

REFERAT Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget d. 25-09-2024

Mødedato Onsdag d. 25. september 2024 kl. 08:00

Mødested Ikast Rådhus - lokale 201

Mødedeltagere Birthe Sørensen, Helle Mathiasen, Mustafa Arslan, Kirsten York
Helms, Bruno Ostenfeldt Jensen

Indholdsfortegnelse

Budgetlægning på arbejdsmarkedsområdet i relation til KL's skøn.....	3
Drøftelse af hjemløseindsats.....	5
Fastholdelses- og Rekrutteringsstrategi Socialafdelingen.....	8
Status Struktur- og Udviklingsplanen Socialafdelingen.....	10
Udvikling i førtidspensioner juni 2024.....	15
Lokal erhvervsvenlighed 2024.....	20
Udvikling i A-dagpenge juli 2024.....	26
Overblikdata over ydelsesmodtagere juli 2024.....	29
Åbne meddelelser.....	31
Lukket: Lukkede meddelelser.....	33

Punkt 1: Budgetlægning på arbejdsmarkedsområdet i relation til KL's skøn

00.22.04-G01-9-24

Beslutning

Taget til efterretning. Udvalget ønsker at få et overblik over de seneste 3 års udvikling.

Behandlingsforløb

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 25. september 2024

Tidligere udvalgsbeslutninger

Indstilling

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- orienteringen om opmærksomheder ved budgetlægning på arbejdsmarkedsområdet i relation til KL's skøn tages til efterretning.

Sagsfremstilling

I vedhæftede fremgår det forventede regnskab 2024 (opgjort pr. 31-07-2024) sammenlignet med KL's nyeste skøn år 2024 (midtvejsvurderingen).

Det forventes fortsat at Arbejdsmarkedsafdelingen ligger samlet set kr. -10,4 mio. lavere end KL's nyeste skøn.

KL's nyeste skøn er samlet set øget med kr. 15,4 mio., mens Arbejdsmarkedsområdets forventning pr. 31-07-2024 samlet set er øget med kr. 15,7 mio. Dvs. i den samlede udvikling, ligner vi meget KL's.

Samlet set har forskellen til KL's skøn, derfor ikke ændret sig væsentligt siden budgetlægningen, men som det fremgår, er der rigtig mange forskydninger i de enkelte målgrupper i forhold til den viden afdelingen havde til rådighed i forbindelse med budgetlægningen.

Sammenligning af KL's og Ikast-Brande kommune's skøn for forbruget år 2024 vedrørende politikområde 05 -

Nettobeløb i 1.000 kr.

Område	Budget 2024			Midvejsvurdering 2024		
	KL's skøn	IBK's skøn	Afvigelse mellem KL og IBK	KL's skøn	IBK's skøn*	Afvigelse mellem KL og IBK
Kontant- og uddannelseshjælp	61.648	54.961	-6.687	57.474	50.195	-7.279
Arbejdsløshedsdagpenge	56.020	55.722	-298	66.558	70.049	3.491
Revalidering	521	493	-28	834	426	-408
Ledighedsydelse	19.110	15.847	-3.263	19.830	17.411	-2.419
Førtidspension	232.868	220.979	-11.889	234.605	236.950	2.345
Seniorpension	45.861	50.812	4.951	43.616	43.301	-315
Ressourceforløb	19.835	15.122	-4.713	17.429	14.864	-2.565
Jobafklaringsforløb	35.130	36.885	1.755	35.882	36.051	169
Driftsudgifter til aktivering mv.	23.878	22.971	-907	24.730	26.007	1.278
Personlig assistance	1.659	1.926	267	2.150	2.065	-85
Løntilskud	1.534	2.182	648	1.190	629	-561
Integration	-203	7.898	8.101	2.654	728	-1.926
Budgetgaranti i alt	497.861	485.798	-12.063	506.951	498.676	-8.275
Sygedagpenge	77.038	75.931	-1.107	79.822	73.916	-5.906
Fleksjob	105.389	103.215	-2.174	104.101	109.356	5.255
Personlige tillæg	4.724	4.596	-128	4.405	4.696	291
Boligstøtte	31.737	30.601	-1.136	32.841	32.230	-611
Seniorjob	991	566	-425	684	632	-52
FGU (kun skoleydelse ikke driftsudgifter)	3.361	2.726	-635	3.173	1.580	-1.593
Residual	21.655	28.633	6.978	26.207	26.685	478
Øvrige områder i alt	244.894	246.268	1.374	251.234	249.095	-2.139
Sammentælling	742.756	732.066	-10.690	758.185	747.771	-10.414

Budgetmæssige konsekvenser

Ingen

Punkt 2: Drøftelse af hjemløseindsats

85.02.00-A00-29-20

Beslutning

Dot 1: Drøftet.

Dot 2: Administrationen arbejder videre med at undersøge mulighederne

Behandlingsforløb

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 25. september 2024

Tidligere udvalgsbeslutninger

Indstilling

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- hjemløseindsatsen drøftes.
- administrationen arbejder videre med at undersøge, hvilke muligheder socialområdet evt. har for at understøtte at flere borgere kommer i en permanent bolig hurtigere.

Sagsfremstilling

Der gives status for kommunens hjemløseindsats. Sagen lægger op til en politisk drøftelse af den fremadrettede indsats på området, i lyset af den aktuelle situation.

Centerleder for Center for Rusmiddelbehandling deltager under punktet.

Nuværende situation:

Kommunens hjemløseindsats har oplevet markante fremskridt de seneste år. Ifølge VIVE's rapport fra 2022 har Ikast-Brande Kommune i perioden 2019-2022 opnået et fald på 21,9 % i antallet af hjemløse borgere, hvilket vidner om en effektiv indsats. I den netop udgivne rapport for 2024, fremgår det at Ikast-Brande har fastholdt de gode resultater og kun er steget med 1 borger, så der i alt nu er 26 borgere i registreret hjemløshed. Disse borgere er alle i aktive indsatser, og der er således tale om en begrænset og midlertidig udfordring. Center for Rusmiddelbehandling har formået at finde boliger til borgere, som er omfattet af Housing First indsatsen, og arbejder derudover kontinuerligt at koordinere indsatserne for borgerne til andre afdelinger, hvis de har behov for indsatser andre steder, eller støtter dem med SKP (støtte kontaktperson) og rusmiddelbehandling.

Derudover er der et positivt samarbejde mellem kommunens afdelinger og boligselskaberne, som har vist vilje til at tage imod borgergruppen indenfor målgruppen under forudsætning af, at borgerne modtager støtte i en toårig periode. Ligeledes er der et formaliseret samarbejde med LIONS om etableringskasser med fx. sengelinned, service og håndklæder.

Det vurderes, at kommunen i dag lykkes med at hjælpe de 26 borgere, der er i målgruppen.

Udfordringer:

På trods af de positive resultater, er der fortsat nogle udfordringer, der hæmmer indsatsen:

- Lovgivningen om indskudslån begrænser mulighederne for etablering i egen bolig. Dette uddybes nedenfor og på mødet. Profugo-indsatsen og den nu varige Housing-First tilgang i hjemløseindsatserne har dog gjort, at flere borgere lever op til kriterierne, idet der er en stabil og intensiv indsats rundt om borgeren i længere tid.
- Boligpræferencer hos borgerne i målgruppen kan gøre det svært at finde en passende bolig. Mens der er tilgængelige billige boliger flere steder, har nogle af borgerne præferencer for at bo i bestemte områder. Dette kan gøre det svært at få et match mellem bolig og borger, med de betingelser der følger med boligindskudslånet.
- Der er tale om meget forskellige problemstillinger fra borger til borger, og ofte er der tale om mange sideløbende sociale udfordringer, som kræver individuelle løsninger.
- Der kan være ventetid på boliger, på sagsbehandling af indskudslån, og på f.eks. psykiatrisk behandling. Dette kan betyde kortvarige ophold på forsorghjem i perioder, selvom borgeren er i en aktiv indsats i CFR. Udslusningsboliger er en naturlig overvejelse i den sammenhæng, men det går mod den evidens, der er på området. Det eneste, der ser ud til at virke, er hvis hjemløse kommer direkte i egen bolig og ikke i midlertidige foranstaltninger. Erfaringer viser også, at udslusningsboliger ikke er en optimal løsning, da borgerne ofte mister incitamentet til at flytte videre til en permanent bolig. Dette kan resultere i, at borgerne vender tilbage til forsorghjemmene efter endt indsats, hvilket både er u hensigtsmæssigt og omkostningsfuldt for kommunen. Derfor er afdelingen optaget af at fortsætte det eksisterende gode samarbejde med boligforeningerne. Dette kan betyde lidt længere ventetider på en bolig, men vil til gengæld, jævnfør forskningen, være en mere langtidsholdbar løsning.

Uddybende om indskudslån:

Boligindskudslån kan bevilliges til indflytning i:

- Almennyttig bolig, opført efter 01.04.64
- Indtægtsgrænse (277.956 kr./år 2024 niveau)
- Evt. tidligere boliglån er afviklet
- Formueregel - Kan borger selv afholde udgiften?
 - Lejen til boligen må ikke overstige halvdelen af indkomsten
 - Lejemålet skal være bæredygtigt såvel økonomisk, samt i forhold til borgerens evne til at bo i og vedligeholde lejemålet

Såfremt borger ikke opfylder ovenstående, kan der subsidiært bevilliges lån til depositum og indskud efter Lov om aktiv Socialpolitik.

