



MEGET ER PÅ SPIL I REGERINGENS BESKÆFTIGELSESREFORM

BÅDE NATIONALT OG I SLAGELSE

EBU 3. APRIL 2025



Hvad vil regeringen?

- spare penge og frisætte

Spare 3 mia. kr.

Lukke jobcentrene*

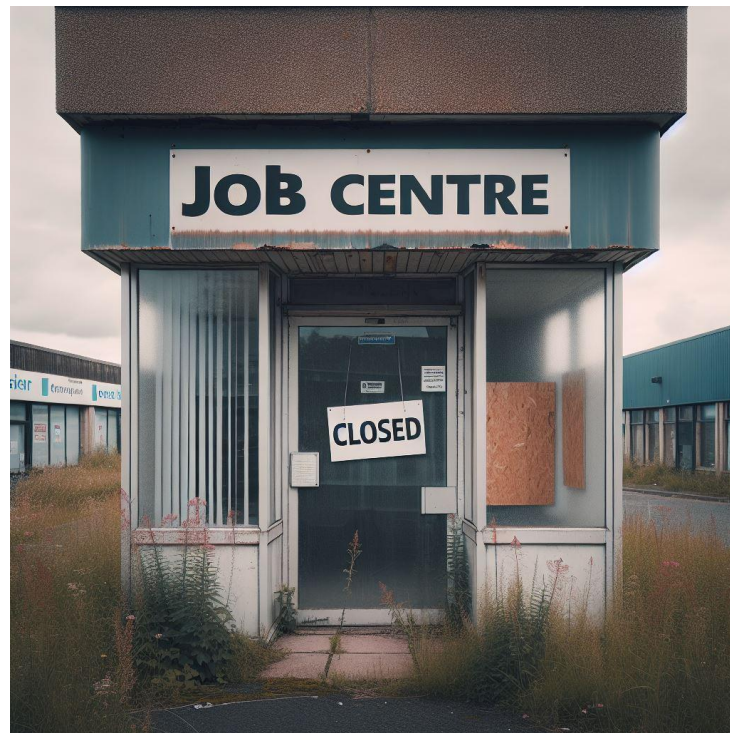
Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen

Større rolle til a-kasser og private aktører
mere

Fortsat **kommunal forankring**

Færre regler og færre målgrupper

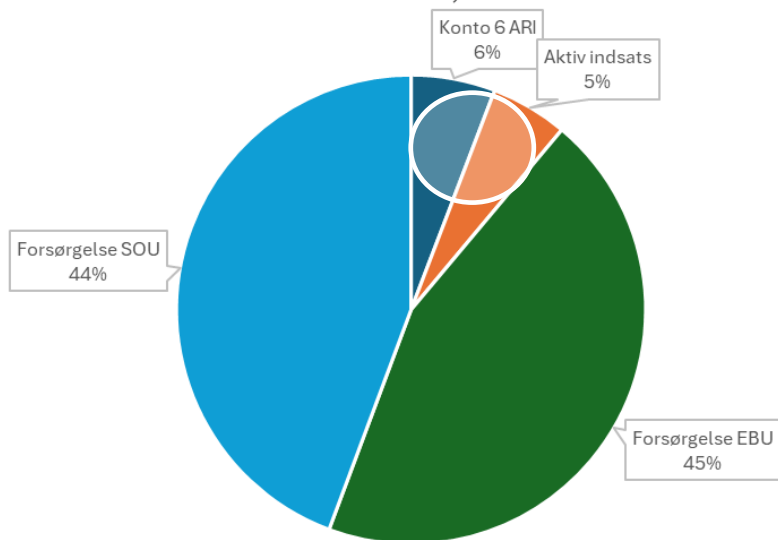
Uden at det går ud over beskæftigelsen



Økonomien: De 3 mia. kr. inden 2030

- 1,4 mia. i 2026 (svarende til bidraget til Arne-pensionen)

Budgettet på beskæftigelsesområdet (ekskl. unge)
1.671.000,- kr.

