

# **REFERAT Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget d. 18-01-2023**

**Mødedato** Onsdag d. 18. januar 2023 kl. 08:00

**Mødested** Ikast Rådhus - lokale 200

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af Rammeaftale 2023-2024.....	3
Jobsporet.....	5
Struktur og Udviklingsplan - orientering.....	7
Tilsyn med danskuddannelse 2021-2022.....	9
Debatoplæg til Sundhedsaftalen 2024-2027.....	13
Strukturtilpasninger i Psykiatri- og Handicapafdelingen efter besparelser.....	15
Status på sygefravær og sygedagpenge.....	17
Overblik over ydelsesmodtagere udbetalt november 2022.....	19
Evaluerings af læse-, skrive- og regneambassadørprojekt.....	20
Åbne meddelelser.....	22
Lukket: Lukkede meddelelser.....	23

# Punkt 1: Godkendelse af Rammeaftale 2023-2024

00.00.00-G01-7-22

## Beslutning

Anbefalet.

Helle Mathiasen deltog ikke i sagens behandling på grund af afbud.

## Behandlingsforløb

Direktionen 13. december 2022

Arbejdsmarkeds- Psykiatri og Handicapudvalget 18. januar 2023

Børne-, Kultur- og Fritidsudvalget 18. januar 2023

Økonomi- og Planudvalget 24. januar 2023

Byrådet 30. januar 2023

Handicaprådet 9. februar 2023

## Tidligere udvalgsbeslutninger

## Indstilling

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- udvalget anbefaler, at Byrådet godkender Rammeaftalen 2023-2024.

## Sagsfremstilling

Godkendelse af Rammeaftale 2023-24 på det sociale område

Kommunerne og regionen i Midtjylland indgår hvert andet år en rammeaftale om samarbejdet på det specialiserede socialområde. Formålet med rammeaftalen er at sikre fælles principper for styring og udvikling på tværs af kommuner og region.

Rammeaftale 2023-24 er udarbejdet i en tæt dialog mellem de 19 kommuner og Region Midtjylland, som har haft mulighed for at komme med indspil til rammeaftalens udviklingsområder undervejs. Dette har givet et godt afsæt for fælles indsats og rammer på det specialiserede socialområde.

KKR Midtjylland har på møde den 22. november 2022 godkendt udkast til Rammeaftale 2023-24 og anbefaler, at rammeaftalen godkendes i de midtjyske byråd og i regionsrådet.

Fælles faglige udviklingsområder

Rammeaftalen har fokus på faglig udvikling og indeholder et samlet skøn over behovet for pladser og tilbud. Overordnet set tilkendegiver de midtjyske kommuner, at de oplever rimelig sammenhæng mellem behovet for specialiserede tilbud og det samlede udbud af tilbud.

De midtjyske kommuner og Region Midtjylland sætter med rammeaftalen særligt fokus på to områder:

1. Den nære psykiatri
2. Borgere med komplekse udfordringer.

For begge områder er der tale om en videreførelse fra rammeaftale 2021-2022, hvilket understreger, at der er tale om vigtige områder, som kræver et langsigtet og fokuseret arbejde. Samtidig vil der i samarbejdet være fokus på, hvordan vi imødekommer den fælles udfordring med rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling på det specialiserede socialområde.

Samarbejdet om den nære psykiatri koordineres tæt med arbejdet i regi af Sundhedssamarbejds-udvalget.

#### Styring og økonomi

Ud over de faglige udviklingsområder, sætter rammeaftalen rammerne for styring af økonomi- og kapacitetsudviklingen på de omfattede tilbud.

Med rammeaftalen indgår de 19 kommuner og Region Midtjylland aftale om, at taksterne ikke kan stige i perioden 2023-24. Det er desuden aftalt, at kommuner og region i fællesskab udarbejder et overblik over udviklingen i den samlede økonomi på det specialiserede socialområde.

#### Høring i Handicaprådet

Rammeaftalen har været til skriftlig høring i Handicaprådet.

Handicaprådet har ingen bemærkninger.

#### **Budgetmæssige konsekvenser**

Ingen.

#### **Bilag**

Udkast til rammeaftale 2023-2024.pdf

Følgebrev til udkast til Rammeaftale 2023-24.pdf

## Punkt 2: Jobsporet

15.04.10-G01-6-20

### Beslutning

Taget til efterretning.

Helle Mathiasen deltog ikke i sagens behandling på grund af afbud.

### Behandlingsforløb

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 18. januar 2023

### Tidligere udvalgsbeslutninger

### Indstilling

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- udvalget tager orienteringen til efterretning.

### Sagsfremstilling

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget blev senest på møde 7. december 2022 orienteret om Jobsporet.

Jobsporet er et projekt, der har til formål at udvikle langtidsledige borgere fra kanten af arbejdsmarkedet til at blive attraktiv arbejdskraft for virksomheder. Målgruppen i projektet er borgere med en længerevarende historik som ledig eller sygemeldt, og som har en del barrierer i forhold til at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Det centrale i projektet er, at der inden for udvalgte brancher bliver etableret netværk af virksomheder, der vil kunne ansætte de ledige borgere, der gennem et forløb på en træningsvirksomhed har erhvervet sig nødvendige faglige såvel som sociale og personlige kompetencer.

I forløbet hen mod selvforsørgelse bliver modellen med at kombinere virksomhedspraktik og løntimer brugt, og her er det selvfølgelig vigtigt, at der er fokus på projektdeltagernes progression, så stadig flere praktiktimer løbende bliver konverteret til løntimer.

