



Bilag 1

Forslag til samarbejde og samdrift

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

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

Forslag 1: Virksomhedsservice

Hvad handler forslaget om?

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

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

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

Hvilke opgaver løses sammen i en tværkommunal enhed?

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

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

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

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

Virksomhederne får følgende gevinster:

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

Kommunerne og samfundet får følgende gevinster:

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

Hvilke opmærksomhedspunkter kan der være ift. implementering af forslaget?

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

Forslag 2: Rådgivning og service ift. VEU-forløb

Hvad handler forslaget om?

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

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

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

Hvilke opgaver løses sammen i en tværkommunale enhed?

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

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

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

Virksomhederne får følgende gevinster:

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

Kommunerne og samfundet får følgende gevinster:

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

Hvilke opmærksomhedspunkter kan der være ift. implementering af forslaget?

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

Forslag 3: Fastholdelse af medarbejdere

Hvad handler forslaget om?

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

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

Hvilke opgaver løses sammen i den tværkommunale enhed?

Den tværkommunale enhed løser bl.a. følgende opgaver:

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

Hvilke potentialer og gevinster ser vi i samdrift om opgaven?

Virksomhederne får følgende gevinster:

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

Kommunerne og samfundet får følgende gevinster:

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

Hvilke opmærksomhedspunkter kan der være ift. implementering af forslaget?

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

Forslag 4: Digitalisering

Hvad handler forslaget om?

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

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

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

Hvilke opgaver løses sammen i den tværkommunale enhed?

Den tværkommunale enhed løser bl.a. følgende opgaver:

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

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

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

Borgere og virksomheder får følgende gevinster:

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

Kommunerne og samfundet får følgende gevinster:

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

Hvilke opmærksomhedspunkter kan der være ift. implementering af forslaget?

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

Forslag 5: Modeller for samarbejde med civilsamfundet

Hvad handler forslaget om?

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

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

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

Hvilke opgaver løses sammen i den tværkommunale enhed?

Den tværkommunale enhed løser bl.a. følgende opgaver:

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

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

Borgere får følgende gevinster:

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

Kommunerne og samfundet får følgende gevinster:

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

Hvilke opmærksomhedspunkter kan der være ift. implementering af forslaget?

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

Forslag 6: Kompetenceudvikling

Hvad handler forslaget om?

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

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

Hvilke opgaver løses i samdrift i tværkommunale enhed?

Den tværkommunale enhed løser bl.a. følgende opgaver:

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

Hvilke potentialer og gevinster ser vi fælles løsning af opgaven?

Kommunerne og samfundet får følgende gevinster:

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

Hvilke opmærksomhedspunkter kan der være ift. implementering af forslaget?

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