændingestyrelsen inden den 30. september 2019 for hver kommune i regionen det antal flygtninge, som påregnes boligplaceret inden for de enkelte kommuner i det kommende år, jf. integrationslovens § 8, stk. 3.

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

Om forventningen til 2019

Udlændingestyrelsen kan afslutningsvist oplyse, at idet Udlændinge- og Integrationsministeriet har ændret forventningen til antallet af asylansøgere fra 4.000 til 3.500 for 2019, forventer Udlændingestyrelsen nu at visitere omkring 750 flygtninge til kommunerne i 2019.

Udlændingestyrelsen overvåger nøje udviklingen og foretager en ændring af landstallet, såfremt betingelserne for dette i integrationslovens § 6 er opfyldt.

Spørgsmål vedrørende proceduren omkring landstallet og kvoterne kan rettes til Udlændingestyrelsen, chefkonsulent Janne Lindblad, e-mail jlb@us.dk, telefonnummer 35 30 87 23.

Spørgsmål vedrørende de bagvedliggende beregninger for landstallet kan rettes til Udlændingestyrelsen, Louise Saabye Rasmussen, e-mail loo@us.dk, telefonnummer 35 30 82 74.

Med venlig hilsen



Anders Dorph

Bilag A – Opgørelser, jf. boligplaceringsbekendtgørelsens § 8

Opgørelse over indbyggere samt flygtninge og indvandrere bosat i kommunerne pr. 1. januar 2019

Kommune nr. og kommune	Indbyggertal pr. 1. januar 2019, ekskl. Christiansø	Antallet af udenlandske statsborgere fra ikke-vestlige lande bosat i kommunerne pr. 1. januar 2019, ekskl. Christiansø, fordelt på opholdsgrundlag	Antal asylansøgere indkvarteret på centre pr. 15. april 2019
Danmark i alt	5.805.991	289.458	2.946
Region Hovedstaden	1.835.472	124.462	456
101 København	623.404	47.566	-
147 Frederiksberg	103.960	5.815	-
151 Ballerup	48.458	3.508	-
153 Brøndby	35.397	5.202	-
155 Dragør	14.270	407	-
157 Gentofte	75.176	3.037	-
159 Gladsaxe	69.681	5.143	-
161 Glostrup	22.615	1.851	-
163 Herlev	28.786	2.273	-
165 Albertslund	27.877	3.543	-
167 Hvidovre	53.416	4.278	-
169 Høje-Taastrup	50.686	5.783	-
173 Lyngby-Taarbæk	55.790	2.458	-
175 Rødovre	40.052	3.291	-
183 Ishøj	22.946	3.652	-
185 Tårnby	42.984	2.526	-
187 Vallensbæk	16.654	1.595	-
190 Furesø	41.069	2.313	-
201 Allerød	25.646	997	124
210 Fredensborg	40.819	2.595	-
217 Helsingør	62.567	3.504	-
219 Hillerød	50.998	2.629	-
223 Hørsholm	25.007	972	332
230 Rudersdal	56.509	2.339	-
240 Egedal	43.335	1.713	-
250 Frederikssund	45.332	1.667	-
260 Halsnæs	31.271	1.437	-
270 Gribskov	41.195	1.275	-
400 Bornholm	39.572	1.093	-

Region Sjælland	836.738	34.848	462
253 Greve	50.267	3.176	-
259 Køge	60.675	3.065	-
265 Roskilde	87.577	3.559	-
269 Solrød	23.065	820	-
306 Odsherred	33.122	986	-
316 Holbæk	71.297	3.130	-
320 Faxe	36.513	1.116	-
326 Kalundborg	48.681	1.729	-
329 Ringsted	34.725	1.846	-
330 Slagelse	79.073	4.203	-
336 Stevns	22.782	623	-
340 Sorø	29.834	945	-
350 Lejre	27.775	808	462
360 Lolland	41.615	1.611	-
370 Næstved	82.991	3.605	-
376 Guldborgsund	60.930	2.211	-
390 Vordingborg	45.816	1.415	-

Region Syddanmark	1.223.348	54.359	1.033
410 Middelfart	38.553	1.204	-
420 Assens	41.212	1.009	-
430 Faaborg-Midtfyn	51.809	1.391	-
440 Kerteminde	23.773	762	-
450 Nyborg	32.042	1.329	-
461 Odense	204.182	13.803	-
479 Svendborg	58.599	2.194	-
480 Nordfyns	29.693	843	-
482 Langeland	12.560	306	-
492 Ærø	6.058	134	-
510 Haderslev	55.857	2.106	-
530 Billund	26.629	1.050	-
540 Sønderborg	74.561	3.494	-
550 Tønder	37.587	1.135	163
561 Esbjerg	115.652	4.921	376
563 Fanø	3.404	110	-
573 Varde	50.129	1.436	-
575 Vejen	42.863	1.421	-
580 Aabenraa	59.035	2.401	-
607 Fredericia	51.427	2.725	-
621 Kolding	92.893	4.797	-
630 Vejle	114.830	5.788	494

Region Midtjylland	1.320.678	55.965	567
615 Horsens	90.370	4.616	-
657 Herning	88.917	3.764	-
661 Holstebro	58.504	2.090	333
665 Lemvig	19.998	447	-
671 Struer	21.143	832	-
706 Syddjurs	42.768	1.251	-
707 Norddjurs	37.680	1.121	-
710 Favrskov	48.374	1.324	-
727 Odder	22.675	743	-
730 Randers	97.909	3.841	-
740 Silkeborg	93.054	3.218	-
741 Samsø	3.684	69	-
746 Skanderborg	61.974	2.010	-
751 Århus	345.332	21.652	-
756 Ikast-Brande	41.282	1.510	234
760 Ringkøbing-Skjern	56.930	1.676	-
766 Hedensted	46.747	1.277	-
779 Skive	46.224	1.365	-
791 Viborg	97.113	3.159	-

Region Nordjylland	589.755	19.824	428
773 Morsø	20.403	532	-
787 Thisted	43.660	1.297	-
810 Brønderslev	36.370	1.110	-
813 Frederikshavn	59.987	1.933	-
820 Vesthimmerland	37.121	1.011	293
825 Læsø	1.806	15	-
840 Rebild	29.916	635	-
846 Mariagerfjord	42.055	1.335	-
849 Jammerbugt	38.460	999	135
851 Aalborg	215.312	8.749	-
860 Hjørring	64.665	2.208	-

Opgørelse over familiesammenføringer til flygtninge tilgæet kommune i 2018

Kommune	Familiesammenføringer til flygtninge, tilgæet kommunen i 2018
Region Hovedstaden	
101 København	40
147 Frederiksberg	7
151 Ballerup	6
153 Brøndby	2
155 Dragør	2
157 Gentofte	21
159 Gladsaxe	7
161 Glostrup	0
163 Herlev	3
165 Albertslund	2
167 Hvidovre	5
169 Høje-Taastrup	5
173 Lyngby-Taarbæk	15
175 Rødovre	5
183 Ishøj	1
185 Tårnby	22
187 Vallensbæk	1
190 Furesø	2
201 Allerød	3
210 Fredensborg	3
217 Helsingør	10
219 Hillerød	12
223 Hørsholm	13
230 Rudersdal	22
240 Egedal	28
250 Frederikssund	12
260 Halsnæs	17
270 Gribskov	0
400 Bornholm	24
Region Hovedstaden i alt	290

Region Sjælland	
253 Greve	11
259 Køge	21
265 Roskilde	13
269 Solrød	1
306 Odsherred	5
316 Holbæk	18
320 Faxe	7
326 Kalundborg	4
329 Ringsted	6
330 Slagelse	16
336 Stevns	7
340 Sorø	6
350 Lejre	4
360 Lolland	7
370 Næstved	23
376 Guldborgsund	26
390 Vordingborg	15
Region Sjælland i alt	190

Region Syddanmark	
410 Middelfart	7
420 Assens	12
430 Faaborg-Midtfyn	13
440 Kerteminde	16
450 Nyborg	4
461 Odense	42
479 Svendborg	7
480 Nordfyns	2
482 Langeland	0
492 Ærø	2
510 Haderslev	3
530 Billund	5
540 Sønderborg	20
550 Tønder	9
561 Esbjerg	24
563 Fanø	0
573 Varde	4
575 Vejle	8
580 Aabenraa	13
607 Fredericia	10
621 Kolding	22
630 Vejle	23
Region Syddanmark i alt	246

Region Midtjylland	
615 Horsens	14
657 Herning	12
661 Holstebro	17
665 Lemvig	6
671 Struer	2
706 Syddjurs	8
707 Norddjurs	5
710 Favrskov	11
727 Odder	7
730 Randers	16
740 Silkeborg	16
741 Samsø	0
746 Skanderborg	31
751 Århus	65
756 Ikast-Brande	16
760 Ringkøbing-Skjern	16
766 Hedensted	18
779 Skive	10
791 Viborg	32
Region Midtjylland i alt	302

Region Nordjylland	
773 Morsø	11
787 Thisted	11
810 Brønderslev	9
813 Frederikshavn	42
820 Vesthimmerland	12
825 Læsø	0
840 Rebild	10
846 Mariagerfjord	17
849 Jammerbugt	17
851 Ålborg	84
860 Hjørring	44
Region Nordjylland i alt	257

Danmark i alt	1.285
----------------------	--------------

Bilag B – Beregnede kommunekvoter

Region Hovedstaden	
101 København	45
147 Frederiksberg	19
151 Ballerup	2
153 Brøndby	0
155 Dragør	4
157 Gentofte	7
159 Gladsaxe	4
161 Glostrup	2
163 Herlev	1
165 Albertslund	0
167 Hvidovre	1
169 Høje-Taastrup	0
173 Lyngby-Taarbæk	4
175 Rødovre	0
183 Ishøj	0
185 Tårnby	0
187 Vallensbæk	0
190 Furesø	8
201 Allerød	6
210 Fredensborg	5
217 Helsingør	6
219 Hillerød	3
223 Hørsholm	0
230 Rudersdal	0
240 Egedal	0
250 Frederikssund	5
260 Halsnæs	0
270 Gribskov	15
400 Bornholm	0
Region Hovedstaden i alt	137

Region Sjælland	
253 Greve	1
259 Køge	0
265 Roskilde	17
269 Solrød	7
306 Odsherred	8
316 Holbæk	7
320 Faxe	8
326 Kalundborg	14
329 Ringsted	4
330 Slagelse	7
336 Stevns	3
340 Sorø	6
350 Lejre	7
360 Lolland	8
370 Næstved	6
376 Guldborgsund	0
390 Vordingborg	5
Region Sjælland i alt	108

Region Syddanmark	
410 Middelfart	9
420 Assens	7
430 Faaborg-Midtfyn	10
440 Kerteminde	0
450 Nyborg	7
461 Odense	1
479 Svendborg	14
480 Nordfyns	10
482 Langeland	5
492 Ærø	1
510 Haderslev	16
530 Billund	5
540 Sønderborg	5
550 Tønder	7
561 Esbjerg	16
563 Fanø	1
573 Varde	16
575 Vejlen	9
580 Aabenraa	8
607 Fredericia	5
621 Kolding	6
630 Vejle	12
Region Syddanmark i alt	170

Region Midtjylland	
615 Horsens	12
657 Herning	18
661 Holstebro	6
665 Lemvig	3
671 Struer	5
706 Syddjurs	10
707 Norddjurs	10
710 Favrskov	10
727 Odder	2
730 Randers	19
740 Silkeborg	19
741 Samsø	2
746 Skanderborg	0
751 Århus	15
756 Ikast-Brande	1
760 Ringkøbing-Skjern	8
766 Hedensted	3
779 Skive	9
791 Viborg	9
Region Midtjylland i alt	161

Region Nordjylland	
773 Morsø	0
787 Thisted	7
810 Brønderslev	6
813 Frederikshavn	0
820 Vesthimmerland	4
825 Læsø	1
840 Rebild	4
846 Mariagerfjord	1
849 Jammerbugt	1
851 Aalborg	0
860 Hjørring	0
Region Nordjylland i alt	24

Danmark i alt	600
----------------------	------------

3.6

Udgiftsanalyse på det specialiserede socialområde



UDGIFTS- ANALYSE

27. maj

2019

RESUME:

De nordjyske kommuner og Region Nordjylland besluttede i 2016, på baggrund af en KKR anbefaling, at der skulle udmøntes en udgiftsreduktion på 5 pct. fra 2016 til 2020 for de borgere, der er visiteret til et tilbud i regi af Nordjysk Socialaftale.

Med udgiftsanalysen 2019 fremgår det, at kommunerne og regionen samlet set har opnået en udgiftsreduktion på 6,6 pct., svarende til en samlet besparelse på 4,8 mio. kr. pr. måned (januar 2016 vs. januar 2019). Hvis januar er repræsentativ for de øvrige måneder, vil det give en årlig besparelse på knap 60 mio. kr.

Analysen baserer sig på en sammenligning af de samlede udgifter pr. borger i januar 2016 med de samlede udgifter pr. borger i januar 2019.

Udgiftsanalysen ser på udgiftsudviklingen for de 1.014 nordjyske borgere, der både fik en socialaftaleindsats i januar 2016, 2017, 2018 og 2019

Udgiftsanalysen kan *ikke* påvise om besparelsen er sket gennem lavere takster eller gennem ændringer i borgernes ydelser.

Udgiftsanalysen kan *ikke* påvise udgiftsudviklingen for alle borgere omfattet af Nordjysk Socialaftale, men alene for de borgere, der indgår i analysen.

Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	3
1.1 Borgercases	4
2. Monitorering	5
2.1 Metode og afgrænsninger	5
3. Analyse	6
3.1 Borgere i udgiftsanalysen	6
3.2 Samlet udvikling i myndighedsudgifterne	9
3.3 Samlet udgiftsudvikling i forhold til tilbudstype.....	10
3.4 Samlet udvikling i udgifter fordelt efter driftsherre	12
3.5 Udgiftsudvikling for borgerne – opgjort efter procentvis udvikling.....	13
Bilag 1 Udgiftsudvikling af borgerne opgjort efter kommune.....	14

1. Indledning

Det specialiserede socialområde dækker over mange forskellige borgere med meget forskelligt støttebehov, hvilket kan være svært at udgiftsstyre. Det gælder særligt for indsatser, hvor forhandlingen om borgerens takster og ydelser sker med en ekstern samarbejdspartner, fx en anden kommune, regionen eller et privat tilbud.

Med Nordjysk Socialaftale samarbejder kommunerne i Nordjylland og Region Nordjylland med hinanden om de mest specialiserede tilbud – også kaldet socialaftaletilbud. Et socialaftaletilbud defineres ved, at tilbuddet i omfattende grad anvendes af andre kommuner end den kommunale eller regionale driftsherre. Socialaftaletilbud står for ca. 25 pct. af det samlede antal pladser på det specialiserede socialområde i Nordjylland. Hertil kommer de private pladser, samt de tilbud, der kun er til kommunens egne borgere.

Med Rammeaftalen 2017 blev det besluttet, at der skal udmøntes en udgiftsreduktion på borgere i socialaftaletilbud på 5 pct. i 2020 ift. 2016 niveau ved en løbende indfasning. Udgiftsreduktionen skal ske delvis gennem takstreduktioner og delvis gennem en dialogbaseret tilgang, jf. tabel 1.

Tabel 1. Udgiftsreduktion på socialaftaleområdet 2017-2020

	2017	2018	2019	2020	I alt
Årlig udgiftsreduktion	2,0 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %	5,0 %
- heraf generel takstreduktion	1,0 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	2,5 %
- heraf dialogbaseret tilgang	1,0 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	2,5 %
<i>Takstreduktion:</i> Den enkelte driftsherre i Nordjylland skal reducere sit samlede takstberegningsgrundlag for socialaftaletilbud					
<i>Dialogbaseret tilgang:</i> Myndighedskommunen og driftsherren skal gennem dialog sikre en direkte udgiftsreduktion for myndighedskommunens udgifter til borgere i socialaftaletilbud, fx ved en mere målrettet visitering og revisitering.					

I efteråret 2018 fremviste alle de nordjyske kommuner og Region Nordjylland hver en samlet takstreduktion for deres socialaftaletilbud i 2018 på minimum 2 pct. Det skal bemærkes, at takstreduktionen beregnes på det overordnede niveau, hvorfor det er muligt at enkelte tilbud har oplevet store takstreduktioner, mens andre ikke har. Takstreduktionerne vil derfor kunne ramme køberkommunerne forskelligt alt efter, hvilke type pladser den enkelte kommuner køber.

Foruden takstreduktioner ønskede KKR, at kommunerne skal have et større fokus på det løbende myndighedsarbejde i forhold visitering og revisitering. Tidligere takstanalyser har vist, at de nordjyske kommuner for udvalgte målgrupper havde et højere takst- og serviceniveau end kommuner i resten af landet. Den samlede udgiftsreduktion skal derfor ske delvis gennem mere præcis visitering og delvis gennem generelle takstreduktioner.

Nærværende udgiftsanalyse ser på den samlede udgiftsudvikling opgjort efter myndighed, driftsherre og tilbudstype. Analysen kan derfor ikke belyse, hvor stor en andel af udgiftsudviklingen, der skyldes takstreduktioner og hvor stor en andel, der skyldes en mere præcis visitering.

1.1 Borgercases

Bag de mange tal er der en masse borgere – 1.014 helt præcist. Udviklingen i udgiften til disse borgere kan have mange forskellige årsagsforklaringer. At en borger bliver dyrere eller billigere kan ikke alene tilskrives ændringer i taksterne, men i lige så høj grad en ændring i de indsatser borgeren visiteres til.

Nedenfor er lavet tre fiktive borgercases, der illustrerer, at udgiftsudviklingen *ikke* alene skyldes takstreduktioner eller takststigninger, men også kan være resultatet af en naturlig udvikling af borgerens handicap eller myndigheds fokus på borgerens indsatser. Ligeledes kan tekniske årsager ligge til grund for udgiftsudviklingen.

Pias støttebehov er blevet mindre – differentierede takster giver udgiftsreduktion

- På Pia's døgntilbud har man i samarbejde med Pia arbejdet målrettet med at løfte hendes evne til at mestre eget liv. Det går så godt, at Pia ikke længere har behov for den samme støtte, som hun plejede at have. På et opfølgingsmøde mellem døgntilbuddet, myndighed og Pia bliver de derfor enige om, at Pia skal gå ned i støtte. Da døgntilbuddet har differentierede ydelsespakker og takster sker der en revisitering, hvilket betyder, at myndighed skal betale mindre for døgnpladsen, så taksten svarer til de udgifter døgntilbuddet har for støtten, der gives til Pia. Udgiften til Pia er således resultatet af en god dialog mellem myndighed og døgntilbuddet, og ikke et resultat af takstreduktioner.

Victors aflastningsbehov er blevet større

- Victor er en dreng med udviklingshæmning, som bor hjemme, men det senest år har fået aflastning hver 14. dag på et aflastningstilbud. Myndighed har i samarbejde med Victors forældre haft fokus på, at give så meget støtte som muligt i eget hjem. Desværre er Victors støttebehov større end foranstaltningerne i eget hjem kan håndtere. Der er derfor et ønske fra både myndighed og forældrene om, at Victor skal visiteres til endnu mere aflastning. Victor sættes derfor op til aflastning to gange i ugen. I udgiftsanalysen vil det have den konsekvens, at udgiften til Victor stiger markant. Dette sker uagtet, om taksten er steget eller faldet på aflastningstilbuddet, men er alene et resultat af et øget støttebehov.

Søren skifter tilbudstype og bliver dyrere

- Søren har svære psykiske problemer, og bor på et botilbud, som yder støtte til borgere med lettere socialpsykiatriske udfordringer. Sørens problemer er dog blevet så alvorlige, at kommunens myndighedsniveau har været ved at afsøge alternative muligheder, og er sammen med Søren blevet enige om, at han skal flyttes til et højere specialiseret botilbud i anden kommune, der har specialviden om borgere med svære socialpsykiatriske problemer, og hvor der er endnu større støtte og mulighed for skærmning. I og med at Sørens støttebehov er blevet større er udgifterne også steget. Myndighedsniveauet vurderer dog, at det nye tilbud matcher Sørens nuværende og fremtidige behov bedre, hvorfor han visiteres dertil. Da Sørens støttebehov er højere end gennemsnittet, vil flytningen betyde, at de kommune Søren tidligere boede i, vil opleve et fald i deres samlede gennemsnitsudgifter, mens den kommune Søren flytter til, omvendt vil opleve en stigning i de gennemsnitlige udgifter.

2. Monitorering

For at få et overblik over udviklingen af de samlede udgifter er der udarbejdet et monitoreringsværktøj, der en gang om året frem til 2020 ser på udviklingen for udgifterne til de nordjyske borgere i nordjyske socialaftaletilbud. Resultatet af monitoreringen er udfoldet i nærværende rapport.

2.1 Metode og afgrænsninger

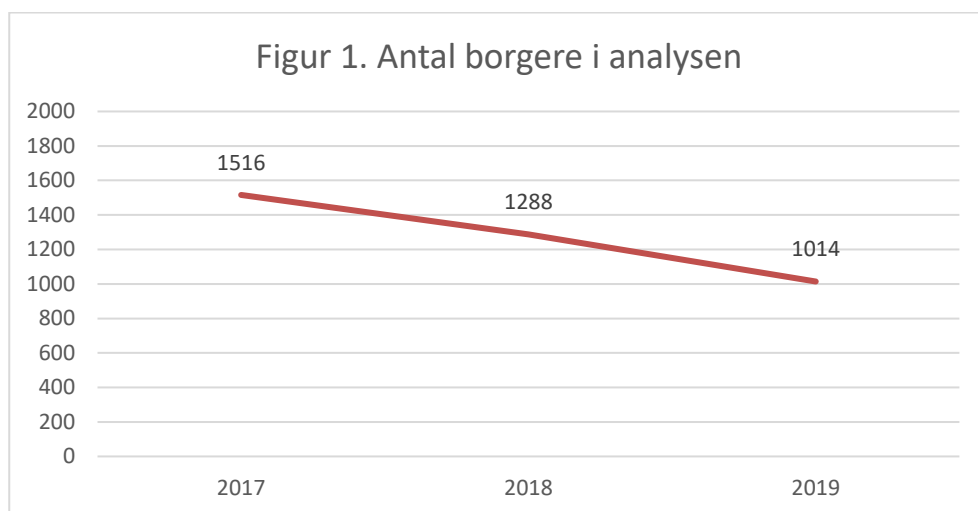
- Analysen omhandler kun socialaftaletilbud, hvorfor private tilbud og kommunale tilbud, der kun bruges af egne borgere, ikke indgår i analysen.
- Opgørelsen omhandler det antal borgere, som de nordjyske myndighedskommuner har visiteret til en socialaftaleindsats hos en nordjysk driftsherre.
- I analysen er kun medtaget de borgere, som fik en socialaftaleindsats i både januar 2016, 2017, 2018 og 2019. Nye borgere vil således ikke indgå i analysen, ligesom borgere der kun fik et socialaftaletilbud i 2016, 2017 eller 2018 heller ikke vil indgå i analysen.
- Opgørelsen sammenligner udgifter til borgere i socialaftaletilbud i januar 2016 med udgifter til den samme borger i januar 2019. Opgørelsen kan således ikke give et fyldestgørende billede af den samlede udgiftsudvikling de seneste tre år.
- Hvis et tilbud udgår af socialaftalen, vil de borgere, som er visiteret hertil også udgå af analysen.
- Analysen ser ikke på de borgere, som har fået en ambulans konsultation, fx ved Taleinstituttet eller Institut for Syn og Hørelse.
- Myndigheds arbejde med mere præcis visitering vil ske løbende hen over året, hvorfor man ikke kan forvente, at alle justeringer er slået igennem i januar.
- 2016 er basisår, men er pl-reguleret med KL's pl-sats: (2016-2017: 2,0 pct., 2017-2018: 1,4 pct. og 2018-2019: 1,9). Da pl-satserne fra tidligere efterreguleres i de efterfølgende år, vil pl-taksterne være anderledes end sidste års udgiftsanalyser.
- Analysen har set på følgende socialaftaleindsatser
 - SEL § 103 Beskyttet beskæftigelse (voksne)
 - SEL § 104 – Aktivitets- og samværstilbud (voksne)
 - ABL § 105 – Bolig i botilbudslignende omgivelser (voksne)
 - SEL § 107 – Midlertidige botilbud (voksne)
 - SEL § 108 – Længerevarende botilbud (voksne)
 - SEL § 32 Særlige dagtilbud (børn og unge)
 - SEL § 66, stk. 1 – Anbringelses- og døgntilbud (børn og unge)
 - I analysen opdeles borgere efter:
 - Aflastning
 - Døgnpladser

3. Analyse

Analysen giver først et kort overblik over antal borgere i socialaftaletilbud i 2016 og 2019. I de efterfølgende afsnit udfoldes udgiftsudviklingen opgjort efter myndighed, driftsherre og for de enkelte typer af tilbud. Opgørelsen er på kommuneniveau.

3.1 Borgere i udgiftsanalysen

Udgangspunktet for nærværende analyse er de borgere, de nordjyske myndighedskommuner har haft i de nordjyske socialaftaletilbud i januar 2016, 2017, 2018 og 2019. Analysen sammenligner socialaftaleudgifterne til denne borgergruppe i januar 2016 med januar 2019.



Det betyder, at de borgere, som enten er skiftet til et tilbud uden for socialaftalen; ikke længere skal have støtte; eller som er afgået ved døden automatisk udgår af analysen. Den samlede population for analysen vil derfor naturligt blive mindre år efter år, *jf. figur 1*. Der er således 1.014 borgere, der indgår i analysen for 2019.

Tabel 1. Antal borgere der indgår i analysen fordelt efter myndighedskommune

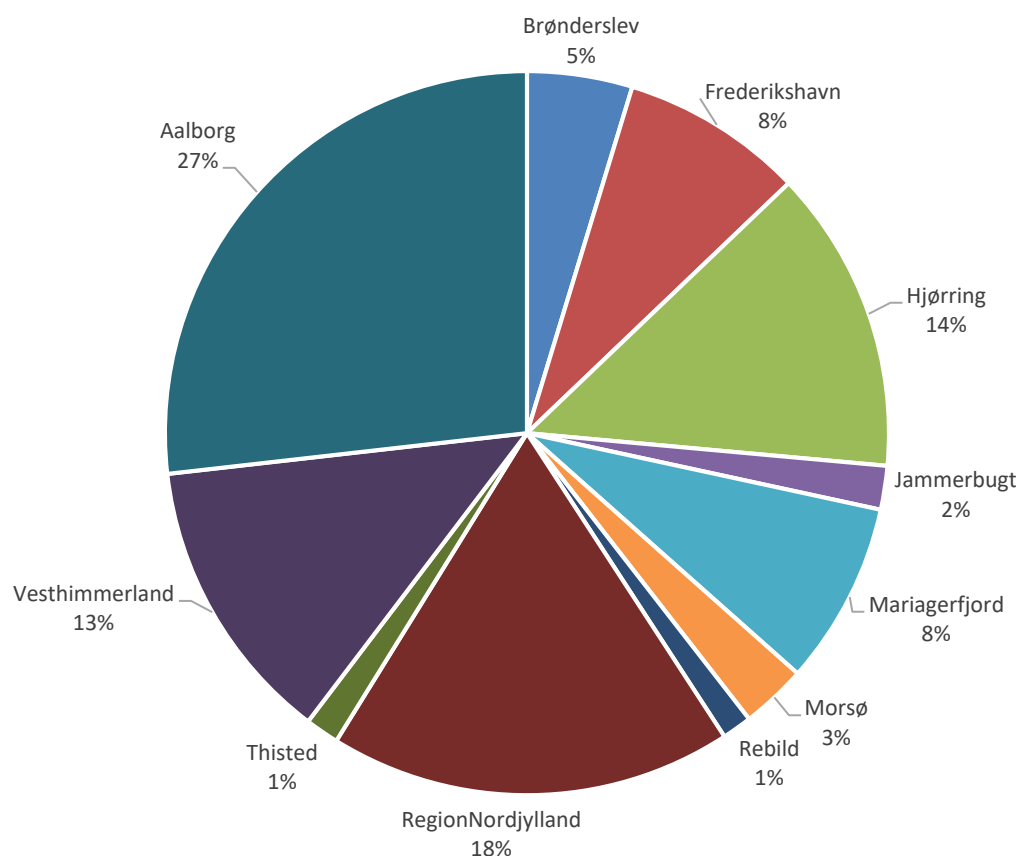
Myndighedskommune	Antal borgere i socialaftaletilbud	Heraf visiteret til en anden kommune/Region Nordjylland (i 2019)	Pct. andel i anden kommune/Region Nordjylland
Brønderslev	63	36	57,1%
Frederikshavn	115	55	47,8%
Hjørring	201	72	35,8%
Jammerbugt	67	55	82,1%
Læsø	5	5	100,0%
Mariagerfjord	95	40	42,1%
Morsø	56	23	41,1%
Rebild	45	38	84,4%
Thisted	22	9	40,9%
Vesthimmerland	110	23	20,9%
Aalborg	235	96	40,9%
Samlet	1.014	452	44,6%

Der er stor forskel på, hvor mange borgere hver enkelt kommune har med i analysen. Det kan skyldes flere faktorer:

- Hvor stor en andel af en kommunes tilbud, der indgår i socialaftalen, herunder antallet af dagstilbudspladser.
- Hvis kommunen primært benytter egne tilbud, der ikke er en del af socialaftalen, vil de have færre borgere med i analysen.
- Hvis kommunen benytter private tilbud eller tilbud i andre regioner, vil kommunen have færre borgere med i analysen.
- Da analysen omhandler borgere, der har fået et socialaftaletilbud i 2016-2019, kan det betyde, at de kommuner, som har udskiftning i borgere på deres tilbud, vil opleve et fald i antal borgere i analysen.