Jobsporet fortsætter som projekt frem til 31. marts 2023, hvorefter det fortsætter i almindelig drift. Foreløbigt er 93 borgere blevet visiteret til Jobsporet. Heraf har 30 opnået at få lønnede timer, og 20 af dem har fået så mange lønnede timer, at de er selvforsørgende og ikke længere er berettigede til supplerende ydelse fra kommunen. 39 borgere er nu i træningsforløb uden endnu at have opnået løntimer, og 24 borgere er stoppet i projektet, før de nåede at få løn.

Det er relativt gode resultater målgruppen taget i betragtning, og de hidtidige erfaringer er, at både borgerne og virksomhederne synes, at samarbejdsmodellen er brugbar, fordi der arbejdes struktureret og med tydelige mål for, at forløbene skal føre til jobs.

COWI har i november 2022 interviewet projektdeltagere, virksomhedsmentorer og personlige jobformidlere fra Jobcentret. Nogle væsentlige pointer fra den efterfølgende evalueringsrapport er:

- Det er nødvendigt med håndholdte indsatser for at rykke borgerne nærmere beskæftigelse.
- Det kræver tillid, en god relation og tid at arbejde med borgerne.
- Det er motiverende for borgerne at skulle træffe aktive valg
- Selv få løntimer giver øget selvtillid
- Det primære fokus på job er afgørende for, at indsatsen lykkes.
- Opfølgning på borgernes forløb og efterværn er afgørende for at fastholde dem i beskæftigelse.

Et par af de personlige jobformidlere i projektet vil deltage på mødet og præsentere udvalget for et par cases med forløb for borgere i Jobsporet.

## **Budgetmæssige konsekvenser**

Ingen

## **Bilag**

Samlet slutevaluering af inklusionsprojekter - COWI

## **Punkt 3: Struktur og Udviklingsplan - orientering**

85.02.02-P35-12-20

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Helle Mathiasen deltog ikke i sagens behandling på grund af afbud.

### **Behandlingsforløb**

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 18. januar 2023

### **Tidligere udvalgsbeslutninger**

### **Indstilling**

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- udvalget tager status på Struktur- og Udviklingsplanen (spor 4) til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Struktur- og Udviklingsplanen blev godkendt den 21. juni 2021 af Byrådet. Planen sætter retningen for, hvordan Psykiatri- og Handicapområdet skal udvikle sig i fremtiden og indeholder seks spor med en række underliggende indsatser. Med denne sag orienteres om status på Struktur- og Udviklingsplanen spor 4 (Kompetent ind i fremtiden).

Baggrund, formål og oprids spor 4

Målet med spor 4 er at sikre, at Psykiatri- og Handicapområdets kompetencer matcher de behov borgerne og området har, både nu og ind i fremtiden. Med dette mål i sigte blev der i uge 41 2021 udarbejdet en kompetencestrategi, som overordnet har til formål at sikre en klar strategisk retning for fagligheden på Psykiatri- og Handicapområdet.

Kompetencestrategiens formål er desuden at understøtte:

1. et fagligt stærkt fundament og de bedste forudsætninger for kvalitet i opgaveløsningen
2. tværgående sammenhænge
3. fælles prioritering ift. nuværende og fremtidige kompetencebehov
4. en strategisk tilgang til kompetenceudvikling med henblik på fælles mål og prioriteringer
5. bredere kompetencer for borgernes mere differentierede udfordringer
6. at fremtidens behov imødekommes

Kompetenceudvalg

Med henblik på at omsætte kompetencestrategien, er der for første gang i afdelingens historie lavet et kompetenceudvalg. Udvalget blev etableret i sommeren 2022 og er bredt repræsenteret af forskellige ledelsesniveauer og medarbejderrepræsentanter i afdelingen. Alle medlemmer har ansøgt om at være med. Formålet med kompetenceudvalget

er at igangsætte fælles kompetenceudvikling af medarbejdere i Psykiatri- og Handicapafdelingen med udgangspunkt i afdelingens fælles faglige tilgange og uddannelsesbehov.

Udvalget refererer til en styregruppe bestående af centerledergruppen samt Psykiatri- og Handicapchefen og arbejdet er struktureret efter et årshjul med oversigt over udvalgets opgavevaretagelse.

Nedenfor er beskrevet et udsnit af de tiltag, som udvalget har arbejdet med i efteråret 2022:

- Kompetencescreening

Udarbejdelse af et fælles screeningsværktøj, som skal benyttes til at screene hver medarbejders kompetencer i forhold til uddannelsesbehov. Screeningen er en dialog mellem leder og medarbejder og danner udgangspunkt for udviklingssamtalen ved den årlige MUS/LUS.

- Vidensbank

Udarbejdelse af en vidensbank, der samler de specifikke kompetencer indenfor Psykiatri- og Handicapafdelingen. Vidensbanken har til formål at skabe synergi og videndeling internt. Således understøtter vidensbanken et fokus på at fastholde viden i organisationen samt at anvende de samlede kompetencer på tværs af området. Kompetenceudvalget har ansvaret for at vidensbanken bliver opdateret hvert ½ år. Hvis man f.eks. har brug for en seksualvejleder, kan man i vidensbanken se, hvem vi har ansat med denne særlige kompetence og om vedkommende kan holde oplæg for få, flere eller mange. Som udgangspunkt deles disse kompetencer også uden beregning mellem afdelingerne, hvilket også er et brud med tidligere praksis.