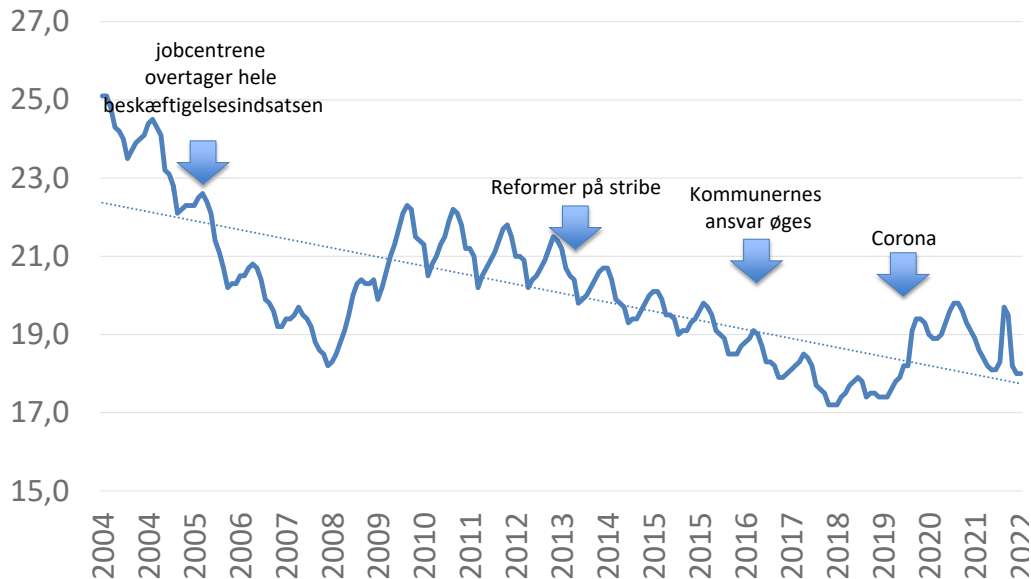


3 mia. kr. på landsplan svarer til
40,2 mio. kr. i Slagelse

Ca. 20 % af beskæftigelses-
områdets samlede bevilling
(konto 6 og 5.90/5.60/5.98)

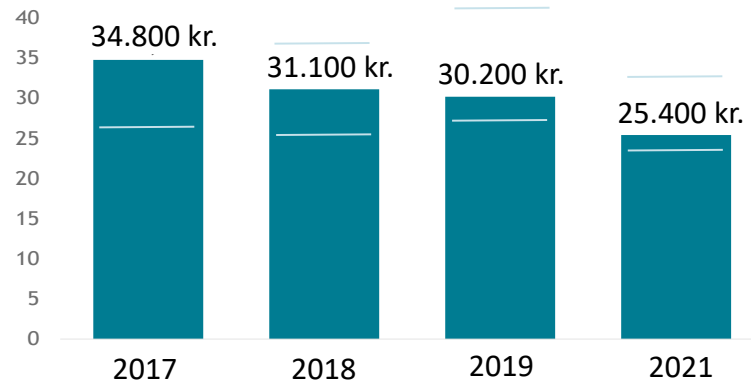
Status på kommunernes beskæftigelsesindsats - resultater og pris

Andelen af befolkningen på offentlig forsørgelse i et historisk perspektiv



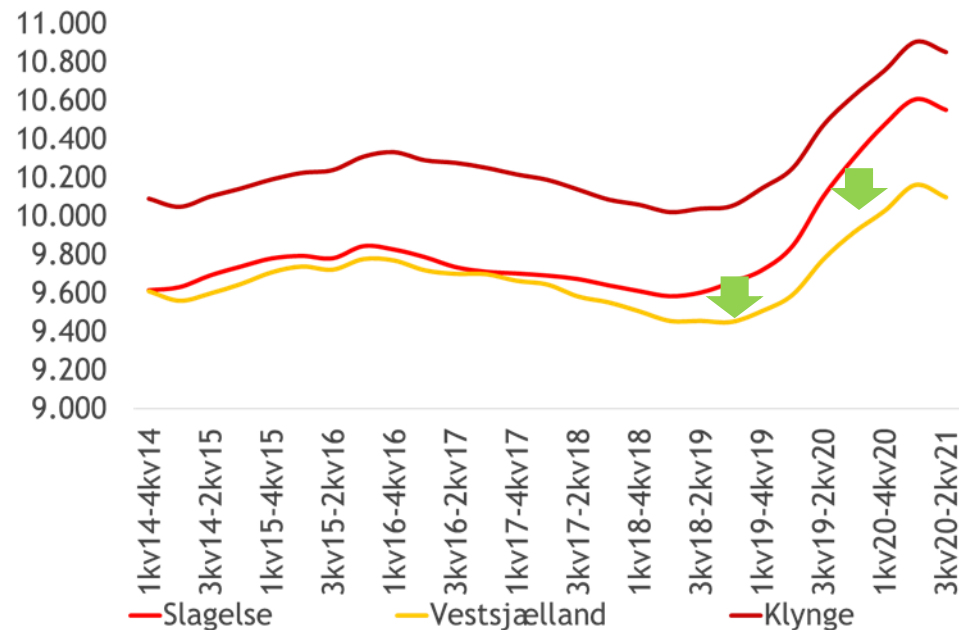
Kan ikke alene forklares med beskæftigelsesindsatsen, men der er noget der virker

Enhedsomkostninger i indsatsen er faldet
2017 – 2021 (på tværs)