Det anbefales ikke at udvide serviceniveauet for ovenstående boliglån til hjemløse, da det vil være i strid med kommunalfuldmagten at udvide serviceniveauet for én målgruppe. Såfremt serviceniveauet udvides, vil det skulle gælde for alle borgere i kommunen, det vil blive kostbart og de nuværende regler opleves at tilgodese langt størstedelen af borgernes behov. Med den sociale indsats i Profugo, har det været muligt at bevillige flere boligindskudslån, da kravet om bæredygtighed i forhold til borgernes evne til at bo i lejemålet er væsentligt forbedret og er blevet realistisk for flere. Det anbefales, at der ses på alternative løsninger til finansiering af indskud og depositum for den restgruppe, der ikke kan omfattes af reglerne for de alm. boligindskudslån. Dette da der er gode økonomiske perspektiver i at tilbyde målgruppen en bolig i Ikast-Brande kommune, i stedet for ophold på forsorghjem.

Anbefaling:

På baggrund af ovenstående anbefaler administrationen overordnet, at det nuværende arbejde med Housing First-metoden bør fortsættes og afprøves yderligere, inden nye tiltag igangsættes. Housing First har allerede vist sig at være en effektiv tilgang, som har bidraget til fald i antallet af hjemløse. Dermed anbefales det, at der ikke etableres f.eks. udslusningsboliger eller etableres øvrige boligområder målrettet hjemløse.

For at imødekomme de identificerede udfordringer kan det dog overvejes:

- At der igangsættes et projekt med et begrænset antal borgere, hvor man via puljemidler i Socialafdelingen organiserer og finansierer boligindflytning for borgerne. Formålet er dermed at kunne lykkes med at få borgerne i egen bolig, f.eks. almen bolig eller privat lejemål uden at borgeren skal leve op til kriterierne om indskudslån. Det kan både give et hurtigere og mindre kompliceret forløb. Et sådant projekt skal beskrives og undersøges nærmere, for at sikre at det sker i overensstemmelse med gældende regler og med en vurdering af forventet effekt, mv.

Økonomiske konsekvenser:

Ingen

Budgetmæssige konsekvenser

Ingen.

Punkt 3: Fastholdelses- og Rekrutteringsstrategi Socialafdelingen

85.02.00-A00-26-21

Beslutning

Taget til efterretning.

Behandlingsforløb

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 25. september 2024

Handicaprådsmøde 3. oktober 2024

Tidligere udvalgsbeslutninger

Indstilling

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- orientering om Fastholdelses- og Rekrutteringsstrategien i Socialafdelingen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Struktur- og Udviklingsplan

Den 21. juni 2021 blev Struktur- og Udviklingsplanen for Socialafdelingen (dengang: Psykiatri- og Handicapafdelingen) godkendt af Byrådet. Planen sætter retningen for, hvordan området skal udvikle sig i fremtiden og indeholder 6 spor med en række underliggende indsatser.

Der orienteres hermed om Fastholdelses- og Rekrutteringsstrategien, der er en af indsatserne i Struktur- og Udviklingsplanen. Strategien blev færdigudviklet i december 2023 og er under implementering. Der sikres løbende sammenhæng til kommunens centrale arbejde med "den attraktive arbejdsplads", så Socialafdelingens rammer flugter med resten af kommunen.

Baggrunden for Fastholdelses- og Rekrutteringsstrategi

På Arbejdsmarkeds- Psykiatri- og Handicapudvalgets møde i februar 2022, orienterede Socialafdelingen om, at afdelingen i januar 2022 påbegyndte udviklingen af en Fastholdelses- og Rekrutteringsstrategi.

Baggrunden for udviklingen af en Fastholdelses- og rekrutteringsstrategi er, at Socialafdelingen i Ikast Brande Kommune - i lighed med andre områder - har svært ved at rekruttere den nødvendige arbejdskraft. Vurderingen er, at denne udfordring bliver større fremadrettet. Derfor skal der gøres en særlig indsats. Ambitionen er at være en arbejdsplads, som tiltrækker kvalificerede kandidater og fastholder de dygtige medarbejdere. Med andre ord en arbejdsplads, der er bæredygtig ind i fremtiden.

Tilblivelse af strategien

Strategien er udviklet ud fra en række prøvehandlinger i Socialafdelingens forskellige enheder, som har givet viden om, hvilke tiltag der giver mening, samt hvordan arbejdspladserne bedst støttes i omsætningen.

Slutproduktet sætter fokus på 5 indsatsområder med hver deres mål, og guides som understøtter driften i at gøre strategien til virkelighed. Linkene til de forskellige guides refererer til det interne fagsystem, men kan eftersendes ved behov

Strategien står ikke alene i indsatsen for rekruttering og fastholdelse, men skal ses i sammenhæng med andre tiltag i Socialafdelingen, herunder bl.a. kompetencestrategien og indsats omkring fleksibel vagtplanlægning. Derudover vil strategien også blive implementeret i overensstemmelse med Ikast-Brande Kommunes overordnede indsatser for rekruttering og tilknytning.

Indholdet i strategien

Under hvert af de 5 indsatsområder er beskrevet en fælles tilgang, hvorefter der er en række anbefalinger til, hvordan tilgangen kan omsættes i praksis. Der er følgende 5 indsatsområder og fokus:

1. Branding og SoMe: Spred det gode budskab

- Fokus er at afdelingen bliver mere synlig på jobmesser, uddannelsesinstitutioner, merchandise men i høj grad også på de sociale medier med succeshistorier, nye satsninger og de gode fortællinger fra driften.

2. Den attraktive arbejdsplads: Trivsel, indflydelse og udviklingsmuligheder

- Fokus er at sikre medarbejderne så meget indflydelse på eget arbejdsliv som muligt - både ift. faglige beslutninger, vagtplaner og udviklingsmuligheder m.m., men også at sikre de faglige og sociale fællesskaber på arbejdspladsen.

3. Rekruttering: Vi spotter kompetente kommende medarbejdere mange steder

- Fokus er at sikre rekruttering fra mange platforme, og at vi har gode opkvalificeringsforløb, til de som har viljen men ikke kompetencerne endnu.

4. Ansættelse og onboarding: Skarpe procedurer sikrer match mellem medarbejder, arbejdsplads og god onboarding

- Fokus er at sikre systematikken og grundigheden omkring ansættelser, så ønskede profil og opgaver står skarpe, og så nye medarbejdere bliver godt klædt på i introduktionsforløbene.

5. Kompetenceudvikling: På forkant med læring og udvikling igennem hele livet

- Fokus er at sikre løbende kompetenceudvikling for at kunne levere den bedste faglighed omkring borgerne.

Opfølgning og evaluering

For at sikre at strategien har den ønskede effekt, vil Socialafdelingen løbende evaluere handlingerne samt aktivt bruge medarbejderundersøgelsen (MTU) der udarbejdes løbende. Derudover vil afdelingen følge data, der kan vise udviklingen.

Der evalueres på følgende mål for strategiens effekt:

- Personaleomsætningen sænkes fra 18,5 % til 15 %. Der trækkes data herpå for 1 år ad gangen.
- Socialafdelingen har vi på nuværende tidspunkt et gennemsnitligt antal ansøgere pr. stilling på 12. Der sigtes efter 15 ansøgere pr. stilling som minimum.
- Der trækkes data i forhold til visninger pr. stilling, antal vakante stillinger og gennemsnitlig anciennitet.

Budgetmæssige konsekvenser

Ingen.

Bilag

Fastholdelse og rekruttering 2024

Punkt 4: Status Struktur- og Udviklingsplanen Socialafdelingen

85.02.02-P35-11-20

Beslutning

Taget til efterretning.

Behandlingsforløb

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 25. september 2024

Handicaprådet 3. oktober 2024

Tidligere udvalgsbeslutninger

Indstilling

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- status på Struktur- og Udviklingsplanen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Struktur- og Udviklingsplanen blev godkendt den 21. juni 2021 af Byrådet. Planen sætter retningen for, hvordan Socialafdelingen skal udvikle sig i fremtiden og indeholder seks spor med en række underliggende indsatser. Med denne sag orienteres om status på Struktur- og Udviklingsplanen.

Opsamling på indsatser

Siden Struktur- og udviklingsplanens vedtagelse, er der arbejdet med alle 19 indsatser. De 17 indsatser er så godt på vej eller helt tilvejebragt, at de i nedenstående har status som afsluttet. 2 indsatser er fortsat i gang.

Følgende er i mål:

- 1)1.1 Masterplan for den bygningsmæssige kapacitet
- 2)2.1 Egne borgere i egne tilbud
- 3)2.2 Bedre overgange fra barn til voksen
- 4)2.3 Fasttrack-ordning for særligt udsatte borgere
- 5)3.1 Masterplan for organisering
- 6)3.2 Etablering af et autismecenter
- 7)3.3 Garland
- 8)3.4 Ny teamlederorganisering
- 9)3.5 Tværgående administrativ support
- 10)3.6 Bedre central understøttelse
- 11)3.7 Central understøttelse af takstforhandlinger med eksterne kommuner

12)4.1 Udarbejdelse af kompetencestrategi

13)5.1 Flere fuldtidsstillinger (fokus er indtænkt i fastholdelses- og rekrutteringsstrategien og kompetencestrategien)

14)5.2 Fleksibel vagtplanlægning

15)5.3 Fastholdelses- og rekrutteringsstrategi

16)5.4 Introduktion til nye medarbejdere (fokus er indtænkt i fastholdelses- og rekrutteringsstrategien og kompetencestrategien)

17)6.2 Ansættelse af peer-medarbejder

17)6.3 Ansættelse af samskabelseskonsulent

Følgende er under udvikling

18) 6.1 Strategi for samskabelse

Kort beskrivelse af omsætningen af indsatserne, der er i mål:

1.1

Masterplan for den bygningsmæssige kapacitet:

Afsluttet, og resultatet i form af en analyse af alle afdelingens matrikler, samt en strategisk retning for bygningsmassen foreligger. Afledt af Masterplanen er også udarbejdet en Rumguide, som kan understøtte udførerne i at arbejde med helende arkitektur i bygningsrammerne. Der er købt 1 bygning, og 1 lejemål vil blive opsagt, og 2 bygninger vil blive afhændet. Den strategiske retning for bygningsmassen skal nu omsættes lokalt - ligesom der centralt arbejdes på at imødesee de større strategiske bygningsændringer, der ønskes.