- Lokale kompetenceplaner

For at sikre lokal forankring af kompetencestrategien og en lokal tilpasning ud fra målgrupper og lokale behov, har hvert center nu - med afsæt i Kompetencestrategien - udarbejdet en lokal kompetenceplan. Kompetenceudvalget har udarbejdet en fælles skabelon til de lokale kompetenceplaner, som udfyldes på hvert center.

- Basisuddannelse/Introkurser

Som det fremgår af Kompetencestrategien, er der defineret en række basiskompetencer for alle medarbejdere i Psykiatri og Handicapafdelingen. Basiskompetencerne skal sikre, at alle medarbejdere har et fælles fundament for opgaveløsningen omkring borgerne. Det betyder, at det fremover vil stå klart, hvilke kompetencer man kan forvente at møde, når man er borger med tilknytning til Psykiatri og Handicap. Der er lavet en målsætning om, at samtlige medarbejdere skal tilegne sig basiskompetencer indenfor de første tre måneders ansættelse. Kompetenceudvalget arbejder med at tilrettelægge basis-/introkurser, hvor nye medarbejdere introduceres til basiskompetencer. Kurserne forventes at komme til at køre i et fast rul.

Kompetencepulje

Der er oprettet en kompetencepulje, som skal finansiere kompetenceudvikling i Psykiatri- og Handicapafdelingen. Ultimo 2022 er der 3.125.000 kr. til bevilling i puljen. Pengene er finansieret primært af taksterne.

## **Budgetmæssige konsekvenser**

## **Bilag**

struktur-og-udviklingsplan - oversigt med de 6 spor

## **Punkt 4: Tilsyn med danskuddannelse 2021-2022**

15.40.00-G01-70-18

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Helle Mathiasen deltog ikke i sagens behandling på grund af afbud.

### **Behandlingsforløb**

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 18. januar 2023

### **Tidligere udvalgsbeslutninger**

### **Indstilling**

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Orientering om det gennemførte tilsyn med Danskuddannelsen i tilsynsperioden 1. december 2020 - 30. november 2022.

Kommunerne skal føre tilsyn med Danskuddannelserne i henhold til Lov om Danskuddannelse, Lov nr. 305 af 28/5 2003, § 11, og kommunerne skal hvert andet år fremsende en rapport over det gennemførte tilsyn til Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI). Tilsynet omfatter et pædagogisk-, et administrativt- og et økonomisk tilsyn.

Herning og Ikast-Brande kommuner gennemførte i efteråret 2020 et fælles udbud af Danskuddannelsen, og på baggrund heraf har Herning og Ikast-Brande kommuner indgået enslydende kontrakter med Sprogcenter Midt omkring levering af Danskuddannelsen. Vedlagte tilsynsrapport beskriver det tilsyn, som Herning og Ikast-Brande Kommuner i fællesskab har ført med Danskuddannelsen i perioden fra 30. november 2020 til 1. december 2022 - dog med hovedvægt på det gennemførte tilsyn i perioden fra den 1. maj 2021, hvor Sprogcenter Midt overtog opgaven.

Den vedlagte rapport over det gennemførte tilsyn er fremsendt til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering den 1. december 2022.

Målgrupperne for Danskuddannelsen samt undervisningens omfang

Kommunalbestyrelsen tilbyder danskuddannelse, jf. § 3, til udlændinge, der er fyldt 18 år og

1) har opholdstilladelse eller i øvrigt har fast, lovligt ophold i Danmark og er folkeregistreret i kommunen eller

2) har fast ophold i medfør af EU-reglerne om ophævelse af indrejse- og opholdsbegrænsninger i forbindelse med arbejdskraftens frie bevægelighed, etablering og udveksling af tjenesteydelser m.v. og har bopæl i kommunen.

Følgende grupper af danske statsborgere sidestilles med udlændinge:

- Herboende grønlandere og færinger over 18 år, som af særlige grunde ikke behersker det danske sprog i et sådant omfang, at de kan fungere i det danske samfund.
- Danske statsborgere over 18 år, der på grund af langvarigt ophold i udlandet ikke behersker det danske sprog i et sådant omfang, at de kan fungere i det danske samfund, herunder personer, der er født af danske forældre med bopæl i udlandet.

Herudover tilbyder kommunalbestyrelsen danskuddannelse til en udlænding, der er fyldt 18 år, har bopæl uden for Danmark og

- 1) godtgør at have status her i landet af arbejdstager efter EF-traktatens artikel 39 eller
- 2) godtgør at have udnyttet retten efter EF-traktatens artikel 43 til at etablere selvstændig virksomhed her i landet.

Målgrupperne for Danskuddannelsen indplaceres på enten "Danskuddannelse 1", eller på "Danskuddannelse 2" eller på Danskuddannelse 3". De tre Danskuddannelser består hver for sig af op til 6 moduler - kursisterne indplaceres på det relevante modul efter en forudgående test af den enkeltes sproglige forudsætninger.

Tilsynets tilrettelæggelse

Tilsynet med Danskuddannelsen er forankret i henholdsvis "Strategisk samarbejdsforum", "Styregruppen" og i "Erfagruppen":

Strategisk samarbejdsforum

Strategisk samarbejdsforum har deltagelse af ledelsesrepræsentanter fra Sprogcenter Midt, arbejdsmarkedschefen og en konsulent fra Ikast-Brande Kommune samt Beskæftigelseschefen og Jobcenterchefen fra Herning Kommune.