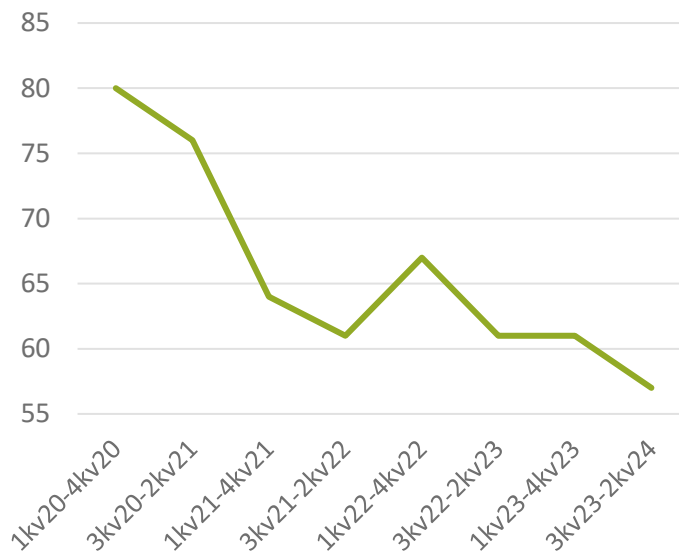


Hvad skete der sidst, vi reducerede udgiften? - og hvor står vi i dag?

Fuldtidspersoner



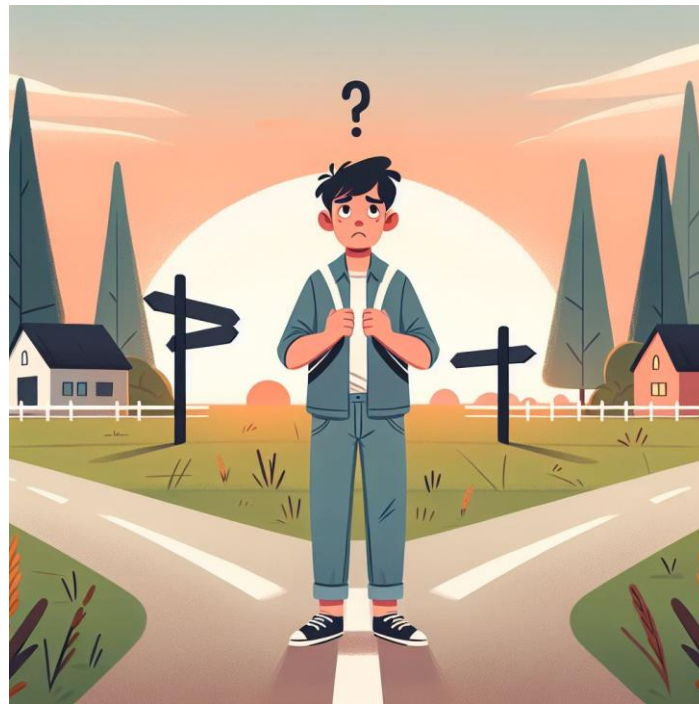
Slagelse Placering på
benchmarkranglisten



Så... hvad er planen?

Dilemmaerne

- Bruge **2025 budgettet**, men markant tilpasning i 2026, som fortsat er ukendt
- Skabe **ro om kerneopgaven** og fastholde medarbejdere, mens det stormer om os
- **Nytænke indsatsen** konstruktivt vs. grønthøstertilgang
- Flere **sociale effektinvesteringer** som værn?
- Værne om den **psykologiske tryghed** hos ledere og medarbejdere og få den til at gå hånd i hånd med forandringerne.
- Behov for at definere **klare og meningsfulde implementeringsspor** (så vi spiser elefanten i små bidder)



Spor, vi arbejder ind i

Vision, værdier og rammer

- Politikernes rammesætning

Udpegning, beregning og realisering af besparelser

- Sparekatalog, optimeringstiltag

Udvikling og implementering af indsats for forskellige målgrupper

- Redesign af indsatsmodeller, piloter og prøvehandlingsinitiativer i 2025. Skaleringskriterier

Organisering af den fremtidige beskæftigelsesindsats

- Kalder noget på andre snit?

Ledelse, styring og opfølgning i fremtidens indsats

- Justeret styringsmodel med inspiration i omkostningseffektivitet, evidens og resultater

Kompetenceudvikling og træning af medarbejderne (og ledelse)

- Understøttelse af frisættelsesdagsordenen i yderste led

Kommunikationsspor: Fremtiden og vejen derhen

- Psykologisk tryghed og konsistens i udmeldingerne

Implikationer hos ungdomsgruppen

- Flere unge med massive, komplekse og sammensatte udfordringer
 - Misbrug, psykiske- og psykiatriske lidelser, social udsathed og manglende sociale kompetencer mv.
 - Flere aktivitetsparate unge de seneste år (+ 25 unge det seneste år)
- Besparelser på indsatser til målgruppen
 - Driftsudgifter: - 4 mio. siden 2022; Småjobs: -4,5 mio. siden 2022
- Svært for uddannelserne at skabe tilstrækkelig rummelige miljøer for de unge (ex. frafald og nedsat tid på FGU samt manglende tilstrækkelig udvikling efter endt forløb)
- Fravær og segregering
- Unge der efter STU fortsat er på offentlig forsørgelse