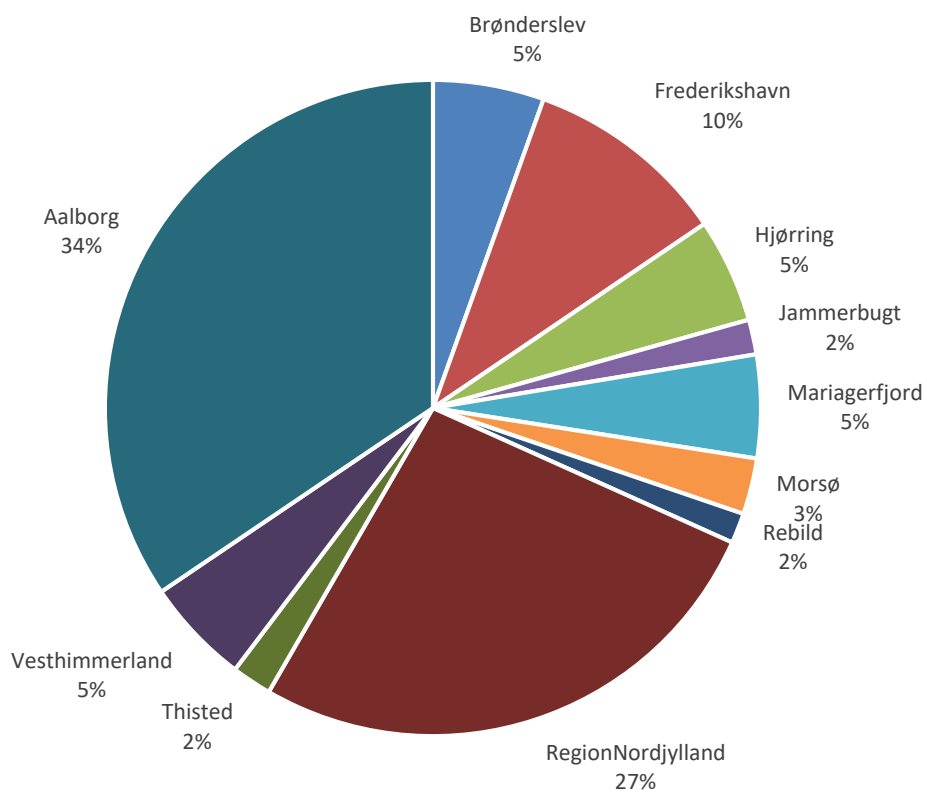
Der er endvidere forskel på, om du opgør volumen baseret på antal pladser eller på de samlede udgifter. De kommuner, som sælger forholdsmæssigt mange dagstilbudspladser (som er billigere end døgnpladser), vil stå for en mindre andel, hvis opgørelsen baseres på de samlede udgifter end, hvis opgørelsen alene ser på antallet af pladser, jf. Vesthimmerland og Hjørring Kommuner.

Figur 2. Indsatser fordelt pr. driftsherre i 2019



Note. Læsø fremgår ikke af figuren, da kommunen ikke driver socialaftaletilbud

Figur 3. Samlede udgifter fordelt pr. driftsherre i 2019



Note. Læsø fremgår ikke af figuren, da kommunen ikke driver socialaftaletilbud

3.2 Samlet udvikling i myndighedsudgifterne

Kommunerne havde samlet set en reduktion i myndighedsudgifterne fra januar 2016 til januar 2019 på 6,6 pct., svarende til en samlet besparelse på 4,8 mio. kr., jf. tabel 2. Januar er udtaget som stikprøve, hvorfor analysen ikke dokumenterer den nøjagtige besparelse, men hvis besparelsen for januar er repræsentativ for årets øvrige måneder, har udgiftsreduktionen givet en besparelse på knap 60 mio. kr. om året.

Overordnet set er flere af kommunerne allerede langt i forhold til kravet om en 5. pct. reduktion i 2020, hvilket også illustreres af tabel 2.

Tabel 2. Samlet udvikling i myndighedsudgifter til borgere i rammeaftaletilbud

Kommune	Samlet antal borgere i rammeaftalet tilbud	2016		2019		% -vis udvikling
		Samlede udgifter i januar	Gns. udgift pr. borger i januar	Samlede udgifter i januar	Gns. udgift pr. borger i januar	
Brønderslev	63	5.342.564	84.803	4.846.184	76.924	-9,3%
Frederikshavn	115	10.349.022	89.991	9.844.266	85.602	-4,9%
Hjørring	201	10.939.448	54.425	10.311.104	51.299	-5,7%
Jammerbugt	67	4.237.950	63.253	4.013.553	59.904	-5,3%
Læsø	5	402.613	80.523	339.713	67.943	-15,6%
Mariagerfjord	95	5.476.461	57.647	5.367.438	56.499	-2,0%
Morsø	56	3.591.991	64.143	3.569.413	63.740	-0,6%
Rebild	45	3.067.195	68.160	2.912.822	64.729	-5,0%
Thisted	22	1.746.772	79.399	1.666.880	75.767	-4,6%
Vesthimmerland	110	5.146.141	46.783	4.616.572	41.969	-10,3%
Aalborg	235	21.802.550	91.224	19.847.660	83.045	-9,0%
Samlet	1.014	72.102.706	71.107	67.335.605	66.406	-6,6%

Tabel 2 viser *ikke*, hvor store takstreduktioner den enkelte kommune har lavet, men hvor meget den enkelte kommunes udgifter til deres egne borgere er faldet. Dette kan både skyldes takstreduktioner ligesom det kan skyldes, at myndighed i kommunen har revisiteret borgere til en lavere ydelse.

I tabel 2 fremgår det, at den gennemsnitlige udgift pr. borger i januar måned er meget forskellig fra kommune til kommune. For kommuner med lave gennemsnitlige udgifter pr. borger kan det skyldes at man i høj grad anvender dagstilbud, der er med i Rammeaftalen, mens andre kommuner i højere grad visiterer til dagstilbud, der ikke indgår i Rammeaftalen. Endvidere kan der være forskel på, hvor meget den enkelte kommune køber højtspecialiserede (og dyre) indsatser i rammeaftalen eller om kommunen køber indsatser uden for regionen eller benytter individuelle indsatser i egen kommune.

Tabellen er endvidere et godt eksempel på udfordringerne ved at sammenligne udgifter ved hjælp af stikprøver i to måneder. For nogle kommuner kan januar 2016 have været en ekstraordinær billig måned, mens den for andre kan have været en ekstraordinær dyr måned, hvorfor den enkelte kommune vil opleve et helt naturligt fald/stigning.

3.3 Samlet udgiftsudvikling i forhold til tilbudstype

Fordeles udgifterne efter paragraffer er det tydeligt, at borgere visiteret til egen bolig i botilbudslignende omgivelser (ABL § 105) udgør langt den største udgiftspost, *jf. tabel 3*. Med lige over 38 mio. kr. i 2019 udgør indsatsen lidt over halvdelen af de samlede udgifter til rammeaftaleindsatser for den borgergruppe analysen omhandler.

Tabel 3. Udgifter fordelt efter paragraffer

Paragraf	2016			2019			% -vise ændring
	Samlet antal borgere i rammeaftaletilbud	Samlede udgifter i januar (2018 niveau)	Månedlig gns. udgift pr. borger	Samlet antal borgere i driftsherres tilbud	Samlede udgifter i januar 2018	Månedlig gns. udgift pr. borger	
SEL § 103	112	1.122.002	10.018	114	1.075.153	9.431	-5,9%
SEL § 104	215	3.368.718	15.668	200	3.047.493	15.237	-2,8%
ABL § 105	477	38.378.634	80.458	500	37.400.613	74.801	-7,0%
SEL § 107	64	6.012.060	93.938	58	4.301.525	74.164	-21,1%
SEL § 108	134	13.571.327	101.279	135	12.573.800	93.139	-8,0%
SEL § 32	9	360.371	40.041	9	330.832	36.759	-8,2%
SEL § 66, stk. 1 - aflastning	59	1.792.256	30.377	55	1.835.911	33.380	9,9%
SEL § 66, stk. 1	57	7.497.339	131.532	56	6.770.278	120.898	-8,1%
Samlet	1.127	72.102.706	63.978	1.127	67.335.605	59.748	-6,6%

Tabel 3 viser antal indsatser, hvorfor en borger godt kan tælle med flere gange i opgørelsen. Fx hvis en borger både er visiteret til dagtilbud og et botilbud.

Hvis man grupperer indsatser ift. voksne/børn og dag/døgn, så har udviklingen for borgergruppen været følgende:

- Dagtilbud til voksne (SEL §103, SEL §104): Samlet udgiftsudvikling = -4,4 pct.
- Døgntilbud til voksne (ABL §105, SEL §107, SEL §108): Samlet udgiftsudvikling = -8,8 pct.
- Dagtilbud til børn (SEL §32): Samlet udgiftsudvikling = -8,2 pct.
- Døgntilbud (inkl. aflastning) til børn (SEL §66, stk. 1): Samlet udgiftsudvikling = -3,2 pct.

Den samlede udgift er blevet reduceret for alle tilbudstyper på nær aflastningspladserne. Dette skyldes formodentligt, at de nordjyske kommuner har ladet sig inspirere af "Sverige-modellen", hvor der er et stort fokus på at holde barnet tæt på eget netværk og således starter ud med mindre aflastning. Gennem hyppig opfølgning tages der stilling til, om barnet har behov for yderligere aflastning. Da analysen ikke ser på nye borgere, men kun har de borgere med, som har fået en indsats i alle fire år (2016-2019), så er der en naturlig stigning i antallet af aflastningsdage, og dermed en stigning i den samlede udgift til området.

Tabel 4. Udvikling i antal døgn og udgifter til borgere i aflastning

SEL § 66, stk. 1	2016	2019	Forskel 2016-2019	Stigning/fald i procent
Antal døgn	462	476	14	3,1%
Antal borgere	59	55	-4	-6,8%
Gennemsnitligt døgn pr. borger	8	9	1	10,6%
Samlede udgift	1.792.256 kr.	1.835.911 kr.	43.655 kr.	2,4%
Udgift pr. døgn	3.881 kr.	3.855 kr.	-26 kr.	-0,7%
Gennemsnitlig udgift pr. borger	30.377 kr.	33.380 kr.	3.003 kr.	9,9%

Som det fremgår af tabel 4 er antallet af borgere faldet, hvorimod antallet af døgn er steget. Skulle stigningen i antal af døgn være tilpasset faldet i antallet af borgere, skulle det samlede antal døgn falde med 32 døgn. Det er dog ikke tilfældet. Faktisk er det samlede antal døgn steget med 14 døgn. Således har borgerne i analysen fået ni dages aflastning i 2019 gennemsnitlig, hvor de kun fik otte dage i 2016. Og mens den gennemsnitlige udgift pr. døgn er faldet, så er den gennemsnitlige udgift pr. borger steget med 12,1 pct.

3.4 Samlet udvikling i udgifter fordelt efter driftsherre

Der har samlet været en udgiftsreduktion fra januar 2016 til januar 2019 for de nordjyske kommuner og Region Nordjylland, jf. tabel 5.

Det er dog ikke muligt at påvise, hvad der er årsag til udgiftsudviklingen for den enkelte driftsherre. Det kan både skyldes takstreduktioner samt ændring i visiterede ydelser. Revisiteringen af ydelser kan være på baggrund af en mere præcis visitering ligesom det kan skyldes, at borgeren har fået et mindre/større støttebehov, jf. borgercasene.

Opgørelsen viser den samlede reduktion for driftskommunen, hvorved det ikke kan læses om reduktionerne primært er sket for egne borgere eller for de andre kommuner.

Tabel 5. Antal udgifter fordelt efter driftsherrer

Driftsherre	2016			2019			% -vise ændring
	Samlet antal borgere i driftsherres tilbud	Samlede udgifter i januar (2019 niveau)	Vægtet gns. udgift pr. indsats	Samlet antal borgere i driftsherres tilbud	Samlede udgifter i januar	Vægtet gns. udgift pr. indsats	
Brønderslev	52	3.852.917	74.095	51	3.686.282	72.280	-2,4%
Frederikshavn	75	7.442.691	99.236	75	6.760.439	90.139	-9,2%
Hjørring	134	3.532.861	26.365	135	3.466.985	25.681	-2,6%
Jammerbugt	22	1.189.060	54.048	22	1.155.859	52.539	-2,8%
Mariagerfjord	74	3.367.408	45.506	75	3.425.220	45.670	0,4%
Morsø	33	1.904.062	57.699	33	1.862.269	56.432	-2,2%
Rebild	15	986.025	65.735	15	1.003.473	66.898	1,8%
Region Nordjylland	193	18.985.339	98.370	191	17.928.133	93.865	-4,6%
Thisted	16	1.288.157	80.510	17	1.324.175	77.893	-3,3%
Vesthimmerland	116	3.746.080	32.294	115	3.516.351	30.577	-5,3%
Aalborg	285	25.808.106	90.555	286	23.206.419	81.141	-10,4%
Samlet	1.015	72.102.706	71.037	1.015	67.335.605	66.340	-6,6%

Det skal bemærkes, at hvis en borger er flyttet mellem to driftsherrer fra 2016 til 2019 kan det have medført en kunstig udgiftsudvikling for begge driftsherre, da udgiftsudviklingen beregnes ud fra et vægtet gennemsnit. Det betyder, at hvis en dyr borger fraflytter en driftsherre vil denne således opleve et fald i det vægtede gennemsnit pr. indsats. Ligeledes vil en kommune, som modtager en ny og væsentlig dyrere borgere opleve en stigning i den vægtede gennemsnitsudgift pr. borger.

3.5 Udgiftsudvikling for borgerne - opgjort efter procentvis udvikling

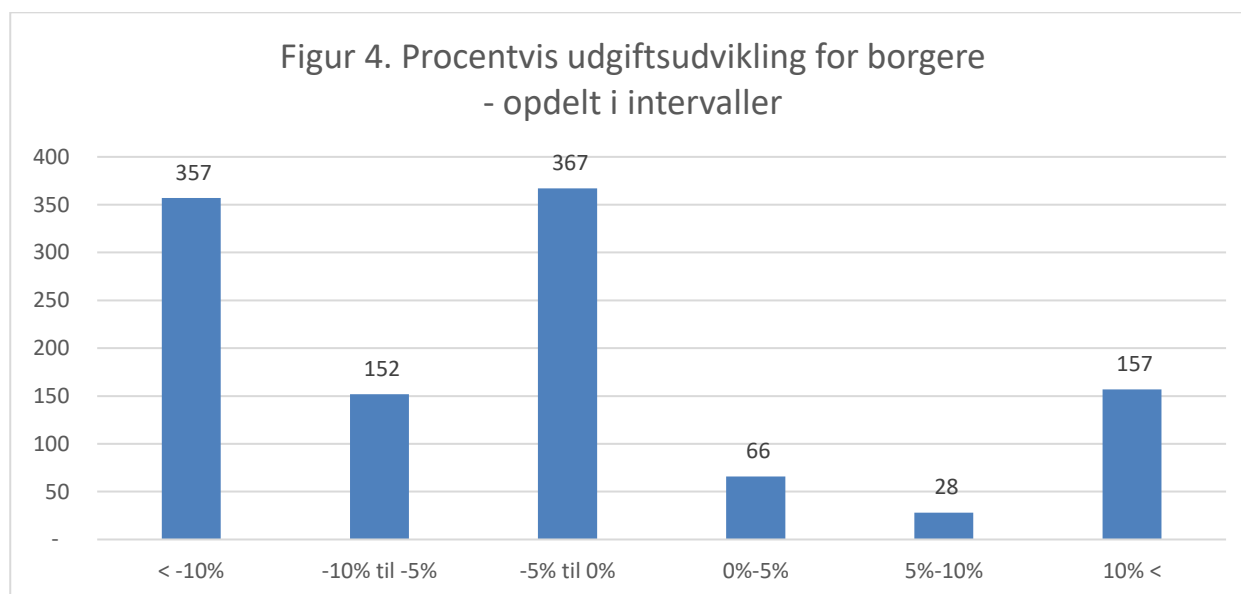
Analysen har indtil nu vist den samlede udgiftsudvikling fordelt på myndighed, tilbudstype og driftsherre. Den procentvise udgiftsudvikling er således et udtryk for den gennemsnitlige udvikling for en myndighed/driftsherres borger. I og med at fokus er på den gennemsnitlige udvikling giver analysen desværre ikke en indikation af, hvor stor en andel af borgerne, hvor det faktisk er lykkedes at drive udgifterne ned. En enkelt dyr borger vil således kunne skævvride billedet for en enkelt myndighed eller driftsherre.

I et forsøg på at illustrere, hvor mange af de 1.127 indsatser, hvor myndighed og driftsherre er lykkedes med at drive udgiften ned er der i figur 3 en opdeling i, hvor mange indsatser, hvor der er sket en udgiftsreduktion og hvor mange, hvor der er sket en udgiftsstigning.

I figur 3 fremgår det, at der har været en udgiftsreduktion på 10 pct. eller over for 357 af de indsatser, der indgår i analysen, hvilket svarer til 32 pct. Sammenlagt betyder det, at der har været en udgiftsreduktion fra januar 2016 til januar 2019 for 876 af indsatserne, hvilket svare til 78 pct. af de samlede indsatser.

Man kan ikke præcist sige, hvad der årsagen til at udgiften til en borger stiger/falder. Det kan både skyldes takstændringer samt en revisitering. I de fleste tilfælde kan man som udgangspunkt antage, at når der sker en ændring (stigning/fald) på over fem procent, så har der været tale om en revisitering. Der kan også have været sket en revisitering, hvis udgiftsændringen er mindre end fem procent, mens det vil være meget få steder, at en takstændring alene vil kunne bære en ændring på over fem procent.

For en kommuneopdelt oversigt over udviklingen af udgiften til den enkelte borger henvises der til bilag 1.



Udgiftsreduktion



Udgiftsstigning

Bilag 1 Udgiftsudvikling af borgerne opgjort efter kommune

I tabel 6 er det muligt at se, hvor mange indsatser i hver kommune, hvor der er sket en udgiftsreduktion og hvor mange, hvor der har sket en udgiftsstigning.

Tabel 6 er opgjort efter myndighedskommune, og kan derfor *ikke* sige noget om takstudviklingen for den enkelte kommune.

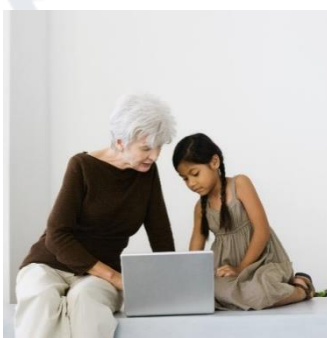
Tabel 6. Udgiftsudvikling af borgerne opgjort efter kommune – opdelt i intervaller

Myndigheds-kommune	Mindre end -10%		-10% til -5%		-5% til 0%		0% til 5%		5% til 10%		Større end 10%	
	Antal borgere	%-vis andel	Antal borgere	%-vis andel	Antal borgere	%-vis andel	Antal borgere	%-vis andel	Antal borgere	%-vis andel	Antal borgere	%-vis andel
Brønderslev	21	30%	15	22%	22	32%	2	3%	3	4%	6	9%
Frederikshavn	42	31%	28	21%	31	23%	1	1%	2	1%	30	22%
Hjørring	109	49%	23	10%	25	11%	18	8%	4	2%	44	20%
Jammerbugt	23	31%	12	16%	25	34%	3	4%	2	3%	9	12%
Læsø	3	50%	1	17%	2	33%	0	0%	0	0%	0	0%
Mariagerfjord	37	31%	4	3%	46	39%	22	19%	3	3%	6	5%
Morsø	6	11%	4	7%	40	70%	0	0%	1	2%	6	11%
Rebild	11	24%	3	7%	18	40%	5	11%	2	4%	6	13%
Thisted	5	23%	1	5%	11	50%	2	9%	1	5%	2	9%
Vesthimmerland	16	11%	26	19%	86	61%	4	3%	1	1%	7	5%
Aalborg	84	35%	35	15%	61	26%	9	4%	9	4%	41	17%
Samlet	357	32%	152	13%	367	33%	66	6%	28	2%	157	14%

3.7

Socialtilsyn Nords årsrapport 2018

Socialtilsyn Nords Årsrapport 2018



Indholdsfortegnelse

Forord.....	3
Resume	4
Årsrapporten.....	7
Baggrund	7
Opbygning	7
Håbet med rapporten.....	7
Socialtilsyn Nords rolle og ansvar	9
Hvorfor fører socialtilsynet tilsyn.....	9
Hvem fører socialtilsynet tilsyn med	9
Hvor mange fører socialtilsynet tilsyn med.....	10
Hvordan fører socialtilsynet tilsyn	10
Hvad gør socialtilsynet i øvrigt	11
Den generelle kvalitet	12
Metode.....	12
Børne- og ungetilbud.....	12
Anbefalinger	16
Tilbud for både børn, unge og voksne.....	16
Anbefalinger	19
Voksenteilbud	19
Anbefalinger	23
Plejefamilier	23
Anbefalinger	25
Understøttelse af læring	27
Metode.....	27

Børne – og ungetilbud	28
Anbefalinger	33
Voksentilbud	33
Anbefalinger	39
Plejefamilierne	39
Anbefalinger	44
Godkendelse af plejefamilier	46
Socialtilsyn Nords produktion	50
Opgaveportefølje	50
Antal besøg og tilsyn	51
Nygodkendelser, vilkår og sagsbehandlingstider	52
Sanktioner	53
Tilbagekaldte godkendelser	54
Henvendelser om bekymrende forhold	55
Socialtilsyn Nords økonomi	57
Bilag - Undersøgelsesskema	60

Forord

Socialtilsyn Nord aflagde i 2018 i alt 2.478 tilsynsbesøg hos sociale tilbud og plejefamilier i 11 jyske kommuner og 2 regioner. Derudover godkendte vi 19 nye tilbud og 80 nye plejefamilier. Ved udgangen af 2018 havde vi tilsyn med 296 tilbud, der i alt har plads til 8.053 børn, unge og voksne og 1.034 plejefamilier, der i alt har plads til 2.012 børn og unge.

På baggrund af de mange besøg kommer vi i årsrapporten med en række anbefalinger til, hvordan, vi vurderer, kvaliteten kan udvikles yderligere hos tilbud og i plejefamilier. Det er vores håb, at anbefalingerne kan bidrage til refleksion hos de enkelte tilbud og plejefamilier over, hvor de selv er i forhold til anbefalingerne og tage dem til sig der, hvor det giver mening.

I 2018 havde vi et særligt fokus på, hvordan tilbud og plejefamilier understøtter læring hos børn, unge og voksne. Formålet var først og fremmest et ønske om dialog med tilbud og plejefamilier om, hvordan de tænker læring og konkret arbejder med det. Dernæst ønskede vi at få et overblik over området med henblik på at komme med anbefalinger til, hvordan læring fortsat kan udvikles hos tilbud og plejefamilier.

Endelig har vi i Årsrapport 2018 fokus på godkendelser af plejefamilier. Her kan du blandt andet læse om, hvordan antallet af plejefamilier har udviklet sig, og hvad de er godkendt til.

Jeg vil gerne takke alle tilbud og plejefamilier for et godt samarbejde om det, der er vores fælles kerneopgave nemlig, at de udsatte børn, unge og voksne har de bedst mulige betingelser for at kunne fastholde og udvikle deres potentiale.

Med venlig hilsen

Sigrid Fleckner

Tilsynschef

Resume

Socialtilsynet skal hvert år udgive en årsrapport om tilbuddenes kvalitet. Dette er Socialtilsyn Nords årsrapport for 2018.

Årsrapporten skal indeholde nogle konkrete data om socialtilsynets produktion samt socialtilsynets generelle overvejelser om kvaliteten af de tilbud og plejefamilier, der føres tilsyn med. Udover det kan årsrapporten indeholde udvalgte fokuspunkter. Rapportens konklusioner skal indgå i drøftelserne om rammeaftalen på det sociale område, som årligt indgås mellem kommunalbestyrelserne i regionen og regionsrådet. Endelig skal rapporten sendes til Socialstyrelsen og lægges på Socialtilsyn Nords egen hjemmeside.

I årsrapporten for 2018 har Socialtilsyn Nord valgt to fokuspunkter. Det ene handler om, hvordan tilbud og plejefamilier understøtter læring hos børn, unge og voksne, og det andet handler om godkendelser af plejefamilier.

Socialtilsyn Nord førte i 2018 tilsyn med i alt 1.034 plejefamilier og 296 tilbud beliggende i 10 nordjyske kommuner og Silkeborg Kommune. De 1.034 plejefamilier er godkendt til 2.012 pladser til børn og unge, mens de 296 tilbud er godkendt til 8.053 pladser til børn, unge og voksne.

Alle tilbud og plejefamilier fik mindst et besøg i 2018, og i alt aflagde Socialtilsyn Nords medarbejdere 2.478 tilsynsbesøg, hvoraf de 987 var anmeldt på forhånd, og de 1.047 besøg var uanmeldte. I løbet af året blev der nygodkendt 80 plejefamilier og 19 sociale tilbud. På baggrund af det udarbejdede Socialtilsyn Nord i 2018 i alt 1.613 tilsynsrapporter.

Der blev udstedt 3 påbud på tilbudsområdet og ingen på plejefamilieområdet. 6 plejefamilier og 1 tilbud fik inddraget deres godkendelse, mens 81 plejefamilier og 15 tilbud ophørte efter eget ønske. Derudover bortfaldt 11 godkendelser hos plejefamilierne automatisk, fordi de ikke har haft plejebørn anbragt tre år i træk.

Endelig modtog og behandlede Socialtilsyn Nord 277 henvendelser om bekymrende forhold.

På baggrund af en analyse, af indikatorscorerne i kvalitetsmodellen og gruppeinterviews af Socialtilsyn Nords medarbejdere, vurderes den generelle kvalitet af tilbud og plejefamilier overordnet som høj. På baggrund af materialet har Socialtilsyn Nord i alt 22 anbefalinger til,

hvordan kvaliteten yderligere kan udvikles på henholdsvis børne- og ungetilbud, tilbud for både børn, unge og voksne og voksentilbud samt hos plejefamilier. Anbefalingerne fremgår af de enkelte kapitler. Anbefalinger er for eksempel:

- Børne -og ungetilbuddene kan have et større fokus på at inddrage børnene/de unge, så de får medindflydelse på deres hverdag. Det gælder særligt, hvis der i tilbuddene udformes retningslinjer eller lignende, der har indflydelse på børnene/de unges dagligdag.
- Tilbud for både børn, unge og voksne kan have et større fokus på tilbuddenes anvendelse af vikarer og deres kompetenceniveau, så borgerne ikke oplever at blive mødt af mange forskellige og skiftende medarbejdere.
- Voksentilbuddene kan have et øget fokus på at tage afsæt i borgernes behov i forhold til vagtplanlægning, og om borgerne har tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer, herunder også i weekend samt aften- og nattetimer.
- Plejefamilierne kan have et øget fokus på at inddrage plejebarnet, så de får medindflydelse eksempelvis i udformningen af regler eller beslutninger, der vedrører dem eller deres hverdag.

I forlængelse af 950 tilsynsbesøg (38 % af alle tilsynsbesøg) udfyldte medarbejderne hos Socialtilsyn Nord et undersøgelsesskema (se bilag) om, hvordan de enkelte plejefamilier og tilbud understøtter børn, unge og voksnes læring/skolegang/beskæftigelse. På baggrund af en analyse, af disse skemaer og gruppeinterviews med medarbejderne, vurderes den generelle kvalitet for læring/uddannelse/beskæftigelse overordnet som høj. På baggrund af materialet har Socialtilsyn Nord i alt 19 anbefalinger til, hvordan kvaliteten yderligere kan udvikles på området fordelt på børne- og ungetilbud, voksentilbud samt plejefamilier. Anbefalingerne fremgår af kapitlet om læring. Anbefalinger er for eksempel:

- Børne- og ungetilbuddene kan have fokus på, at der arbejdes med konkrete mål i forhold til at understøtte børnene/de unges læring i relation til selvstændiggørelse. De kan for eksempel arbejde med mål i forhold til indkøb, madlavning, privatøkonomi med mere.
- Voksentilbuddene kan arbejde med at skabe en kultur på tilbuddene, hvor medarbejderne taler om politik og samfundsforhold med borgerne. De kan i den forbindelse også arbejde

for, at borgerne får adgang til eller løbende bliver introduceret for bøger/lydbøger eller andre elektroniske platforme med samfundsmæssigt indhold.

- Plejefamilierne kan have fokus på at deltage mere aktivt ved at understøtte plejebarnets læringsbehov i forhold til privatøkonomi. Plejeforældrene kan for eksempel støtte plejebarnet, når plejebarnet skal træffe økonomiske beslutninger ved anvendelsen af lommepege.

De anbefalinger, Socialtilsyn Nord kommer med, er generelle. Det vil sige, at de vil være relevante for nogle tilbud og plejefamilier og ikke for andre. Det er selvfølgelig derfor også helt op til de enkelte tilbud og plejefamilier, om de vil gøre brug af dem.

På baggrund af en analyse, af godkendelserne af plejefamilierne, kan det konstateres, at antallet af godkendte plejefamilier hos Socialtilsyn Nord har ligget nogenlunde konstant på cirka 1.050 siden 2014. I 2018 var de 1.034 plejefamilier godkendt til i alt 2.012 pladser. Antallet af nygodkendelser og tilbagekaldte godkendelser er begge faldet siden 2014. Plejefamilier i aldersgruppen 40-59 år, som varetager plejeopgaven med optil høj belastningsgrad, udgør 79 % af de plejefamilier, som Socialtilsyn Nord fører tilsyn med.

Årsrapporten

Baggrund

De fem socialtilsyn i Danmark skal én gang om året udarbejde en rapport om tilbuddenes og plejefamiliernes kvalitet.

Rapporten skal indeholde en række konkrete data om socialtilsynets produktion og socialtilsynets generelle overvejelser om kvaliteten i de tilbud, der er omfattet af socialtilsynet, herunder den faglige og organisatoriske udvikling i tilbuddene.

De enkelte socialtilsyn kan derudover beslutte, at rapporten også skal indeholde overvejelser om udvalgte fokuspunkter.

Rapportens konklusioner skal indgå i drøftelserne om rammeaftalen på det sociale område, som årligt indgås mellem kommunalbestyrelserne i regionen og regionsrådet. Derudover skal den sendes til Socialstyrelsen og lægges på Socialtilsyn Nords egen hjemmeside.

Opbygning

De konkrete data fremgår af kapitlet *Socialtilsyn Nords produktion* og de generelle overvejelser om kvaliteten af kapitlet *den generelle kvalitet*.

Socialtilsyn Nord har valgt et fokuspunkt for 2018, der handler om læring, som der kan læses om i kapitlet *understøttelse af læring*.

Derudover har de fem socialtilsyn valgt et fælles fokuspunkt, der handler om godkendelse af plejefamilier, der kan læses om i kapitlet *godkendelse af plejefamilier*.

Håbet med rapporten

Formålet med tilsynsreformen og etableringen af socialtilsynene var at løfte og understøtte kvaliteten hos de sociale tilbud og plejefamilierne.

Årsrapporten er for Socialtilsyn Nord et vigtigt led i det arbejde.

Socialtilsyn Nord ser årsrapporten som en mulighed for at samle op på de mange tilsyn, som Socialtilsyn Nord hvert år aflægger hos hvert eneste tilbud og plejefamilie i Nordjylland og Silkeborg Kommune og udmønte den opsamling i konkrete anbefalinger til, hvordan der kan arbejdes yderligere med kvaliteten på tilbud og i plejefamilier.

De anbefalinger, Socialtilsyn Nord kommer med, er generelle. Det vil sige, at de vil være relevante for nogle tilbud og plejefamilier og ikke for andre. Det er selvfølgelig derfor også helt op til de enkelte tilbud og plejefamilier, om de vil gøre brug af dem.

Det håb, Socialtilsyn Nord har med rapporten, er, at den bidrager til refleksion i forhold til anbefalingerne i de tilfælde, hvor det giver mening for det enkelte tilbud eller hos den enkelte plejefamilie.

Socialtilsyn Nord's rolle og ansvar

Hvorfor fører socialtilsynet tilsyn

Socialtilsyn Nord er sat i verden med det formål at sikre, at borgerne og brugerne af de sociale tilbud og plejefamilier får en indsats, som stemmer overens med formålet i lov om social service.