Strategisk samarbejdsforum har fokus på de overordnede strategier og visioner for danskundervisning som led i bæredygtige integrationsforløb og dansksproglig opkvalificering af arbejdsstyrken.

Styregruppen

Styregruppen har deltagelse af ledelsesrepræsentanter fra Sprogcenter Midt, Jobcenterchefen og en afdelingsleder fra Jobcenter Herning samt en konsulent fra Ikast-Brande Kommune.

Styregruppen varetager den overordnede koordinering af samarbejdet imellem Sprogcenter Midt samt Ikast-Brande og Herning Kommuner.

Erfagruppen

Erfagruppen har deltagelse af repræsentanter fra Sprogcenter Midt samt sagsbehandlere fra Herning og Ikast-Brande Kommuner.

Erfagruppen har fokus på den informationsudveksling samt den praktiske koordinering af det daglige samarbejde.

### Inddragelse af ekstern konsulent i forhold til det pædagogiske tilsyn

Loven foreskriver, at kommunerne skal inddrage personale med undervisningskompetencer i Dansk som andetsprog i udførelsen af det pædagogiske tilsyn.

Herning og Ikast-Brande kommuner har indgået aftale med Sprogcenter Viborg om, at en underviser fra Sprogcenter Viborg bistår ved udførelsen af det pædagogiske tilsyn. En medarbejder med undervisningskompetencer i dansk som andetsprog fra Sprogcenter Viborg har observeret undervisningen på Sprogcenter Midt, og Sprogcenter Viborg har efterfølgende udarbejdet en skriftlig afrapportering over den observerede kvalitet i undervisningen, jf. vedlagte bilag "Afrapportering fra det pædagogiske tilsyn".

### Tilsynets konklusioner

Herning og Ikast-Brande Kommuner konkluderer samlet set, at Sprogcenter Midt, Herning leverer et godt Danskuddannelses-produkt:

- Det vurderes, at alle ansatte lærere har de relevante kvalifikationer til varetagelsen af opgaven, underviserne har et godt fagligt niveau, kursisterne er deltagende i undervisningen og læreplanerne har et fint beskæftigelsesrettet fokus.
- På Sprogcenter Midt Herning praktiseres der velfungerende differentieret undervisning. Dette ses både ud fra observationen og fra læreplanerne.
- Sprogcenter Midt Herning foretager helhedsorienterede vurderinger, som er pædagogisk funderet, ift. holdsammensætning.
- Fraværet ligger relativt lavt og karaktergennemsnittet ligger relativt højt (fra 1. halvår 2022).
- Kursisterne hos Sprogcenter Midt, Herning har markant færre lektioner pr. gennemført modulforløb end kursisterne på landsplan - Herning og Ikast-Brande Kommuner er aktuelt i dialog med Sprogcenter Midt omkring mulige forklaringer på det relativt lave antal undervisningslektioner, og emnet sættes på dagsordenen på kommende møde i Styregruppen.
- Sprogcenter Midt administrerer uddannelserne i god overensstemmelse med lovens intentioner, og der pågår en tæt, løbende dialog imellem Herning Kommune, Ikast-Brande Kommune og Sprogcenter Midt om behovet for justeringer og tilpasning af administrativ praksis.

### Mulige udviklingsområder og anbefalinger

Det gennemførte pædagogiske tilsyn påpeger følgende nedenstående udviklingsområder, jf. beskrivelserne i bilaget "Afrapportering fra det pædagogiske tilsyn".

- Relevante aktiviteter ift. fagbeskrivelserne til hvert enkelt modul, så kursisterne kan bruge sproget i mange forskellige kommunikationssituationer og ikke blot i eksamenssituationen - funktionelle aktiviteter med fokus på det læringsmæssige udbytte (fokus på form med et funktionelt sigte)

- At indsætte flere lærerressourcer og dele de hold, hvor der er så stor niveauspredning, at det hverken er fagligt eller pædagogisk hensigtsmæssigt. Den tilsynsførende anfører, at dette kan betyde, at ikke alle hold er økonomisk 'rentable' og, at Sprogcenter Midt Herning står i en balance mellem det pædagogiske og det økonomiske.

- Realistiske differentierede kursistantalsgennemsnit for DU1, DU2, DU3

Anbefalingerne og de udpegede udviklingsområder fra det pædagogiske tilsyn er drøftet med Sprogcenter Midt, og anbefalingerne indgår i det videre samarbejde mellem Herning Kommune, Ikast-Brande Kommune og Sprogcenter Midt.

Det skal bemærkes, at tilsynsrapporten er vedlagt som "lukket bilag", idet de aftalte priser med Sprogcenter Midt er omfattet af fortrolighed.

Af tekniske årsager er de lukkede bilag vedhæftet under lukkede meddelelser.

## **Budgetmæssige konsekvenser**

Ingen

## **Punkt 5: Debatoplæg til Sundhedsaftalen 2024-2027**

85.02.00-A00-43-22

### **Beslutning**

Drøftet.

Helle Mathiasen deltog ikke i sagens behandling på grund af afbud.

### **Behandlingsforløb**

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 18. januar 2023

Børne-, Kultur- og Fritidsudvalget 18. januar 2023

Sundheds- og Ældreudvalget 18. januar 2023

### **Tidligere udvalgsbeslutninger**

### **Indstilling**

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- udvalget drøfter debatoplægget til Sundhedsaftalen 2024-2027.