2.1 Egne borgere i egne tilbud

Afsluttet. Der arbejdes i endnu højere grad på at tilbyde pladser i egen kommune, hvis det er fagligt og økonomisk bæredygtigt. Ledelsesinformationer viser, at det er lykkedes siden Struktur- og Udviklingsplanen at vende udviklingen, så der i dag placeres flere borgere i egen kommune end tidligere.

2.2 Bedre overgange fra barn til voksen:

Afsluttet i forhold til de indsatser, der var planlagt på det tidspunkt. Der pågår dog i andet regi løbende drøftelser og indsatser for samme målgruppe, herunder det nyligt opståede problem med en voksende efterspørgselspulje og den kommende politiske temadrøftelse.

2.3 Fasttrack-ordning for særligt udsatte borgere

Afsluttet. Der er indgået et samarbejde med Den Sociale Investeringsfond om "projekt Profugo", som afprøver en særlig fasttrack ordning under Housing First tilgangen til borgere i hjemløshed eller som er i fare for at blive det (Housing first er en helhedsorienteret tilgang til hjemløshed, hvor borgeren tilbydes en selvstændig bolig og samtidig modtager en individuelt tilrettelagt bostøtte.). Indsatserne afprøves frem til 3 kvartal af 2024. Resultaterne følges frem til 2026.

Derudover er der afprøvet fremskudt sagsbehandling, hvor myndighedssagsbehandlere sad fast fysisk i socialpsykiatrien, så borgerne hurtigere kunne blive visiteret til indsatser. Derudover er der omlagt indsatser i den almindelige sagsbehandling, så særligt udsatte borgere prioriteres i sagsbehandlingen.

3.1 Masterplan for organisering

Afsluttet. Nærværende indsats er i mål. Processen blev fremrykket på grund af flere års sparerunder. Den nye organisering med en række fusionsprocesser og faglig speciale-organisering i dag og døgn, blev planlagt og gennemført fra 2021-2023.

Derudover er der gennemført en ny omfattende ledelsesorganisering. De gennemførte fusioner var sammenlægningerne til Autismecenter Midtjylland, Center for Udviklingshandicap Nord og Center for Udviklingshandicap Syd, samt Center for Job, Aktivitet og Uddannelse. Inddeling af området i specialer flugter derudover med nationalt fokus jf. ekspertudvalgets endelige rapport (også kaldet "Tranæs rapporten"). Enkelte af disse handlinger uddybes i de følgende punkter 3.2-3.7.

3.2 Etablering af et autismecenter

Afsluttet. De to autismecentre på Hagelskærvej og Fasanvej er fusioneret organisatorisk i sommeren 2022 til Autismecenter Midtjylland.

3.3 Garland

Afsluttet. Fremtiden er afklaret. Garland er blevet en del af Center for Job, Aktivitet og Uddannelse, sammen med Lundgården, Regnbuen og STU i september 2023. Centret har nu udviklet en vision og strategisk retning i 2024. Der er købt en bygning, Jupitervej 4, hvor enhederne kan samles, samtidigt med at Garland er en del af centret.

3.4 Ny teamlederorganisering

Afsluttet. Der er sket en professionalisering af teamledelsen. I starten af 2023 er alle teamledere overgået til fuldtidsledelse. Der er i den forbindelse sket en stor forandring i opgavefordelingen mellem de forskellige niveauer i organisationen. Målet var at skabe mere ledelse tæt på medarbejderne, at øge lederens ledelsesidentitet og -faglighed, samt at sikre, at der sker en høj grad af distribueret ledelse i Socialafdelingen. Med andre ord, at beslutninger træffes af og tæt på medarbejderne, og at der sker en høj grad af involvering af alle niveauer af medarbejdere. Dette forventes at give ikke bare højere trivsel og mindre sygefravær, men også mere innovation og højere faglighed. Der blev i den forbindelse udarbejdet en kompetencebeskrivelse af opgavefordelingen på 4 niveauer, med henblik på at tydeliggøre, hvor de forskellige kompetencer ligger. Der er ligeledes udarbejdet en bagvagsordning, hvor teamledelsen indgår.

3.5 Tværgående administrativ support

Afsluttet. En gruppe af udvalgte administrative medarbejdere fra driften, er udvalgt til at indgå i et matrixteam, der sammen skal sikre den økonomiske drift af Socialafdelingen. Der er udarbejdet et kommissorium for gruppen i første halvår af 2024.

3.6 Bedre central understøttelse

Afsluttet. Der er ansat en jurist, der skal understøtte afdelingen med juridiske spørgsmål.

3.7 Central understøttelse af takstforhandlinger med eksterne kommuner

Afsluttet. Der er sket en styrkelse og professionalisering af takstforhandlingerne med de kommuner, som vi samarbejder med. Der er undervisning af driften i forhandling og procedurerne er fastlagt.

4.1 Udarbejdelse af kompetencestrategi

Afsluttet. Der er udarbejdet en kompetencestrategi i uge 41, 2021. Efter udarbejdelse af strategien, er der samlet op og videreudviklet på del-elementer i strategien henholdsvis 3, 6, 9 og 12 måneder efter udgivelse af strategien. Alle tilbud har ved 12 måneders opsamlingen præsenteret deres lokale kompetenceplaner, som viser, hvordan hvert enkelt tilbud har omsat den fælles strategi. Derudover er nedsat et kompetenceudvalg, der laver fælles kompetenceudvikling på tværs af Socialafdelingen og som sørger for søgning af eksterne kompetencepuljer mv. Derudover har udvalget udarbejdet MUS materiale ligesom de vil udarbejde LUS materiale i det kommende år. Indsatsen vurderes afsluttet og er overgået til drift.

5.1 Flere fuldtidsstillinger

Afsluttet. Der arbejdes løbende med muligheden for at tilbyde fuldtidsstillinger. Dette med henblik på at sikre færre personaleskift for borgerne, og at der er nok hænder i fremtiden. Indsatsen omsættes i takt med, at stillinger bliver vakante. I både kompetencestrategien og i Fastholdelses- og Rekrutteringsstrategien, som er ved at blive udarbejdet, er der ligeledes fokus på, hvordan vi sikrer oprettelsen af attraktive stillinger. Et perspektiv på dette er, at stillinger er på fuld tid.

5.2 Fleksibel vagtplanlægning

Afsluttet. Der er lavet en undersøgelse blandt medarbejdere, hvor de er blevet spurgt ind til oplevelsen af fleksibilitet i arbejdstidsplanlægningen, og om der er yderligere ønsker. Konklusionen på undersøgelsen var, at der ude i driften blev oplevet fleksibilitet i vagtplanlægningen og muligheder for at få imødekommet sine ønsker. Der er afsøgt forskellige muligheder for at understøtte vagtplanlægningen med et IT-system. Det eksisterende SD-system er blevet opdateret med Optima, som giver mulighed for øget teknisk understøttelse i vagtplanlægningen. De decentrale enheder vælger selv, om de ønsker at afprøve denne til at understøtte mere fleksibel vagtplanlægning. Der arbejdes kontinuerligt på at sikre fortløbende fleksibel vagtplanlægning.

5.3 Fastholdelses- og rekrutteringsstrategi

Afsluttet. Der er udarbejdet en strategi for fastholdelse- og rekruttering, via forskellige prøvehandlinger i løbet af 2023, som blev godkendt på ledermødet i december 2023. Denne er ved at blive omsat lokalt. Strategien sætter fokus på, hvordan man via 5 indsatsområder kan understøtte Fastholdelse og rekruttering af dygtige medarbejdere. De 5 indsatsområder er: Branding og SoMe, Den attraktive arbejdsplads, Rekruttering, Ansættelse og Onboarding og Kompetenceudvikling. Strategien tilpasses løbende, så den flugter med det centrale fokus på den attraktive arbejdsplads.

5.4 Introduktion til nye medarbejdere

Afsluttet. Der er fokus på den gode introduktion til nye medarbejdere i forbindelse med udvikling af Rekrutterings- og Fastholdelsesstrategien, samt i omsætningen af Kompetencestrategien. Det er centralt for både borgere, eksisterende og nye medarbejdere, at der foregår en solid introduktion til den nye arbejdsplads. Medarbejderne skal have forudsætningerne for at være kompetente i jobbet. Det skaber også tryghed og sikrer at både medarbejdere og arbejdsplads hurtigt ved om der er et match.

Alle tilbud har derfor forhold sig til, hvilken introduktion og oplæring og uddannelse der skal finde sted efter opstart i nyt job.

6.1 Strategi for samskabelse

Under udvikling. Som det fremgår af Struktur- og Udviklingsplanen er der identificeret et behov for, at Socialafdelingen bliver mere strategiske i tilgangen til samskabelse. Afdelingen ønsker at blive mere målrettede i at udløse det store potentiale, til gavn for området. Derfor skal der udarbejdes en strategi, der tager stilling til, hvad Socialafdelingen vil med samskabelse og hvordan området skal arbejde med det fremadrettet.