Det skal ske ved en systematisk, ensartet, uvildig og faglig kompetent varetagelse af opgaven med at godkende og føre det driftsorienterede tilsyn.

Socialtilsynet har dermed ansvaret for, at sociale tilbud og plejefamilier er generelt egnede til at tage imod de børn, unge og voksne, som de er godkendt til og for tilbudsområdet, at der er den rette sammenhæng mellem tilbuddets pris og kvalitet.

Hvem fører socialtilsynet tilsyn med

Socialtilsynet er organiseret i fem socialtilsyn (Nord, Midt, Syd, Øst og Hovedstaden). Socialtilsyn Nord fører tilsyn med tilbud og plejefamilier i 10 nordjyske kommuner samt Silkeborg Kommune, Region Nordjylland og Region Midtjylland.

Det er, i lov om socialtilsyn, beskrevet hvilke specialiserede tilbud og plejefamilier, som er omfattet.

Det drejer sig om:

- Plejefamilier
- Botilbud til borgere med handicap og/eller psykiske lidelser
- Døgntilbud til børn og unge
- Krisecentre
- Forsorgshjem
- Stofmisbrugsbehandlingstilbud
- Alkoholmisbrugsbehandlingstilbud
- Botilbudslignende boformer i form af hjælp og støtte efter lov om social service §§ 83-87, 97, 98.
- BPA-arbejdsgivervirksomheder

Socialtilsynet har ikke tilsyn med den enkelte borger (det personrettede tilsyn). Det skyldes, at udgangspunktet for det personrettede tilsyn er den enkelte borgers situation i modsætning til det driftsorienterede tilsyn, der vedrører tilbuddets generelle kvalitet. Det personrettede tilsyn varetager kommunerne.

Hvor mange fører socialtilsynet tilsyn med

I 2018 førte Socialtilsyn Nord tilsyn med i alt 1.034 plejefamilier og 296 tilbud beliggende i de 10 nordjyske kommuner og Silkeborg Kommune. De 1.034 plejefamilier er godkendt til 2.012 pladser til børn og unge og de 296 tilbud er godkendt til 8.053 pladser til børn, unge og voksne.

Socialtilsyn Nord førte tilsyn ved at aflægge 2.478 tilsynsbesøg, hvoraf de 987 var anmeldt på forhånd, og de 1.047 besøg var uanmeldte. På den baggrund udarbejdede Socialtilsyn Nord i 2018 i alt 1.613 tilsynsrapporter.

Endelig har Socialtilsyn Nord i 2018 behandlet 277 henvendelser om bekymrende forhold.

Der kan læses mere om tal og aktiviteter i kapitlet om *Socialtilsyn Nord's produktion*.

Hvordan fører socialtilsynet tilsyn

Socialtilsynet skal både føre kontrol med forholdene i tilbuddet eller plejefamilien og indgå i dialog med henblik på at bidrage til at fastholde og udvikle kvaliteten.

For at sikre et professionelt og ensartet tilsyn i hele landet godkender og fører de fem socialtilsyn tilsyn efter en fælles lovbestemt kvalitetsmodel, der er opdelt i otte temaer:

1. Uddannelse og beskæftigelse
2. Selvstændighed og relationer
3. Målgrupper, metoder og resultater
4. Sundhed og trivsel
5. Organisation og ledelse (tilbud)/Familiestruktur og familiedynamik (plejefamilier)
6. Kompetencer
7. Fysiske rammer
8. Økonomi

Temaerne er uddybet i kriterier og indikatorer. Kvalitetsmodellen skal anvendes ved vurderingen af alle tilbud og plejefamilier, der er omfattet af socialtilsynets tilsyn. En kvalitetsvurdering med afsæt i kvalitetsmodellen følges som udgangspunkt op af en tilsynsrapport, som sendes til tilbuddet og plejefamilien.

Hvad gør socialtilsynet i øvrigt

Foruden at føre kontrol og indgå i dialog med tilbud og plejefamilier om deres kvalitet, indgår socialtilsynet i en række aktiviteter med henblik på at bidrage til at fastholde og udvikle kvaliteten hos tilbud og plejefamilier.

I 2018 har socialtilsyn blandt andet afholdt tre årsmøder for plejefamilier, to udviklingsfora for ledere af sociale tilbud og erfa-møde for jurister og advokater. Derudover har der været afholdt samarbejds møder med kommuner og regioner, samt med andre myndigheder som for eksempel politiet. Endelig har der været dialogmøder med forskellige interessenter på området, som for eksempel interesseorganisationer.

Socialtilsynet har mulighed for at udbyde tilkøbsydelse, der relaterer sig til tilsynets tilsynsfaglige eller socialfaglige viden. I 2018 har Socialtilsyn Nords tilkøbsydelser for eksempel været tilsyn med dagtilbud, kurser om værgemålsregler og konsulentopgaver, for eksempel i form af besigtigelse af fysiske rammer.

Den generelle kvalitet

Kapitlet omhandler en vurdering af den generelle kvalitet på baggrund af udviklingstendenserne fra 2017 til 2018 hos tilbud og plejefamilier.

Metode

Tilbudstyperne er opdelt i fire kategorier:

1. Børne- og ungetilbud
2. Tilbud til børn, unge og voksne
3. Voksenteilbud
4. Plejefamilier

Socialtilsyn Nord finder det relevant at opdele kvalitetsvurderingen i ovenstående kategorier, da tilbuddenes lovmæssige handlemuligheder og tilsynskriterier kan variere ud fra, om de er godkendt til børn eller voksne.

Kvaliteten og udviklingen er belyst ved hjælp af indikatorbedømmelserne fra kvalitetsmodellen, som socialtilsynet har bedømt i tilsynsrapporterne i forbindelse med tilsyn hos tilbuddene eller plejefamilierne. Der er lavet en gennemsnitlig bedømmelse af indikatorerne indenfor hver af de fire ovenstående kategorier for henholdsvis 2017 og 2018, hvilket har muliggjort en synliggørelse af udviklingstendenser. Disse er suppleret med fokusgruppeinterviews med tilsynskonsulenter, økonomer og jurister i Socialtilsyn Nord samt en gennemgang af udviklingspunkterne og stikprøver af begrundelserne for indikatorbedømmelserne.

På baggrund af de indhentede kvantitative og kvalitative data kommer Socialtilsyn Nord med anbefalinger til, hvordan tilbud og plejefamilier kan forbedre kvaliteten.

Børne- og ungetilbud

Kategorien børne- og ungetilbud indeholder tilbud, som udelukkende har en godkendelsesramme indenfor aldersgruppen 0-18 år og eventuelt med efterværn frem til 23 år. Den repræsenterer tilbudstyper som private opholdssteder, døgninstitutioner, sikrede institutioner og aflastningstilbud.

Borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt (indikator 4a)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 4.a er faldet fra 4,6 til 4,3. Scoren er fortsat på et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nords generelle oplevelse af, at børne- og ungetilbuddene er gode til at sikre, at børnene og de unge bliver hørt, respekteret og anerkendt. Indhentet data kan indikere nogle årsager til faldet i indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at medarbejderne og ledelsen i dagligdagen beskriver børnenes/de unges problemstillinger med respekt og anerkendelse i deres skriftlige dokumentation. Yderligere vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale hos tilbuddene i relation til at inddrage børnene/de unge, når tilbuddenes ledelse og medarbejdere udformer retningslinjer eller lignende, som tilbuddene henstiller til, at børnene/de unge overholder i hverdagen. Dette for at øge børnenes/de unges medinddragelse og styrke, at børnene/de unge bliver hørt.

Borgerne trives i tilbuddet (indikator 5.a)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 5.a. er faldet fra 4,6 til 4,3. Scoren er fortsat på et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nords generelle oplevelse af, at børnene/de unge trives i tilbuddene. Indhentet data kan indikere nogle årsager til faldet i indikatorscoren. På baggrund af det vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at der på nogle tilbud ses, at børnenes/de unges trivsel påvirkes negativt, ofte af de øvrige unges adfærd og problemstillinger, eksempelvis fordi de har grænsesøgende eller udadreagerende adfærd. Det vurderes, at børnenes/de unges trivsel kan styrkes yderligere i forhold til, at den pædagogiske indsats tilgodeser børnenes/de unges individuelle behov og imødegår, at børnene/de unge i mindre grad påvirkes af hinandens problemstillinger.

Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter, at magtanvendelser så vidt muligt undgås (indikator 6.a)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 6.a. er faldet fra 4,4 til 4,1. Scoren er fortsat på et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nords generelle oplevelse af, at tilbuddene er gode til, i deres pædagogiske indsats, at understøtte, at magtanvendelser så vidt muligt undgås. Indhentet

data kan indikere nogle årsager til faldet i indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til at sikre, at medarbejderne i den pædagogiske praksis ikke fratager børnenes/de unges handlefriheder for eksempel i spisesituationer, hvor børne/de unge eksempelvis ikke selv må tage mad i køleskabet udenfor spisetiderne eller selv tage mad på tallerkenen i forbindelse med måltiderne. Det er yderligere Socialtilsyn Nord's vurdering, at på de fleste tilbud har medarbejderne modtaget undervisning i lov om voksenansvar, men at tilbuddenes ledelse løbende kan have en interesse for, hvordan lovgivningen overholdes og praktiseres i hverdagen.

Tilbuddet kan håndtere eventuelle magtanvendelser ved at dokumentere og følge op på disse med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen (indikator 6.b)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 6.b. er steget fra 4,0 til 4,4. Scoren er på et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nord's generelle oplevelse af, at tilbuddene kan håndtere eventuelle magtanvendelser ved at dokumentere og følge op på disse med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen. Indhentet data kan indikere nogle årsager til stigningen i indikatorscoren. På den baggrund, vurderer Socialtilsyn Nord, at tilbuddene er blevet bedre til at dokumentere magtanvendelser, udfylde indberetningsskemaerne fyldestgørende og indberette barnet/den unges oplevelse af situationen. Det er yderligere Socialtilsyn Nord's vurdering, at tilbuddene har fået et større fokus på at drage læring af magtanvendelser, eksempelvis bliver de drøftet på personalemøder. Endeligt vurderes det, at der er et udviklingspotentiale for tilbuddene i forhold til at sikre, at den viden, medarbejdere og ledelse får, i forhold til at forbedre indsatsen, implementeres tilstrækkeligt i den pædagogiske praksis og blandt alle medarbejdere.

Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter, at der ikke forekommer vold eller overgreb i tilbuddet (indikator 7.a)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 7.a. er faldet fra 4,7 til 4,2. Scoren er fortsat på et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nord's generelle oplevelse af, at tilbuddene, i deres pædagogiske indsats, er gode til at understøtte, at der ikke forekommer vold eller overgreb i tilbuddet. Indhentet data kan indikere nogle årsager til faldet i indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til at sikre, at tilbuddene hele

tiden har fokus på, i den pædagogiske indsats, at arbejde med at forebygge overgreb herunder, at de beredskabsplaner, som tilbuddene ofte har udarbejdet, også er implementeret i den daglige pædagogiske praksis. Tilbuddenes ledelse kan med fordel arbejde på at understøtte, at medarbejdernes opmærksomhed holdes intakt i forhold til at forebygge overgreb samt sikre, at tilbuddenes beredskabsplaner kontinuerligt bliver gennemgået.

Borgerne har, i forhold til deres behov, tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer (indikator 9.a)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 9.a. er faldet fra 4,8 til 4,3. Scoren er fortsat på et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nord's generelle oplevelse af, at tilbuddene er gode til at sikre, at borgerne, i forhold til deres behov, har tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer. Indhentet data kan indikere nogle årsager til faldet i indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at tilbuddene i højere grad i deres vagtplanlægning og normering hen over døgnet tager afsæt i børnenes/unges behov samt eventuelle ændringer i deres behov over tid. Der ses eksempler på, at børnene/de unge oplever at have særligt behov for omsorg i aften og nattetimerne uden, at der er taget tilstrækkeligt højde for dette i forhold til personalets kompetencer eller i vagtplanlægningen.

Det er afspejlet i medarbejdernes samspil med borgerne, at medarbejderne har relevante kompetencer (indikator 10.b)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 10.b. er faldet fra 4,8 til 4,5. Scoren er fortsat på et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nord's generelle oplevelse af, at tilbuddene er gode til at sikre, at medarbejderne har relevante kompetencer, og at disse afspejles i medarbejdernes samspil med borgerne. Indhentet data kan indikere nogle årsager til faldet i indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at tilbuddene sikrer, at medarbejdernes kompetencer er tilstrækkelige til at imødekomme borgernes individuelle problematikker, som ligger ud over den godkendte målgruppe, og som kan have udviklet sig over tid. Det kan være problematikker som selvskaade, misbrug, spiseforstyrrelser med mere.

Anbefalinger

Det anbefales, at tilbuddene på børne-/ungeområdet:

- Har et større fokus på at inddrage børnene/de unge, så de får medindflydelse på deres hverdag. Det gælder særligt, hvis der i tilbuddene udformes retningslinjer eller lignende, der har indflydelse på børnene/de unges dagligdag.
- Har fokus på, hvordan medarbejderne og ledelsen i dagligdagen beskriver børnenes/de unges problemstillinger med respekt og anerkendelse i den skriftlige dokumentation.
- Arbejder med at sikre, at den pædagogiske indsats forebygger, at børnenes/de unges problemstillinger påvirker hinandens trivsel negativt i dagligdagen.
- Arbejder med i højere grad at tage afsæt i børnenes/de unges behov i forhold til vagtplanlægning og normering hen over døgnet for at sikre, at børnene/de unge har tilstrækkelig kontakt med personale.
- Har et større fokus på at tilpasse medarbejdernes kompetencer løbende, således de i højere grad får specialiserede kompetencer til at varetage opgaven med de børn/unge, der har særlige behov, som ligger udover målgruppens generelle behov.
- Har fokus på implementeringen i den pædagogiske praksis af beredskabsplaner for forebyggelse af vold og overgreb.

Tilbud for både børn, unge og voksne

Kategorien indeholder tilbud, der er godkendt til både børn, unge og voksne. De fleste tilbud i kategorien er godkendt til børn og unge samt midlertidige anbringelser af voksne. Eksempler herpå er alkoholbehandlingstilbud, stofmisbrugsbehandlingstilbud eller tilbud, hvor der arbejdes med, at den unge voksne snart skal flytte i egen bolig.

Tilbuddet samarbejder aktivt med relevante eksterne aktører for at understøtte, at målene for borgerne opnås (indikator 3.d)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 3.d er steget fra 4,7 til 4,9. Scoren er på et meget højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nords generelle oplevelse af, at blandede tilbud er gode til at samarbejde aktivt med relevante eksterne aktører for at understøtte, at målene for

borgerne opnås. Indhentet data kan indikere nogle årsager til stigningen i indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at tilbuddene oftere inddrager eksterne aktører med special og specialistviden for at imødekomme den enkelte borgers specifikke behov, eksempelvis misbrugskonsulenter, psykologer, UU-vejledere eller lignende.

Borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt (indikator 4.a)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 4.a er faldet fra 4,7 til 4,4. Scoren er fortsat på et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nord's generelle oplevelse af, at blandede tilbud generelt er gode til at sikre, at borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt. Indhentet data kan indikere nogle årsager til faldet i indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at tilbuddene i højere grad kan have fokus på, at borgerne får medindflydelse på deres hverdag, så de føler sig respekteret, hørt og anerkendt. Socialtilsyn Nord vurderer, at tilbuddene kan have fokus på, hvordan de i den pædagogiske indsats understøtter, at borgerne har forskellige rettigheder og behov alt efter, om de er over eller under 18 år, og hvordan de sørger for at tilgodese begge aldersgrupperes rettigheder og behov. Yderligere vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at medarbejderne og ledelsen i dagligdagen beskriver borgernes problemstillinger med respekt og anerkendelse i deres skriftlige dokumentation.

Tilbuddet kan håndtere eventuelle magtanvendelser ved at dokumentere og følge op på disse med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen (indikator 6.b)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 6.b. er steget fra 4,1 til 4,4. Scoren er på et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nord's generelle oplevelse af, at blandede tilbud kan håndtere eventuelle magtanvendelser ved at dokumentere og følge op på disse med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen. Indhentet data kan indikere nogle årsager til stigningen i indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at tilbuddene er blevet bedre til at håndtere magtanvendelser ved at dokumentere og indberette dem korrekt, ligesom der følges op på dem med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen for borgerne. Socialtilsyn Nord vurderer yderligere, at der ses et udviklingspotentiale i forhold til, at tilbuddet arbejder mere målrettet og motiverende med at få indhentet og dokumenteret borgerens oplevelse af

situationen. Yderligere vurderes det, at tilbuddene med fordel kan arbejde med den viden, der er opnået i forhold til at forbedre indsatsen, deles blandt alle medarbejdere i tilbuddet, eventuelt via dagbogssystemer, på personalemøder eller lignende.

Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter, at der ikke forekommer vold eller overgreb i tilbuddet (indikator 7.a)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 7.a. er faldet fra 4,4 til 4,2. Scoren er fortsat på et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nords generelle oplevelse af, at tilbuddene er gode til, i den pædagogiske indsats, at understøtte, at der ikke forekommer vold eller overgreb i tilbuddet. Indhentet data kan indikere nogle årsager til faldet i indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til at sikre, at tilbuddene hele tiden har fokus på, i den pædagogiske indsats, at arbejde med at forebygge overgreb, herunder at de beredskabsplaner, som tilbuddene ofte har udarbejdet, også er implementeret i den daglige pædagogiske praksis. Tilbuddenes ledelse kan med fordel arbejde på at understøtte, at medarbejdernes opmærksomhed holdes intakt i forhold til at forebygge overgreb i den pædagogiske indsats samt sikre, at tilbuddenes beredskabsplaner kontinuerligt bliver gennemgået.

Sygefraværet blandt medarbejderne er ikke på højere niveau end på sammenlignelige arbejdspladser (indikator 9.c)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 9.c er faldet fra 4,4 til 4,1. Scoren er fortsat på et forholdsvis højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nords generelle oplevelse af, at sygefraværet blandt medarbejderne på en del af de blandede tilbud ikke er på højere niveau end på sammenlignelige arbejdspladser. Indhentet data kan indikere nogle årsager til faldet i indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at tilbuddene med fordel kan arbejde med at forebygge sygefravær blandt medarbejderne. Socialtilsynet kan konstatere, at tilbuddene i forbindelse med medarbejders sygemeldinger gør brug af vikarer. Det er i den forbindelse Socialtilsyn Nords vurdering, at tilbuddets anvendelse af vikarer kan påvirke, om borgeren oplever at have tilstrækkelig kontakt med personalet og får opfyldt sine individuelle behov på grund af vikarens potentielt manglende erfaring med den enkelte borger. Der ses ligeledes eksempler på, at vikarer kan have manglende

adgang eller mulighed for at sætte sig tilstrækkelig ind i handleplansmål, hvilket kan have en negativ indflydelse på den pædagogiske indsats. Et fast vikarkorps ses i nogle tilfælde at kunne imødekomme kendskabet til borgerne, deres individuelle behov og mål med opholdet.

Anbefalinger

Det anbefales, at tilbuddene til børn, unge og voksne

- Har fokus på, i den pædagogiske indsats, at understøtte borgernes forskellige rettigheder og behov i forhold til, om borgerne er over eller under 18 år.
- Retter en opmærksomhed på, hvordan ledelse og medarbejdere omtaler og italesætter borgernes problemstillinger med respekt og anerkendelse i deres skriftlige dokumentation.
- Arbejder med at sikre, at den viden, personalegruppen opnår i forhold at forbedre indsatsen og forebygge magtanvendelser, deles og implementeres blandt alle medarbejdere i tilbuddet.
- Arbejder målrettet med at indhente og dokumentere borgerens oplevelse af situationen i forbindelse med registreringer af magtanvendelser.
- Har fokus på at understøtte medarbejdernes opmærksomhed på forebyggelse af overgreb fastholdes over tid, og tilbuddenes beredskabsplaner løbende tages op til drøftelse for at sikre implementering i personalegruppen.
- Har et større fokus på tilbuddets anvendelse af vikarer og deres kompetenceniveau, så borgerne ikke oplever at blive mødt af mange forskellige og skiftende medarbejdere.

Voksentilbud

Kategorien voksentilbud indeholder tilbudstyper, som tilbud til handicappede og/eller psykisk syge, herberger, krisecentre, alkohol- og stofmisbrugsbehandlingstilbud, som udelukkende har en godkendelsesramme til aldersgruppen 18 år og derover.

Tilbuddet opnår positive resultater i forhold til opfyldelsen af de mål, visiterende kommuner har opstillet for borgernes ophold (indikator 3.c)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 3.c er steget fra 4,1 til 4.4. Scoren er på et højt

niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nords generelle oplevelse af, at tilbuddene generelt opnår positive resultater i forhold til opfyldelsen af de mål, visiterende kommuner har opstillet for borgernes ophold. Indhentet data kan indikere nogle årsager til stigningen i indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at tilbuddene på voksenområdet er blevet bedre til at udvikle borgerne, så der sker fremgang i forhold de individuelle mål, som de visiterende kommuner har opstillet for borgernes ophold. Tilbuddene arbejder mere målrettet og systematisk med handleplanerne ved at dokumentere borgerens udvikling i forhold til målopfyldelsen. Socialtilsyn Nord vurderer desuden, at der fortsat er et udviklingspotentiale i forhold til, at tilbuddene med fordel kan arbejde yderligere med systematisk og kontinuerligt at dokumentere borgernes udvikling i forhold til de mål, som kommuner har opstillet for borgernes ophold.

Tilbuddet kan håndtere eventuelle magtanvendelser ved at dokumentere og følge op på disse med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen (indikator 6.b)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 6.b er steget fra 3,9 til 4.4. Scoren er nu på et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nords generelle oplevelse af, at tilbuddene er blevet bedre til at håndtere eventuelle magtanvendelser ved at dokumentere og følge op på disse med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen. Indhentet data kan indikere nogle årsager til stigningen i indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at tilbuddene på voksenområdet har forbedret deres evne til administrativt at håndtere magtanvendelser ved at dokumentere og indberette dem korrekt, ligesom der følges op på dem med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen for borgerne. Socialtilsyn Nord vurderer yderligere, at der fortsat er et udviklingspotentiale i forhold til, at tilbuddene med fordel kan arbejde med borgerens oplevelse af situationen oftere indhentes og dokumenteres. Eksempelvis ved at tilrettelægge en praksis der samler op med borgeren, også efter fristen for indsendelse er overskredet. Dette for at sikre læringen og for ikke at reaktivere den udløsende situation fra magtanvendelsessituationen. Yderligere vurderes det, at voksentilbuddene med fordel kan arbejde med, at den viden, der er opnået i forhold at forbedre indsatsen deles og gøres synlig blandt alle medarbejdere i tilbuddet, så tilbuddet bedre kan forebygge magtanvendelser, eventuelt via dagbogssystemer, personalemøder eller lignende.

Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter, at der ikke forekommer vold eller overgreb i tilbuddet (indikator 7.a)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 7.a. er faldet fra 4,5 til 4,3. Scoren er fortsat på et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nords generelle oplevelse af, at tilbuddene er gode til, i den pædagogiske indsats, at understøtte, at der ikke forekommer vold eller overgreb i tilbuddet. Indhentet data kan indikere nogle årsager til faldet i indikatoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til at sikre, at tilbuddene hele tiden har fokus på, i den pædagogiske indsats, at arbejde med at forebygge overgreb, herunder at beredskabsplanerne, som tilbuddene ofte har udarbejdet, også er implementeret i den daglige pædagogiske praksis. Tilbuddenes ledelse kan med fordel arbejde på at understøtte, at medarbejdernes opmærksomhed holdes intakt i forhold til at forebygge overgreb, i den pædagogiske indsats samt sikre, at tilbuddenes beredskabsplaner kontinuerligt bliver gennemgået som et led i at forebygge i praksis.

Tilbuddet har en kompetent og aktiv bestyrelse (indikator 8.c)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 8.c er steget fra 3,1 til 3,6. Scoren er fortsat på et middel niveau men dog steget, hvilket understøtter Socialtilsyn Nords generelle oplevelse af, at de private voksertilbud i højere grad har en kompetent og aktiv bestyrelse. Indhentet data kan indikere nogle årsager til stigningen i indikatoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at flere af de private tilbud har implementeret gældende lovgivning i tilbuddets vedtægter, hvilket blandt er en af hovedårsagerne til, at den gennemsnitlige indikatorbedømmelse er steget. Socialtilsyn Nord vurderer, at der fortsat er et udviklingspotentiale i forhold til, at de private tilbud kan arbejde med at sikre, at der er en aktiv bestyrelse, eksempelvis i forhold til at understøtte tilbuddenes strategiske udvikling.

Borgerne har, i forhold til deres behov, tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer (indikator 9.a)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 9.a. er faldet fra 4,4 til 4,1. Scoren er fortsat på et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nords generelle oplevelse af, at tilbuddene generelt er gode til at sikre, at borgerne, i forhold til deres behov, har tilstrækkelig kontakt til personale med

relevante kompetencer. Indhentet data kan indikere nogle årsager til faldet i indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at borgerne i weekenden samt aften- og nattetimerne kan opleve, at der ikke er tilstrækkelig personalekontakt i forhold til at imødekomme deres behov. Yderligere ses der på nogle voksentilbud et udviklingspotentiale i forhold til at sikre, at medarbejdernes kompetencer er tilstrækkelige til at imødekomme borgernes individuelle problematikker, som ligger ud over den godkendte målgruppe, og som kan have udviklet sig over tid. Det kunne være problematikker som selvskaede, misbrug, spiseforstyrrelser med mere.

Sygefraværet blandt medarbejderne er ikke på højere niveau end på sammenlignelige arbejdspladser (Indikator 9.c)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 9.c er faldet fra 4,1 til 3,8, hvilket understøtter Socialtilsyn Nords generelle oplevelse af, at der på nogle af voksentilbuddene ses et stigende sygefravær blandt medarbejderne, som kan påvirke kvaliteten af indsatsen overfor borgerne. Indhentet data kan indikere nogle årsager til faldet i indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at tilbuddene med fordel kan arbejde med at forebygge sygefravær blandt medarbejderne for at sikre, at borgerne har kontinuerlig kontakt til samme personale. Socialtilsynet har konstateret, at tilbuddene, i forbindelse med medarbejders sygdomsmeldinger, gør brug af vikarer. Det er i den forbindelse Socialtilsyn Nords vurdering, at et tilbuds anvendelse af vikarer kan påvirke, om borgerne oplever at have tilstrækkelig kontakt med personale og får opfyldt individuelle behov på grund af vikarens potentielt manglende erfaring med den enkelte borger. Der ses ligeledes eksempler på, at vikarer kan have manglende adgang eller mulighed for at sætte sig tilstrækkelig ind i handleplansmål, hvilket kan have en negativ indflydelse på den pædagogiske indsats. Det faste personale har for eksempel typisk rollen som kontaktpædagog og har dermed en anden rolle i forhold til at guide og hjælpe borgerne, og denne rolle udfordres af sygefravær. Grundlæggende ses det, at de basale behov hos borgerne dækkes, når der gøres brug af vikarer, men det er de mere udviklende behov, som ikke dækkes i samme omfang.

Anbefalinger

Det anbefales, at tilbuddene på voksenområdet:

- Har fokus på at indhente og dokumentere borgerens oplevelse af situationen ved magtindberetninger også efter, at fristen for indsendelse af magtanvendelseskemaet er overskredet.
- Arbejder med at sikre, at den viden, personalegruppen opnår i forhold til at forbedre indsatsen og forebygge magtanvendelser, deles og implementeres blandt alle medarbejdere i tilbuddet eksempelvis i journalsystemer eller lignende.
- Har øget fokus på at tage afsæt i borgernes behov i forhold til vagtplanlægning, og om borgerne har tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer, herunder også i weekenden samt aften- og nattetimerne.
- Har fokus på, at medarbejdernes kompetencer er tilstrækkelige til at imødekomme borgernes individuelle problematikker, som ligger ud over den godkendte målgruppe eksempelvis problematikker som selvskade, misbrug, spiseforstyrrelser med mere.
- Har et øget fokus på tilbuddets anvendelse af vikarer, så borgerne ikke oplever at blive mødt af mange forskellige og skiftende medarbejdere.

Plejefamilier

Kategorien plejefamilier indeholder to former for godkendelser: generelt godkendte plejefamilier og kommunale plejefamilier. Generelt godkendte plejefamilier bliver godkendt til at løse en eller flere opgaver ud fra en samlet og konkret vurdering af deres kvalitet. Alle kommuner kan efter godkendelsen indgå kontrakt med plejefamilierne i forhold til at løse en plejeopgave. Kommunale plejefamilier er godkendt på baggrund af deres kompetencer og kvalifikationer til at have særligt behandlingskrævende børn i pleje. De har ofte nogle særlige forudsætninger for at kunne varetage opgaven i form af langvarig erfaring med familieplejeerhvervet eller en relevant uddannelse. Den ene plejeforælder er typisk fuldtidsansat til opgaven.

Barnet bliver hørt, respekteret og anerkendt af plejefamilien (indikator 5.a)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 5.a er uændret og ligger på 4,3. Scoren er fortsat på

et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nords generelle oplevelse af, at plejefamilierne er gode til at sikre, at plejebørnene bliver hørt, respekteret og anerkendt. Indhentet data kan indikere nogle årsager til niveauet på indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at plejeforældrene arbejder mere målrettet med at inddrage plejebørnene, når der eksempelvis laves regler i hjemmet eller træffes beslutninger, som har indflydelse på plejebarnets hverdag. Dette for at styrke plejebarnets medinddragelse samt sikre, at barnet i højere grad bliver hørt.

Barnet har med støtte fra plejefamilien adgang til relevante sundhedsydelser (indikator 6.b)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 6.b er steget fra 4,1 til 4,3. Scoren ligger på et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nords generelle oplevelse af, at plejefamilierne er gode til at støtte plejebarnet i adgangen til relevante sundhedsydelser. Indhentet data kan indikere nogle årsager til stigningen i indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at plejefamilierne er blevet bedre til at iværksætte eller understøtte indsatser, som imødekommer barnets individuelle behov for støtte eller behandling for at fremme barnet psykiske eller fysiske sundhed. Dette kunne eksempelvis være indsatser som fysioterapi, PPR, speciallæger eller lignende.

Den kommunale plejefamilie følger op på eventuel anvendelse af fysisk guidning og afværgehjælp med henblik på løbende læring og forbedring af deres indsats (indikator 6.d)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 6.d er uændret og ligger på 4,3. Scoren er fortsat på et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nords generelle oplevelse af, at de kommunale plejefamilier er gode til at sikre, at de får fulgt op på eventuel anvendelse af fysisk guidning og afværgehjælp med henblik på løbende læring og forbedring af deres indsats. Indhentet data kan indikere nogle årsager til niveauet på indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale hos de kommunale plejefamilier i forhold til at identificere forskellen mellem de to magtanvendelsestyper fysisk guidning og afværgehjælp samt at indberette magtanvendelser ved brugen af afværgehjælp.