### **Sagsfremstilling**

Region, kommuner og almen praksis står over for store udfordringer på sundhedsområdet, som kalder på fælles løsninger, hvis man fremadrettet skal kunne sikre et sammenhængende og velfungerende sundhedsvæsen til gavn for de midtjyske borgere. Det kræver, at parterne er enige om en fælles retning for udviklingen af det nære sundhedsvæsen.

Den fælles retning sættes i sundhedsaftalen, som er den formelle ramme for vores samarbejde på tværs. I den kommende tid skal parterne formulere en ny sundhedsaftale i Midtjylland. Det skal ske parallelt med, at parterne bl.a. implementerer 10-årsplanen for psykiatrien samt sundhedsreformen med etablering af nye sundhedsklynger, kvalitetspakker mm.

Sundhedssamarbejdsudvalget ønsker at sætte gang i en bred politisk debat om, hvad parterne skal prioritere i den næste sundhedsaftale. Derfor har de inviteret til debat den 23. februar 2023, hvor de holder en konference om udviklingen af det nære sundhedsvæsen og den nære psykiatri. Sundhedssamarbejdsudvalget koordinerer og sætter retning for arbejdet på tværs af sundhedsklyngerne i regionen og består af medlemmer, der repræsenterer hhv. region, kommuner og almen praksis.

Som oplæg til konferencen har Sundhedssamarbejdsudvalget udarbejdet det vedlagte debatoplæg. Her kommer de med deres bud på hvilken fælles retning, de ser for udviklingen af det nære sundhedsvæsen i Midtjylland. Debatoplægget vil udgøre afsættet for drøftelserne på konferencen den 23. februar.

Debatoplægget indeholder forslag til:

- Fælles visioner
- Bærende principper for samarbejdet på tværs
- Fælles prioritering af få udvalgte områder.

Konkret foreslår Sundhedssamarbejdsudvalget i forlængelse af sidstnævnte, at følgende tre fælles indsatsområder bliver omdrejningspunktet i den næste sundhedsaftale:

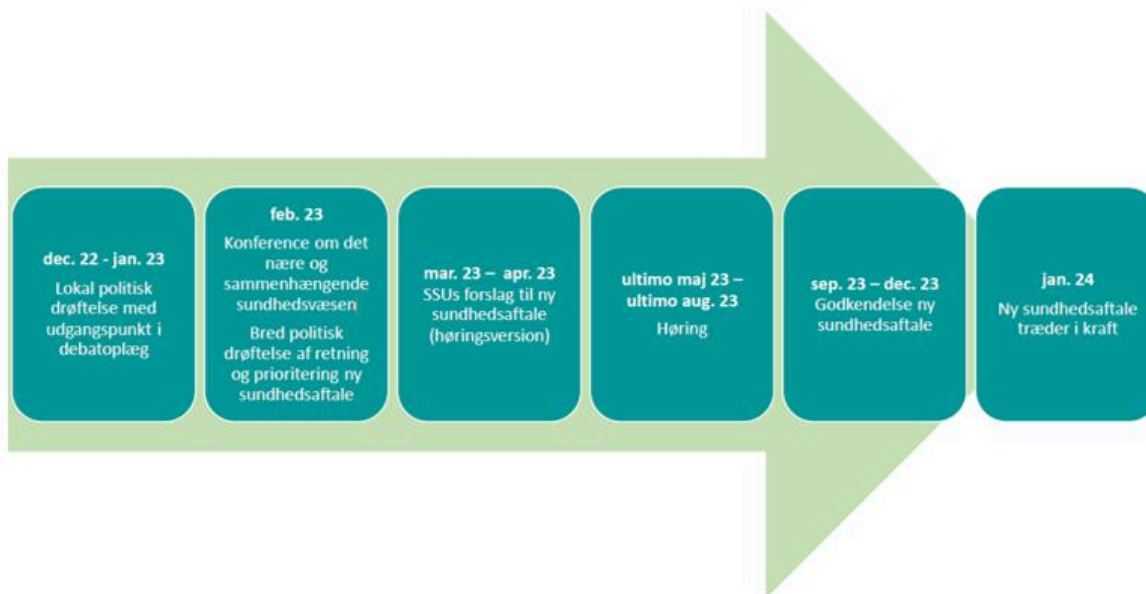
- Psykiatri og trivsel – med fokus på børn og unges trivsel og fokus på mennesker med svær psykisk sygdom
- Borgere med kronisk sygdom – med fokus på de med størst behov og størst kompleksitet
- Velfærdsteknologi, digitalisering og datadeling.

Som forberedelse til konferencen drøfter udvalget følgende spørgsmål, som Sundhedssamarbejdsudvalget har udsendt:

- Hvilken fælles retning vil vi gerne sætte på tværs af kommuner region og almen praksis i udviklingen af det nære sundhedsvæsen og den nære psykiatri i en ny sundhedsaftale?
- Er det de rigtige forslag til visioner, indsatsområder og principper for samarbejdet, som vi fra Sundhedssamarbejdsudvalget har peget på?

### Procesplan for udarbejdelse af Sundhedsaftalen 2024-2027

Sundhedsaftalen skal tiltrædes af samtlige byråd i Region Midtjylland samt regionsrådet. Dette forventes at ske inden udgangen af 2023. Som det fremgår nedenfor, vil der forud for dette ske inddragelse af kommuner og øvrige interessenter på konferencen den 23. februar og via en senere høringsproces.