I praksis arbejder Socialafdelingen dog allerede aktivt med borgere, pårørende, virksomheder og civilsamfundet på mange forskellige måder. Som eksempler kan nævnes projekt Fællesskab uden grænser, afledt af Edinburgh Guarantee, Projekt Møllemarken, Fællesskabsugen, Socialkompass, Team Tvilling og March Mod Ensomhed. Desuden arbejdes der med et samskabende mindset i mange andre projekter og tiltag i afdelingen, fx inspirationsseminaret for 'Center for Job, Aktivitet og Uddannelse' og i udviklingen af Kompetencestrategien. Det målrettede arbejde omkring udviklingen af strategien sker løbende ifm. erfaringen fra de førnævnte projekter, som skal være med til at forme strategien.

6.2 Ansættelse af peer-medarbejdere

Der er nu igangsat første handling, idet Socialpsykiatrien har ansat en peer-medarbejder (En peer-medarbejder er en person med egne bearbejdede erfaringer med eksempelvis psykisk sygdom og med indsigt i at skabe sig en velfungerende hverdag).

Som peer-medarbejder i eks. Psykiatrien kan peer-medarbejderen tilbyde støtte til patienter, der er i behandling under indlæggelse eller ambulante forløb). Planen er herefter at nedsætte en gruppe i Socialafdelingen, der skal se på mulighederne for at brede peer-indsatsen ud, f.eks. med systematisk uddannelse af borgere på peer-uddannelser og flere ansættelser på sigt.

6.3 Ansættelse af samskabelseskonsulent

Afsluttet. Der er ansat en samskabelseskonsulent i staben, til at understøtte behovet for overgangen til en ny måde at drive området på, på sigt.

Budgetmæssige konsekvenser

Ingen.

Punkt 5: Udvikling i førtidspensioner juni 2024

15.00.00-G01-20-24

Beslutning

Taget til efterretning.

Behandlingsforløb

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 25. september 2024

Tidligere udvalgsbeslutninger

Indstilling

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- orientering vedrørende udvikling i førtidspensioner tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Førtidspension:

Administrationen har dykket ned i tallene vedrørende gruppen af borgere på førtidspension i kommunen med henblik på at analysere udviklingen på en række nøgleområder.

Analysen tager primært afsæt i data fra STAR samt Danmarks Statistik og kortlægger bl.a. mængde, alder og brancher. Alle er relevante pejlemærker, som kan hjælpe med at skabe forståelse af kommunens udgifter på området.

Generelt vil Ikast-Brandes data i dette notat blive sammenlignet med kommunerne i RAR Vestjylland og landspopulationen.

Mængden af førtidspensionister i juni 2024

Pr. juni måned 2024 har Ikast-Brande Kommune 1744 fuldtidspersoner, som modtager førtidspension. Dette svarer til 8,4 % af den samlede arbejdsstyrke. Dette er 0,1 procentpoint højere end landsgennemsnittet, men væsentligt lavere end de øvrige kommuner i RAR Vestjylland, undtagen Holstebro Kommune. Sammenligningen med landsgennemsnittet, har den bias, at de større byer har en stor andel af unge under uddannelse, så de vil alt andet lige trække landsgennemsnittet væsentligt ned. Derfor er en sammenligning med RAR Vestjylland, et bedre sammenligningsgrundlag. Se tabel 1.

Tabel 1:

Procent af arbejdsstyrken - Juni måned	
	2024
Hele landet	8,3%
Herning	8,8%
Holstebro	8,0%
Ikast-Brande	8,4%
Lemvig	11,0%
Ringkøbing-Skjern	9,0%
Skive	11,4%
Struer	10,7%
Viborg	10,2%

Kilde: jobindsats.dk

Hvem er på førtidspension i 3. kvartal 2023?

Først og fremmest viser, at Ikast-Brande Kommune i 3. kvartal 2023 havde 6,3 % borgere på førtidspension jf. tabel 2 i nedenstående. Dette var helt på linje med landsgennemsnittet, men væsentligt lavere end de 7,2 %, som var gennemsnittet for RAR Vestjylland. I denne gruppe lå kun Holstebro Kommune lavere, mens samtlige af de andre kommuner lå med 7 % eller mere. Se tabel 2.

Andelen af de helt unge (16-19-årige), som modtog førtidspension i 3. kvartal 2023, var for Ikast-Brandes vedkommende 0,4 % jf. tabel 2 i nedenstående. Dette er helt på linje med både landet og RAR Vestjylland, som ligeledes lå på 0,4 %. For samtlige resterende aldersgrupperinger, foruden den ældste (65-66 år), ligger kommunen dog under eller langt under gennemsnittet for RAR Vestjylland og konsekvent bedre end eksempelvis Herning Kommune. Det er især positivt, at Ikast-Brande er gode til ikke at parkere de unge mennesker permanent på en førtidspension, hvilket smitter af på tallene i de senere aldersgrupper.

Gruppen af 65-66-årige er den eneste, hvor kommunen ligger over RAR Vestjylland-gennemsnittet. Her ligger man dog stadig under landsgennemsnittet. Årsager til dette kan der være flere af, og de kan f.eks. tælle befolkningssammensætning, uddannelsesniveau og andelen af fysiske arbejdspladser i kommunen historisk set, hvilket understøttes af det faktum, at kommunen har en stor andel af ufaglærte borgere over 45 år. Afvigende visitationspraksis kan også spille en rolle. Man bør dog huske på, at netop i denne aldersgruppe er der en stor andel borgere på andre tilbagetrækningsydelse. For Vestjylland som helhed udgjorde førtidspension 16,7 % af gruppen af borgere på tilbagetrækningsydelse i 3. kvartal 2023. Det er altså overvejende sandsynligt, at borgere, som modtager førtidspension i denne aldersgruppe, i stedet ville modtage en anden form for tilbagetrækningsydelse, hvis ikke de blev tilkendt førtidspension.

Den overordnede konklusion er dog, at kommunen generelt tildeler færre førtidspensioner end RAR Vestjylland gennemsnittet, og for aldersgrupperne helt fra 20 til 49 år er forskellen endda ganske markant, hvilket må tolkes positivt, da det betyder, at færre får tildelt en varig forsørgelsesydelse.

Tabel 2:

Førtidspensionister (fuldtidspersoner) i procent af befolkningen fordelt på aldersgrupper - 3. kvartal 2023												
	16-19 år	20-24 år	25-29 år	30-34 år	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60-64 år	65-66 år	16-66 år
Hele landet	0,4%	1,2%	1,8%	2,5%	3,5%	4,7%	6,6%	9,1%	12,0%	15,1%	17,5%	6,3%
RAR Vestjylland	0,4%	1,6%	2,6%	3,2%	4,5%	5,3%	7,6%	9,8%	12,7%	15,0%	16,7%	7,2%
Herning	0,3%	1,2%	1,8%	2,3%	3,9%	5,0%	7,7%	10,2%	13,2%	16,3%	18,5%	7,0%
Holstebro	0,3%	0,9%	2,1%	3,0%	3,5%	5,1%	6,9%	8,7%	11,9%	13,6%	14,1%	6,2%
Ikast-Brande	0,4%	1,0%	1,8%	2,1%	3,2%	4,0%	6,1%	8,7%	12,4%	14,8%	17,4%	6,3%
Lemvig	0,3%	1,9%	4,1%	5,0%	6,5%	8,1%	9,3%	9,3%	12,6%	12,7%	16,7%	8,3%
Ringkøbing-Skjern	0,4%	2,0%	3,3%	3,8%	4,7%	4,7%	7,2%	9,0%	11,9%	15,1%	15,6%	7,2%
Skive	0,6%	3,2%	4,7%	4,9%	7,4%	7,1%	9,5%	11,8%	13,7%	15,2%	17,8%	9,0%
Struer	0,4%	2,9%	3,2%	3,7%	5,8%	6,1%	7,6%	10,4%	12,4%	16,1%	15,3%	8,0%

Kilde: Jobindsats.dk; Statistikkbanken, FOLK1A

For de ældre grupper gælder det generelt, at en større andel borgere bliver tildelt en førtidspension. Som tidligere nævnt ligger kommunen højt, når man ser på gruppen 65-66 år. Men denne gruppe udgør en lille del af arbejdsstyrken. Ser man på gruppen 60-65+ årige på førtidspension som helhed, som procent af arbejdsstyrken, viser det sig igen, at Ikast-Brande Kommune ligger lavt sammenlignet med andre kommuner. (Se tabel 3)

Tabel 3

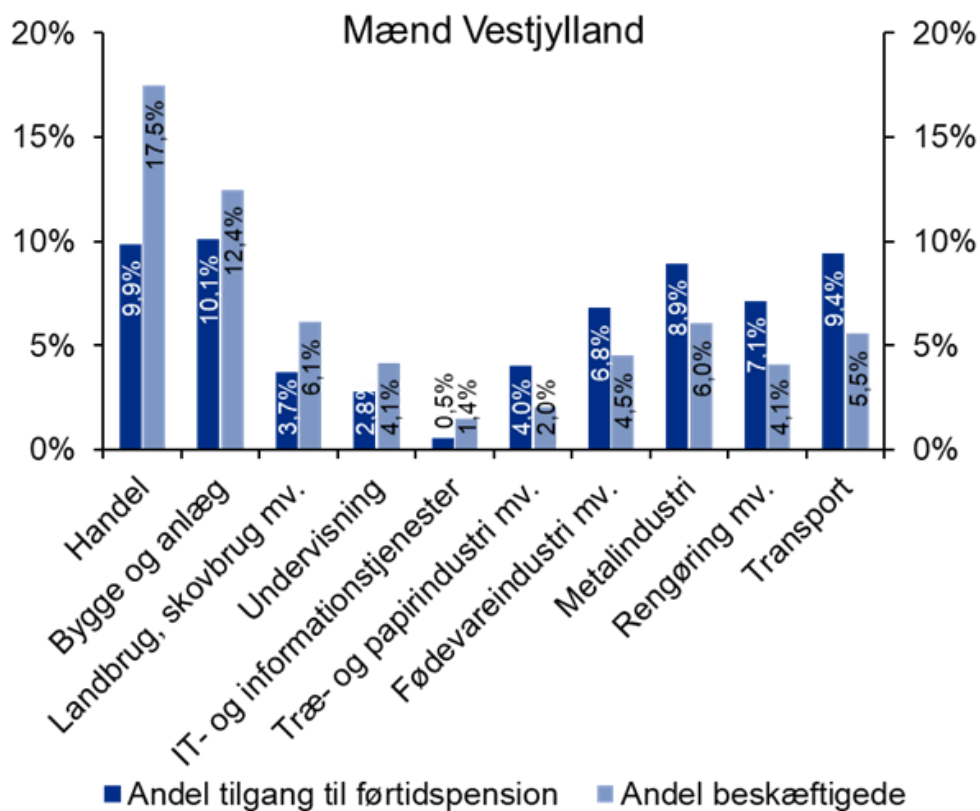
	Ikast-Brande	Herning	Holstebro	Lemvig	Ringkøbing-Skjern	Skive	Struer	Viborg
50-65+ årige på førtidspension - andel af arbejdsstyrken	5,9	6	5,3	7	6,1	7,2	7,1	6,4