Generelt godkendte plejefamilier må ikke benytte magt. Hvis de alligevel kommer ud i en situation, hvor de eksempelvis har fastholdt et plejebarn, så skal de også indberette det til socialtilsynet.

Socialtilsyn Nord vurderer, at der er et udviklingspotentiale hos de generelt godkendte plejefamilier, der handler om, at de kan skærpe deres opmærksomhed i forhold til at orientere socialtilsynet i de tilfælde, hvor de benytter ikke hjemlet magt.

Plejefamilien har fokus på kontinuerligt at udvikle nødvendige kompetencer i forhold til plejeopgaven (indikator 8.d)

Den gennemsnitlige indikatorbedømmelse for 8.d er uændret og ligger på 4,6. Scoren er fortsat på et højt niveau, hvilket understøtter Socialtilsyn Nord's generelle oplevelse af, at plejefamilierne er gode til at have fokus på kontinuerligt at udvikle nødvendige kompetencer i forhold til plejeopgaven. Indhentet data kan indikere nogle årsager til niveauet på indikatorscoren. På den baggrund vurderer Socialtilsyn Nord, at udviklingspotentialet særligt ses i de plejefamilier, hvor plejebarnets behov og problemstillinger har ændret sig i takt med barnets alder, og hvor plejefamiliernes indsats ikke længere er tilstrækkelig i forhold til plejebarnets konkrete behov. Her kan plejefamilierne have fokus på egen kontinuerlige udvikling af de nødvendige kompetencer for at varetage plejeopgaven. Nogle plejefamilier kan med fordel kontakte den anbringende kommune for at efterkomme lovens krav om at deltage i de to lovpligtige efteruddannelsesdage om året for at vedligeholde og/eller udvikle deres kompetencer. Andre plejeforældre kan være mere opsøgende i forhold til at deltage i relevante kurser, temadage og uddannelsesforløb eller på anden vis tilegne sig viden om barnets særlige behov for kontinuerligt at forbedre deres kompetencer til at understøtte en positiv udvikling hos det konkrete barn.

Anbefalinger

Det anbefales, at plejefamilierne:

- Har fokus på at inddrage plejebarnet, så de får medindflydelse eksempelvis i udformningen af regler eller beslutninger, der vedrører dem eller deres hverdag.
- Har fokus på at blive bedre til at indberette magtanvendelser ved brugen af afværgehjælp samt identificere forskellen mellem de to magtanvendelsestyper (gældende for de kommunale plejefamilier).

- Skærper deres opmærksomhed i forhold til at orientere socialtilsynet, hvis de kommer til at gøre brug af magt jævnfør lov om voksenansvar §21 (gælder de generelt godkendte plejefamilier).
- Har fokus på at kontakte den anbringende kommune for at efterkomme lovens krav om at deltage i de to lovpligtige efteruddannelsesdage om året for at vedligeholde deres kompetencer.
- Har større fokus på at være opsøgende for at deltage i relevante kurser, temadage og uddannelsesforløb eller tilegne sig viden om plejebarnets særlige behov.

Understøttelse af læring

I 2018 har Socialtilsyn Nords fokuspunkt været læring. Det betyder, at socialtilsynet har haft et særligt fokus på, hvordan tilbud og plejefamilier understøtter borgernes/børnernes læring.

Metode

Tilsynskonsulenterne har udfyldt et undersøgelseskema (se bilag) i forbindelse med deres tilsynsbesøg hos de enkelte tilbud og plejefamilier. Fokuspunktet blev undersøgt ved 237 tilsynsbesøg på tilbudsområdet (ved 40 % af besøgene) og ved 713 tilsynsbesøg på plejefamilieområdet (ved 42 % af besøgene). Undersøgelseskemaet omhandler, hvordan tilbuddene/plejefamilierne arbejder og understøtter læring inden for følgende tre kategorier:

- **Daglig læring:** Kategorien handler om, hvordan tilbud/plejefamilier understøtter borgernes/børnernes læring i forhold til sociale spilleregler, personlig hygiejne, praktiske gøremål, brug af sociale medier og privatøkonomi.
- **Almenviden:** Kategorien handler om, hvordan tilbud/plejefamilier understøtter og arbejder med at udvikle borgernes/børnernes viden omkring politik/samfundsforhold og sikrer borgernes/børnernes adgang til bøger samt arbejder med at udvikle borgernes viden i forhold til psykisk og fysisk sundhed.
- **Skole/uddannelse og beskæftigelse:** Kategorien handler om, hvordan tilbud/plejefamilier arbejder med at understøtte eksempelvis lektielæsning og social læring. Derudover handler kategorien om tilbuddet/plejefamilien har positive forventninger til borgerne/børnene, og om der læses højt for målgrupper, hvor det vurderes relevant.

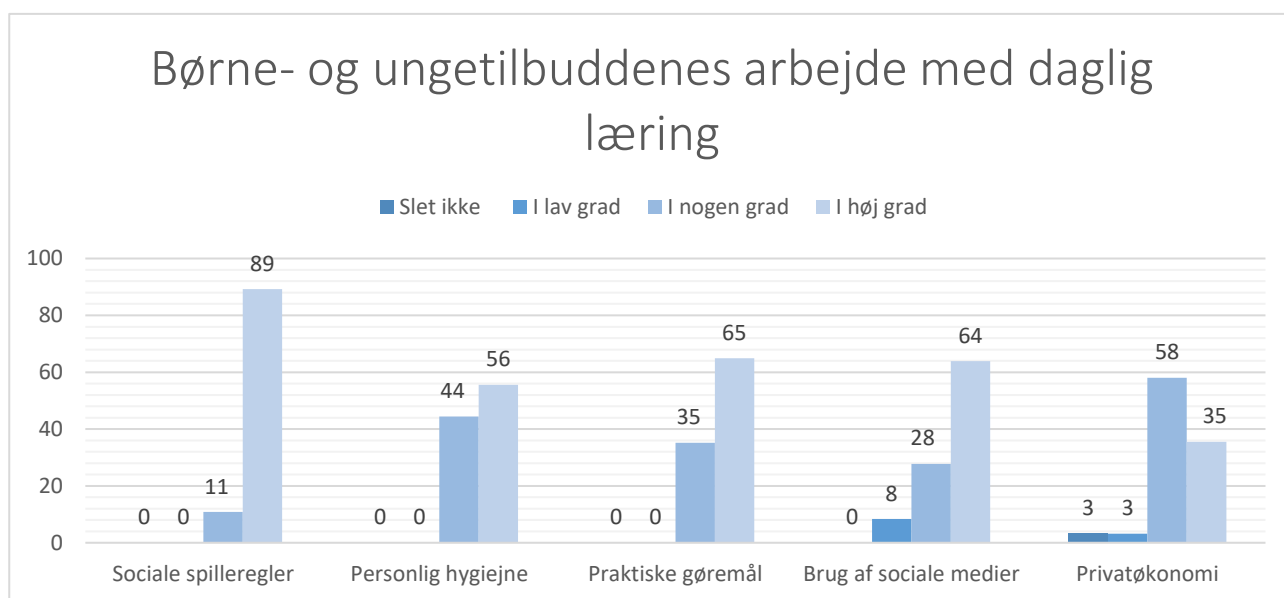
Efter dataindsamlingen er der foretaget fokusdrøftelser med tilsynskonsulenter fra de respektive fagområder for at kvalificere resultaterne. Yderligere er dataindsamlingen suppleret med data fra tilsynsrapporter fra 2018.

I de kommende afsnit belyses kvaliteten samt udviklingspotentialer i forhold til ovenstående tre kategorier indenfor henholdsvis børneungeområdet, voksenområdet samt plejefamilieområdet.

Børne – og ungetilbud

Daglig læring

Socialtilsyn Nord har på børne- og ungetilbuddene afdækket, i hvor høj grad tilbuddene arbejder med at understøtte børnenes/de unges daglige læring. Ud fra undersøgelseskemaerne ses resultatet i nedenstående diagram:



Socialtilsyn Nord vurderer, at børne- og ungetilbuddene i høj grad har fokus på at understøtte den daglige læring omkring sociale spilleregler, i deres pædagogiske arbejde, hvilket afspejles i de enkelte børns/unges indsatsmål samt i de pædagogiske tilgange til børnene/de unge.

Socialtilsyn Nord vurderer, at en del af tilbuddene i høj grad arbejder med at understøtte børnenes/de unges hygiejne i forhold til den daglige læring. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at tilbuddene arbejder mere systematisk med læring i forhold til personlig hygiejne. Eksempelvis ses det, at læringen omkring personlig hygiejne er afhængig af de enkelte medarbejders personlige fokus på at få gode hygiejneveraner indlært hos de anbragte unge/børn.

Socialtilsyn Nord vurderer, at tilbuddene i høj grad arbejder med at understøtte daglig læring ved praktiske gøremål, og det vurderes, at tilbuddene er gode til at inddrage børnene/de unge i forhold til eksempelvis madlavning, tøjvask med mere. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord dog, at der er et udviklingspotentiale hos tilbuddene i forhold til at understøtte inddragelsen af børnene/de unge mere målrettet, herunder kan medarbejderne, i den pædagogiske indsats, have

mere fokus på arbejdet med selvstændiggørelse, eksempelvis med konkrete mål for de enkelte børns/unges udvikling til at lave mad. Yderligere vurderes der at være udviklingspotentialer i forhold til at understøtte læring i forbindelse med indkøb af mad og overholdelse af et kostbudget. I nogle tilfælde ses eksempler på, at det er medarbejderne, der udarbejder budgetterne alene uden inddragelse af de unge, som ellers med fordel kunne drage læring af dette.

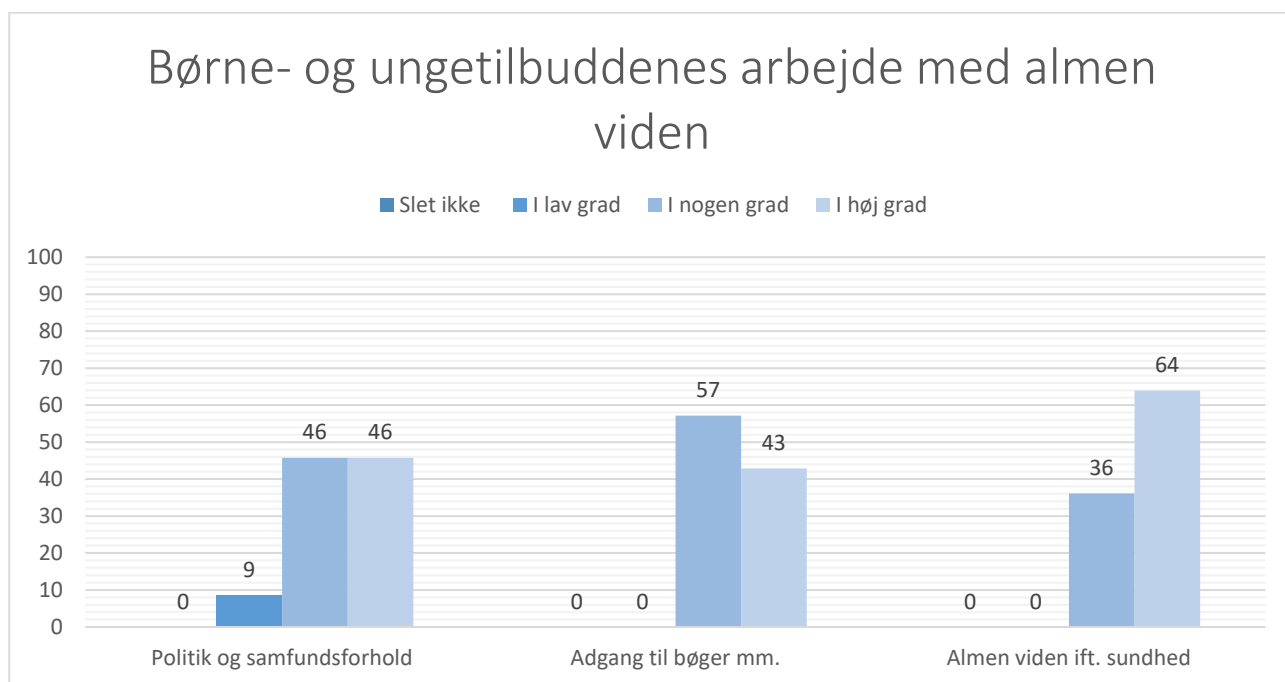
Socialtilsyn Nord vurderer, at tilbuddene i høj grad arbejder med at understøtte børnenes/de unges læring i forhold til brugen af sociale medier. Herunder ses det, at medarbejderne er gode til at drøfte de udfordringer og dilemmaer, der følger med brugen af de sociale medier, samt hvordan de konkret kan understøtte børnenes/de unges læring i forhold til dette. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale for en række tilbud i forhold til, at tilbuddene i højere grad har fokus på, hvordan de kan understøtte læring hos børn og unge, så de får en sikker adfærd på de sociale medier. Det handler blandt andet om at understøtte børnenes/de unges læring i forhold til at sætte og mærke egne grænser, samt hvad god opførsel og kommunikation på de sociale medier er. Socialtilsyn Nord har i den forbindelse set en generel tendens til, at tilbuddene først er opmærksomme på den forebyggende indsats, når børnene/de unge har haft uheldige oplevelser på de sociale medier.

Socialtilsyn Nord vurderer, at tilbuddene i nogen grad arbejder med at understøtte daglig læring hos børnene/de unge i forhold til økonomi. Det vurderes, at nogle tilbud formår at arbejde meget målrettet med læring i forhold til økonomi. Tilbuddene formår at understøtte læring hos de unge og har ofte direkte samtaler med de unge samt underviser dem i forhold til at håndtere deres egen økonomi. Det er systematisk opbygget i den pædagogiske tilgang, er tilpasset børnenes/de unges alder, og der følges løbende op på det med de unge. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord dog, at der for størstedelen af tilbuddene ses et udviklingspotentiale, herunder at tilbuddene i højere grad kan blive bedre til at arbejde målrettet med at lære de unge om privatøkonomi. Det vurderes yderligere, at tilbuddene i forhold til de lidt ældre unge kan arbejde mere målrettet med eksempelvis at understøtte læring i forhold til det at lave et budget og lære at administrere egne lommepenge.

Almenviden

Socialtilsyn Nord har på børne- og ungetilbuddene afdækket, i hvor høj grad tilbuddene arbejder

med at understøtte børnenes/de unges almenviden. Ud fra undersøgelseskemaerne ses resultatet i nedenstående diagram:



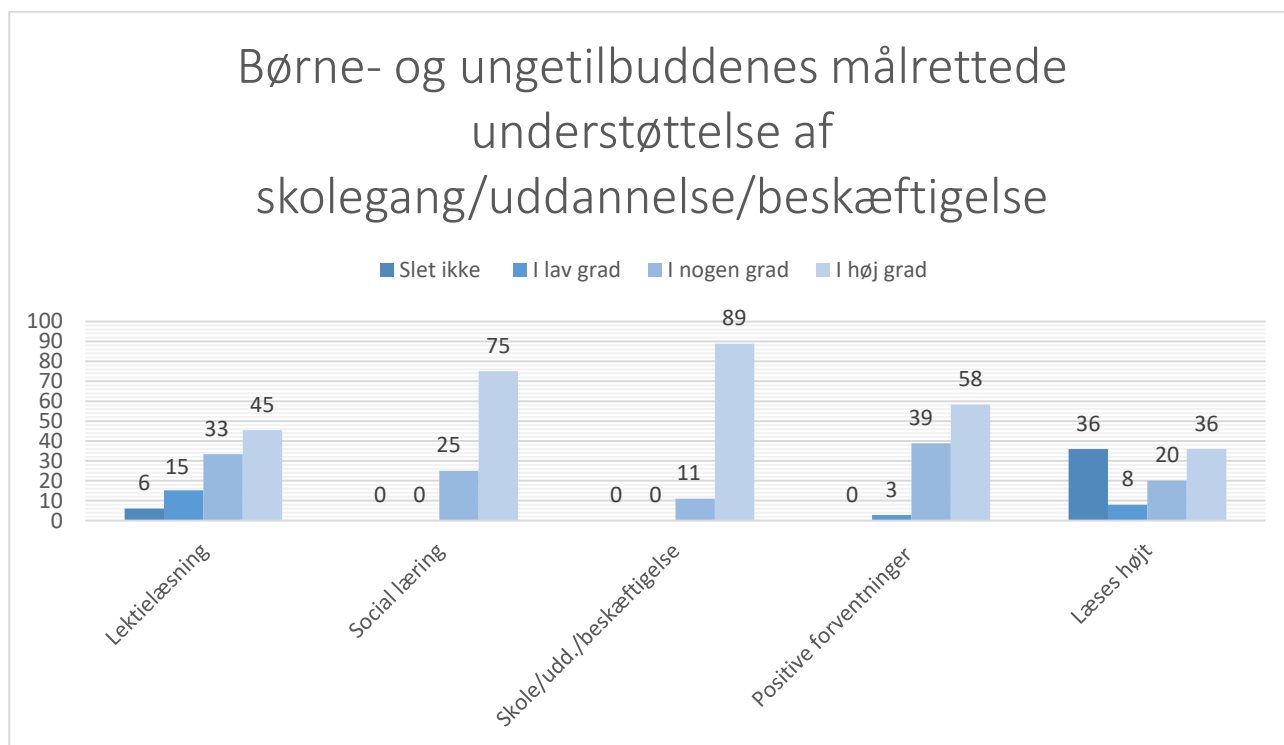
Socialtilsyn Nord vurderer, at en del af børne- og ungetilbuddene i høj grad har fokus på at understøtte de unges læring i forhold til politik og samfundsforhold ved meget målrettet at arbejde med at motivere børnene/de unge til at se nyheder og forholde sig til samfundsmæssige forhold. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at det ligeledes, på en del af tilbuddene, ofte er op til børnene/de unge at tage initiativ til at få viden om politik eller samfundsforhold. Det er Socialtilsyn Nord's vurdering, at tilbuddene kan arbejde mere målrettet med at understøtte læring i forhold til politik og samfundsforhold, herunder i højere grad tage initiativ og eventuelt rammesætte drøftelser i forhold til samfundsforhold.

Socialtilsyn Nord vurderer, at tilbuddene i nogen grad sikrer, at børnene/de unge har adgang til bøger eller lignende, og på flere tilbud er der adgang til bøger samt mulighed for at komme på eksempelvis biblioteket. Det vurderes ligeledes, at der er tilbud, der arbejder målrettet med at sikre børnenes/de unges adgang til bøger, eksempelvis ved systematisk at have deres gang på biblioteker eller ved målrettet at introducere børnene/de unge for eksempelvis lydbøger, aviser eller lignende. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at der på en del af tilbuddene kan arbejdes mere målrettet med at introducere og motivere børnene/de unge til at læse eller høre lydbøger samt sikre dem adgang til litteratur.

Socialtilsyn Nord vurderer, at børne- og ungetilbuddene i høj grad har fokus på at understøtte læring af almenviden i forhold til sundhed. I den forbindelse er tilbuddene særligt gode til at inddrage og understøtte læring i forhold til sund kost og motion. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til at arbejde mere målrettet med at understøtte børnenes/de unges læring i forhold til mental sundhed, eksempelvis arbejde målrettet med at have fokus på børnenes/de unges emotionelle færdigheder som problemløsning, samarbejde, konflikthåndtering samt i at kende og håndtere følelser hos sig selv og hinanden.

Understøttelse af skolegang/uddannelse

Socialtilsyn Nord har på børne- og ungetilbuddene afdækket, i hvor høj grad tilbuddene arbejder med at understøtte børnenes/de unges skolegang, uddannelse og eventuelt beskæftigelse. Ud fra undersøgelseskemaerne ses resultatet i nedenstående diagram:



Socialtilsyn Nord vurderer, at en del af børne- og ungetilbuddene i høj grad har fokus på at understøtte børnenes/de unges lektielæsning ved at arbejde med at motivere til lektielæsning samt at rammesætte denne i dagligdagen. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at en andel af tilbuddene kan forbedre rammesætningen og understøttelsen af lektielæsning. I den forbindelse beskriver nogle ledere og medarbejdere på

tilbuddene, at ansvaret ligger ved skoletilbuddene. Socialtilsynet vurderer i den sammenhæng, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at tilbuddene i sådanne tilfælde indgår en dialog med både skoletilbud og det enkelte barn/den unge i forhold til at udarbejde konkrete aftaler om understøttelse af lektielæsning.

Socialtilsyn Nord vurderer, at en stor del af tilbuddene arbejder målrettet med det enkelte barns sociale læring, og det sker ofte ud fra konkrete indsatsmål for at understøtte og dokumentere indsatsen. På baggrund af den indhentede data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at tilbuddene bliver bedre til at dokumentere den pædagogiske indsats i forhold til det enkelte barns sociale læring, da den pædagogiske indsats i forhold til social læring fylder meget i dagligdagen men ikke altid dokumenteres.

Socialtilsyn Nord vurderer, at tilbuddene i høj grad har fokus på at sikre, at det enkelte barn/unge kommer i skole/uddannelse. Det vurderes i den forbindelse, at tilbuddene ofte arbejder med en målrettet pædagogisk indsats for at sikre, at børnene/de unge har et stabilt fremmøde. Der ses her gode eksempler på, at der er lavet konkrete aftaler med barnet/den unge omkring, hvordan de kan støtte børnene/de unge bedst i at komme i skole, herunder indeholdende konkrete aftaler om sengetider, vækning samt forberedelse til næste dag.

Socialtilsyn Nord vurderer, at en stor del af tilbuddenes ledelse og medarbejdere arbejder med at italesætte, at de har positive forventninger til børnene/de unge i tilbuddet og deres potentialer i forhold til skole og uddannelse. På en del af tilbuddene vurderer socialtilsynet, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at tilbuddenes medarbejdere kan blive bedre til at italesætte de unges potentialer og ressourcer i forhold til uddannelse og beskæftigelse overfor de anbragte børn/unge i dagligdagen.

Socialtilsyn Nord vurderer, at en stor del af tilbuddene ikke har fokus på at læse højt for børnene i de tilbud, hvor aldersgruppen kan profitere af det. I den forbindelse giver medarbejderne på tilbuddene udtryk for, at det kan være svært at afsætte tid samt finde ro til det i dagligdagen. Der ses derfor, på baggrund af dette samt indhentet data, at der her er et vigtigt udviklingspotentiale. Socialtilsynet vurderer, at tilbuddene derfor med fordel kan arbejde med, hvordan der kan skabes rum til det i dagligdagen.

Anbefalinger

Det anbefales, at tilbuddene på børneungeområdet:

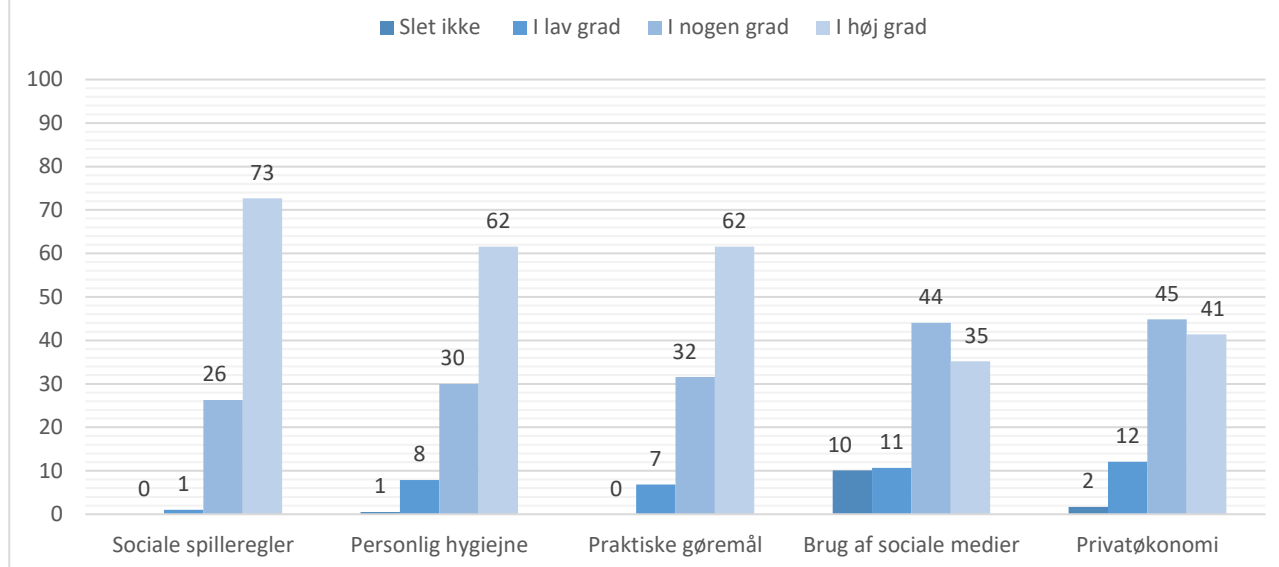
- Har fokus på at arbejde struktureret med deres tilgange til indlæring og understøttelse af personlige hygiejne, så det ikke afhænger af, hvilken medarbejder den unge har kontakt til.
- Har fokus på, at der arbejdes med konkrete mål i forhold til at understøtte børnenes/de unges læring i relation til selvstændiggørelse. De kan for eksempel arbejde med mål i forhold til indkøb, madlavning, privatøkonomi med mere.
- Har fokus på at understøtte læring i forhold til sikker adfærd på de sociale medier hos børn og unge.
- Understøtter læring omkring politik og samfundsforhold hos de unge, herunder eksempelvis ved at tilbuddet tager initiativ til at se nyheder samt rammesætte drøftelser efterfølgende.
- Har fokus på den pædagogiske indsats for at introducere børnene/de unge til litteratur og motivere dem til at læse mere. Herunder også har et større fokus på at læse højt for børnene i de tilbud, hvor mål- og/eller aldersgruppen kan profitere af det.
- Har yderligere fokus på læring omkring mental sundhed, herunder eksempelvis ved at arbejde målrettet med problemløsning, konflikthåndtering samt i at kende og håndtere følelser hos sig selv og hinanden.
- Arbejder med at rammesætte og understøtte lektielæsning, herunder drøfte konkrete aftaler om understøttelse af lektielæsning sammen med skoletilbuddet og det enkelte barn/den enkelte unge.
- Har fokus på at italesætte de unges potentialer og ressourcer i forhold til uddannelse og beskæftigelse, herunder at disse italesættes overfor de anbragte børn/unge i den pædagogiske praksis.

Voksentilbud

Daglig læring

Socialtilsyn Nord har på voksentilbuddene afdækket i hvor høj grad, tilbuddene arbejder med at understøtte borgernes daglige læring. Ud fra undersøgelseskemaerne ses resultat i nedenstående diagram, som er baseret på tilsynskonsulenternes vurdering af læring på voksentilbuddene.

Voksentilbuddenes arbejde med daglig læring



Socialtilsyn Nord vurderer, at en stor del af voksentilbuddene har fokus på at understøtte den daglige læring omkring sociale spilleregler i deres pædagogiske arbejde, hvilket afspejles i borgernes indsatsmål samt i de pædagogiske tilgange. De har blandt andet fokus på at arbejde med social læring, herunder understøtter de borgernes læring i forhold til at interagere i sociale sammenhænge. Socialtilsynet vurderer ligeledes, at tilbuddene i høj grad har fokus at understøtte borgernes læring i forhold personlig hygiejne samt praktiske gøremål. De fleste tilbud arbejder målrettet med det, hvilket afspejles i den pædagogiske praksis og borgernes pædagogiske indsatsmål. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at tilbuddene der har den ældre del af aldersgruppen ikke i samme grad har fokus på at udvikle disse kompetencer hos borgerne, hvor der oftere fokuseres på at vedligeholde borgernes nuværende niveauer og kompetencer.

Socialtilsyn Nord vurderer, at tilbuddene i nogen grad arbejder med at understøtte borgernes læring i forhold til brugen af sociale medier. Medarbejderne er gode til at drøfte de udfordringer og dilemmaer, der følger med brugen af de sociale medier, samt hvorledes de konkret kan understøtte borgernes læring i forhold til at gøre brug af de muligheder, der er på de sociale medier i forhold til social kontakt. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale for en række tilbud i forhold til i højere grad at have fokus på, hvordan de kan understøtte læring hos borgerne, så de får en sikker adfærd på de sociale medier. Det handler

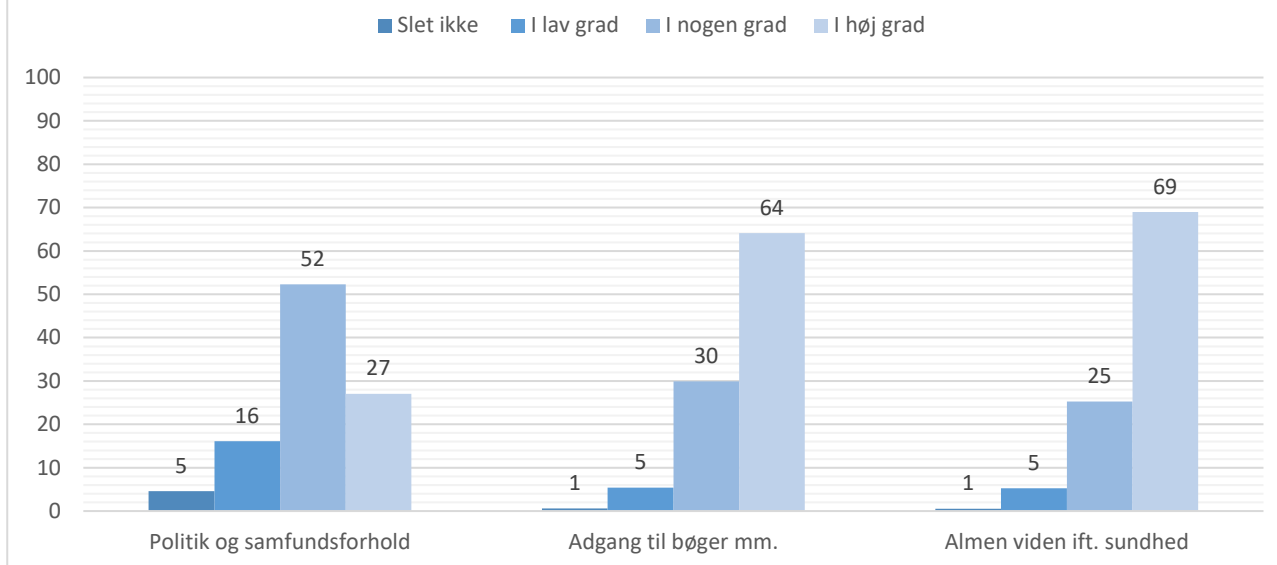
blandt andet om, at tilbuddene skal forebygge overgreb og mobning. Socialtilsyn Nord har i den forbindelse set en generel tendens til, at tilbuddene først bliver opmærksomme på den forebyggende indsats, når borgerne har haft uheldige oplevelser på de sociale medier.