## Budgetmæssige konsekvenser

## Bilag

Debatoplæg til Sundhedsaftalen 2024-2027.pdf

# Punkt 6: Strukturtilpasninger i Psykiatri- og Handicapafdelingen efter besparelser

00.30.14-A26-1-23

## Beslutning

Taget til efterretning.

Helle Mathiasen deltog ikke i sagens behandling på grund af afbud.

## Behandlingsforløb

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 18. januar 2023

## Tidligere udvalgsbeslutninger

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- udvalget tager orientering om strukturtilpasninger i Psykiatri- og Handicapafdelingen til efterretning

## Sagsfremstilling

Byrådet godkendte på mødet den 19. december 2022 besparelserne for Psykiatri- og Handicapafdelingen. Flere af disse besparelser er af strukturel karakter og medfører større organisationsændringer. Som en afledt følge heraf, har det været nødvendigt at lave en række strukturtilpasninger på området, så organiseringen fremadrettet understøtter kerneopgaven bedst muligt. Udvalget orienteres uddybende på mødet om den nye organisering og om de processer, der kommer i kølvandet heraf. I nedenstående er ændringerne kort oplyst;

I forbindelse med beslutningen om at etablere et samlet nyt dagtilbud, hvor enhederne Garland, Lundgården, STU og Regnbuen organisatorisk lægges sammen, har det været nødvendigt at beslutte, hvordan Bofællesskaberne Grundtvigsvej og Bostøtten for senhjerneskedede fremover skal være organiseret. De er i dag organiseret som enheder under dagtilbudsområdet, men hører ikke organisatorisk til det nye specialiserede dagtilbudscenter fremover. Derfor er det besluttet, at Bofællesskaberne Grundtvigsvej, som er et døgntilbud, fremover er organiseret under samme centerledelse som Marienlund. Begge enheder er tilhørende i Ikast og der er dermed både opgavefællesskab og fysisk nærhed, hvilket giver en række gode muligheder for synergi på tværs af enhederne. Som en konsekvens heraf, er der truffet beslutning om, at Bellisbo fremover er organiseret under samme centerledelse som Brande Åcenter og dermed ikke længere Marienlund. Årsagen til dette er ledelsesspænd og fysisk nærhed. Den sidste ændring er, at Bostøtten for senhjerneskedede fremover lægges sammen med Bostøtten i Socialpsykiatrien i Ikast. Begge enheder er beliggende i Ikast og har mange borgere til fælles. Med en sammenlægning opnås en specialisering og samme metodemæssige tilgang til indsatserne. Det er planen, at Bostøtten for senhjerneskedede skal flyttes fysisk sammen med Bostøtten i Socialpsykiatrien på Socialpsykiatrisk Center Nord.

Ændringen vedrørende Bellisbo trådte i kraft 1. januar 2023. De øvrige ændringer træder først i kraft i løbet af 2023.

Psykiatri- og Handicapafdelingens fremtidige organisering fremgår af vedhæftede organisationsdiagram.

## Budgetmæssige konsekvenser

Ingen

# **Bilag**

P&H Organisation - ny struktur januar 2023

## Punkt 7: Status på sygefravær og sygedagpenge

15.00.00-P16-9-22

### Beslutning

Taget til efterretning.

Helle Mathiasen deltog ikke i sagens behandling på grund af afbud.

### Behandlingsforløb

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 18. januar 2023

### Tidligere udvalgsbeslutninger

### Indstilling

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- udvalget tager orienteringen til efterretning.

### Sagsfremstilling

Udvikling i antallet af sygedagpengemodtagere

Antallet af borgere på sygedagpenge og jobafklaringsydelse har i perioden 2015-2022 været stigende i Ikast-Brande Kommune. Væksten indenfor dette område følger nogenlunde udviklingen i resten af RAR-Vestjylland.

Der er tre forhold, som umiddelbart kan forklare en stor del af stigningen i antallet af ydelsesmodtagere:

1. Med indførelsen af jobafklaringsydelse i 2014 var der en politisk hensigt om, at færre faldt ud af forsørgelse som følge af opbrugt ret til at modtage sygedagpenge.
2. Beskæftigelsen har i perioden været stigende. Der er dermed flere personer, der har haft ret til at modtage sygedagpenge når de blev syge. Samtidigt har den lave ledighed betydet, at flere sårbare borgere er kommet i beskæftigelse.
3. Corona-epidemien har i perioden fra 2. kvartal 2020 til 2. kvartal 2022 betydet en væsentlig stigning i antallet af sygedagpengemodtagere.

Den branche, der bidrager med flest sygedagpengemodtagere og som samtidig har den højeste overhyppighed for sygedagpengemodtagere er branchen "Sociale institutioner". Branchen omfatter først og fremmest kommunale institutioner indenfor daginstitutioner-, handicap- og ældreområdet. Branchen bidrager med næsten 20 % af alle sygedagpengemodtagere og har en overhyppighed på 66 % sammenlignet med alle lønmodtagere. Da der i meget stort omfang er tale om Ikast-Brande Kommunes egne institutioner, er der et særlig behov for - men også en særlig mulighed for - at iværksætte initiativer, der nedbringer sygefraværet. Dette er beskrevet nedenfor.