Kilde: Jobindsats.dk

Arbejdshistorik for førtidspensionisterne

Arbejdsmarkedet i kommunen spiller en central rolle i forståelsen af andelen af førtidspensionister. I Vestjylland gælder det ifølge STAR, at en stor del af førtidspensionisterne senest har været ansat i brancherne Bygge og anlæg, Handel, Transport og Metalindustri. Sammenholdes tallene med, hvor stor en del af populationen der arbejder i gruppen, bliver det muligt at udpege de brancher, som har relativt størst andel førtidspensionister. Figur 1 viser dette billede for mænd i Vestjylland.

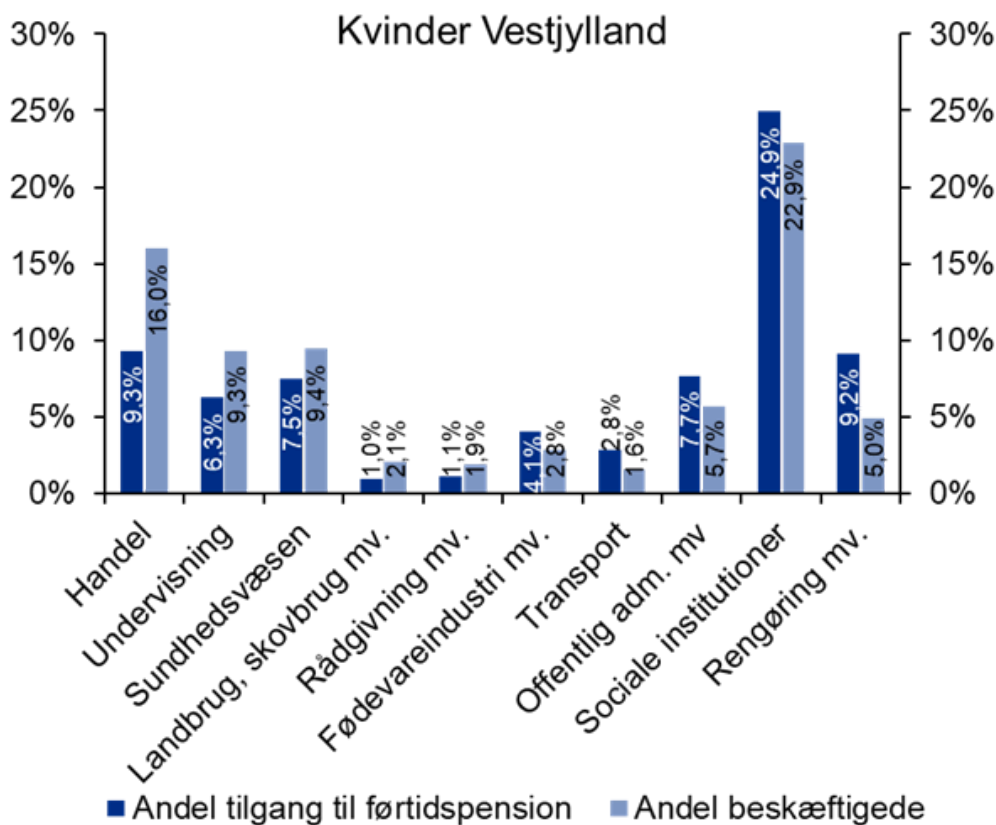
Figur 1:



Kilde: STAR

Transport, rengøring, metalindustri og fødevarerindustri er de brancher, som viser sig at have størst overrepræsentation af førtidspensionister for mænd, sammenholdt med hvor mange ansatte brancherne har. Se figur 1.

Figur 2:



Kilde: STAR

For kvinderne er især rengøring, transport og fødevarerindustri overrepræsenteret. Se figur 2.

Arbejdsstillinger, fysisk nedslidning, inaktivitet osv. er bare nogle af de faktorer, som kan spille en rolle for, hvornår en førtidspension bliver aktuel, og disse er alle repræsenteret i de pågældende brancher. Den centrale konklusion er dog, at kommuner, som har overrepræsentation af borgere i disse brancher vil have en relativt større mængde førtidspensionister. Ikast-Brande Kommune har en relativt stor mængde ufaglærte borgere over 45 år, og disse vil ofte finde arbejde i netop denne type brancher.

Konklusion:

Ikast-Brande Kommune har i juni 2024 1744 fuldtidspersoner på førtidspension. Dette er ca. 4,6 % flere borgere på ydelser end samme tid sidste år. Sammenlignes dette niveau med landsgennemsnittet såvel som gennemsnittet for RAR-Vestjylland, ligger kommunen ganske konsistent lavere i andelen af førtidspensionister sammenlignet med RAR-Vestjylland men marginalt højere end landsgennemsnittet. Sammenligning med landet som helhed indebærer dog demografiske udfordringer, som gør sammenligningsgrundlaget ulige. Især de yngre målgrupper modtager færre førtidspensionister i Ikast-Brande Kommune sammenlignet med de øvrige kommuner og landet. Arbejdsmarkedssammensætning kan spille en rolle for, hvor mange førtidspensionister en kommune må forventes at have. Mange ansatte i specifikke brancher som transport, rengøring og industri vil statistisk føre til en øget mængde førtidspensionister.

Tilbageføringsreformen betyder, at pensionsalderen nu er 2 år senere dvs. fra 65 år til nu 67 år for folkepension. Dette betyder, at en gruppe borgere nu må vente længere på at komme på folkepension, og skal i en længere periode stå til rådighed for arbejdsmarkedet, i flere tilfælde opfylder målgruppen betingelserne for førtidspension. Der ses samtidig en strammere visitation til Seniorpension, hvilket afspejles i et budgetmæssigt mindre forbrug på det område. IBK ser en stigning i målgruppen for førtidspension, der har demens og visiteres til plejehjem, samt flere terminale kræftpatienter. I Ikast-Brande Kommune har man 146 borgere på førtidspension i aldersgruppen 65+.

Der er i 2024 indført en afklaringsret efter 10 år på kontanthjælp, som også kan have betydning for antallet af førtidspensionister fra kontanthjælp, her kan der dog samtidig ses et væsentligt mindre forbrug på ydelserne på kontanthjælp. Ovenstående faktorer har ikke nødvendigvis været reflekteret tilstrækkeligt i budgetteringen, hvilket kan være med til at forklare stigningen i 2024.

Reglerne for at få tilkendt en førtidspension er meget stramme og håndhæves af en stram praksis i IBK. Der skal være en varigt nedsat arbejdsevne og alle muligheder for tilknytning til arbejdsmarkedet skal være afprøvet og udtømte, herunder mulighederne for ansættelse i fleksjob selv på få timer. Personer der opfylder betingelserne for tilkendelse af

førtidspension, kan derfor ikke stå til rådighed for arbejdsmarkedet, deltage i aktiviteter eller samtaler på andre ydelsesområder i Jobcentret.

Budgetmæssige konsekvenser

Ingen.

Punkt 6: Lokal erhvervsvenlighed 2024

00.00.00-A00-29-24

Beslutning

Drøftet og anbefales.

Behandlingsforløb

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 25. september 2024

Børne-, Kultur- og Fritidsudvalget 25. september 2024

Klima-, Natur- og Bæredygtighedsudvalget 25. september 2024

Sundheds- og Ældreudvalget 25. september 2024

Udviklings- og Erhvervsudvalget 25. september 2024

Økonomi- og Planudvalget 1. oktober 2024

Byrådet 7. oktober 2024

Tidligere udvalgsbeslutninger

Indstilling

Teknik- og Stabsdirektøren indstiller, at

- resultaterne fra årets erhvervsklimaundersøgelse, herunder placeringen på de forskellige parametre, drøftes.

Sagsfremstilling

DI har siden 2010 årligt offentliggjort en undersøgelse om kommunernes erhvervsvenlighed. For 13. gang ud af 15 mulige er Ikast-Brande Kommune Danmarks mest erhvervsvenlige kommune.

Lokal Erhvervsvenlighed 2024 er en landsdækkende undersøgelse, der evaluerer og sammenligner erhvervsvenligheden i landets kommuner.

7.479 virksomheder over hele landet har i år vurderet deres kommunes indsats på en lang række områder med relevans for virksomhedernes erhvervsvilkår. Alle kommuner, med undtagelse af Læsø, Fanø, Samsø, Langeland, Ærø, Vallensbæk og Dragør, indgår i undersøgelsen.