Socialtilsyn Nord vurderer, at tilbuddene i nogen grad arbejder med at understøtte daglig læring hos borgerne i forhold til økonomi. I den forbindelse vurderer socialtilsynet, at tilbuddene har fokus på løbende at hjælpe og understøtte borgerne med håndtering af deres privatøkonomi blandt andet ved dagligt at arbejde med udviklingen af borgernes handlekompetencer. Det vurderes yderligere, at de tilbud som i høj grad understøtter borgerens økonomiske læring har fokus på, at medarbejdernes primære funktion er at skabe rum for handlemuligheder og erfaringsdannelse for borgerne med afsæt i deres forskellighed og individuelle behov. I selve støtten til at håndtere økonomien tager medarbejderne hos disse tilbud generelt udgangspunkt i pædagogiske overvejelser og samtaler med borgeren om, hvad deres ønsker og behov er. Nogle tilbud drøfter løbende på personalemøder, hvordan medarbejderne i praksis arbejder med at gøre det muligt for borgerne at råde over deres egne penge, og hvordan medarbejderne styrker borgernes kompetencer på området. På baggrund af indsamlet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der for tilbuddene ses et udviklingspotentiale i forhold til at arbejde målrettet med at understøtte borgernes læring om og håndtering af deres privatøkonomi. Socialtilsynet vurderer, at tilbuddene med fordel kan have fokus på, at medarbejderne har så lidt omgang som muligt med borgernes penge men med fordel kan deltage mere aktivt i at støtte borgerne, når de træffer økonomiske beslutninger.

Almenviden

Socialtilsyn Nord har på voksentilbuddene afdækket, i hvor høj grad tilbuddene arbejder med at understøtte borgernes almenviden. Ud fra undersøgelseskemaerne ses resultatet i nedenstående diagram:

Voksentilbuddenes arbejde med almen viden



Socialtilsyn Nord vurderer, at voksentilbuddene i nogen grad har fokus på at understøtte borgernes læring i forhold til politik og samfundsforhold, ved for eksempel målrettet at arbejde med at motivere borgerne til at se nyheder og forholde sig til samfundsmæssige forhold. De tilbud, som arbejder målrettet med det, har stort fokus på at få indarbejdet rutiner i tilbuddet, hvor det bliver en naturlig del af hverdagen, at medarbejderne og borgerne, eksempelvis samles, ser nyheder sammen og drøfter indholdet efterfølgende. Disse tilbud kombinerer eksempelvis læring om samfundet med arrangementer i lokalsamfundet med mere. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at det på en del af tilbuddene ofte er op til borgerne selv at tage initiativ til at få viden om politik eller samfundsforhold. Det er Socialtilsyn Nord's vurdering, at tilbuddene kan arbejde mere målrettet med at understøtte læring i forhold til politik og samfundsforhold herunder i højere grad tage initiativ og eventuelt rammesætte drøftelser i forhold til samfundsforhold for derved at medvirke til at skabe en kultur på tilbuddene, hvor medarbejderne taler om politik og samfundsforhold med borgerne.

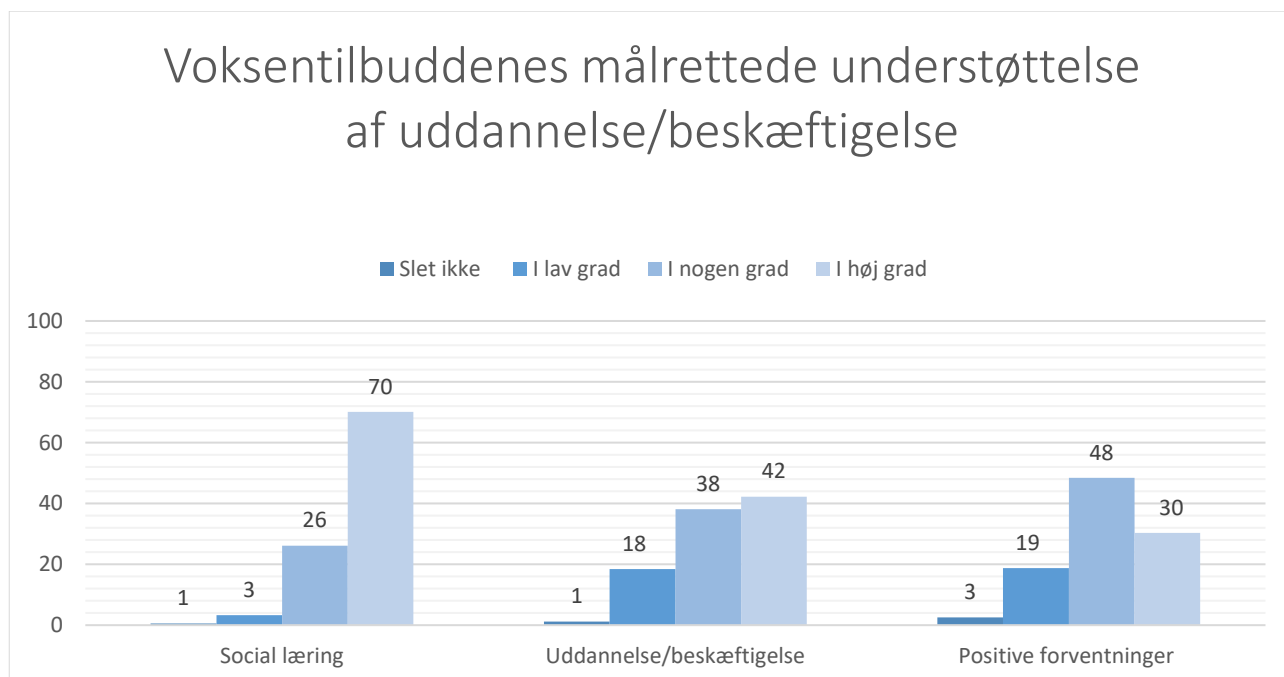
Socialtilsyn Nord vurderer, at en stor del af tilbuddene sikrer, at borgerne har adgang til bøger eller lignende. På flere tilbud er der adgang til bøger samt mulighed for at få støtte til at komme på biblioteket. Det vurderes ligeledes, at der er tilbud, der arbejder målrettet med at sikre borgernes adgang til bøger/aviser, eksempelvis ved at arbejde med at introducere borgerne for lydbøger, e-

aviser eller lignende. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at der på en del af tilbuddene kan arbejdes mere målrettet med at introducere og motivere borgerne til at læse eller høre lydbøger samt sikre dem adgang til litteratur.

Socialtilsyn Nord vurderer, at en stor del af voksentilbuddene har fokus på at understøtte læring af almenviden i forhold til sundhed. I den forbindelse er tilbuddene særligt gode til at inddrage og understøtte læring i forhold til sund kost og motion, eksempelvis ved at drøfte generel sundhed samt kostsammensætning med borgerne. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til at arbejde mere målrettet med at understøtte borgernes læring i forhold til mental sundhed, eksempelvis ved at arbejde målrettet med at træne borgernes færdigheder i forhold til problemløsning, samarbejde, konflikthåndtering samt i at kende og håndtere følelser hos sig selv og andre.

Understøttelse af uddannelse/beskæftigelse

Socialtilsyn Nord har på voksentilbuddene afdækket, i hvor høj grad tilbuddene arbejder med at understøtte borgernes uddannelse og beskæftigelse. Ud fra undersøgelseskemaerne ses resultatet i nedenstående diagram:



Socialtilsyn Nord vurderer, at en stor del af tilbuddene arbejder målrettet med borgernes sociale læring, og det sker ofte ud fra konkrete indsatsmål for at understøtte og dokumentere indsatsen i forhold til at støtte borgerne til at indgå i sociale fællesskaber. Socialtilsynet vurderer, at tilbuddene grundlæggende er gode til at gå i dialog med borgerne om, hvordan de bedst muligt understøtter den enkelte borger i samværet med andre. På baggrund af indsamlet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at tilbuddene kan arbejde mere systematisk med løbende at evaluere indsatsen og sætte nye mål i samarbejde med borgeren for at styrke de sociale kompetencer. Socialtilsyn Nord vurderer, at tilbuddene i høj grad har fokus på at understøtte borgernes deltagelse i uddannelse. Det vurderes i den forbindelse, at tilbuddene arbejder med en målrettet pædagogisk indsats for at sikre, at borgerne kommer i deres uddannelses-/beskæftigelsestilbud. Herunder vurderes det, at tilbuddene generelt er gode til at lave konkrete aftaler med borgerne om, hvordan de kan støtte dem i forhold til uddannelse/beskæftigelse. På baggrund af indsamlet data vurderer Socialtilsyn Nord dog, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at nogle af tilbuddene kan arbejde med deres pædagogiske indsats i form af at motivere og støtte de enkelte borgere til finde frem til mulige uddannelses- eller beskæftigelsestilbud, herunder i samarbejde med borgerne at afdække deres ressourcer og barrierer.

Socialtilsyn Nord vurderer, at tilbuddenes ledelse og medarbejdere i nogen grad arbejder med at italesætte, at de har positive forventninger og har en ressourceorienteret tilgang til borgernes kompetencer i den pædagogiske praksis i forhold til uddannelse og beskæftigelse. På en del af tilbuddene vurderer socialtilsynet, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at tilbuddene kan blive bedre til at italesætte borgernes potentialer. Socialtilsynet vurderer, at der på nogle tilbud er en tendens til, at medarbejderne og ledelsen har svært ved at se udviklingspotentialerne hos borgerne i forhold til uddannelse og beskæftigelse, da de oplever borgerne som stærkt udfordret og langt fra at kunne deltage i uddannelse eller beskæftigelse. I den forbindelse vurderes det, at tilbuddene kan have fokus på at drøfte muligheder og afdække borgernes potentialer for at kunne ændre i den pædagogiske tilgang til borgerne samt skabe en kultur, hvor der er fokus på italesættelsen af borgernes styrker og potentialer på trods af borgernes vanskeligheder.

Anbefalinger

Det anbefales, at tilbuddene på voksenområdet:

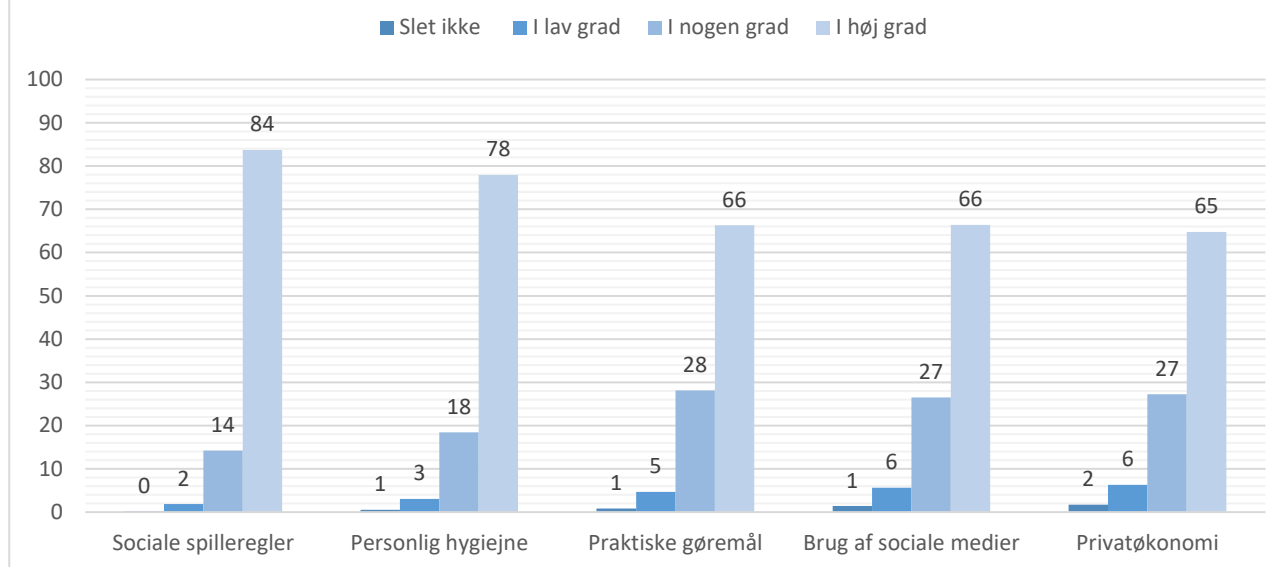
- Har fokus på at understøtte borgernes læring i forhold til brugen af de sociale medier. Tilbuddene skal hjælpe med at forebygge overgreb og mobning samt lære borgerne om sikker adfærd på de sociale medier.
- Har et større fokus på, at medarbejderne har så lidt omgang som muligt med borgernes penge men i stedet arbejder med at understøtte borgernes læring i forhold til deres økonomi, og når de træffer økonomiske beslutninger.
- Arbejder med at skabe en kultur på tilbuddene, hvor medarbejderne taler om politik og samfundsforhold med borgerne. De kan i den forbindelse også arbejde for, at borgerne får adgang til eller løbende bliver introduceret for bøger/lydbøger eller andre elektroniske platforme med samfundsmæssigt indhold.
- Har fokus på at evaluere indsatsen og sætte nye mål i samarbejde med borgeren for at styrke borgerens sociale kompetencer.
- Har et større fokus på at italesætte borgernes potentialer. Tilbuddene kan i højere grad have fokus på at drøfte muligheder og afdække borgernes potentialer for at ændre medarbejdernes pædagogiske tilgang til borgerne samt skabe en kultur, hvor der er fokus på italesættelsen af borgernes styrker og potentialer.

Plejefamilierne

Daglig læring

Socialtilsyn Nord har i plejefamilierne afdækket, i hvor høj grad de arbejder med at understøtte plejebørnenes daglige læring. Ud fra undersøgelseskemaerne ses resultatet i nedenstående diagram:

Plejefamiliernes arbejde med daglig læring



Socialtilsyn Nord vurderer, at plejefamilierne i høj grad har fokus på at understøtte den daglige læring omkring sociale spilleregler. Det vurderes, at flere af plejefamilierne arbejder målrettet med at støtte plejebarnet i forhold til sociale relationer og eksempelvis har fokus på at lære plejebarnet, hvordan den hensigtsmæssige sociale adfærd er i spisesituationer.

Socialtilsyn Nord vurderer, at en stor del af plejefamilierne i høj grad arbejder med at understøtte børnenes/de unges hygiejne i forhold til daglig læring. Socialtilsynet vurderer, at plejefamilierne har et målrettet fokus på at give plejebørnene gode hygiejnevane og at disse løbende struktureret indarbejdes i dagligdagen.

Socialtilsyn Nord vurderer, at en stor del af plejefamilierne arbejder med at understøtte daglig læring ved praktiske gøremål, og det vurderes, at plejefamilierne generelt er gode til at inddrage børnene/de unge i forhold til eksempelvis madlavning og rengøring. På baggrund af data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale hos nogle plejefamilier i forhold til at inddrage plejebarnet i hjemmets praktiske gøremål. Enkelte plejeforældre giver i forbindelse med tilsynsbesøg udtryk for, at de kan genkende det, da det ofte kan gå tabt i en travl hverdag, hvor fokus ofte er på andre udviklingsområder hos plejebarnet.

Socialtilsyn Nord vurderer, at en stor del af plejefamilierne arbejder med at understøtte plejebørnenes læring i forhold til brugen af sociale medier. Det vurderes i den forbindelse, at

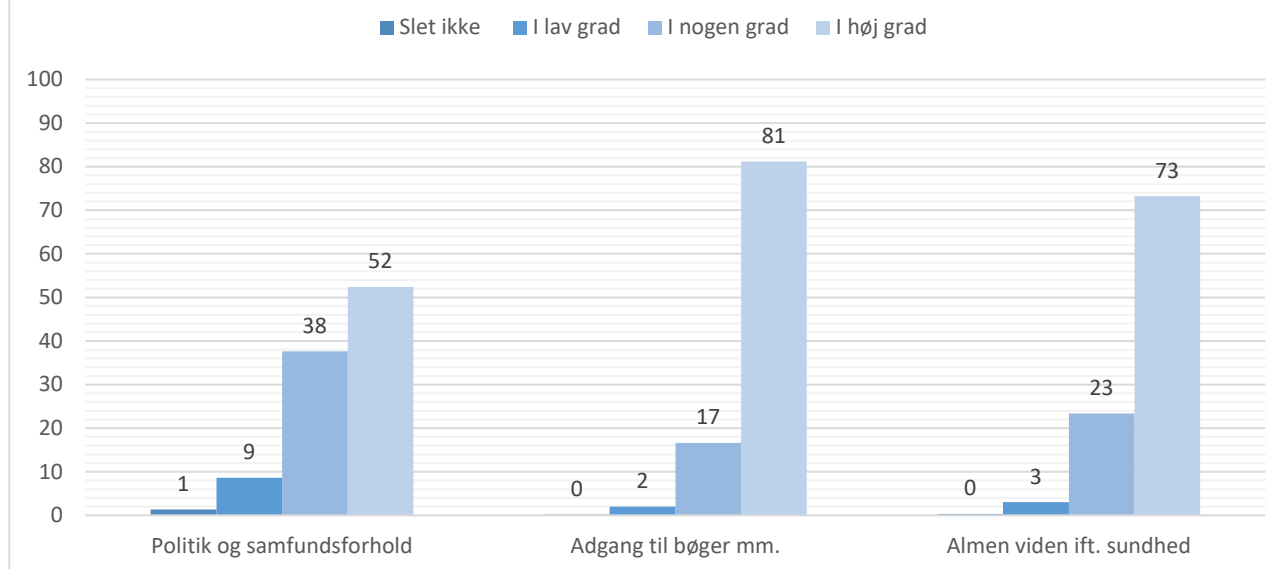
plejeforældrene er gode til at sikre barnet adgang til de sociale medier i relation til barnets alder. På baggrund af data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale for plejefamilierne i forhold til, at de i højere grad har fokus på, hvordan de kan understøtte læring hos plejebørnene, så de får en sikker adfærd på de sociale medier. Socialtilsynet vurderer i den forbindelse, at plejefamilierne med fordel kan have fokus på at understøtte plejebarnets læring i forhold til emner som forebyggelse af overgreb, sikkerhed, omgangstone og mobning. Heri ligger ligeledes, at plejeforældrene i højere grad sætter sig ind i og understøtter barnets brug og sociale adfærd på diverse spilplatforme. I den forbindelse kan det konstateres, at plejeforældrene kan have svært ved at redegøre for, hvordan de tilgår barnets læringsbehov i relation til social adfærd på diverse spilplatforme på internettet. Socialtilsyn Nord har i den forbindelse set en generel tendens til, at plejefamilierne først bliver opmærksomme på den forebyggende indsats, når plejebørnene har haft uheldige oplevelser på de sociale medier.

Socialtilsyn Nord vurderer, at en stor del af plejefamilierne arbejder med at understøtte daglig læring hos plejebørnene i forhold til økonomi. Det vurderes, i den forbindelse at nogle plejefamilier har direkte samtaler med plejebørnene samt underviser dem i forhold til at håndtere deres egen økonomi tilpasset plejebørnenes alder. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der for plejefamilierne ses et udviklingspotentiale i forhold til at støtte plejebarnet, når plejebarnet skal træffe økonomiske beslutninger ved anvendelsen af lommepenge. Under læringsprocessen kan plejeforældrene fokusere på, de forskellige handlemuligheder plejebarnet har samt erfaringsdannelsen med afsæt i plejebarnets individuelle behov.

Almenviden

Socialtilsyn Nord har i plejefamilierne afdækket, i hvor høj grad de arbejder med at understøtte plejebørnenes almenviden. Ud fra undersøgelseskemaerne ses resultatet i nedenstående diagram:

Plejefamiliernes arbejde med almen viden



Socialtilsyn Nord vurderer, at en stor del af plejefamilierne har fokus på at understøtte plejebørnenes læring i forhold til politik og samfundsforhold, eksempelvis ved at motivere plejebørnene til at se nyheder og forholde sig til samfundsmæssige forhold. Det vurderes yderligere, at de plejefamilier, som arbejder understøttende med læring i forhold til politik og samfundsforhold, inddrager det i dagligdagen og drøfter aktuelle samfundsmæssige problemstillinger med plejebarnet og besøger eksempelvis museer. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale hos nogle af plejefamilierne i forhold til at arbejde motiverende med plejebørnene der, hvor politik og samfundsforhold ikke umiddelbart har deres interesse.

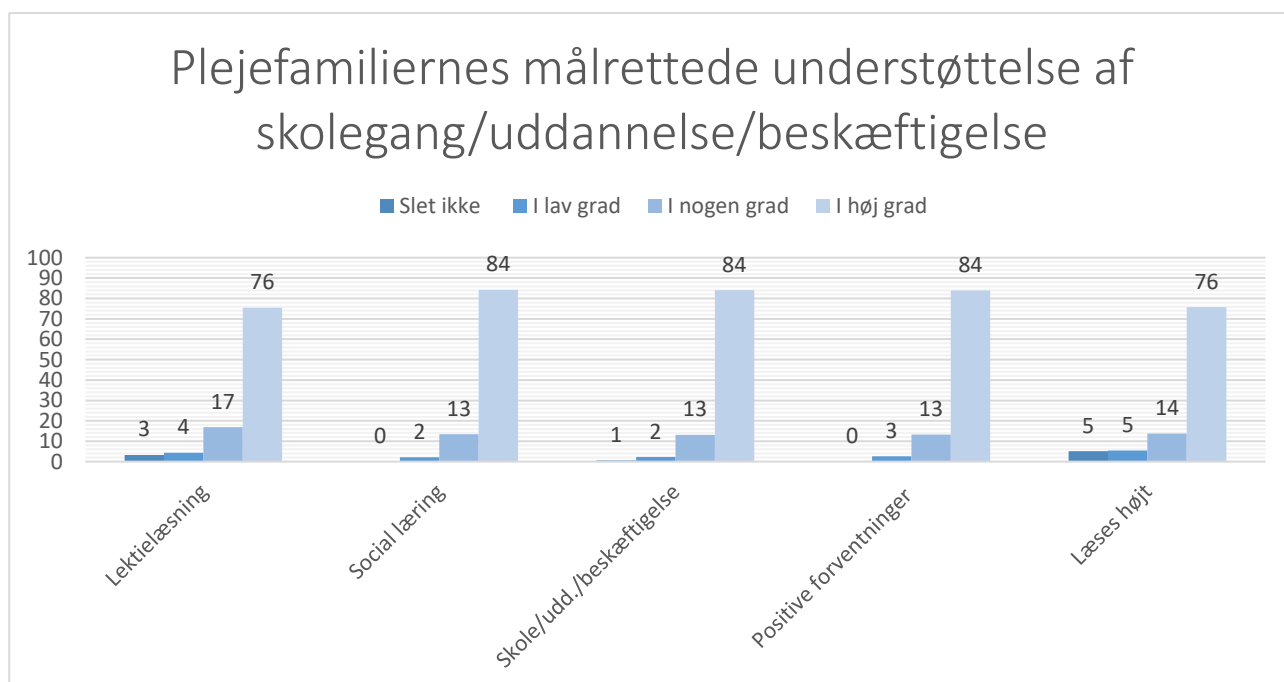
Socialtilsyn Nord vurderer, at plejefamilierne i høj grad sikrer, at plejebørnene har adgang til bøger eller lignende. Det vurderes ligeledes, at der er plejefamilier, der arbejder meget målrettet med at sikre plejebørnene adgang til bøger, eksempelvis ved systematisk at besøge biblioteker eller introducere og motivere plejebørnene til at bruge lydbøger, læse tegneserier eller lignende.

Socialtilsyn Nord vurderer, at plejefamilierne i høj grad har fokus på at understøtte læring omkring sundhed, specielt inddrages og understøttes plejebarnet i læring omkring sund kost og motion. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale hos plejefamilierne i forhold til at understøtte læring i forhold til mental sundhed, eksempelvis ved at arbejde med at understøtte plejebarnets læring i forhold til at kende og håndtere følelser hos sig selv

og andre samt arbejde med handlekompetencer i forhold til egen og andres trivsel.

Understøttelse af skolegang/uddannelse

Socialtilsyn Nord har i plejefamilierne afdækket, i hvor høj grad plejefamilierne arbejder med at understøtte plejebørnenes skolegang, uddannelse og eventuelt beskæftigelse. Ud fra undersøgelseskemaerne ses resultatet i nedenstående diagram:



Socialtilsyn Nord vurderer, at plejefamilierne i høj grad har fokus på at understøtte plejebørnenes lektielæsning ved at arbejde med at motivere til lektielæsning samt at rammesætte denne i dagligdagen. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at nogle plejeforældre i højere grad kan gøre det til en fast del af hverdagen. Det kan konstateres, at der er plejeforældre, der har en forventning om, at det er plejebarnets skole og uddannelse, der understøtter lektielæsning. I den forbindelse vurderer socialtilsynet, at plejefamilien med fordel kan sikre sig, i samarbejde med barnets skole/uddannelse, hvad deres rolle er i forhold til lektielæsning.

Socialtilsyn Nord vurderer, at plejefamilierne i høj grad arbejder målrettet med det enkelte barns sociale læring, og de arbejder med at understøtte plejebørnenes handlekompetencer i forhold til at være en del af sociale fællesskaber og opnå gode relationer i forbindelse med skolegang.

Socialtilsyn Nord vurderer, at plejefamilierne i høj grad har fokus på at sikre, at plejebørnene kommer i skole/uddannelse. I den forbindelse er det socialtilsynets vurdering, at plejefamilierne er gode til at inddrage plejebørnene og lave konkrete aftaler med barnet/den unge om, hvordan de kan støtte plejebørnene bedst i at komme i skole, herunder lave konkrete aftaler om sengetider, vækning samt forberedelse og strukturering af dagens indhold.

Socialtilsyn Nord vurderer, at plejefamilierne i høj grad arbejder med at italesætte, at de har positive forventninger i forhold til plejebørnenes skole/uddannelse. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at nogle plejeforældre i højere grad kan blive bedre til at italesætte potentialer og ressourcer i forhold til uddannelse og beskæftigelse overfor de anbragte børn/unge i dagligdagen.

Socialtilsyn Nord vurderer, at plejefamilierne i høj grad har fokus på at læse højt for plejebørnene, der hvor aldersgruppen kan profitere af det. På baggrund af indhentet data vurderer Socialtilsyn Nord, at der er et udviklingspotentiale i forhold til, at det ofte er de helt små plejebørn, der læses højt for, når plejebarnet starter i skole, stopper plejefamilien med at læse højt. Her kan plejefamilien med fordel overveje, om det vil kunne understøtte plejebarnets læring i forhold skole/uddannelse at fastholde højt-læsning i starten af barnets skolegang.

Anbefalinger

Det anbefales, at plejefamilierne:

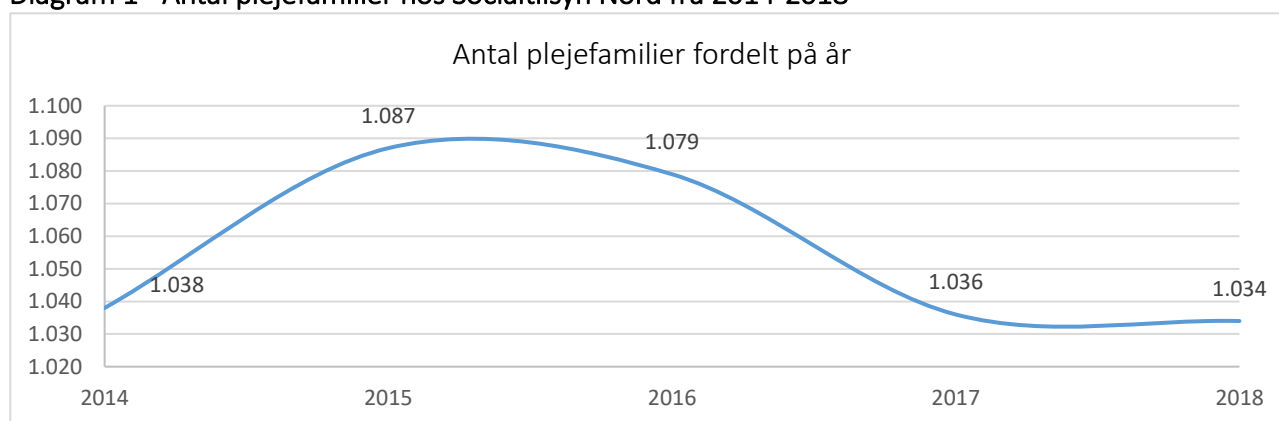
- Har fokus på at sætte sig ind i og understøtte barnets brug og sociale adfærd på diverse spilplatforme.
- Har fokus på at understøtte plejebarnets læring ved brugen af sociale medier i forhold til emner som forebyggelse af overgreb, omgangstone og mobning.
- Har fokus på at understøtte plejebarnets læring i forhold til de praktiske gøremål i hjemmet.
- Har et større fokus på at deltage mere aktivt i at understøtte plejebarnets læringsbehov i forhold til privatøkonomi. Plejeforældrene kan for eksempel støtte plejebarnet, når plejebarnet skal træffe økonomiske beslutninger ved anvendelsen af lomme penge.
- Arbejder med at understøtte og udvikle plejebarnets læring i forhold til politik og samfundsforhold.

- Har fokus på at rammesætte lektielæsningen og gøre det til en fast del af hverdagen. Herunder kan plejeforældrene i højere grad drøfte og afklare med barnets skole/uddannelse, hvilken rolle de har som plejefamilie i forhold til lektielæsningen.

Godkendelse af plejefamilier

Fokuspunktet i 2018 på tværs af de fem socialtilsyn er plejefamilierne og deres godkendelser. I kapitlet belyses udviklingen i antallet af plejefamilier, nygodkendte og ophørte plejefamilier. Derudover indeholder det en beskrivelse af plads- og aldersfordelingen i forhold til plejefamiliernes belastningsgrad.

Diagram 1 - Antal plejefamilier hos Socialtilsyn Nord fra 2014-2018



Diagrammet illustrerer, at antallet af plejefamilier, som Socialtilsyn Nord fører tilsyn med, næsten har været konstant med nogle mindre udsving, siden socialtilsynene blev oprettet i 2014. Tabel 2 viser, at der årligt er 92-133 plejefamilier, der vælger at ophøre af egen drift, mens 2-16 plejefamilier årligt får tilbagekaldt deres godkendelse. Samtidig viser tabel 1, at Socialtilsyn Nord årligt godkender mellem 80-127 nye plejefamilier. Dette giver en løbende udskiftning på mellem 9-14 % om året.

Tabel 1 - Antal nygodkendelser fordelt på år

	2015	2016	2017	2018
Godkendte plejefamilier	107	127	103	80
Antal godkendte familier som forsat er aktive per 31. december 2018	60	88	90	79
Angivet i procent	56%	69%	87%	99%

Tabellen viser, at Socialtilsyn Nord har godkendt mellem 80 og 127 nye plejefamilier årligt. Over de seneste par år er antallet faldet med 23 til 24 godkendelser om året. Tabel 1 illustrerer også, hvor mange plejefamilier der stadig er aktive af dem, der blev godkendt i årene 2015-2018. Det kan

konstateres, at kun 56% af dem der blev godkendt i 2015 stadig er aktive den 31. december 2018, hvorimod det er 69-99% af dem, der er godkendt de efterfølgende år. En af årsagerne til frafaldet kan være, at det i 2015 stadig var nyt for de anbringende kommuner at søge de nye plejefamilier frem på Tilbudsportalen og dermed få dem i gang som plejefamilie. I den proces kan der være nogle af plejefamilierne, der har opgivet, fordi de ikke har fået nogle henvendelser på et konkret plejebarn.