Samtaler og fastholdelsesindsats:

Det høje antal sygedagpengemodtagere betyder, at medarbejderne i Sygefravær og Jobfastholdelse er pressede og har for tiden en højere sagsnorm end ønskeligt. Derfor kan der ikke altid tilbydes hurtig udrykning til virksomhederne fra afdelingens fastholdelseskonsulenter. Afdelingen har heller ikke samme mulighed som tidligere for at lave en meget tæt opfølgning på den enkelte sygemeldte. Tilsammen har disse to forhold den betydning, at varigheden af borgernes

sygemeldinger kan være længere end forventet. Denne udfordring er særligt relateret til vintermånederne, hvor sygefraværet er størst.

Indsatser for at nedbringe sygefraværet i Ikast-Brande Kommune:

Direktionen besluttede i august 2022 målrettet at investere i indsatser, der tilsammen kan nedbringe sygefraværet i Ikast-Brande Kommune. De to indsatser er:

1. Oprettelse af et Rejsehold med fokus på databaseret analyse og ledelsessparring
2. Forebyggende indsats "Fremskridt"

Rejsehold:

Rejseholdet består af to interne konsulenter, der har til opgave at besøge alle kommunens institutioner uagtet sygefraværsprocent med henblik på at understøtte den enkelte institution. Forud et besøg udarbejder Rejseholdet en dybdegående dataanalyse for at få afklaret sygefraværs mønsteret og få konkretiseret den enkelte institutions mulige sygefravær udfordringer. Rejseholdet tilbyder også sparring og hjælp til sygefraværssamtaler samt generel ledelsessparring i forbindelse med sygefravær.

Forebyggende indsats - Fremskridt:

Rejseholdet ser i flere tilfælde, at udfordringen er det kort hyppige sygefravær, som på sigt kan resultere i en langtidssygemelding. Derfor har direktionen investeret i et forebyggende tiltag - Fremskridt - som er et tilbud forankret under Sundhedscentret til gavn for alle medarbejdere i kommunen. Tilbuddet skal hjælpe stressramte medarbejdere og medarbejdere, der er i risiko for en langtidssygemelding. Formålet med at investere i et forebyggende tiltag er at forebygge langtidssygemeldinger og reducere kommunens samlede sygefravær ved at gribe tidligere ind i medarbejderens mentale trivsel.

Bæredygtige job:

Arbejdsmarkedsafdelingen har fået bevilliget midler fra STAR til projekt "Bæredygtige job", der har til formål at afdække de ledige dagpengemodtagere og sygedagpengemodtagere, der set over tid, bevæger sig ind og ud af arbejdsindkomst og offentlig forsørgelse. Det vil sige borgere, som faktisk er i stand til at varetage et job, men som af forskellige årsager har svært ved at fastholde et job over tid.

## **Budgetmæssige konsekvenser**

Ingen

## **Bilag**

Statistik vedr. sygedagpenge til og med 2. og 3. kvartal 2022

## **Punkt 8: Overblik over ydelsesmodtagere udbetalt november 2022.**

15.00.00-P05-1-23

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Helle Mathiasen deltog ikke i sagens behandling på grund af afbud.

### **Behandlingsforløb**

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 18. januar 2023

### **Tidligere udvalgsbeslutninger**

### **Indstilling**

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Hermed fremlægges overblik over ydelser, som er udbetalt i november 2022.

Oversigten viser et fald i antallet af ydelsesmodtagere på 151 fuldtidspersoner sammenlignet med november måned 2021.

Der er sket en opbremsning i det fald i ledigheden, som vi har oplevet igennem 2022, og ledigheden er fra september 2022 til november 2022 steget fra 1,7 til 1,9 pct. af arbejdsstyrken.

Der er sket en stigning i antallet af seniorpensionister som følge af, at ordningen er under indfasning. Der er sket en stigning i antallet af modtagere af selvforsørgelses-, hjemrejse og overgangsydelse (SHO-ydelse) som følge af den store tilgang af ukrainske flygtninge. Endelig er der sket en stigning i antallet af fleksjobvisiterede og en mindre stigning i antallet af førtidspensionister. Begge dele har sammenhæng med stigningen i pensionsalder, da målgruppen for disse ydelser er udvidet med en halv årgang.

### **Budgetmæssige konsekvenser**

Ingen.

### **Bilag**

Overblik over ydelser udbetalt i november 2022

# Punkt 9: Evaluering af læse-, skrive- og regneambassadørprojekt

15.04.10-G01-5-20

## Beslutning

Taget til efterretning.

Helle Mathiasen deltog ikke i sagens behandling på grund af afbud.

## Behandlingsforløb

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 18. januar 2023

## Tidligere udvalgsbeslutninger

## Indstilling

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- udvalget tager orienteringen til efterretning.

## Sagsfremstilling

Jobcenter Ikast-Brande har i 2021 og 2022 modtaget 1.336.752 kroner fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering til et projekt med formålet at spotte ledige og beskæftigede med svage basale kompetencer og efterfølgende motivere dem til at deltage i opkvalificerende kurser.

Jobcentret ansatte en læse-, skrive og regneambassadør (LSR-ambassadør), som havde to hovedopgaver i projektperioden. Hun skulle dels lave en opsøgende virksomhedsrettet indsats, og desuden skulle hun varetage en opkvalificering af medarbejderne i Jobcentret og hos de tre A-kasser, der var lavet samarbejdsaftaler med.

Projektets mål og resultater fremgår af nedenstående oversigt.