Vurderingen af kommunernes erhvervsvenlighed er baseret på en tilfredshedsundersøgelse blandt de lokale virksomheder og en lang række statistiske parametre, der indikerer, hvordan det er at drive virksomhed i kommunen. Formålet med spørgeskemaundersøgelsen er at hente oplysninger om kommunerne, som man ikke kan finde i de officielle statistikker.

I evalueringen af kommunernes erhvervsvenlighed bedømmes kommunerne i ti overordnede kategorier (Overordnet erhvervsvenlighed, Infrastruktur og transport, Arbejdskraft, Uddannelse, Sagsbehandling, Grøn udvikling, Brug af private leverandører, Digitale rammer, Skatter, gebyrer og erhvervsarealer samt Information og dialog).

Overordnet placering

89 virksomheder med i alt 8.490 ansatte fra Ikast-Brande Kommune har svaret på tilfredshedsundersøgelsen.

I de overordnede placeringer får Ikast-Brande Kommune 3 første pladser, 2 anden pladser og 2 tredje pladser.

Overordnede placeringer i kategorierne	2023	2024
Overordnet erhvervsvenlighed	1	1
Infrastruktur og transport	19	2
Arbejdskraft	6	6
Uddannelse	4	9
Sagsbehandling	9	3
Grøn udvikling	4	3
Brug af private leverandører	2	2
Digitale rammer	19	19
Skatter, gebyrer og erhvervsarealer	1	1
Information og dialog	4	1

Den overordnede tilfredshed med kommunens erhvervsvenlighed er (på en skala fra 1-5) 4,28, mod Herning Kommune (nr. 2) 4,06 og Vejen Kommune (nr. 3) 4,02.

Infrastruktur og transport

Her er Ikast-Brande Kommune gået fra en 19. plads i 2023 til en 2. plads i 2024. Dette skyldes primært virksomhedernes svar på hhv. "Det kommunale vejnet", som er steget fra en 17. plads til en 6. plads, og "Medarbejdernes mulighed for kollektiv transport for at komme på arbejde", som er steget fra en 46. plads til en 20. plads.

Statistiske indikatorer: ⓘ				
Køreplanstimer pr. indbygger på kommunale busruter (timer/år)	0,51	0,51	76	75
Nettoindpendling pr. person med arbejdssted i kommunen (pct.)	9,80	10,05	17	18
Udgifter i 1.000 kr. til det kommunale vejnet pr. indbygger (gns. over tre år)	1,50	1,53	24	20
Ændring i køreplanstimer pr. indbygger på kommunale busruter (timer/år)	0,02	0,02	32	33
Ændring i udgifter i 1.000 kr. til det kommunale vejnet (gns. over tre år)	0,23	0,21	18	18

Spørgsmål til virksomhederne (Virksomhederne har vurderet på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst)				
Det kommunale vejnet (lokale veje, men ikke motorveje og lign.)	3,68	3,76	17	6
Medarbejdernes mulighed for kollektiv transport for at komme på arbejde	3,00	3,19	46	20

Arbejdskraft

Inden for kategorien arbejdskraft bevarer Ikast-Brande Kommune 6. pladsen fra 2023.

Statistiske indikatorer: ⓘ

Antal fuldtidsbeskæftigede pr. 1.000 indb. i alderen 16-64 år	569,53	578,08	12	12
Forskel mellem forventet og faktisk andel på førtidspension	89,46	88,67	31	30
Forskel mellem forventet og faktisk andel på offentlig forsørgelse	0,40	0,26	78	68
Forskel mellem forventet og faktisk erhvervsfrekvens for 16-64 årige	0,87	0,60	45	52
Ændring i antal fuldtidsbeskæftigede pr. 1.000 indb. i alderen 16-64 år	14,85	22,60	44	32

Spørgsmål til virksomhederne (Virksomhederne har vurderet på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst)

Jobcentrenes samarbejde med virksomhederne	3,99	4,14	2	1
Kommunens indsats for at tiltrække og sikre kvalificeret arbejdskraft	3,68	3,93	6	1

Men inden for spørgsmålene til virksomhederne scorer Ikast-Brande Kommune første pladser både på spørgsmål om "Jobcentrenes samarbejde med virksomhederne" og om "Kommunens indsats for at tiltrække og sikre kvalificeret arbejdskraft".

Uddannelse

I denne kategori er Ikast-Brande Kommune faldet fra en 4. plads i 2023 til en 9. plads i 2024.

Statistiske indikatorer: ⓘ

Andel 25-64-årige med en uddannelse efter grundskolen (pct.)	79,44	80,04	66	63
Andel elever med høj trivsel i folkeskolen (pct.)	89,80	87,67	12	19
Andel elever, der søger ind på en erhv.udd. efter 9./10. klasse (pct.)	32,85	26,49	2	22
Karakterer ved folkeskolens afgangsprøve ift. den socioøkonomiske reference	0,29	0,17	31	16
Kompetencedækning i folkeskolerne (pct.)	86,23	83,89	54	68
Ændring i andel elever med høj trivsel i folkeskolen (pct.point)	-0,39	-2,10	2	6
Ændring i elever, der søger ind på en erhvervsudd. efter 9./10. klasse (pct.point)	0,60	1,89	39	18
Ændring i kompetencedækning i folkeskolerne (pct.point)	0,16	-0,44	28	29

Spørgsmål til virksomhederne Hvilken type samarbejde har din virksomhed med én eller flere lokale skoler? (Pct.)

På spørgsmålet om hvilken type samarbejde virksomhederne har med én eller flere lokale skoler, svarer 47,62 % "Erhvervspraktik", 35,71 % "Besøg på virksomheden", 20,34 % "Intet - vi er ikke blevet kontaktet om et samarbejde", 17,86 % "Udvidet praktik", 15,48 % "Besøg på skoler" og 13,10 % "Intet - vi er ikke interesserede i et samarbejde".

Sagsbehandling

Den samlede placering er her steget fra den 9. plads til en 3. plads.

Statistiske indikatorer: ⓘ				
Andel af afsluttede sygedagpengeforløb af under to måneders varighed	89,75	83,20	66	36
Sagsbehandlingstider for byggesager (dage)	59,56	76,74	51	63
Sagsbehandlingstider for miljøsager (dage)	10,00	10,00	1	1
Ændring i sagsbehandlingstider for byggesager (dage)	7,36	6,10	39	35
Ændring i sagsbehandlingstider for miljøsager (dage)	-174,00	-174,00	4	3

Spørgsmål til virksomhederne (Virksomhederne har vurderet på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst)				
Kompetent og effektiv sagsbehandling af din virksomheds miljøforhold	3,79	4,03	6	1
Kompetent og effektiv sagsbehandling af sygedagpengesager	4,02	4,15	4	2
Kompetent og effektiv sagsbehandling i forbindelse med byggesager	3,82	3,92	4	3

Også her er virksomhedernes svar årsagen til, at Ikast-Brande Kommune får en bedre placering i 2024 end i 2023. På spørgsmålet om "Kompetent og effektiv sagsbehandling af miljøforhold" får Ikast-Brande Kommune en 1. plads i 2024 mod en 6. plads i 2023. På tilsvarende spørgsmål, men om sygedagpengesager er placeringen også forbedret til en 2. plads fra en 4. plads og endelig på spørgsmålet om byggesager er placeringen en 3. plads mod en 4. plads i 2023.

Grøn udvikling

Også i denne kategori har placeringen fået et enkelt nøk opad fra en 4. plads i 2023 til en 3. plads i 2024.

Statistiske indikatorer: ⓘ				
Andel af energiforbrug i kommunen der dækkes af vedvarende energi (pct.)	50,00	57,00	25	16
Andel af kommunale bygninger, der har energimærke D-G (pct.)	50,79	36,52	33	16
Andel erhvervsbygninger, der opvarmes af fjernvarme/varmepumpe (pct.)	40,07	40,66	46	50
Ændring i andel erhvervsbygninger opvarmet af fjernvarme/varmepumpe (pct.point)	1,13	1,88	58	54

Spørgsmål til virksomhederne (Virksomhederne har vurderet på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst)				
Fokus på at fremme bæredygtig transport	3,49	3,44	5	7
Kommunens indsats for at fremme klimavenlig el og varme	3,47	3,77	9	9
Prioritering af bæredygtige og grønne indkøb	3,71	3,76	5	4

Modsat de tidligere kategorier skyldes Ikast-Brande Kommunes fremgang her de statistiske faktorer - især "Andel af energiforbrug, der dækkes af vedvarende energi" og "Andel af kommunale bygninger, der har energimærke D-G", hvor Ikast-Brande Kommune er gået fra hhv. en 25. og en 33. plads til en 16. plads på begge indikatorer.

Brug af private leverandører

I denne kategori bevarer Ikast-Brande Kommune sin 2. plads fra 2023.

Statistiske indikatorer: ⓘ				
Konkurrenceudsættelse af byudvikling, transport samt infrastruktur (pct.)	55,13	65,20	26	9
Konkurrenceudsættelse af sundhed og sociale opgaver (pct.)	27,94	27,56	38	40
Konkurrenceudsættelse af undervisning, kultur, administration og it (pct.)	24,71	26,63	38	29
Ændring i den samlede konkurrenceudsættelse (pct.point)	0,99	2,14	24	13

Spørgsmål til virksomhederne (Virksomhederne har vurderet på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst)				
Fleksibilitet i kommunens udbudskrav		3,45		2
Kommunens udbudsproces over for private leverandører	3,42	3,56	4	2

Den største ændring er sket i den statistiske indikator "Konkurrenceudsættelse af byudvikling, transport og infrastruktur", hvor Ikast-Brande Kommune har fået en 9. plads i 2024 mod en 26. plads i 2023. I begge virksomhedsspørgsmål - "Fleksibilitet i kommunens udbuds krav" og "Kommunens udbudsproces over for private leverandører" opnår Ikast-Brande Kommune en 2. plads.