Tabel 2 - Antal tilbagekaldte godkendelser og ophørte plejefamilier per år

	2015	2016	2017	2018
Antal plejefamilier som har fået tilbagekaldt sin godkendelse	16	2 ¹	8	6
Antal plejefamilier som er ophørt ved egen drift	107	120	133	92

Tabellen angiver antallet af godkendelser, som Socialtilsyn Nord har trukket tilbage fra plejefamilier ud fra en vurdering om, at plejefamilierne ikke har haft den fornødne kvalitet. I 2015 har antallet af tilbagekaldte godkendelser været højere end de øvrige år, hvilket kan skyldes, at alle plejefamilier skulle regodkendes i henholdsvis 2014 og 2015 efter socialtilsynets oprettelse og opgaveoverdragelsen fra kommunerne. Af tabellen fremgår også plejefamilierne, der selv har valgt at ophøre, herunder også plejefamilierne der ikke har haft et plejebarn i en sammenhængende periode på tre år, hvorefter deres godkendelse automatisk ophører.

¹ De resterende 2 er regodkendelser fra 2015, der først er afsluttet i 2016. I disse tilfælde kunne socialtilsynet ikke godkende plejefamilierne på grund af manglende indsendelse af materiale.

Tabel 3 - Årsagerne til plejefamiliernes ophør i 2018

Årsager til ophør	Antal	Angivet i procent
Plejefamilie har ikke haft børn i 3 år	11	12%
Plejefamiliens alder	6	7%
Personlige årsager	35	38%
Plejefamiliens sidste opgave er afsluttet	4	4%
Årsagen uoplyst	36	39%
Ophørte i alt	92	100%

Tabellen belyser årsagerne til, at plejefamilierne har valgt at ophøre. I 12 procent af sagerne skyldes ophør, at godkendelsen automatisk er inddraget, fordi plejefamilien ikke har haft plejebørn tre år i træk. 7 procent er ophørt på grund af alder. I 38 procent af tilfældene har plejefamilierne angivet personlige årsager til at ophøre, disse inkluderer blandt andet skilsmisse, sygdom, død og nye arbejdsmæssige udfordringer. En stor procentandel 39 procent har ikke oplyst årsagen til ønsket om at ophøre.

Tabel 4 - Plejefamiliernes belastningsgrad fordelt på aldersgrupper

Belastningsgrad/ Aldersgruppe				Højest (kommunal plejefamilie)	Plejefamilier fordelt på alder
	Lav	Middel	Høj		
20-39	4	56	22	1	83
	19%	10%	5%	4%	8%
40-49	9	208	113	5	335
	43%	36%	27%	19%	32%
50-59	6	260	217	14	497
	29%	46%	52%	52%	48%
60+	2	47	63	7	119
	10%	8%	15%	26%	12%
Plejefamilierne fordelt på belastningsgrad	21	571	415	27	1.034
	101% ²	100%	99% ³	101% ⁴	100%

² Skyldes afrunding

³ Skyldes afrunding

Plejefamilierne er kategoriseret efter den højeste belastningsgrad, de kan varetage en plejeopgave indenfor, da det kun er muligt at kategorisere plejefamilierne indenfor én gruppering. Aldersgrupperingerne er lavet på baggrund af den plejeforælder, der er angivet som primær kontaktperson hos Socialtilsyn Nord.

Tabellen viser plejefamiliernes højeste godkendte belastningsgrad i forhold til deres aldersgruppe.

Plejefamilierne i aldersgruppen 40-59 år, som varetager plejeopgaven med høj belastning, udgør 79% af de plejefamilier, som Socialtilsyn Nord fører tilsyn med. Det kan forklares ud fra, at de fleste plejeforældre i den aldersgruppe har store eller voksne egne børn og/eller har oparbejdet erfaring og kompetencer i arbejdet som plejefamilie.

Tabel 5 - Antal pladser hos plejefamilierne

	2018	Angivet i procent
Almindelig plejefamilie (§ 66, stk. 1, nr. 1)	1.951	97%
Kommunal plejefamilie (§ 66, stk. 1, nr. 2)	61	3%
Lav belastningsgrad	31	2%
Middel belastningsgrad	1.055	52%
Høj belastningsgrad	865	43%
Højest belastningsgrad (kommunal plejefamilie)	61	3%
Antal pladser i alt	2.012	100%

Pladserne er opdelt efter plejefamiliernes kategorisering. Plejefamilierne er grupperet efter den højeste belastningsgrad, de kan varetage en plejeopgave indenfor. Eksempelvis vil en plejefamilie, der er godkendt til at varetage en plejeopgave med to plejebørn et med middel belastningsgrad og et med høj belastningsgrad, indgå i tabellen med to pladser med høj belastningsgrad, da det kun er muligt at kategorisere plejefamilierne efter én kategori.

Tabellen viser fordelingen af pladser mellem almindelige plejefamilier og kommunale plejefamilier opgivet efter den højeste belastningsgrad, de kan varetage en plejeopgave indenfor.

⁴ Skyldes afrunding

Socialtilsyn Nords produktion

Kapitlet indeholder de lovbestemte data om Socialtilsyn Nords produktion i 2018. Tallene opgøres identisk i de fem socialtilsyn, hvilket muliggør sammenligning på tværs.

Opgaveportefølje

Tabel 6 - Antal BPA-arbejdsgivervirksomheder, sociale tilbud og plejefamilier som Socialtilsyn Nord fører tilsyn med

Tilbudsområdet	2018
Opholdssteder/døgntilbud til børn og unge	46
Tilbud til både børn og voksne	59
Tilbud til voksne	191
Plejefamilier	1.034
BPA-arbejdsgivervirksomhed	1
I alt	1.331

Tabel 7 - Tilsynsopgaven i 2018

Tilbudstype	Tilbud	Plejefamilier	BPA-arbejdsgivervirksomhed	I alt
Tilbud i alt per 31.12.2018	296	1.034	1	1.331
Under nygodkendelse per 31.12.18	7	31	0	38
Afslag på nygodkendelse	0	3	0	3
Ansøger trak sin ansøgning under forløbet	0	19	0	19
Ophørt i løbet af året	15	92	0	107
Godkendelsen tilbagekaldt	1	6	0	7
I alt	319	1.185	1	1.504

Tabel 8 - Koncerner og koncernlignende konstruktioner hos tilbud

	2018
Koncerner	8
Tilbud som en del af en koncern	10
Koncernlignende konstruktioner	6
Tilbud som er en del af en koncernlignende konstruktion	12

Antal besøg og tilsyn

Hvert år skal Socialtilsyn Nord aflægge mindst ét tilsynsbesøg hos alle tilbud/plejefamilier, som er omfattet af socialtilsynets tilsynskompetence. Besøgene foretages, på baggrund af en risikovurdering, anmeldt eller uanmeldt. Det beror ligeledes på en konkret risikovurdering, om det enkelte tilbud/plejefamilie skal have mere end et tilsynsbesøg i løbet af året.

Tabel 9 - Besøg aflagt af Socialtilsyn Nord i 2018

Tilbudstype	Anmeldte	Uanmeldte	Uanmeldt ikke truffet	I alt
Plejefamilier				
- i forbindelse med tilsyn	630	631	431	1.692
- i forbindelse med nygodkendelse	159	0	0	159
Tilbud				
- i forbindelse med driftstilsyn	164	415	13	592
- i forbindelse med nygodkendelse	30	0	0	30
- i forbindelse med regodkendelse ⁵	4	1	0	5
I alt	987	1.047	444	2.478

⁵ Fra den 1. januar 2017 til den 31. december 2018 har socialtilsynene skulle regodkende botilbudslignende boformer, som har lejekontrakter efter lejeloven og ydes støtte efter servicelovens §85.

Tabel 10 - Antal udarbejdede rapporter ("gennemførte tilsyn"), som er offentliggjort på Tilbudsportalen

	Tilsyn	Nygodkendelser	Regodkendelser
Plejefamilier	1179	85	0
Tilbud	324	20	5
i alt	1.503	105	5

Tabel 11 - Administrative tilsyn i 2018

	Antal
Plejefamilier	130
Tilbud	30
i alt	160

Administrative tilsyn indebærer ikke et fysisk tilsynsbesøg i tilbuddet/plejefamilien.

Nygodkendelser, vilkår og sagsbehandlingstider

Socialtilsynet behandler ansøgninger om nygodkendelser i takt med de modtages fra tilbud og plejefamilier.

Tabel 12 - Færdigbehandlede ansøgninger om nygodkendelse i 2018

Tilbudstype	Godkendelser	Antal vilkår
Plejefamilier	80	0
Opholdssteder/døgntilbud til børn og unge	1	0
Tilbud til børn, unge & voksne	6	1
Tilbud til voksne	12	6
i alt	99	7

Tidspunktet for offentliggørelsen af godkendelsen afgør, hvilket år godkendelsen registreres under. Eksempel: Tilsynsbesøget og det sagsforberedende arbejde er gennemført i 2017, men rapporten offentliggøres først i 2018. Denne rapport vil indgå i årsrapporten for 2018.

Socialtilsynet kan godkende et tilbud/plejefamilie med vilkår. Det betyder, at tilbuddet/plejefamilien skal opfylde vilkåret indenfor en rimelig periode som en betingelse for at kunne være godkendt.

Godkendelse med vilkår kan dermed give et tilbud/plejefamilie mulighed for at påbegynde driften, selvom samtlige betingelser for godkendelse endnu ikke er opfyldt. Vilkår kan for eksempel være for et tilbud, at de fysiske rammer skal besigtiges, inden godkendelsen tages i brug eller for

plejefamilier, at begge plejeforældre har gennemført grundkursus indenfor få måneder efter deres godkendelse.

Tabel 13 - Sagsbehandlingstider på nygodkendelser i 2018

Tilbudstype	2016	2017	2018
Tilbud	18 uger	17 uger	26 uger
Plejefamilier	27 uger	12 uger	15 uger

Gennemførelstidspunktet afgør, hvilket år godkendelsen registreres under. Eksempel vil en ansøgning, der modtages i 2018 og afgøres i 2019 ikke blive registret i årsrapporten for 2018.

Sagsbehandlingstiden defineres, som perioden fra Socialtilsyn Nord har modtaget en ansøgning om nygodkendelse, til socialtilsynet træffer afgørelse om godkendelse eller afslag på ansøgningen.

Ansøgningsprocessen bliver i nogle tilfælde forlænget, for eksempel hvis ansøgerne ikke har givet Socialtilsyn Nord tilstrækkelige informationer til, at ansøgningen kan behandles. Det kan handle om forudsætningerne for godkendelsen for eksempel, at et tilbud ikke har de fysiske rammer på plads, inden de ansøger, eller en plejefamilie har kroniske lidelser, som gør, at socialtilsynet skal indhente yderligere oplysninger ved eksempelvis læge og/eller jobcenter. Endelig kan dialogproces forud for helt eller delvist afslag på en ansøgning medføre en øget sagsbehandlingstid.

Sanktioner

Tabel 14 - Antal iværksatte påbud i 2016-2018

Tilbudstype	2016	2017	2018
Plejefamilier	1	0	0
Tilbud til børn & unge	10	0	0
Tilbud til børn, unge og voksne	4	14	0
Tilbud til voksne	20	11	3
I alt	35	25	3

Påbud er et krav om, hvad tilbuddet/plejefamilien skal rette op på som en betingelse for fortsat at være godkendt.

Inden varsling/udstedelse af påbud, følger det af loven, at socialtilsynet skal have været i dialog med tilbuddet/plejefamilien om de forhold, som socialtilsynet er bekymret for.

På baggrund af Ankestyrelsens praksis har Socialtilsyn Nord i 2018 indført en ny fremgangsmåde med øget fokus på denne forudgående dialog. Det indebærer, at tilbuddene/plejefamilierne ofte retter op på de forhold, som socialtilsynet er bekymret for, allerede i den forudgående proces og altså inden der varsles og udstedes påbud. Dette er en af årsagerne til det store fald i antallet af påbud i perioden.

Når et påbud ikke udstedes og dermed bortfalder, følger Socialtilsyn Nord op på det, som tilbuddet har sagt, de vil gøre. Socialtilsynet følger for eksempel op ved at aflægge tilsynsbesøg og tale med borgere, medarbejdere og/eller anbringende kommuner. Hvis tilbuddet/plejefamilien ikke gør det, de har sagt til socialtilsynet, de vil gøre, vil socialtilsynet følge op på det, for eksempel ved at varsle påbud eller varsle inddragelse af godkendelsen.

De udstedte påbud i 2018 vedrørte alle temaet "sundhed og trivsel".

Tabel 16 - Afgørelser om skærpede tilsyn fordelt på tilbudstype i 2016-2018

Tilbudstype	2016	2017	2018
Plejefamilier	0	0	0
Tilbud til børn & unge	1	0	0
Tilbud til børn, unge & voksne	0	2	0
Tilbud til voksne	1	1	0
I alt	2	3	0

Hvis socialtilsynet er særligt bekymret for driften, for borgernes sikkerhed eller sundhed, kan der udstedes skærpet tilsyn sammen med påbud.

Skærpet tilsyn er udtryk for et mere intensivt tilsyn og vil derfor medføre flere tilsynsbesøg og yderligere indhentning af oplysninger.

Tilbagekaldte godkendelser

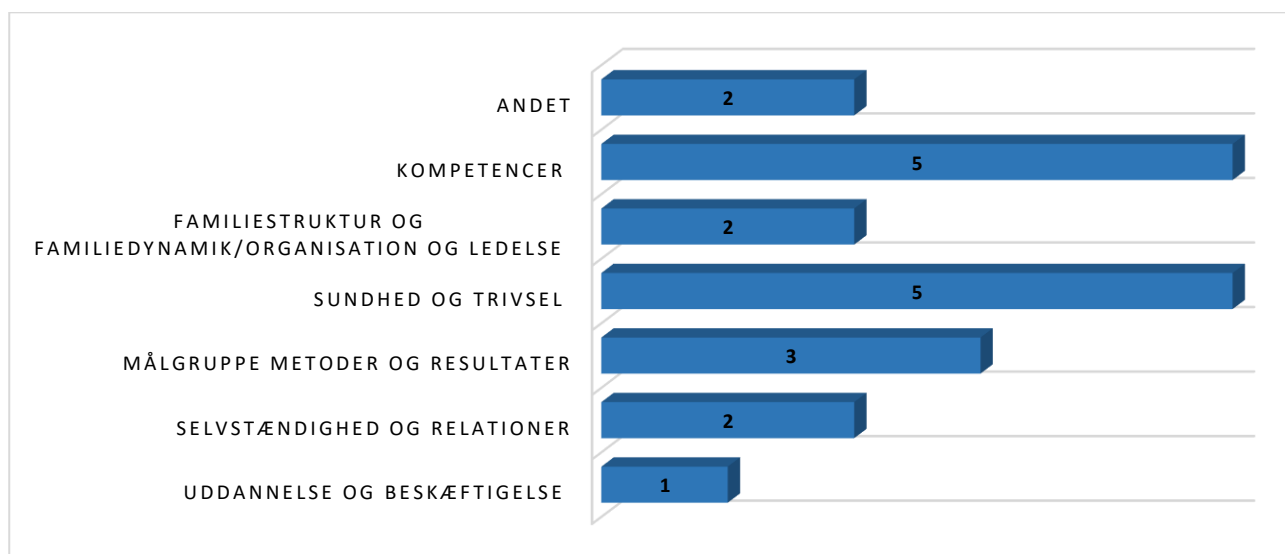
Hvis socialtilsynet vurderer, at et tilbud/plejefamilie ikke længere lever op til sin godkendelse og ikke tror på, at tilbuddet/plejefamilien kan rette op på forholdene, kan socialtilsynet inddrage godkendelsen.

Forud for en afgørelse om ophør af en godkendelse følger det af loven, at der skal have været en dialog mellem socialtilsynet og tilbuddet/plejefamilien om overvejelserne om ophør af godkendelsen, samt at tilbuddet/plejefamilien skal have haft mulighed for at rette op på de forhold, der ligger til grund herfor.

Tabel 17 - Tilbagekaldte godkendelser og ophør

Tilbudstype	Godkendelse tilbagekaldt af socialtilsynet	Ophørt efter eget ønske	Godkendelse automatisk bortfaldet efter 3 år uden plejebørn
Plejefamilier	6	81	11
Tilbud	1	15	

Diagram 2 - Primære årsager til tilbagekaldelse af godkendelser



Henvendelser om bekymrende forhold

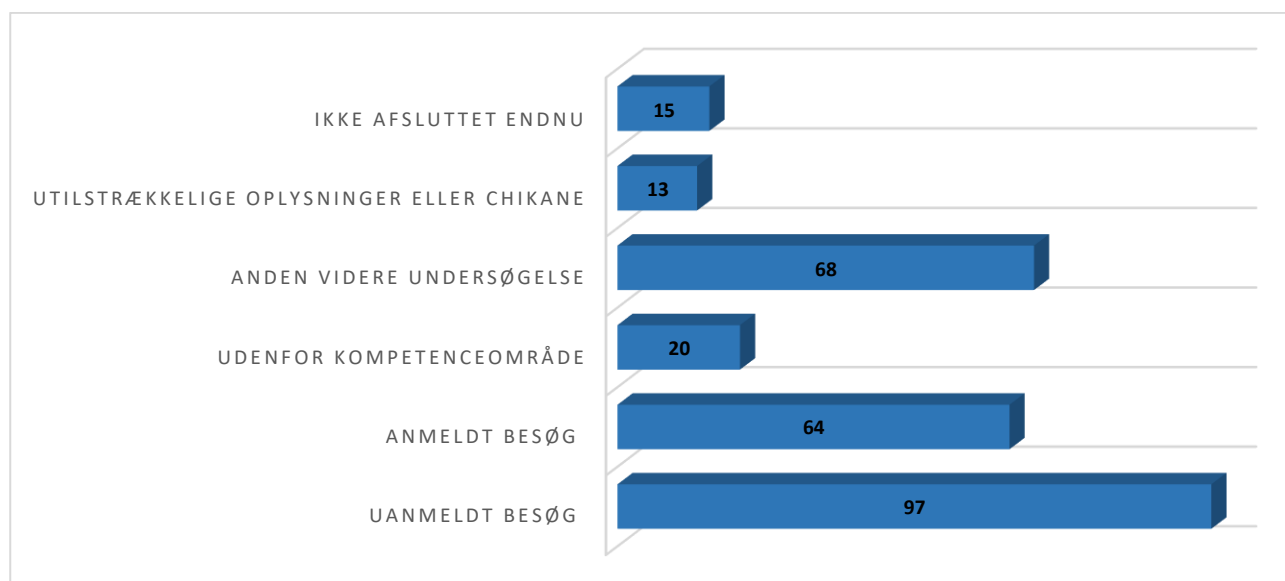
Tabel 18 - Henvendelser om bekymrende forhold

Alle kan henvende sig til socialtilsynet, også anonymt, hvis de oplever bekymrende forhold i et tilbud eller en plejefamilie. Formålet er blandt andet at sikre, at bekymrende forhold kan nå frem til

socialtilsynet og dermed sikre det bedst mulige oplysningsgrundlag for varetagelsen af tilsynsopgaven.

Tilbudstyper	2018
Plejefamilier	19
Opholdssteder/døgntilbud til børn & unge	43
Tilbud til børn, unge & voksne	35
Tilbud til voksne	163
Ukendt	6
Udenfor lov om socialtilsyn	11
I alt	277

Diagram 3 - Tiltag fra Socialtilsyn Nord på baggrund af henvendelserne i 2018



Henvendelserne registreres enkeltvis. Eksempelvis vil en borger, der henvender sig flere gange, eller flere borgere der kontakter socialtilsynet om det samme forhold, tælle med i statistikken som enkelte henvendelser.

Socialtilsyn Nord's økonomi

Socialtilsynets finansieres af de indtægter, der opkræves af tilbuddene og kommunerne. Derved fastsættes tilsynstaksterne på baggrund af de omkostninger, socialtilsynet har med at udføre tilsynet.

Budgettet for Socialtilsyn Nord var i 2018 på 34.476.188 kroner, og ved årets udgang var der et overskud på 1.036.245 kroner. Overskuddet skyldes primært, at der har været et gunstigt resultat for ejendommens drift. Derudover skyldes det, at socialtilsynet har behandlet flere ansøgninger om væsentlige ændringer end der var budgetteret med. De overskydende indtægter indgår som udgangspunkt i takstberegningen for taksterne i 2020.

Tabel 19 - Budget og regnskab for Socialtilsyn Nord i 2018 angivet i 1.000 kroner

	Budget 2018	Regnskab 2018	Forskel
Socialtilsyn Nord's direkte udgifter	32.214	30.926	-1.288
Indirekte udgifter (overhead m.v.)	2.262	2.262	0
Udgifter i alt	34.476	33.188	-1.288
Indtægter fra objektiv finansiering	-19.210	-19.210	0
Indtægter fra tilsynstakster	-15.266	-15.014	252
Indtægter i alt	-34.476	-34.224	252
Tilkøbsydelse udgifter		360	0
Tilkøbsydelse indtægter		-360	0
Netto i alt		-1036	-1036

Socialtilsyn Nord har i 2018 udbudt forskellige tilkøbsydelse, der relaterer sig til Socialtilsyn Nord's tilsynsfaglige eller socialfaglige viden. Tilkøbsydelse har eksempelvis været konsulentbistand, tilsyn med dagtilbud, tilsyn med plejefamilier udenfor Socialtilsyn Nord's geografiske tilsynsområde og afholdelse af kurser om værgemål.

Tabel 20 - Budget for Socialtilsyn Nord i 2019 angivet i 1.000 kroner.

	Budget 2019
Socialtilsyn Nords direkte udgifter	32.384
Indirekte udgifter (overhead m.v.)	2.552
Udgifter i alt	34.936
Indtægter fra objektiv finansiering	-20.253
Indtægter fra tilsynstakster	-14.683
Indtægter i alt	-34.936
Netto i alt	0

Tabel 21 - Fordeling af objektiv finansiering i 2018.

Kommune	Samlet antal 0-17 årige per 2 kvartal 2017	Andel	Objektiv finansieringsudgift per kommune
Silkeborg	20.555	16,80%	3.227.508
Brønderslev	7.913	6,50%	1.242.485
Frederikshavn	10.782	8,80%	1.692.970
Jammerbugt	8.047	6,60%	1.263.525
Læsø	241	0,20%	37.841
Mariagerfjord	8.477	6,90%	1.331.043
Morsø	3.981	3,30%	625.089
Rebild	7.040	5,80%	1.105.408
Thisted	8.802	7,20%	1.382.074
Vesthimmerlands	7.679	6,30%	1.205.742
Aalborg	38.824	31,70%	6.096.073
I alt for kommunerne	122.341	100,00%	19.209.757

Takstudviklingen fra 2015-2018

Taksterne beregnes på baggrund af en takstmodel, som alle fem socialtilsyn bruger. Takstmodellen differentieres ud fra tilbuddets størrelse og det enkelte socialtilsyns portefølje, således udgifterne til driften af socialtilsynet fordeles efter omfanget af tilsynsopgavens størrelse.

Tabel 22 - Udvikling af takster 2015-2018

Tilsyn med tilbud				
	2015	2016	2017	2018
0-7 pladser	34.245 kr.	30.924 kr.	33.978 kr.	35.135 kr.
8-24 pladser	41.094 kr.	37.109 kr.	40.774 kr.	42.162 kr.
25-49 pladser	68.490 kr.	61.848 kr.	67.956 kr.	70.269 kr.
50+ pladser	102.734 kr.	92.772 kr.	101.934 kr.	105.404 kr.
Godkendelse af nyt tilbud				
	2015	2016	2017	2018
0-7 pladser	16.882 kr.	17.918 kr.	27.076 kr.	23.627 kr.
8-24 pladser	20.258 kr.	21.502 kr.	32.491 kr.	28.352 kr.
25-49 pladser	33.763 kr.	35.837 kr.	54.152 kr.	47.253 kr.
50+ pladser	50.645 kr.	53.755 kr.	81.228 kr.	70.880 kr.
Væsentlig ændring af eksisterende godkendelse				
	2015	2016	2017	2018
0-7 pladser	8.441 kr.	8.959 kr.	9.476 kr.	8.663 kr.
8-24 pladser	10.129 kr.	10.751 kr.	11.371 kr.	10.395 kr.
25-49 pladser	16.882 kr.	17.918 kr.	18.952 kr.	17.325 kr.
50+ pladser	25.322 kr.	26.877 kr.	28.428 kr.	25.988 kr.
Skærpet tilsyn				
	2015	2016	2017 ⁶	2018
0-7 pladser	8.861 kr.	7.731 kr.	3.397 kr.	3.513 kr.
8-24 pladser	10.273 kr.	9.277 kr.	4.077 kr.	4.216 kr.
25-49 pladser	17.122 kr.	15.462 kr.	6.795 kr.	7.027 kr.
50+ pladser	25.684 kr.	23.193 kr.	10.193 kr.	10.540 kr.

⁶ Taksten for de skærpede tilsyn beregnes fra 2017 per påbegyndt måned i stedet for ved udstedelsen af et skærpet tilsyn for at skabe incitament hos tilbuddene til at opfylde påbuddene.

Bilag - Undersøgelseskema

Tilbudstype (Sæt kryds):

Plejefamilie _____

Voksen _____ Børn og unge _____

Navn på tilbud:

Navn på konsulent:

Overordnet spørgsmål: Arbejdes der med **daglig læring**?

	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Ikke relevant
Sociale spilleregler/adfærd					
Personlig hygiejne					
Dagligdags praktiske gøremål					
Brug af sociale medier (hvordan beskytter man sig selv/hvad må man dele/online mobning m.m.)					
Læring i forhold til privatøkonomi/lommepenge					

Overordnet spørgsmål: Arbejdes der med **almenviden**?

	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Ikke relevant
Tales der om politik og samfundsforhold, kultur					
Har de unge/barnet/voksne adgang til bøger/aviser/internet					
Tales der om almenviden i forhold til sundhed					

Overordnet spørgsmål: Arbejdes der målrettet med at **understøtte skolegang/uddannelse/beskæftigelse**?

	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Ikke relevant
Arbejdes der målrettet med lektielæsning					
Understøttes den sociale læring					
Arbejdes der med at motivere den unge/barnet/voksne til skole/udd./beskæftigelse					
Er der positive forventninger til barnet/den unges/voksnes faglige udvikling					
Læses der højt for og med barnet/den unge/voksne (inkl. lydbøger)					



Godkendt af Byrådet i Hjørring Kommune den 26. juni 2019.



Socialtilsyn Nord
Springvandspladsen 5
9800 Hjørring
Telefon: 72 33 69 30
socialtilsynnord@hjoerring.dk
www.socialtilsynnord.hjoerring.dk

3.8

Børnehus Nord – budget 2019

Børnehus Nord - budget 2019

	Budget 2018	Budget 2019	Forskel	Beskrivelse
Leder	0	128.000	128.000	
Afdelingsleder	559.000	586.000	27.000	Lønfremskrivning jf. KL samt reguleret jf. indplacering overenskomst
Teknisk/adm. personale	380.000	475.000	95.000	
Socialrådgiver	1.796.000	1.698.000	-98.000	
Psykologer	2.221.000	2.086.000	-135.000	
Råderum	91.000	15.000	-76.000	
Akut beredskab	15.000	15.000	0	
Lønudgift i alt	5.062.000	5.003.000	-59.000	
Uddannelse/supervision	80.000	80.000	0	
Kørsel	108.000	108.000	0	
Midler til videre- og efteruddannelse, kontorhold mv	100.000	100.000		
Øvrig personale i alt	288.000	288.000	0	
IT drift	12.000	12.000	0	
Kontorhold	35.000	35.000	0	
Mødeafholdelse	36.000	36.000	0	
Øvrig drift i alt:	83.000	83.000	0	
Husleje	712.000	0	-712.000	flyttet til forrentning/ afskrivninger
Rengøring	159.000	162.000	3.000	Fremskrivning KL
Varme	37.000	37.000	0	
El	54.000	54.000	0	
Vand. kloak og renovation	26.000	26.000	0	
Øvrig bygningsdrift, tekniske installationer	19.000	19.000	0	
Bygningsdrift i alt:	1.007.000	298.000	-709.000	
Overhead		253.000	253.000	
Afskrivning		411.000	411.000	
Forrentning		28.000	28.000	
Overhead mm i alt:	0	692.000	692.000	
Budget i alt	6.440.000	6.364.000	-76.000	

Objektiv finansiering	3.864.000	3.818.400
indregnet overskud/underskud	0	0
I alt til objektiv finansiering	3.864.000	3.818.400
I alt takstfinansiering	2.576.000	2.545.600
Antal sager	210	190
Takst	12.267	13.398

3.8

Børnehus Nord – budget 2019

Børnehus Nord	Budget 2019		Budget 2018		Ændring fra 2018 - 2019	
	Samlet antal 0-17 årige pr. 1/1 2018	Objektiv finansiering 2019	Samlet antal 0-17 årige pr. 1/1 2017	Objektiv finansiering 2017	Befolkningstal	Objektiv finansiering
Samlet beløb til fordeling		3.818.400		3.864.000		
Brønderslev	7.875	262.929	7.943	266.783	-68	-3.854
Frederikshavn	10.687	356.816	10.818	363.346	-131	-6.530
Hjørring	12.806	427.565	13.029	437.607	-223	-10.042
Jammerbugt	7.982	266.502	8.020	269.369	-38	-2.867
Læsø	231	7.713	241	8.095	-10	-382
Mariagerfjord	8.377	279.690	8.517	286.062	-140	-6.372
Morsø	3.890	129.879	4.010	134.684	-120	-4.806
Rebild	7.079	236.352	6.996	234.976	83	1.377
Thisted	8.753	292.244	8.816	296.104	-63	-3.861
Vesthimmerlands	7.608	254.015	7.733	259.729	-125	-5.715
Aalborg	39.077	1.304.695	38.921	1.307.245	156	-2.551
I alt	114.365	3.818.400	115.044	3.864.000	-679	-45.602

3.9

Økonomi ift. SOSU dimensioneringsaftale 2020-2021

Notat vedrørende praktikpladsaftalen for social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent for 2020-2021

Kommunerne står i disse år overfor store rekrutteringsudfordringer på ældre- og sundhedsområdet. Flere plejekrævende ældre, færre ansøgere på social- og sundhedsuddannelserne og et højt antal medarbejdere, som snart går på pension betyder, at udfordringerne bliver større i de kommende år. Antallet af elever på social- og sundhedsområdet i kommunerne er på 5 år faldet med ca. 40 %¹. Det udfordrer kommunerne i dagligdagen, og gør det vanskeligt at rekruttere tilstrækkeligt personale.

Regeringen, KL, Danske Regioner og FOA har d. 6. februar 2019 indgået aftale om en ny praktikpladsaftale for uddannelserne til social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent samt pædagogisk assistent for årene 2020-2021.