Ungeløft >< Beskæftigelsesreform

- Afsat 1,3 mia. kr. over ti år til at få flere unge ind på arbejdsmarkedet og i uddannelse
 - Partnerskaber mellem samfundsaktører
 - IPS og Flere Unge skal Med
 - High:Five (udslusning af kriminelle)
 - SUMH (Ban Vejen for Job)
 - Klar Til Start
 - Højskole
 - Frie fagskoler
-
- Ydelsen til unge forventes fremover at indeholde en incitamentsmodel til uddannelse og beskæftigelse
 - Ungeløftet skal ses i sammenhæng med en række andre initiativer på ungeområdet såsom 10-års plan for psykiatrien, Juniormesterlære, Fritidsjob, Aftale om styrket FGU mv.



Udsnit af Ungeenhedens strategiske fokuspunkter Ungeløft og Beskæftigelsesreformen

- Stærk distriktsorganisering – BU er hvor børnene og de unge skal lykkes!
- Styrket og forpligtende samarbejde med almenområdet; sammenhængende plan, juniormesterlære, praktikker, tidlig indsats, håndholdte overgange mv.
- Inklusionsstrategi – fokus på almene og inkluderende fællesskaber, faglige potentialer, fremmøde mv.
- Fritidsjobsindsats som løftestand og for nogle unge som vejen til mere udbytte af skolen
- Etablering af flere partnerskaber – de unges hele levede liv (Civilsamfundskonsulent)
- Udvidelse af virksomme indsatser som IPS og Klar Til Start (pulje søges) og Ban vejen For job
- Nye samarbejder med ZBC og VUC om forskellige mål- og aldersgrupper af unge med fokus på uddannelse, erhvervsretning og job; konkrete indsatser, brobygningsforløb, Klar (+25)
- Med afsæt i BDOs analyse (2022), Ungeløft og kommende Beskæftigelsesreform udvikles nye indsatser ud fra målgruppens behov, bæredygtighed og effekt.
- Ny organisering og udvikling af vejledningsopgaven – tæt på almenområdet og ungdomsuddannelserne
- Samarbejder om rummelighed på uddannelser og arbejdsmarked
- Udvikling af flere træningsbaner og kombinationsforløb for de unge i samarbejde med virksomheder (også kommunale)

Generelt fokus i Børn og Unge

- trivsel, uddannelse og beskæftigelse for alle børn og unge

- Samskabelse, ressource- og helhedsorienteret fokus – vi tror på de unge og vi er ambitiøse på deres vegne - sammen med de unge
- Kompetenceudvikling af medarbejderne omkring ungemålgruppen
- Uddannelse og beskæftigelse som styrende for vores mindset, tilgang og indsatser (0-30 år)
- Distrikts-nærhed og partnerskaber
- Det specialiserede område og fødekæder (specialskoler, STU, segregering, fravær mv.)



**Alle har en plads
i fællesskabet**

**Vi insistere på at knække kurven ift. socialt udsathed og
løfte uddannelsesniveaueet og beskæftigelsesgraden i
Slagelse Kommune**

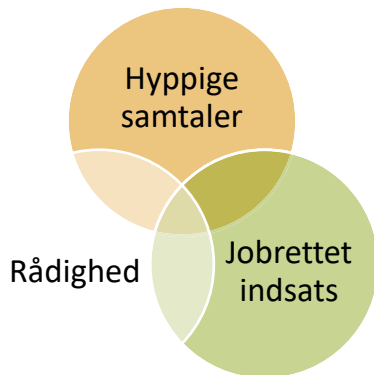


HVAD MED FRISÆTTELSESDAGSORDENEN?

Færre regler, flere
faglige skøn

Pejlemærkerne er et naturligt og afgørende afsæt

En indsats baseret på **tillid** til medarbejdernes **faglighed** og **tiltro** til, at borgerne **kan** og **vil** i job eller uddannelse



BORGERNE
VIRKER

MEDARBEJDERNE
VIRKER

INDSATSERNE
VIRKER



Frisættelse kalder på kompetenceudvikling:

- vores foreløbige bud på kernefaglighed

- fire dimensioner: Som systematik for 8-10 profiler

Samtale- og
relationskompetencer til at
øge motivation og råderum

Kompetencer til at reflektere
over (egen) praksis mhp.
læring og udvikling

Kernefaglighed

Tilgang og mindset ned i
fagligheden

Fagfaglighed, lovindsigt, viden,
systematik og erfaring