Digitale rammer


I denne kategori får Ikast-Brande Kommune den dårligste placering af alle kategorier - en 19. plads, hvilket er samme placering som sidste år.

Statistiske indikatorer: 				
5G-dækning (andel som har adgang til min. 600 Mbit/s download, pct.)	3,10	4,30	92	89
Bredbåndsdækning (andel som har adgang til min. 1 Gbit/s download, pct.)	97,00	97,00	33	33
Spørgsmål til virksomhederne (Virksomhederne har vurderet på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst)				
Kommunens digitale erhvervsservices	3,89	3,77	3	5
Sikring af digitale rammevilkår for virksomhederne	4,07	4,07	2	5

På spørgsmålene til virksomhederne "Kommunens digitale erhvervsservices" og "Sikring af digitale rammevilkår for virksomhederne" får Ikast-Brande Kommune en 5. plads i begge, hvilket er en lidt dårligere placering end sidste år, hvor kommunen fik hhv. en 3. plads og en 2. plads. Men især placeringen som nr. 89 på indikatoren "5G-dækning" er medvirkende til den overordnede placering i bunden af top 20.

Skatter, gebyrer og erhvervsareal

I denne kategori opnår Ikast-Brande Kommune én af de 3 første pladser.

Statistiske indikatorer: 				
Byggesagsgebyr (timepris i kroner)	0,00	0,00	1	1
Erhvervsbygningsareal i pct. af samlet bygningsmasse	21,88	21,87	14	15
Kommunal udskrivningsprocent	25,10	25,10	24	23
Samlet promille for grundskyld og dækningsafgift		9,10		21
Spørgsmål til virksomhederne (Virksomhederne har vurderet på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst)				
Hensyn til erhvervslivet i den lokale planlægning	3,80	3,94	4	2
Niveauet af de kommunale erhvervsskatter, afgifter og gebyrer	3,42	3,57	12	6
Sikring af erhvervsgrunde med plads til udvikling	3,90	3,90	2	4

Baggrunden for den flotte placering er dels en 1. plads i den statistiske indikator "Byggesagsgebyr" og en 2. plads i virksomhedsspørgsmålet "Hensyn til erhvervslivet i den lokale planlægning". Det er også værd at bemærke, at på virksomhedsspørgsmålet "Niveauet af de kommunale erhvervsskatter, afgifter og gebyrer" har Ikast-Brande Kommune i år opnået en 6. plads mod en 12. plads sidste år.

Information og dialog

Også i den sidste kategori opnår Ikast-Brande Kommune en 1. plads, hvilket er en forbedring fra sidste års 4. plads.

Spørgsmål til virksomhederne (Virksomhederne har vurderet på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst)				
Dialogen mellem erhvervslivet og kommunens embedsmænd	3,86	4,07	5	1
Dialogen mellem erhvervslivet og kommunens politikere	3,75	4,01	8	1
Kommunens formidling af væsentlig information til din virksomhed	3,77	3,99	5	1

Placeringen er udelukkende baseret på spørgsmål til virksomhederne, hvor alle tre spørgsmål giver kommunen en 1. plads. På spørgsmålet "Dialogen mellem erhvervslivet og kommunens embedsmænd" er det en forbedring fra en 5. plads, på "Dialogen mellem erhvervslivet og politikerne" en forbedring fra en 8. plads og endelig på spørgsmålet "Kommunens formidling af væsentlig information til din virksomhed" en forbedring fra en 5. plads.

Virksomhedernes prioriteter

Ud over indikatorerne under hver kategori er virksomhederne også blevet spurgt om, hvilke kategorier Ikast-Brande Kommune bør prioritere for at fremme vækst, og på det spørgsmål svarer 62 % af virksomhederne arbejdskraft.



Som noget nyt, har DI indført et interaktivt dashboard, der gør det muligt at dykke endnu mere ned i resultaterne fra undersøgelsen. I dashboardet ses bl.a. resultaterne for alle kommunerne i de 10 kategorier, hvad virksomhederne mener kommunerne bør prioritere samt resultaterne fordelt på virksomhedsstørrelse. Dashboardet kan ses her:

<https://www.danskindustri.dk/1e2024/>

I bilaget ses et kommuneark med alle resultater for Ikast-Brande Kommune.

Budgetmæssige konsekvenser

Ingen.

Bilag

Ikast-Brande.pdf

Punkt 7: Udvikling i A-dagpenge juli 2024

15.00.00-G01-9-24

Beslutning

Taget til efterretning.

Behandlingsforløb

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 25. september 2024

Tidligere udvalgsbeslutninger

Indstilling

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- orientering vedrørende udvikling i a-dagpenge juli 2024 tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Udvikling i A-dagpenge i 2024

Dette notat omhandler udviklingen i mængden af modtagere af A-dagpenge i Ikast-Brande Kommune. Tallene sammenlignes med de andre kommuner i Vestalliancen, og det undersøges desuden på A-kasseniveau, hvor udviklingen har været størst.

Resumé:

Ikast-Brande kommune har i årets to første måneder set en væsentlig stigning i antallet af ledige på A-dagpenge. Som konsekvens af denne udvikling, følger administrationen udviklingen nøje.

I juli så man 31 flere borgere på denne ydelse end samme måned året før. Det er særligt de store A-kasser, som driver udviklingen, da man her helt naturligt også har det største antal ledige medlemmer. Men tendensen er generel, og kun med få undtagelser ses en stigning i antallet af ledige medlemmer i a-kasserne. Lignende tendenser ses ligeledes i andre kommuner. Der bliver desuden brugt signifikant flere penge på 6 ugers jobrettet uddannelse, efter opgaven med håndtering af de ledige de første 3 måneder er overgået til A-kasserne.

Udvikling i mængden af A-dagpengemodtagere:

I juli 2024 havde Ikast-Brande Kommune 31 flere A-dagpengemodtagere end i samme måned året før. Dette udgør procentmæssige stigninger på 9% for juli sammenlignet med 2023.

For at sætte tallet i perspektiv sammenlignes Ikast-Brande med de øvrige kommuner i Vestalliancen (se tabel 1). En stor del af kommunerne så en stigning på området i juli sammenlignet med året før. To kommuner så en større stigning på området i juli, end tilfældet var i Ikast-Brande. Disse to kommuner havde stigninger på 17% og 22%. Tendensen man ser i Ikast-Brande kommune, er også at finde i de andre kommuner.

I juli oplevede samtlige kommuner en stigning i A-dagpengemodtagere i forhold til året før. Flere steder var stigningen dog noget mindre end hvad man så i maj og juni. Med en stigning på 9% i juli i Ikast-Brande Kommune er der tale om en signifikant stigning. Udviklingen i juli er 5 procentpoint lavere end juni måned og hele 11 procentpoint lavere end maj. Med 9% stigning i juli sammenlignet med sidste år placerer kommunen sig midt i feltet af kommuner i Vestalliancen. Især Ringkøbing-Skjern og Holstebro klarer sig dårligere, imens Lemvig, Struer og Herning klarer sig bedre på dette udviklingsparameter.

Blandt mulige årsager til udviklingen kan man pege på konjunkturændringer og sæsonfyringer pga. hårde vintermåneder. Ikast-Brande Kommune har en relativt stor andel af timelønnede og sæsonbeskæftigede borgere. Det betyder, at arbejdsmarkedet kan reagere hurtigt på denne type udfordringer, hvilket potentielt kan sætte spor i antallet af A-dagpengemodtagere hurtigere end i kommuner, hvor der er færre af denne type ansættelser. Det vurderes dog, at disse faktorer ikke i sig selv kan forklare udviklingen.

Tabel 1:

	A-dagpenge / Antal fuldtidspersoner											
	Antal fuldtidspersoner								Ændring i procent			
	Apr 2023	Maj 2023	Jun 2023	Jul 2023	Apr 2024	Maj 2024	Jun 2024	Jul 2024	Apr	Maj	Jun	Jul
Hele Landet	68.001	65.018	66.382	70.825	74.707	69.577	69.596	73.871	10%	7%	5%	4%
RAR Vestjylland	2.687	2.515	2.475	2.434	3.132	2.915	2.744	2.704	17%	16%	11%	11%
Ikast-Brande	404	375	366	357	475	450	417	388	18%	20%	14%	9%
Herning	763	747	741	742	910	840	795	775	19%	12%	7%	4%
Holstebro	424	380	387	394	490	466	447	462	16%	23%	16%	17%
Lemvig	158	150	153	146	175	155	141	148	11%	3%	-8%	1%
Ringkøbing-Skjern	397	367	360	327	510	460	428	400	28%	25%	19%	22%
Struer	194	190	171	162	190	186	172	170	2%	2%	1%	5%

A-kasserne håndterer de ledige de første 3 måneder

Da A-kasserne har overtaget håndteringen af de ledige de første 3 måneder, er det muligt, at dette er forklaringen på en del af udviklingen. For mange A-kasser er opgaven helt ny, og det må antages at medføre normale opstartsudfordringer, såsom brug af ny IT med mere. Desuden benytter A-kasserne oftere end jobcentrene muligheden for 6 ugers uddannelse, og denne faktor kan være med til at forlænge ledigheden.

For at holde øje med, om enkelte A-kasser driver udviklingen i højere grad end andre, har administrationen sammenlignet antallet af ledige medlemmer i hver af A-kasserne med antallet samme måned året før. På denne måde er det muligt at vurdere, om specifikke A-kasser driver udviklingen mere end andre. Tallene viser, at det i april 2024 især er Kristelig A-kasse (9 ledige, 14%), A-kassen Ase (14 ledige, 70%), FOA (8 ledige, 80%) og Lærernes A-kasse (7 ledige, 78%), der har set en stor stigning i dagpengemodtagere sammenlignet med året før. Disse tre er dog også nogle af de absolut største A-kasser målt på medlemstal, hvilket naturligt påvirker resultatet.