Formålet med aftalen er at få uddannet mere social- og sundhedspersonale. Det forudsætter en styrket tilgang til uddannelserne og en indsats for at få flere til at gennemføre uddannelserne.

Af aftalen fremgår, at:

- På uddannelsen til social- og sundhedsassistent forpligter kommunerne og regionerne sig til som minimum at tilvejebringe 6.000 praktikpladser i 2020 og 2021.
- På uddannelsen til social- og sundhedshjælper forpligter kommunerne sig til som minimum at tilvejebringe 3.000 praktikpladser i 2020 og 2021.
- Den fremadrettede dimensionering på uddannelsen til pædagogisk assistent drøftes blandt parterne i foråret 2019 med henblik på at fastlægge antallet af praktikpladser samt aftaleperiodens længde.

Aftalen medfører, at minimumsantallet af praktikpladser til social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent forøges med 30% fra 2019 til 2020 og 2021. Formålet med de ekstra praktikpladser er at give eleverne på uddannelserne større chance for at få en praktikplads og som følge heraf, at flere vælger en social- og sundhedsuddannelse. Kommuner og regioner kan fortsat oprette flere praktikpladser end minimumsdimensioneringen tilsiger.

Praktikpladsaftalen indeholder udover en øget dimensionering også en kommunal overtagelse af det fulde arbejdsgiveransvar for de *regionale* SSA-elever. Isoleret set øger dette ikke kommunernes praktikforpligtelser, men vedrører alene etablering af ansættelsesforhold, udbetaling af løn mv. Disse elever udgør i dag 1.360 pladser på landsplan, hvis dimensioneringen var fuldt udfyldt. Overtagelsen af ansættelsesansvaret er permanent og gælder for elever, der ansættes efter 1. januar 2020.

I aftalen fastsættes en målsætning om at reducere frafaldet på hovedforløbet til maksimalt 10 procent (målt 3 måneder efter påbegyndt hovedforløb).

Aktivitetsmæssige konsekvenser

I Nordjylland betyder aftalen konkret, at:

- antallet af SSH-elever i de nordjyske kommuner stige fra 224 til 312, svarende til en stigning på ca. 39%
- antallet af SSA-elever i de nordjyske kommuner stiger fra 337 til 483, svarende til en stigning på ca. 43%
- Dertil kommer overtagelse af ansættelsesansvaret for 154 elever fra regionen.

¹ 'Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren', s.4, KL, oktober 2018

Den nye dimensionering i de fem landsdele ses af tabel 1.

Tabel 1: Oversigt over den øgede dimensionering for SSH- og SSA-elever, 2020-2021

	Social og sundhedshjælpere			Social – og sundhedsassistenter			
	Dimensionering 2017-2019	Tilvækst	Dimensionering 2020-2021	Dimensionering 2017-2019	Tilvækst	Nuværende regionale pladser*	Dimensionering 2020-2021
Hovedstaden	639	218	857	1.065	352	379	1.796
Sjælland	345	129	474	516	210	218	944
Syddanmark	511	186	697	717	301	313	1.331
Midtjylland	481	179	660	702	291	296	1.289
Nordjylland	224	88	312	337	146	154	637
Hele landet	2.200	800	3.000	3.337	1.300	1.360	5.997

*De elever, som i dag er ansat i regionerne, har i dag også praktikforløb i kommunerne. For dem er det nye arbejdsgiveransvaret. Det vurderes dog, at regioner ikke i alle tilfælde har levet op til dimensioneringen

Det antages, at den øgede dimensionering samt overtagelse af ansættelsesansvaret fra regionen vil få følgende aktivitetsmæssige konsekvenser:

- Behov for oprettelse af yderligere praktikpladser
- Behov for flere ressourcer til vejlederopgaven i form af flere vejledertimer og/eller ansættelse af flere vejledere
- Behov for flere ressourcer til uddannelseskoordinatorer i form af flere timer og/eller ansættelse af flere koordinatorer
- Behov for flere ressourcer til administration, bl.a. ifm. ansøgnings- og ansættelsesprocessen, hjemsøgning af refusioner mv.

Økonomiske konsekvenser

Af KL's budgetvejledninger til budget 2020 fremgår det af sektorskrivelse 6.2 vedrørende uddannelse, kompetenceudvikling og arbejdsmiljø, at kommunerne ikke kompenseres økonomisk for den øgede dimensionering, da det antages, at udgiften til en elev tilsvares af den arbejdsværdi som opnås.

Der er i finanslovsaftalen afsat 30 mio. kr. i 2020 og 30 mio. kr. i 2021 til et opstartstilskud til at styrke praktikvejledningen i kommunerne med henblik på at understøtte kommunernes implementering af dimensioneringsaftalen. Opstartstilskuddet fordeles over bloktilskuddet og skal anvendes til at dække eventuelle udgifter i forbindelse med det øgede optag, herunder forbedret praktikvejledning og styrket indsats mod frafald. De nordjyske kommuner kan forvente at modtage 11,5% af disse midler, svarende til 3,5 mio. kr. i 2020 og 2021.

Det følger af aftalen, at overtagelse af det fulde ansættelsesansvar for de regionale elever skal medføre en udgiftsneutral justering af statens bloktilskud til kommuner og regioner. Justeringen skal følge de gængse DUT-principper. Justeringerne indgår i fastsættelsen af bloktilskuddene i forbindelse med økonomiaftaler for 2020. DUT-midlerne forventes udmeldt i august 2019.

I tabel 1 ses et *estimat* for de økonomiske konsekvenser af den øgede dimensionering i Nordjylland. Beregningen viser alene et estimat for øgede lønudgifter som følge af den øgede dimensionering samt øgede lønudgifter i forbindelse med vejledning af de ekstra elever.

Der er væsentligt at pointere, at der i kommunerne er forskellig praksis forhold til:

- uddannelse og aflønning af vejledere.
- antal vejledningstimer eleverne modtager, herunder om vejledning foregår individuelt eller som gruppevejledning mv.

- elevsammensætningen i kommunerne, herunder hvor stor en andel af eleverne, der er under/over 25 år.
- rekrutteringsstrategier, bl.a. i forhold til anvendelse af voksenelevløøn, voksenlærlingeordningen mv

Alle ovennævnte forhold har betydning for udviklingen i udgifterne til elevområdet, hvorfor nedenstående må betragtes som et estimat i forhold til, hvorledes lønudgifterne til de ekstra elever og vejledere kan udvikle sig i perioden 2020-2023. Det er væsentligt, at pointere, at flere nordjyske kommuner allerede nu anvender mere omkostningstunge ansættelser for at kunne opfylde dimensioneringskravene. Det betyder, at kommunerne arbejder med forskellige ansættelsesformer indenfor området, for at kunne tilbyde en attraktiv arbejdsplads.

Estimatet peger på, at den øgede dimensionering kan medføre et samlet finansieringsbehov i Nordjylland i 2020 på 22,6 mio. kr. stigende til 90,5 mio. kr. i 2023, når dimensioneringen er fuld indfaset. Dette forudsætter, at kommunerne bliver fuldt DUT-kompenseret for overtagelse af ansættelsesansvaret for de regionale elever. Hvis dette ikke er tilfældet vil finansieringsbehovet være større.

Tabel 2: Økonomisk konsekvenser af øget dimensionering 2020-2021

(Beløb i mio. kr.)	2020 udgift	2021 udgift	2022 udgift	2023 udgift
Regionale SSA elever (154 stk.)	15,7	39,2	59,6	64,5
Forventet finansiering - DUT midler	-15,7	-39,2	-59,6	-64,5
Netto udgift	0,0	0,0	0,0	0,0
Udvidelse af dimensioneringen				
(Beløb i mio. kr.)	2020 udgift	2021 udgift	2022 udgift	2023 udgift
SSA elever (146 stk.)	14,9	37,1	56,5	63,0
SSH elever (88 stk.)	6,3	11,1	11,1	11,1
Netto udgift	21,3	48,2	67,6	74,1
Vejledning og administration				
(Beløb i mio. kr.)	2020 udgift	2021 udgift	2022 udgift	2023 udgift
Daglig vejledning SSA	3,3	8,2	12,4	13,8
Daglig Vejledning SSH	1,5	2,6	2,6	2,6
Forventet finansiering - Finansloven (vejled. + adm.)	-3,5	-3,5	0,0	0,0
Samlet udgift	1,3	7,3	15,0	16,4
Samlet finansieringsbehov	22,6	55,5	82,6	90,5

Beregningerne er baseret på følgende forudsætninger:

Det antages, at kommunerne DUT-kompenseres fuldt ud for overtagelse af ansættelsesansvaret for de regionale SSA-elever. De nordjyske kommuner bør her være særligt opmærksomme på, om der i forhandlingerne opnås fuld kompensation for både lønudgifterne til de ekstra elever samt udgifter til administration af elevernes ansættelsesforhold.

I beregningerne forudsættes, at halvdelen af de SSA-elever, der optages er under/over 25 år og at optaget er fordelt ligeligt halvårligt (januar/august).

I beregningerne forudsættes, at alle SSH-elever er under 25 år og at optaget er fordelt ligeligt halvårligt (januar/august).

Antallet af vejledningstimer pr. elev er i beretningerne fastlagt til 4 timer ugentligt pr. elev i 40 uger for SSA-eleverne og 30 uger for SSH-eleverne.

Der er ikke indregnet øgede lønudgifter til ansættelse af nye vejledere. Dertil kommer, at der ikke er indregnet udgifter til uddannelse af nye vejledere, herunder deltagerbetaling på kurser, kørsel samt vikardækning i uddannelsesperioden. Dette er udeladt, da de nordjyske kommuner har forskellig praksis for uddannelse af vejledere.

Der er ikke indregnet øgede udgifter til uddannelseskoordinatorer, da kommunerne har forskellig praksis på området. Det må dog formodes, at der vil være et øget ressourcetræk på funktionen, der kan betyde et behov for at øge timeforbruget. Dertil kommer, at der utvivlsomt vil være behov for ekstra administrative ressourcer i forbindelse med ansættelse af de ekstra elever både som følge af den øgede dimensionering, men også som følge af overtagelse af ansættelsesansvaret for de regionale elever.

Den øgede dimensionering vil utvivlsomt medføre øgede udgifter til kørsel, arbejdstøj, forsikringer og lignende. Der er forskellige praksis for indregning af disse udgifter i kommunerne, hvorfor dette ikke er indregnet i estimatet.

Der er ikke indregnet frafald. Frafald fra ordningen vil naturligvis medføre et mindre løntræk samtidig vil frafald blandt eleverne også medføre et ressourcespild for kommunerne.

Perspektiver

Af KL's budgetvejledninger til budget 2020 fremgår det af sektorskrivelse 6.2 vedrørende uddannelse, kompetenceudvikling og arbejdsmiljø, at kommunerne ikke kompenseres økonomisk for den øgede dimensionering, da det antages, at udgiften til en elev tilsvares af den arbejdsværdi som opnås.

De nordjyske kommuner har indtil nu indregnet elevernes arbejdsværdi forskelligt, og nogle steder er eleverne ikke en del af den ordinære normering. Hvis kommunerne fremover skal indregne eleverne med en arbejdsværdi på 100%, vil merudgiften skulle finansieres af kommunernes eksisterende budgetter og vil derfor formentlig medføre til besparelser i forhold til det faste uddannede personale. Den øgede dimensionering vil naturligvis afhjælpe rekrutteringsudfordringerne, men vil blot frigøre flere ressourcer til hjælperopgaver, da en SSH- og SSA-elever ikke må varetage SUL-opgaver. SSA-elever opnår således først deres autorisation, når de er færdiguddannede.

De nordjyske kommuner vurderer, at KL's udmelding betyder, at elevernes realiserbare arbejdsværdi må betragtes som værende 100% fra første praktikdag. Det vil i praksis betyde, at eleven fra første praktikdag, skal indgå som en del af normeringen på arbejdsstedet med egne selvstændige opgaver. De nordjyske kommuner udtrykker bekymring for KL's arbejdsværdisættelse og frygter, at det vil blive en udfordring at fastholde eleverne, når de skal indgå i driften som fuld arbejdskraft fra første dag. Kommunerne anser det således ikke for fagligt forsvarligt at sende elever ud til borgerne fra første praktikdag – både af hensyn til eleven, praktikstedet samt borgeren.

Eksempel: 16-årig SSA-elev skal indgå i driften som 100% arbejdskraft.

Eleven vil på den første dag i praktikken i Frit Valg skulle medbringe en cykel og vil få udleveret en køreliste. Eleven vil herefter blive sendt ud til borgerne på lige fod med en fastansat SSA'er med 10 års erfaring.

KL's udmelding vil desuden betyde, at der ikke er afsat tid til vejledning af eleven hvilket vil medføre, at eventuel vejledning skal ske, mens elev og vejleder udfører deres ordinære arbejdsopgaver. De nordjyske kommuner finder her, at KL's udmelding står i kontrast til KL's egne anbefalinger, som beskrevet i bl.a. *"Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren"*, hvori det påpeges, at:

"Kommunerne og uddannelsesstederne har en vigtig opgave i at vejlede og støtte eleverne og sikre, at de kommer sikkert igennem uddannelsesforløbet. Det kræver blandt andet en forstærket indsats i forhold til praktikvejledningen".

KL anbefaler således, at kommunerne skal tage hånd om eleverne og følge dem tæt samt lave individuelle vurderinger i forhold til, hvornår eleven er klar til nye opgaver med passende ansvar. Derudover anbefaler KL, at der bruges minimum 2 uger på introduktion af eleverne.

På baggrund af ovenstående anbefaler de nordjyske kommuner, at KL genovervejer elevernes realiserbare arbejdsværdi – både af hensyn til eleven, praktikstedet og borgeren.

Notatet er udarbejdet af en arbejdsgruppe bestående af følgende repræsentanter:

- Anja Høgh Sittrup, faglig leder, Morsø Kommune
- Anne Birk Frederiksen, konsulent, Aalborg Kommune
- Kirstine Rørmose Mathiesen, økonomikonsulent, Brønderslev Kommune

3.9

Økonomi ift. SOSU dimensioneringsaftale 2020-2021

Dimensioneringsaftale for 2020-2021 for social- og sundhedsuddannelserne – finansiering

Problem

Der er i flere KKR-kredse og blandt en del kommuner rejst en række bekymringer i forlængelse af den indgåede dimensioneringsaftale på sosu-området fra februar 2019 særligt i forhold til manglende finansiering til dels kommunernes stigende uddannelsesansvar på området og dels overdragelsen af arbejdsgiveransvaret for sosu'er fra regioner til kommuner. Kommunerne vil dog samlet set blive kompenseret herfor, jf. nedenfor.

En øget dimensionering kan sende et signal om, at arbejdskraften er påskønnet, og skabe plads til dem, der vil, men den giver langt fra nogen garanti for, at søgningen til uddannelsen vil stige. Herudover er det vigtigt at tage med i betragtning at optaget på uddannelserne p.t. er meget lavt, og at det er afgørende for kommunernes ældre- og sundhedssektor, at der uddannes flere for at undgå arbejdskraftmangel - også på kort sigt. Der er således tale om en "skal"-opgave for kommunerne at bidrage til øget uddannelsesomfang.

Dimensioneringsaftalen som led i rekrutteringsudfordringen

Dimensioneringen i forhold til sosu'er har først og fremmest en funktion i forhold til at sikre antallet af praktikpladser i forhold til arbejdsmarkedets behov.

Aftalen for perioden 2020-2021 med ca. 30 pct. flere sosu'er skal derfor ses i lyset af de massive rekrutteringsudfordringer på ældre- og sundhedsområdet nu og i fremtiden. Alene den demografiske udvikling med 87.000 flere 80+-årige frem mod 2025 tilsiger et stigende behov for særligt sosu-grupperne. Aftalen er dermed et nødvendigt skridt for at sikre arbejdskraftsbehovet på området også på kort sigt.

Samtidig har der været efterspørgsel fra kommunerne på løsninger, der kan bidrage til at imødegå rekrutteringsudfordringerne for særligt social- og sundhedspersonale og sygeplejersker i opfølgning på rekrutteringspuljen i OK18 til netop disse grupper. På den baggrund har der været stærk politisk opbakning til KL's handleplan "Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren", hvoraf aftalens elementer i forhold til øget dimensionering, mindsket frafald og fuldt arbejdsgiveransvar indgår som del i af de 38 konkrete initiativer.

Finansieringselementer i den nye aftale

Øget dimensionering i 2020-2021

Det har været et gentaget krav fra KL til staten om permanent finansiering til øget dimensionering og dermed stigende kommunalt uddannelsesansvar. Dette krav har været rejst i dimensioneringsforhandlingerne, som led i KL's handleplan samt i forhold til finanslovsforhandlingerne – også politisk.

Dato: 16. maj 2019

Sags ID: SAG-2018-03160
Dok. ID: 2753502

E-mail: MLHA@kl.dk
Direkte: 3370 3084

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 4

Med finansloven for 2019 blev, der som en del af rekrutteringsdagsordenen, afsat 30 mio. kr. årligt i 2020 og 2021. Pengene bliver fordelt over bloktilskuddet, og skal blandt andet understøtte kommunernes implementering af aftalen, herunder styrket praktikpladsvejledning, fokus på frafald mv. Finansieringen på de 30 mio. kr. er dermed ikke permanent, hvilket modsvarer, at aftalen alene er tidsbegrænset til 2 år og dermed skal genforhandles for 2022 og frem.

KL vil i dialogen med regeringen fortsat lægge vægt på, at der etableres en mere permanent og dækkende finansiering af området.

Det bemærkes, at der til rekrutteringsdagsordenen på sosu-området, på finanslov 2019, i alt er afsat ca. 150 mio. kr. i perioden 2019-2022. Ud over de 2*30 mio. kr. til kommunerne til understøttelse af uddannelsesopgaven prioriteres midlerne til flere praktikvejledere på sosu-skolerne, videreuddannelse til grupperne, kampagner mv. – og dermed i regi af andre aktører.

Arbejdsgiveransvar som fundament for erhvervsuddannelserne

Historisk set indtager staten det synspunkt, at eventuelle udgifter forbundet med øget dimensionering skal afholdes af arbejdsgiver, og at udgiftsforøgelserne modsvarer arbejdskraftsværdien og dermed en del af det samlede arbejdsgiveransvar. Det er et principielt synspunkt fra statens side, og der er ikke tradition for en direkte finansiering af øget dimensionering.

Det skal også ses i lyset af det traditionelle arbejdsgiveransvar i forhold til erhvervsuddannelserne generelt på det danske arbejdsmarked. Fx påtager et murer-, elektriker og et tømrerfirma på det private arbejdsmarked sig et naturligt uddannelsesansvar i praktikken og dermed oplæringen af eleven, der balancerer et arbejdskraftbehov. Og hvor der alt andet lige også ligger en reel arbejdsværdi i eleven for den enkelte arbejdsplads. Det er også en del af den danske uddannelsesmodel.

Overtagelse af arbejdsgiveransvaret for sosu-assistent-elever

Praktikpladsaftalen indeholder også en kommunal overtagelse af det fulde arbejdsgiveransvar for de regionale sosu-assistentelever fra 2020. Regionerne vil fortsat have uddannelsesansvaret for denne gruppe som i dag.

Som det fremgår af dimensioneringsaftalen skal denne opgaveflytning medføre en *udgiftsneutral* justering af statens bloktilskud til kommuner og regioner, der følger de gængse DUT-principper. Justeringen vil skulle indgå ved fastsættelsen af bloktilskuddene i forbindelse med økonomiaftalen for 2020.

Drøftelserne omkring de økonomiske konsekvenser af ændringen og de tekniske beregninger heraf pågår pt. mellem KL og Danske Regioner. I den forbindelse inddrager sekretariatet en række kommuner ift. beregninger af øgede udgifter, der ligger udover lønudgifter, herunder til administration mv.

Endelig er der en merudgift til det "elevløns gab" mellem kommuner og regioner, der er opstået som følge af, at sosu-elever siden OK18 – af hensyn til rekrutteringsmulighederne – har fået en markant højere elevløn i kommunerne. KL er opmærksom på dette forhold, og agter at inddrage det i forhandlingerne om OK21.

Dato: 16. maj 2019

Sags ID: SAG-2018-03160
Dok. ID: 2753502

E-mail: MLHA@kl.dk
Direkte: 3370 3084

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 4

Dato: 16. maj 2019

Sags ID: SAG-2018-03160
Dok. ID: 2753502

E-mail: MLHA@kl.dk
Direkte: 3370 3084

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 3 af 4

Dimensioneringen over tid

Dimensioneringen af sosu'er har henover tid været forankret gennem forskellige aftaler, og niveauet har været skiftende, jf. arbejdsmarkedsbehovet. Især var der en stor stigning i forbindelse med kvalitetsreformen i 2007. Denne stigning blev finansieret som led i den samlede aftale, uden at staten efterfølgende har trukket pengene tilbage i takt med, at niveauerne efterfølgende er faldet.

En stigning på knap 30 pct. i dimensioneringen i den nye aftale skal derfor ses i lyset af, at dimensioneringen på social- og sundhedsuddannelserne i perioden 2016-2019 har ligget meget lavere end dimensioneringen i de foregående år, jf. tabel 1 (bilag).

Samlet set skal aftalen og en øget dimensionering i 2020-2021 både ses i sammenhæng med de aktuelle og fremtidige rekrutteringsudfordringer, de senere års historisk lave niveau, samt at der i kommunerne over de seneste år har været et meget lavt og faldende elevsøgning, jf. figur 1 (bilag).

KKR-fordeling: nøgle og demografi

KL udarbejder en overordnet fordelingsnøgle til brug for fordelingen mellem de fem KKR. I forbindelse med fordelingen er nøglen opdateret i forhold til den eksisterende nøgle fra 2015, idet en fastlåst nøgle indebærer, at der ikke tages højde for de demografiske forskydninger og dermed forskydninger i arbejdskraftbehov, der sker mellem landsdelene over tid.

Den eksisterende nøgle fra 2015, vægter den historiske fordeling med 50 pct. og demografien med 50 pct. Nøglen skulle delvist tage højde for, at de demografiske forskelle allerede i 2015 afveg fra den historiske fordeling af optaget på uddannelserne. Denne nøgle er fastholdt for så vidt angår den eksisterende bestand, men dog således at den demografiske komponent er opdateret med seneste data. Tilvæksten på området er derimod fordelt udelukkende med den demografiske nøgle for at tage højde for de demografiske forskydninger og medvirke til et en bedre balance mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft og mellem udbuddet af uddannelser i hele landet.

Når den historiske fordeling indgår i den samlede fordeling af praktikpladser, betyder det i praksis at tilpasningen til demografiske forskydninger i praktikpladsfordelingen sker langsommere, idet de demografiske forskydninger kun får delvist gennemslag i fordelingen. Hvorvidt nøglen også skal anvendes på kommuneniveau er en beslutning som udelukkende ligger i de enkelte KKR, og det kan blandt andet være relevant at tage højde for de reelle behov i de enkelte kommuner, rekrutteringsmulighederne, og den historiske uddannelsesindsats, herunder i forhold til regionernes pladser.

Bilag: Tal og fakta på sosu-området

Dato: 16. maj 2019

Sags ID: SAG-2018-03160
Dok. ID: 2753502

E-mail: MLHA@kl.dk
Direkte: 3370 3084

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

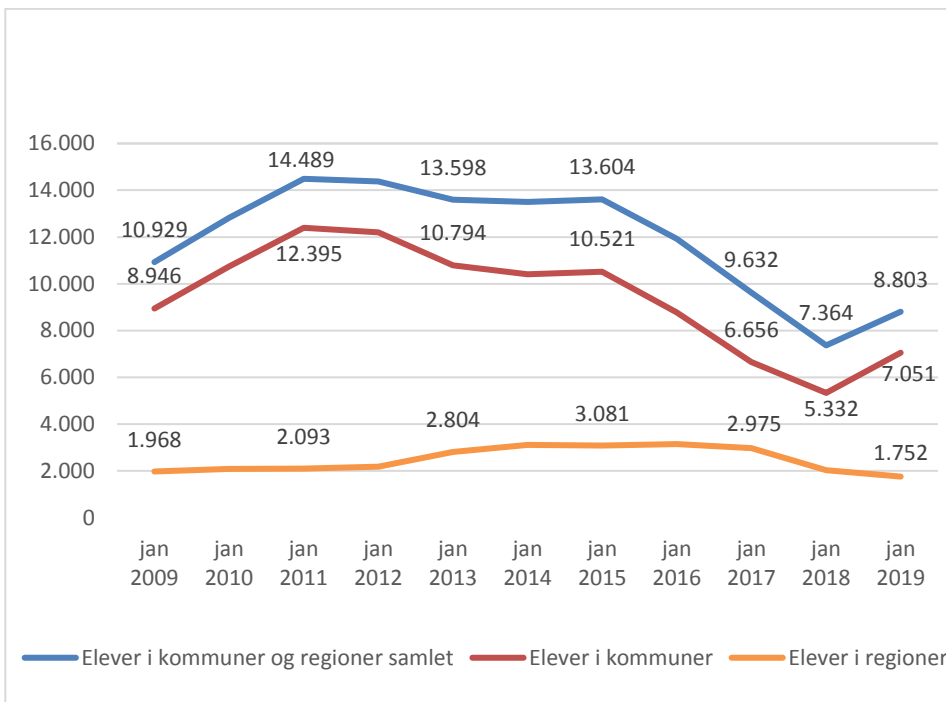
www.kl.dk
Side 4 af 4

Tabel 1: Dimensioneringsaftaler 2009-2022

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2020/2021
Social- og sundheds-hjælper	7.805	8.040	8.040	8.040	8.040	8.040	8.040	2.200	3.000
Social- og sundheds-assistent	3.850	3.965	3.965	3.965	3.965	3.965	3.965	5.000	6.000

Anm.: i tabellen er inkluderet de 300 pladser, som fordeles via KKR til kommuner der har behov for at supplere egen kvote. Det bemærkes, at uddannelserne blev reformeret fra 2016, således at der herefter er tale om to adskilte uddannelser, i stedet for at assistentuddannelsen byggede oven på en forudgående hjælperuddannelse.

Figur 1: Antal elever i kommuner og regioner, januar 2009 – januar 2019, bestandstal



Kilde: KRL

3.9

Økonomi ift. SOSU dimensioneringsaftale 2020-2021

Bemærkninger til KL-notat af 16. maj 2019 vedr. SOSU-dimensionering

Den 14. maj 2019 fik de nordjyske kommunale sundhedsdirektører tilsendt et notat udarbejdet af en mindre nordjysk kommunal arbejdsgruppe. Notatet belyste de problemstillinger, som SOSU-praktikpladsaftalen for 2020-2021, og finansieringen af denne, kan give for de nordjyske kommuner. Notatet fremhæver bl.a., at kommunerne ikke kompenseres økonomisk for det øgede antal praktikpladser, da det i aftalen forudsættes, at elevernes arbejdsværdi svarer til udgifterne til eleverne.

Efterfølgende har KL den 16. maj 2019 udsendt en orientering til de 98 borgmestre og kommunaldirektører vedrørende SOSU-dimensioneringen. KL's orientering samler op på nogle af de bekymringer, der er i forlængelse af aftalen og redegør for finansieringselementerne i aftalen.

Orienteringen fra KL adresserer en række af de bekymringer, som fremgik af notatet fra den nordjyske arbejdsgruppe, men der ses imidlertid behov for at knytte nedenstående bemærkninger til notatet fra KL.

Finansiering af øget dimensionering via elevernes arbejdsværdi

I praktikpladsaftalen for 2020-2021 kompenseres kommunerne ikke økonomisk for det øgede antal praktikpladser, da det i aftalen forudsættes, at elevernes arbejdsværdi svarer til udgifterne til eleverne. I notatet fra KL begrundes dette med, at staten historisk set indtager det synspunkt, "at eventuelle udgifter forbundet med øget dimensionering skal afholdes af arbejdsgiver, og at udgiftsforøgelserne modsvarer arbejdskraftsværdien og dermed en del af det samlede arbejdsgiveransvar". Dette synspunkt løser imidlertid ikke den kommunale bekymring om, at dette forudsætter at eleverne skal have selvstændige opgaver i et omfang som både af hensyn til elev, praktiksted og borger ikke kan anses som fagligt forsvarligt. Der vil skulle findes besparelser på det faste uddannede personale for at frigøre midler til at finansiere eleverne, og oplæringen af eleverne vil blive utilstrækkelig. En utilstrækkelig oplæring og en for tidlig/omfattende selvstændig opgaveløsning for eleverne kan også øge risikoen for frafald, hvilket står i modsætning til aftalens målsætning om at reducere frafaldet blandt eleverne.

Dimensioneringen og finansieringen i et historisk perspektiv

I KL's notat bemærkes, at dimensioneringen i perioden 2016-2019 har ligget lavt sammenlignet med dimensioneringen i de foregående år, uden at staten i perioden 2016-2019 har taget finansiering fra kommunerne. Med andre ord er stigningen i dimensioneringen i 2020-2021 blot en tilbagevenden til tidligere års niveau. Ses der imidlertid specifikt på Nordjylland har udviklingen ikke været helt tilsvarende. Fra 2015 til 2016 faldt antallet af praktikpladser for social- og sundhedshjælpere (SSH) eksempelvis på landsplan med 10 %, men i Nordjylland forblev antallet af praktikpladser uændret. Og for social- og sundhedsassistenter (SSA) steg antallet af praktikpladser fra 2015 til 2016 på landsplan med ca. 9 %, mens stigningen i Nordjylland lå på ca. 23 %. I aftalen for 2020-2021 stiger Nordjylland ligeledes kraftigere i antallet af praktikpladser end de øvrige regioner; på landsplan øges antallet af SSH-elever med ca. 36 %, mens det i Nordjylland er 39 %, og antallet af SSA-elever øges (inkl. overtagelse af arbejdsgiveransvar for regionale elever) med 80 % på landsplan, men med 89 % i Nordjylland.

Kort fortalt har Nordjylland dermed de foregående år ikke oplevet samme fald i antallet af praktikpladser, som de øvrige regioner (jf. KL's notat), og i 2020-2021 vil Nordjylland opleve en højere vækst i antallet af praktikpladser end de øvrige regioner. Dette er begrundet i demografiske forhold, som ligger til grund for antallet af praktikpladser i de enkelte regioner, men det er en væsentlig supplerende bemærkning til dimensioneringens udvikling som beskrevet i KL's notat.

Fremsendt på vegne af Sundhedsdirektørernes Forretningsudvalg

3.10

NordDanmarks EU-kontor – Reviderede vedtægter

**VEDTÆGTER
FOR
FORENINGEN NORDDANMARKS EU-KONTOR**

1.0. FORENINGENS NAVN OG HJEMSTED

- 1.1. Foreningens navn er NordDanmarks EU-Kontor.
- 1.2. Foreningens binavn er North Denmark EU Office.
- 1.3. Foreningens hjemsted er Nordjylland.