Virksomheder og medarbejdere	Mål	Resultater
Virksomhedskontakt	500	235
Virksomhedsbesøg	240	130
Nøglepersonskursus	70	6
Informationsmøder for medarbejdere	65	15
Tests	600	250
Kurser	80	65

Ledige	Mål	Resultater
Tests	150	50
Kurser	55	40
Rådgivning	35	38

Der stilles i dag på arbejdsmarkedet stadig større krav til medarbejdernes kompetencer som følge af automatisering, digitalisering, grøn omstilling osv. For rigtig mange medarbejdere er det dog problematisk at deltage i faglig opkvalificering, fordi deres basale læse- og skrivekompetencer er for svage.

LSR-ambassadøren tilbød derfor virksomhederne en model i 5 faser for opkvalificering af medarbejdere med svage basale kompetencer med henblik på at få skabt et solidt fundament for efterfølgende faglig opkvalificering.

De 5 faser i processen var:

- Dialog med ledelsen

- Nøglepersonskursus
- Informationsmøde for medarbejderne
- Medarbejderne testes i forhold til især læsevne
- Medarbejdere med behov tilbydes ordblindekurser eller danskkurser som forberedende voksenundervisning (FVU)

LSR-ambassadøren oplevede stor interesse hos virksomhederne for tilbuddet, men hun oplevede samtidig, at mange af virksomhederne gerne ville vente til senere med at opstarte en proces. Først var Corona en begrænsende faktor og efterfølgende havde mange virksomheder så travlt, at der var brug for fuldt fokus på at sikre driften. Sidste halvdel af 2022 fik LSR-ambassadøren dog startet flere processer op på flere virksomheder, men effekten af disse er ikke med i de opgjorte resultater.

Som det fremgår af skemaet herover, så er målene i forhold til nøglepersonskurser og informationsmøder for medarbejdere ikke nået. Det har vist sig, at virksomhedernes behov har været forskellige, og derfor har det ikke været muligt at iværksætte den samme proces alle steder. Derfor er der blevet lavet procesplaner til hver enkel virksomhed med udgangspunkt i deres situation i forhold til medarbejdernes uddannelsesniveau, driftshensyn, behov for faglig opkvalificering, digitalisering med videre.

For en del virksomheder fylder udfordringer med medarbejdere uden fornødne dansk- eller engelskkundskaber mere end dansk-talende medarbejdere med svage basale kompetencer, og derfor prioriterer virksomhederne ofte første gruppe i forhold til opkvalificering. LSR-ambassadøren fik på baggrund af dette opstartet virksomhedsnetværket ”Dansk på arbejdspladsen”, som har til formål at sikre vidensdeling og desuden at få etableret lokale sproghold med deltagelse af medarbejdere fra flere virksomheder på tværs. Der har foreløbigt været afholdt 3 netværksmøder.

I projektperioden har ledigheden været meget lav. Ledighedsperioderne har generelt været korte, og en stor del af de ledige har haft deltidsarbejde eller været i gang med anden opkvalificering, og derfor har det været vanskeligt at få testet det forventede antal ordblinde og læsesvage. På trods af dette lykkedes det at få mange motiveret til FVU-dansk eller ordblindundervisning, og et tilsvarende antal ledige borgere har fået vejledning om apps og andre hjælpemidler.

Som det fremgår af den evalueringsrapport, som Konsulenthuset Marselisborg har udarbejdet på baggrund af interviews af virksomhedsrepræsentanter og jobcentermedarbejdere, er der blevet skabt gode betingelser for, at metoderne fra projektet efterfølgende kan forankres i den daglige drift i Jobcentret.

Jobcentret har sikret sig, at der fortsat efter projektperioden vil være fokus på at spotte både ledige og medarbejdere med mangelfulde basale kompetencer. Virksomhedskonsulenterne overtager det opsøgende virksomhedsrettede arbejde, og jobkonsulenter med kontakt til de ledige borgere er blevet klædt på til at spotte ledige med svage basale kompetencer, til at nedbryde modstand og til at motivere dem til efterfølgende deltagelse i opkvalificerende kurser med henblik på at forbedre deres muligheder for varig tilknytning til arbejdsmarkedet, fordi fundamentet for faglig opkvalificering bliver styrket.

Til at støtte jobcentermedarbejderne i arbejdet med de ledige borgere er arbejdsgange for bevilling af hjælpemidler, visitation til screening med videre blevet fastlagt og beskrevet. Herudover er der blevet udarbejdet en ”samtalestarter”, som er en visualisering af vejen til hjælp for ordblinde og læsesvage på baggrund af nogle simple spørgsmål. Samtalestarteren skal hjælpe til med at åbne op for samtalen om udfordringer, som for mange opleves som skamfulde.

## **Budgetmæssige konsekvenser**

Ingen

## **Bilag**

Evalueringsnotat LSR-ambassadørprojekt Ikast-Brande 2022\_v2

## **Punkt 10: Åbne meddelelser**

00.22.04-G01-17-22

### **Formanden**

Udviklingsplan Frivilligcenteret

Udviklingsplan for Frivilligcenteret er vedlagt til orientering.

### **Øvrige udvalgsmedlemmer**

### **Direktør**

jobCAMP 2023

jobCAMP 2023 afholdes den 9.-10. november 2023

### **Bilag**

Udviklingsplan 2023 - 24

## **Punkt 11: Lukket: Lukkede meddelelser**

00.22.04-G01-18-22