Yderligere er det værd at holde øje med Metalarbejdernes A-kasse, som har set en stigning på 6 ledige A-dagpengemodtagere, hvilket svarer til en stigning på 150% i forhold til året før.

6 ugers jobrettet uddannelse

Administrationen har tidligere undersøgt formodningen om, at A-kasserne bruger 6 ugers jobrettet uddannelse mere og anderledes, end kommunen selv har gjort tidligere. Dette vurderes at kunne være en medvirkende faktor til at forlænge ledigheden.

Tabel 2 viser en oversigt over alle borgere, som har været i et tilbud i et 6 ugers jobrettet uddannelse i perioden 01-01-24 til 30-06-24 samt tilsvarende året før.

Rent økonomisk havde kommunen på dette tidspunkt en merudgift til 6 ugers jobrettet uddannelse på 430.333 kr., hvilket svarer til en stigning på 64% sammenlignet med samme periode i 2023.

På borgerniveau ses en stigning på 40% fra 2023 til 2024. Antallet af aktiviteter stiger med 33%. Aktiviteternes indhold spænder bredt fra fx et Excel kursus til et gaffeltruckcertifikat.

Altså modtager 40% flere borgere 6 ugers jobrettet uddannelse, men de deltager i 33% færre aktiviteter. Summen af omkostningen til disse aktiviteter er 64% dyrere end året før. Den gennemsnitlige aktivitet, som A-kasserne benytter, er således væsentligt dyrere end hvad kommunen selv har gjort brug af tidligere. Billige aktiviteter kan være forskellige former for korte kurser, og dyre aktiviteter kunne være lastbils kørekort, buskørekort og truckcertifikat.

Administrationen har ligeledes undersøgt, hvilke A-kasser der bruger 6 ugers jobrettet uddannelse og i hvilket omfang. Tabel 2 viser en oversigt over dette i perioden. Nogle af A-kasserne har færre medlemmer i 6 ugers jobrettet uddannelse end samme periode året før, imens nogen ligger på ca. samme niveau, men den overvejende del har en stigning i målgruppen. Flere af A-kasserne har en større brug af tilbuddet, end deres udvikling i ledige bør tilsige. Et eksempel er Faglig Fælles A-kasse (3F), som også er den A-kasse, der har langt flest borgere i 6 ugers jobrettet uddannelse. Her har man har sendt 58% flere borgere i uddannelse sammenlignet med året før.

Jobcentret er løbende i dialog med A-kasserne om de ledige og hvilke tilbud, de ledige tilbydes. Arbejdsmarked og Psykiatri- og Handicapudvalget har på deres sidste møde med Arbejdsmarkedsforum også drøftet brugen af 6 ugers selvvalgt uddannelse mm.

Tabel 2:

	Borgere i 6 ugers jobrettet uddannelse		Udvikling i dagpengemodtagere juni 23 vs juni 24	
	2023 01/01 - 06/08	2024 01/01 - 06/08	Udvikling i %	
Faglig Fælles A-kasse	12	19	58%	1%
Det Faglige Hus - A-kasse	6	8	33%	-3%
Metalarbejdernes A-kasse	2	8	300%	233%
Fødevareforb. NNFs A-kasse	0	1		-30%
HK/Danmarks A-kasse	2	1	-50%	-19%
Min A-kasse	0	3		140%
Lederne A-kasse	3	5	67%	19%
Kristelig A-Kasse	10	6	-40%	13%
FTFa	0	1		9%
ASE	4	6	50%	45%
A-kassen Frie	1	1	0%	-20%
FOAs A-kasse	3	1	-67%	75%
Borgere alt	43	60	40%	
Tilbud i alt (30/06-24)	126	135	33%	
Udgift i alt (30/06-24)	668.269 kr	1.098.602 kr	64%	

På trods af årets usædvanligt store andel af a-dagpengemodtagere som kommunen har haft over de seneste måneder, ligger forvaltningens samlede forventede forbrug stadig på et stabilt niveau, hvor man forventer at ende på et niveau hvilket er ca. 3,1 millioner lavere end KL's skøn.

Budgetmæssige konsekvenser

Ingen.

Punkt 8: Overblikksdata over ydelsesmodtagere juli 2024

15.00.00-P05-1-23

Beslutning

Taget til efterretning.

Behandlingsforløb

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 25. september 2024

Tidligere udvalgsbeslutninger

Indstilling

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- orienteringen om overblik over ydelser tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Hermed fremsendes overblik over udbetaling af ydelser i juli 2024.

Den sæsonkorrigerede ledighed er på 2,5 pct af arbejdsstyrken.

Det samlede antal fuldtids ydelsesmodtagere er 5757 hvilket svarer til et fald på 45 sammenlignet med samme måned året før, og 126 færre end niveauet i juni måned 2024. Tallet medtager borgere på midlertidige og permanente kommunale ydelser og borgere på andre tilbagetrækningsydelse herunder efterløn, tidlig pension og folkepension til og med 67-årige.

Antallet af fuldtidsmodtagere på midlertidige ydelser er 1888, hvilket er 156 lavere end samme måned året før, og 39 lavere end juni måned 2024. Antallet af a-dagpengemodtagere samt borgere på uddannelseshjælp er steget sammenlignet med sidste år, imens de øvrige ydelsestyper er faldende.

Antallet af permanente kommunale ydelser er steget med 139 siden sidste år. Der er både flere fleksjobvisiterede, seniorpensionister og førtidspensionister end sidste år.

Obs. Ydelserne bevæger sig i høj grad i forbundne kar. Eksempelvis kan afklaringsretten i forbindelse med kontanthjælp både have betydning for hvor mange der bliver tildelt permanente ydelser såsom førtidspension, og hvor mange der forbliver på kontanthjælp.

Antallet af borgere på andre tilbagetrækningsydelse er 761, hvilket udgør et fald på 28 siden sidste år. Udviklingen drives især af et fald i efterlønsmodtagere, imens en stigning af borgere på folkepension trækker i den anden retning.

Budgetmæssige konsekvenser

Ingen.

Bilag

Overblikksdata APH juli 2024

Punkt 9: Åbne meddelelser

00.22.04-G01-10-23

Formanden

Opfølgning på virksomhedsbesøg den 4. september 2024

Kort opfølgning på virksomhedsbesøgene hos henholdsvis Rema 1000 og HedeDanmark.

Øvrige udvalgsmedlemmer

Direktør

Studietur

Udvalget tager på studietur onsdag den 2.10.24 til Jobcenter Vesthimmerland og Center for sundhedsfremme og udvikling i Aalborg Kommune.

JobCAMP 24 den 7. - 8. november 2024 i Aalborg Kongres & Kultur Center

Det foreløbige program er vedhæftet som bilag.

Fælles temadrøftelse om de tværgående ungemålgrupper den 25. september 2024

Sagsfremstillingen til fælles temadrøftelse om de tværgående ungemålgrupper er vedhæftet som bilag.

Sindets dag den 3. oktober 2024

Plakat er vedhæftet som bilag.

Ny samarbejdsaftale mellem Socialafdelingen og Røde Kors

Socialafdelingen har indgået et samarbejde med Dansk Røde Kors om tilbuddet 'Samværdighed'. I tilbuddet matches en Røde Kors frivillig og et menneske med en psykisk sygdom i en 'en-til-en' venskabsrelation. Formålet er at bidrage til at bryde isolation og ensomhed ved at tilbyde borgere med psykisk sårbarhed en relation, der ikke er professionel. Frivillige samværsvener kan desuden være med til at bygge bro til andre sociale fællesskaber. Samværdighed er i første omgang forankret i socialpsykiatrien, men kan med tiden foldes ud til andre dele af socialafdelingen.

Center for kommunikation

Ikast-Brande Kommune indgår i et samarbejde med Struer, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Holstebro og Herning Kommune om Center for Kommunikation (CFK). Centeret leverer specialiserede ydelser til mennesker med kommunikationshandicap, herunder tale-, høre-, synsproblemer og erhvervet hjerneskade, samt til mennesker med behov for handicapt teknologiske hjælpemidler. CFK er organiseret som en institution under Herning Kommune, og har bilaterale aftaler med de 6 kommuner. Endvidere har CFK kontrakt med Region Midtjylland om drift af en hørelinik. CFK overgik med strukturreformen i 2007 fra en amtsinstitution til den nuværende organisering. CFK skal hvile i sig selv økonomisk, og kommunerne må ikke finansiere ydelser for andre kommuners skatteborgere jf. det kommunalretlige lokalitetsprincip. I de seneste år har CFK været udfordret økonomisk, hvorfor Herning Kommune har ønsket en ny forretningsmodel. Der pågår derfor en dialog om, hvordan en abonnementsordning kan skrues sammen. I den forbindelse kan der evt. ske en tilpasning af, hvilke ydelser CFK udbyder, og hvor de udbydes fra. Det forventes, at den nye ordning vil være gældende fra 1. januar 2025.

Karrieremesse den 24. september 2024, Herning Kongrescenter

Arbejdsmarkeds- og borgerservicechefen orienterer mundtligt om karrieremessen på mødet.

Bilag

Foreløbigt program jobCAMP 24

Sagsfremstilling om unge til fællesmøde i APH og BKF-udvalgene 25.09.24

Plakat Sindets dag 2024

Punkt 10: Lukket: Lukkede meddelelser

00.22.04-G01-11-23