2.0. FORMÅL

- 2.1. Foreningens formål er at danne ramme for et fælles norddansk EU-kontor i Bruxelles og Nordjylland, som virker for at understøtte implementering af kommunale og regionale strategier inden for innovation, videntdeling og -opbygning, anvendelse af ny teknologi, etablering og udvikling af nye virksomheder, udvikling af menneskelige ressourcer, udvikling af regionale kompetencer og andre udviklingsaktiviteter i yderområderne.
- 2.2. Foreningen har ikke en politisk eller økonomisk dagsorden, og arbejder udelukkende på det operationelle niveau.
- 2.3. Foreningen skal være til gavn for en åben kreds af virksomheder og institutioner i regionen. Foreningen må ikke være i konkurrence med private virksomheder.

3.0. MEDLEMMER

- 3.1. Foreningens medlemmer er Region Nordjylland og de enkelte kommuner i Region Nordjylland, samt Aalborg Universitet og University College Nordjylland.
- 3.2. Grønlandske kommuner kan, under hensyntagen til Foreningens historiske virke, også søge om optagelse i foreningen.

4.0. INDSKUD

- 4.1. Foreningsmedlemmerne forpligter sig til årligt forlods at indbetale kontingent i henhold til pkt. 11. Kontingentet opkræves 1. januar for de medlemmer som betaler et fast beløb. For de medlemmer som betaler et kronebeløb pr. indbygger opkræves kontingentet når befolkningstallene fra Danmarks statistik forlægger.

5.0. HÆFTELSE

- 5.1. For de forpligtelser der påhviler foreningen, hæfter alene foreningens formue, jfr. dog punkt 6. Intet medlem har noget krav på foreningens formue.

6.0. Driftskredit

- 6.1. Foreningen har mulighed for at etablere en kassekredit på maksimalt kr. 2.000.000,00. Foreningen hæfter forud for medlemmerne for kreditten over for pengeinstituttet. Region Nordjylland hæfter for halvdelen af kreditten, kommunerne hæfter for den anden halvdel. Såfremt de kommunale medlemmers hæftelse måtte blive aktualiseret, hæfter de kommunale medlemmer indbyrdes i forhold til medlemmernes befolkningstal. Befolkningstallet defineres som det seneste officielle offentliggjorte befolkningstal på tidspunktet for hæftelsens aktualisering.

7.0. GENERALFORSAMLING

- 7.1. Generalforsamlingen udgøres af medlemmerne af Kontaktudvalget suppleret med foreningens øvrige medlemmer.
- 7.2. Generalforsamlingen skal have forelagt store og betydende dispositioner til godkendelse, eksempelvis beslutning om etablering af kontor/forretningssted andre steder end Bruxelles og Nordjylland.
- 7.3. Generalforsamlingen kan ved flertalsbeslutning anmode bestyrelsen om en redegørelse om forhold, der vedrører foreningen.
- 7.4. Ordinær generalforsamling holdes hvert år i forbindelse med et Kontaktudvalgsmøde i første kvartal, eller i andet kvartal, såfremt det ikke har været muligt at afholde i første kvartal.
- 7.5. Indkaldelse til generalforsamling skal ske med højst 4 ugers og mindst 2 ugers varsel. Indkaldelse – der foretages af bestyrelsen – skal ske på en efter bestyrelsens skøn forsvarlig måde til alle medlemmer af foreningen til den i medlemsdatabasen noterede adresse. Såfremt oplysningerne i medlemsdatabasen er mangelfulde, har bestyrelsen ingen pligt til at søge disse berigtiget eller indkalde på anden måde.
- 7.6. I indkaldelsen skal angives tid og sted for generalforsamlingen samt dagsorden, hvoraf det fremgår, hvilke anliggender der skal behandles på generalforsamlingen. Såfremt forslag til vedtægtsændringer skal behandles på generalforsamlingen, skal forslagets væsentligste indhold angives i indkaldelsen.
- 7.7. Dagsordenen for den ordinære generalforsamling skal omfatte:
1. Valg af dirigent.
 2. Bestyrelsens beretning om foreningens virksomhed i det forløbne år.
 3. Det reviderede regnskab forelægges til godkendelse. Budget og handlingsplan forelægges til orientering.
 4. Indkomne forslag.

5. Valg af revisor.
6. Eventuelt.

- 7.8. Forslag fra medlemmerne af foreningen til behandling på den ordinære generalforsamling optages på dagsordenen, såfremt forslaget er fremsat senest 14 dage før generalforsamlingens afholdelse.
- 7.9. Ekstraordinær generalforsamling kan indkaldes af bestyrelsen med 1 måneds varsel og skal afholdes efter en til bestyrelsen skriftlig fremsat begæring med angivelse af dagsorden fra mindst 4 medlemmer senest 4 uger efter, at en sådan begæring er modtaget.
- 7.10. De på generalforsamlingen behandlede anliggender afgøres ved simpelt flertal, medmindre vedtægterne foreskriver andet. I tilfælde af stemmelighed bortfalder forslaget.
- 7.11. Beslutning om ændring af vedtægterne eller opløsning af foreningen kan kun træffes med mindst 2/3 af de på generalforsamlingen repræsenterede stemmer.
- 7.12. Et referat af forhandlingerne på generalforsamlingen indføres i foreningens forhandlingsprotokol. Referatet skal underskrives af dirigenten.
- 7.13. Region Nordjylland vælger en formand for to år, der herefter erstattes af en formand valgt af kommunerne, der sidder som formand de næste to år eller omvendt. Således skifter formandsskabet efter hvert 2. år mellem en kandidat valgt af Region Nordjylland og en kandidat valgt af kommunerne.

Ligeledes vælger Region Nordjylland og kommunerne hver en næstformand for den periode, hvor formandsposten er besat af den anden part. Et medlem kan godt vælges til at fungere som formand eller næstformand i to år for herefter at indtage den anden post i bestyrelsen som formand eller næstformand i de følgende to år.

8.0. BESTYRELSEN

- 8.1. Foreningen ledes af en bestyrelse på 8 medlemmer, der vælges for 4 år ad gangen følgende kommunal- og regionalvalgsperioden. Valg til bestyrelsen sker således på 1. generalforsamling efter et kommunalvalg.
- 8.2. Bestyrelsen sammensættes på følgende måde:

1 repræsentant udpeget af Vækstforum
3 repræsentanter fra Business Region North Denmarks bestyrelse
2 repræsentant for medlemskommunerne. Udpeget af KKR
2 repræsentant for Region Nordjylland. Udpeget af Regionsrådet

Derudover tilknyttes 3 tilforordnede, som skal bidrage med faktuel faglige viden, og sammensættes på følgende måde:

1 repræsentant for Aalborg Universitet
1 repræsentant for Region Nordjyllands administration
1 repræsentant for kommunernes administration

De 3 tilforordnede har ikke stemmeret ved bestyrelsesmøderne

- 8.3. Bestyrelsesperioden følger kommunal- og regionalvalgsperioden. Den afgående bestyrelse fungerer til den nye er tiltrådt.
- 8.4. Bestyrelsen er ansvarlig for ansættelse af en direktør for foreningen, der således har det daglige ledelsesansvar for foreningen.
- 8.5. Direktøren referer til bestyrelsen via formanden.
- 8.6. Det tilstræbes, at bestyrelsen til enhver tid sammensættes således, at den bredt repræsenterer medlemskredsen af foreningen.
- 8.7. Bestyrelsen fastsætter selv sin forretningsorden og træffer de beslutninger, der er nødvendige for foreningens daglige drift, herunder eventuelt etablering af formandskab, udvalg mv. under bestyrelsen.
- 8.8. Der afholdes minimum 2 bestyrelsesmøder per år. Bestyrelsen mødes når formanden bestemmer det, eller når 2 af bestyrelsens medlemmer forlanger det. Bestyrelsesmøderne kan afholdes elektronisk.
- 8.9. Bestyrelsesformanden udsender dagsorden med indkaldelse til bestyrelsesmøde og sørger for, at der føres referat over bestyrelsens beslutninger.
- 8.10. Bestyrelsen modtager intet vederlag.
- 8.11. Foruden selve bestyrelsesmedlemmerne, er der tilknyttet 3 tilforordnede til bestyrelsen, der skal bidrage med faktuel faglig viden. De tilforordnede har møderet, men ikke stemmeret til bestyrelsesmøderne.

9.0. TEGNINGSREGEL

- 9.1. Foreningen tegnes af formanden og af foreningens direktør i forening eller af den samlede bestyrelse.

10.0. SAMARBEJDSRELATIONER

- 10.1. For at understøtte det regionale samarbejde og fælles fokus afholdes årligt møde med bestyrelsen i Business Region North Denmark med henblik på, at:
1. Bestyrelsen for Business Region North Denmark orienteres om foreningens økonomi, resultater og planer for det kommende år.
 2. Bestyrelsen for Business Region North Denmark har mulighed for at foreslå prioritering i foreningens fremadrettede indsats.
 3. Bestyrelsen for foreningen har ligeledes mulighed for at fremlægge forslag til konkrete indsatser og projekter over for bestyrelsen i Business Region North Denmark.

11.0. FINANSIERING

- 11.1. Finansiering sker via et årligt kontingent.
- 11.2. Kontingentets størrelse baseres på et kronebeløb pr. indbygger i medlemskommunerne og medlemsregionen. Aalborg Universitet og University College Nordjylland betaler et fast kontingent.
- 11.3. Det faste kontingent for Aalborg Universitet og University College Nordjylland kan alene ændres, såfremt Aalborg Universitet og University College Nordjylland er enig heri på den pågældende generalforsamling, hvor forslaget om ændring af kontingentet behandles
- 11.4. Kronebeløbet pr. indbygger fra medlemskommunerne og Regionen er fastsat i forbindelse med etableringen af Foreningen NordDanmarks EU-kontor og videreføres fra år til år. Kronebeløbet kan ændres på generalforsamlingen såfremt medlemskommunerne og/eller Region Nordjylland har fremsat forslag herom
- 11.5. Frist for indbetaling af kontingent til NordDanmarks EU-kontor er den 1. april.

12.0. REVISION

- 12.1. Foreningens regnskab følger kalenderåret.
- 12.2. Foreningens regnskab revideres af en statsautoriseret revisor. Revisor vælges på generalforsamlingen.
- 12.3. Alle beretninger fra revisionen skal forelægges på bestyrelsesmøderne.

13.0. UDTRÆDELSE

- 13.1. Udmeldelse kan ske skriftligt til bestyrelsesformanden pr. 1. september, hvormed medlemskabet ophører med udgangen af indeværende kalenderår. Ved udmeldelse efter 1. september ophører medlemskabet med udgangen af næste kalenderår.
- 13.2. Såfremt foreningen på tidspunktet for foreningsmedlemmets udtræden måtte have optaget lån, for hvilke foreningsmedlemmerne hæfter i forhold til særskilt aftale, er det udtrædende foreningsmedlem forpligtet til ved udtrædelsen at indfri sin forholdsmæssige andel heraf.
- 13.3. Det udtrædende foreningsmedlem får intet udbetalt af foreningen i forbindelse med udtrædelsen, hverken sin andel af foreningens kapital, af den likvide kapital eller af foreningens aktiver i øvrigt.

14.0. OPLØSNING

- 14.1. Foreningen kan opløses af generalforsamlingen efter godkendelse af 2/3 af de på generalforsamlingen repræsenterede stemmer.
- 14.2. Foreningens eventuelle nettoformue skal i tilfælde af opløsning tilbagegå til medlemmerne i overensstemmelse med de principper, der gælder for betaling af kontingent.

3.10

NordDanmarks EU-kontor – Reviderede vedtægter

UDKAST

VEDTÆGTER

FOR

FORENINGEN NORDDANMARKS EU-KONTOR

1. FORENINGENS NAVN OG HJEMSTED

- 1.1. Foreningens navn er NordDanmarks EU-Kontor.
- 1.2. Foreningens binavn er North Denmark EU Office.
- 1.3. Foreningens hjemsted er Nordjylland.

2. FORMÅL

- 2.1. Foreningens formål er at danne ramme for et fælles norddansk EU-kontor i Bruxelles og Nordjylland, som understøtter medlemmernes arbejde med FN's verdensmål, offentlig innovation, kompetenceudvikling og udvikling af den offentlige service samt vækst og beskæftigelse i nordjyske virksomheder. Kontorets hovedopgave er at forbedre nordjyske aktørers viden om EU's programmer og støtteordninger, at understøtte nordjyske aktører i at tiltrække EU-finansiering og at medvirke til internationalisering af Nordjylland.
- 2.2. Foreningen har ikke en politisk eller økonomisk dagsorden, og arbejder udelukkende på det operationelle niveau.
- 2.3. Foreningen skal være til gavn for en åben kreds af virksomheder og institutioner i regionen. Foreningen må ikke være i konkurrence med private virksomheder.

3. MEDLEMMER

- 3.1. Foreningens medlemmer er Region Nordjylland og de enkelte kommuner i Region Nordjylland, den grønlandske kommune Sermersooq samt Aalborg Universitet og University College Nordjylland.
- 3.2. Øvrige grønlandske kommuner kan, under hensyntagen til Foreningens historiske virke, også søge om optagelse i foreningen. Beslutningen om optagelse sker via forelæggelse på generalforsamlingen eller hvem denne måtte have tildelt kompetencen.

4. HÆFTELSE

- 4.1. For de forpligtelser der påhviler foreningen, hæfter alene foreningens formue, jfr. dog punkt 5. Intet medlem har noget krav på foreningens formue.

5. DRIFTSKREDIT

- 5.1. Foreningen har mulighed for at etablere en kassekredit på maksimalt kr. 2.000.000,00. Foreningen hæfter forud for medlemmerne for kreditten over for pengeinstituttet. Region Nordjylland hæfter for halvdelen af kreditten, kommunerne hæfter for den anden halvdel. Såfremt de kommunale medlemmers hæftelse måtte blive aktualiseret, hæfter de kommunale medlemmer indbyrdes i forhold til medlemmernes befolkningstal. Befolkningstallet defineres ved indbyggertallet det forudgående år opgjort med baggrund i befolkningstallene fra Danmarks Statistik.

6. GENERALFORSAMLING

- 6.1. Generalforsamlingen afholdes i Region Nordjylland
- 6.2. Den ordinære generalforsamling skal afholdes hvert år inden den 1. juni. Bestyrelsen, eller hvem denne måtte have bemyndiget hertil, indkalder til generalforsamlingen.
- 6.3. Mødeberettiget til Generalforsamlingen er: Kontaktudvalget, den siddende bestyrelse herunder en repræsentant for de grønlandske kommuner, en repræsentant for UCN og en repræsentant AAU. Derudover deltager eventuelt indstillede personer iht. pkt. 7 ligeledes på generalforsamlingen
- 6.4. Region Nordjylland har 4 stemmer på generalforsamlingen. Hver kommune har 1 stemme på generalforsamlingen, UCN og Aalborg universitet har ligeledes 1 stemme hver på generalforsamlingen.
- 6.5. De på generalforsamlingen behandlede anliggender afgøres ved simpelt flertal, medmindre vedtægterne foreskriver andet. I tilfælde af stemmelighed bortfalder forslaget.
- 6.6. Generalforsamlingen skal have forelagt store og betydende dispositioner til godkendelse, eksempelvis beslutning om etablering af kontor/forretningssted andre steder end i Bruxelles og Nordjylland
- 6.7. Indkaldelse til generalforsamling skal ske skriftligt med højst 8 ugers og mindst 4 ugers varsel. Indkaldelsen kan ske via e-mail.
- 6.8. I indkaldelsen skal angives tid og sted for generalforsamlingen samt dagsorden, hvoraf det fremgår, hvilke anliggender der skal behandles på generalforsamlingen.
- 6.9. Dagsordenen for den ordinære generalforsamling skal som minimum omfatte:
1. Valg af dirigent.
 2. Bestyrelsens beretning om foreningens virksomhed i det forløbne år.
 3. Det reviderede regnskab forelægges til godkendelse.
 4. Budget og handlingsplan forelægges til orientering.
 5. Godkendelse af bestyrelse iht. vedtægternes pkt. 7
 6. Indkomne forslag.
 7. Valg af revisor.
 8. Eventuelt.
- 6.10. Forslag fra medlemmerne til behandling på den ordinære generalforsamling optages på dagsordenen, såfremt forslaget er modtaget senest 2 uger før generalforsamlingens afholdelse.

- 6.11. Ekstraordinær generalforsamling kan indkaldes af bestyrelsen med 4 ugers varsel. Derudover skal der indkaldes til ekstraordinær generalforsamling hvis mindst 3 medlemmer skriftligt anmoder om det. I givet fald skal ekstraordinær generalforsamling afholdes senest 8 uger efter, at anmodningen er modtaget.
- 6.12. Beslutning om ændring af vedtægterne eller opløsning af foreningen kan kun træffes med tilslutning fra mindst 2/3 af alle Foreningens medlemmer og ikke blot de på generalforsamlingen fremmødte.
- 6.13. Generalforsamlingen ledes af en dirigent, der vælges af generalforsamlingen. Dirigenten påser, at generalforsamlingen er rettelig indkaldt, at den afholdes på en forsvarlig og hensigtsmæssig måde. Dirigenten afgør alle spørgsmål vedrørende sagernes behandlingsmåde, stemmeafgivning og dens resultater.
- 6.14. Et referat af forhandlingerne på generalforsamlingen indføres i foreningens forhandlingsprotokol. Referatet skal godkendes af dirigenten inden det udsendes til foreningens medlemmer.

7. BESTYRELSEN

- 7.1. Foreningen ledes af en bestyrelse på 9 medlemmer, der vælges for 4 år ad gangen følgende kommunal- og regionalvalgperioden. Valg til bestyrelsen sker således på 1. generalforsamling efter et kommunal- og regionsrådsvalg.
- 7.2. Bestyrelsens medlemmer vælges af generalforsamlingen, der er forpligtet til at følge nedenstående indstillinger:
- 3 repræsentanter for de nordjyske medlemskommuner. Indstilling sker fra KKR.
 - 2 repræsentanter for Region Nordjylland. Indstilling sker fra Region Nordjylland.
 - 1 repræsentant for de grønlandske medlemskommuner. Indstilling sker fra de grønlandske medlemskommuner og dette i form af en samlet indstilling.
 - 1 repræsentant fra Aalborg Universitet. Indstilling sker fra Aalborg Universitet.
 - 1 repræsentant fra University College Nordjylland. Indstilling sker fra University College Nordjylland.
 - 1 repræsentant fra erhvervslivet. Indstilling sker fra Erhvervshus Nordjyllands bestyrelse.
- 7.3. Generalforsamlingen vælger blandt de indstillede en bestyrelsesformand og en næstformand. Disse roller løber for de første 2 år af den 4-årige valgperiode, jf. pkt. 7.1. Efter udløb af denne periode skifter de udpegede plads således, at næstformanden bliver bestyrelsesformand og bestyrelsesformanden bliver næstformand i de 2 resterende år af den 4-årige valgperiode, jf. pkt. 7.1.

7.4. Valg iht. pkt. 7.3 sker efter følgende indstillinger, hvilke generalforsamlingen er forpligtet til at følge:

- Region Nordjylland indstiller én person. Denne varetager posten som bestyrelsesformand i de første 2 år af den 4-årige valgperiode, jf. pkt. 7.3
- De nordjyske kommuner indstiller samlet én person. Denne varetager posten som næstformand i de første 2 år af den 4-årige valgperiode, jf. pkt. 7.3

Generalforsamlingen kan beslutte, at posterne fordeles "omvendt", således at den af Region Nordjylland indstillede person i stedet varetager posten som næstformand i de første 2 år af valgperioden og derefter posten som bestyrelsesformand de sidste 2 år af valgperioden. Det modsatte vil naturligvis gøre sig gældende for den af kommunerne indstillede person.

7.5. Indstillinger iht. pkt. 7.2 skal være den siddende bestyrelse i hænde senest 1 uge før den generalforsamling, hvor der er valg til bestyrelsen, jf. pkt. 7.1. I modsat fald er generalforsamlingen fri til at vælge de pågældende medlemmer til bestyrelsen.

7.6. Bestyrelsen er som led i sit virke fri til at vælge én eller flere tilforordnede, som deltager i bestyrelsesmøder med henblik på at bidrage med faglig viden. De tilforordnede har ikke stemmeret på bestyrelsesmøderne.

7.7. Bestyrelsen er ansvarlig for ansættelse af en direktør for foreningen, der således har det daglige ledelsesansvar for foreningen.

7.8. Direktøren refererer til bestyrelsen via formanden.

7.9. Bestyrelsen fastsætter selv sin forretningsorden og træffer de beslutninger, der er nødvendige for foreningens daglige drift, herunder eventuelt etablering af udvalg under bestyrelsen.

7.10. Beslutninger i bestyrelsen foretages med simpelt flertal og ved stemmelighed er formandens stemme afgørende. Bestyrelsen er beslutningsdygtig når minimum 5 bestyrelsesmedlemmer er fremmødt.

7.11. Der afholdes minimum 2 bestyrelsesmøder per år. Bestyrelsen mødes når formanden bestemmer det, eller når 2 af bestyrelsens medlemmer anmoder om det. Bestyrelsesmøderne kan afholdes elektronisk.

7.12. Bestyrelsesformanden foranlediger at der udsendes en dagsorden med indkaldelse til bestyrelsesmøde og sørger for, at der føres referat over bestyrelsens beslutninger.

7.13. Bestyrelsen modtager intet vederlag.

8. TEGNINGSREGEL

- 8.1. Foreningen tegnes af formanden og af foreningens direktør i forening. Hvad angår foreningens køb/salg af ejendom og ved foreningens indgåelse/opsigelse/ændring af lejekontrakter og vilkår heri tegnes foreningen af den samlede bestyrelse

9. FINANSIERING OG KONTINGENT

- 9.1. Basisfinansieringen sker via et årligt kontingent.
- 9.2. Kontingentets størrelse baseres på et kronebeløb pr. indbygger i medlemskommunerne og medlemsregionen og dette baseret på indbyggertallet det forudgående år opgjort med baggrund i befolkningstallene fra Danmarks Statistik pr. 1. oktober.
- 9.3. Kronebeløbet for de pågældende kommuner eller Region Nordjylland kan ændres på generalforsamlingen med virkning for det efterfølgende år såfremt medlemskommunerne og/eller Region Nordjylland har fremsat forslag herom.
- 9.4. De Nordjyske medlemskommuners kontingent formidles til EU-kontoret via kommunernes betaling til Business Region North Denmark.
- 9.5. Aalborg Universitet og University College Nordjylland betaler et fast kontingent.
- 9.6. Det faste kontingent for Aalborg Universitet og University College Nordjylland kan alene ændres, såfremt Aalborg Universitet og University College Nordjylland er enig heri på den pågældende generalforsamling, hvor forslaget om ændring af kontingentet behandles.
- 9.7. Frist for indbetaling af kontingent til Foreningen er ultimo januar det pågældende år.

10. REVISION

- 10.1. Foreningens regnskab følger kalenderåret.
- 10.2. Foreningens regnskab revideres af en statsautoriseret revisor. Revisor vælges på generalforsamlingen.
- 10.3. Alle beretninger fra revisionen skal forelægges på bestyrelsesmøderne.

11. UDTRÆDELSE

- 11.1. Udmeldelse kan ske skriftligt til bestyrelsesformanden pr. 1. juni, hvormed medlemskabet ophører med udgangen af indeværende kalenderår. Ved udmeldelse efter 1. juni ophører medlemskabet med udgangen af næste kalenderår.

11.2. Såfremt foreningen på tidspunktet for foreningsmedlemmets udtræden måtte have optaget lån, for hvilke foreningsmedlemmerne hæfter i forhold til særskilt aftale, er det udtrædende foreningsmedlem forpligtet til ved udtrædelsen at indfri sin forholdsmæssige andel heraf, herunder også sin forholdsmæssige andel af en eventuelt optaget driftskredit efter pkt. 5

11.3. Det udtrædende foreningsmedlem får intet udbetalt af foreningen i forbindelse med udtrædelsen, hverken sin andel af foreningens kapital, af den likvide kapital eller af foreningens aktiver i øvrigt.

12. OPLØSNING

12.1. Beslutning om opløsning af foreningen kan kun træffes med tilslutning fra mindst 2/3 af alle Foreningens medlemmer og ikke blot de på generalforsamlingen fremmødte.

12.2. Foreningens eventuelle nettoformue og/eller nettoforpligtelser går i tilfælde af opløsning tilbage til medlemmerne i overensstemmelse med de principper, der gælder for betaling af kontingent.

13. IKRAFTTRÆDELSE

13.1. Vedtægterne træder i kraft med virkning fra vedtagelsen på generalforsamlingen i 2020

13.2. Bestemmelserne i § 7.1, 7.2, 7.3, 7.4 og 7.5 om bestyrelsens udpegning og sammensætning træder først i kraft efter den første generalforsamling efter kommunal og regionsrådsvalget i 2021.

4.1

Udpegning til Steno Diabetes Center Nordjyllands bestyrelse



4. juni 2019

Udpegning af repræsentant for de nordjyske kommuner til bestyrelsen i SDCN

Baggrund

Den 1. januar 2018 blev Steno Diabetes Center Nordjylland (SDCN) officielt etableret som en del af Aalborg Universitetshospital.

I 2017 vedtog Regionsrådet for Region Nordjylland og Novo Nordisk Fondens bestyrelse en fælles vision og en drejebog for etablering af SDCN for at styrke og løfte kvaliteten i diabetesindsatsen.

SDCN er sat i verden for at bremse tilvæksten af nye tilfælde af diabetes i Region Nordjylland og forebygge og minimere udviklingen af senkomplikationer hos personer, som allerede har diabetes.

Fra 2018 og indtil en ny bygning til Steno Diabetes Center Nordjylland tages i brug i 2022 vil centret være i drift i lokaler på Aalborg Universitetshospital. Det forventes, at ca. 5000-5500 patienter årligt vil modtage behandling på SDCN, men det er ambitionen, at alle regionens ca. 35.000 personer med diabetes vil mærke et løft i kvaliteten af behandlingen af diabetes.

SDCN er en del af et nationalt netværk af Steno Diabetes Centre i alle fem regioner. Alle centrene er oprettet med bevillinger fra Novo Nordisk Fonden med det overordnede formål at sikre, at Danmark opbygger verdens bedste tilbud om forebyggelse og behandling af diabetes, samt at dansk diabetesbehandling og -forskning forbliver internationalt førende.

Vision for Steno Diabetes Center Nordjylland

- SDCN skal øge livskvalitet og livslængde for borgere med diabetes.
- SDCN skal skabe en sammenhængende diabetesbehandling tæt på borgeren.
- SDCN skal bremse tilvæksten af nye diabetestilfælde.

Målsætninger

Følgende fem overordnede målsætninger konkretiserer SDCN's vision for diabetesindsatsen i Region Nordjylland:

- Patientcentreret og evidensbaseret behandling og forebyggelse af komplikationer af diabetes på højeste faglige niveau.
- Klinisk og tværfaglig forskning på internationalt niveau til gavn for alle borgere med diabetes.
- Borgere med diabetes er optimalt rustet til at håndtere egen sygdom og forebygge komplikationer.
- Tværsektorielt samarbejde om forebyggelse, tidlig opsporing og behandling af diabetes.
- Udvikling, afprøvning, dokumentation og udbredelse af digital sundhed på diabetesområdet.

Bestyrelse

SDCN er etableret med en daglig ledelse og en bestyrelse. SDCN's bestyrelse består af seks medlemmer:

Koncerndirektør, Region Nordjylland (formand).

Medlem udpeget af Novo Nordisk Fonden.

Hospitalsdirektør, Aalborg Universitetshospital.

Dekan for Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet.

Forskningschef ved Aalborg Universitetshospital og leder af Klinisk Institut, Aalborg Universitet.

Lægefaglig direktør, Regionshospital Nordjylland.

Derudover deltager Centerdirektøren for SDCN ligeledes i alle bestyrelsesmøder.

Bestyrelsesmedlemmerne skal gennem deres respektive kompetencer kunne bidrage til SDCN's udvikling. Bestyrelsens medlemmer modtager ikke honorar.

Bestyrelsen sekretariatsbetjenes af SDCN's sekretariat.

Bestyrelsesmøder og procedure

Ordinære bestyrelsesmøder afholdes fire gange årligt. De forventede dagsordenspunkter for ordinære møder omfatter godkendelse af strategier, årsrapporter og handleplaner, centerdirektørens beretning, gennemgang af aktiviteterne inden for SDCN's kerneområder mv. Bestyrelsen træffer beslutninger med simpelt flertal og er beslutningsdygtig, når mindst fire medlemmer er til stede. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende. Det tilstræbes, at bestyrelsens beslutninger træffes i enighed.

Ekstraordinære bestyrelsesmøder indkaldes med et varsel på mindst én uge, og formalia følger i øvrigt de ordinære bestyrelsesmøders.

I tillæg til de faste dagsordenspunkter for de ordinære bestyrelsesmøder vil bestyrelsen kunne sætte andre punkter på agendaen i det omfang, de skønner, der er behov for det. Dette gælder blandt andet rådgivning om samarbejdsaftaler, udvikling og konkretisering af strategier inden for rammerne af drejebogen, nedsættelse af midlertidige udvalg mv.

Udpegning af kommunal repræsentant til bestyrelsen

Bestyrelsen for SDCN ønsker at udpege en kommunal repræsentant til bestyrelsen. Ønsket er begrundet i, at SDCN har mange berøringsflader med det primære sundhedsvæsen, herunder den kommunale del. I særdeleshed er et af hovedområderne i SDCN Tværsektorielt samarbejde, som har en overordnet opgave med, indenfor alle SDCN's områder, at koordinere samarbejdet på tværs af sektorer.

I "En styrket diabetesindsats i Region Nordjylland", som udgør drejebogen for etablering af Steno Diabetes Center Nordjylland, er formuleret følgende målsætninger for SDCN's tværsektorielle samarbejde:

Det tværsektorielle samarbejde vil bidrage til at indfri følgende målsætninger.

Overordnede målsætninger:

- Tværsektorielt samarbejde med fokus på forebyggelse, tidlig opsporing og behandling af diabetes.
- Borgere med diabetes er optimalt rustede til at håndtere egen sygdom.

Operationelle målsætninger:

- SDCN understøtter det gensidige kendskab, dialogen og kompetenceudviklingen på tværs af sektorerne på diabetesområdet.
- Styrket samarbejde om diabetesindsatsen mellem SDCN, Regionshospital Nordjylland, almen praksis og kommuner.
- Patienter og pårørende oplever en sammenhængende indsats på diabetesområdet.
- SDCN arbejder aktivt for at reducere risikofaktorerne for diabetes i befolkningen/blandt udvalgte målgrupper.

Det skal i øvrigt bemærkes, at landets øvrige Steno diabetes-centre også har kommunal repræsentation i deres bestyrelser, hvorfor SDCN ligeledes ønsker de nordjyske kommuner inddraget i et tilsvarende samarbejde på bestyrelsesniveau som i de øvrige regioner.

Der anmodes således om udpegning af en kommunal repræsentant til SDCN's bestyrelse med tiltrædelse snarest muligt. Den kommunale repræsentant ønskes udpeget på direktørniveau.

Det bemærkes, at på baggrund af tilbagemelding om udpegning af kommunal repræsentant vil udpegningen skulle godkendes i Henholdsvis Regionsrådet og Novo Nordisk Fondens bestyrelse forinden udpegningen kan effektueres.