

Forslag til budgetreduktion på 20,0 mio. kr. i budget 2022-2025 Udvalg og Område		Potentiale mio. kr.				
		2022	2023	2024	2025	Kommentarer
Nr.	Forslag					
1	Reduktion på 1 pct. på administration og investering i automatisering af arbejdsprocesser (netto)	4,31	4,31	4,31	4,31	Reduktion på 1 pct. på administration. Der er afsat 0,5 mio. kr. årligt til investeringer i automatisering af arbejdsprocesser. Administrationen omfatter både den del der er konteret under politikområdet Administrativ Organisation (ØEU) og andre områder og fordeling svarer til beregning ved budget 2021-2024.
2	Mindreudgift til borgerrettet kørsel efter udbud	0,83	0,83	0,83	0,83	Der har været gennemført udbud af borgerrettet kørsel. Borgerrettet kørsel er skolebuskørsel og anden kørsel med visiterede borgere på primært skole- og ældreområdet. Udbuddet betyder et fald i udgifterne på ca 800.000 kr. ud af et samlet budget på ca. 42 mio. kr. Beløbet dækker over mindreudgifter på 1.241.000 kr. på skolebuskørsel og merudgifter på 373.000 kr. på anden kørsel og 36.000 på arrangementskørsel, hvor udgiften ligger hos den enkelte skole.
3	Overgang til ny ferielov - decentral mindreudgift	2,00	2,00	2,00	2,00	Overgang til ny ferielov giver en lille besparelse, når en medarbejder med høj anciennitet – og dermed ofte en højere løn – fratræder og erstattes af en medarbejder med lavere anciennitet – og dermed ofte en lavere løn. Tidligere afregnedes feriepenge til fratrådt medarbejder, men nu afregnes til tiltrådt medarbejder. OBS: Kan ikke identificeres på steder, så det fordeles som generel reduktion fordelt efter lønsum.
4	Investering i unge-indsatsen (netto beløb)	0,00	2,00	4,00	4,00	Corona-krisen har betydet flere unge ledige. Med dette forslag investeres i nye eller opskalering af eksisterende indsatser. Det kan eksempelvis være tværgående indsatser omkring dimittendledige, opkvalificeringsindsatser (voksenlærlinge), autismeindsats, bedre vejledningsindsats. De konkrete forslag findes i dialog mellem implicerede politiske udvalg, inddragelse af ansatte i fagområder, eksterne aktører og ved anvendelse af Sammenhængsmodellen. Forslagene præsenteres på byrådets budgetseminar i august. Reduktionen findes på overførselsudgifter, ex. dagpenge uddannelseshjælp mv. Der er fratrullet 1 mio. kr. årligt til investering.
5	Reduktion i løbende indbetalinger til feriefond ved at forhåndsindbetale 100 mio. kr. (kassefinansieret) (ØEU)	3,00	3,00	3,00	3,00	Ved ekstraordinært at forhåndsindbetale 100 mio. kr. til feriefonden (kassefinansieret) kan de årlige indbetalinger til fonden reduceres fra 9 til 6 mio. kr. Det vil være muligt at foretage en sådan indbetaling kassefinansieret, fordi likviditeten er forbedret med 200 mio.kr./år siden budget 2021-2024 blev vedtaget i okt. 2020. Likviditetsordningen skyldes mindreudgifter i regnskab 2020 primært på driften.
6	Merindtægt på garantiprovision (ØEU)	0,60	0,60	0,60	0,60	Der pågår en omlægning af decentrale varmeværker fra anvendelse af fossile varmekilder til el-drevne varmepumper. Viborg kommune kan vælge at stille kommunal garanti for varmeværkernes låntagning til finansiering af omlægningen, som billiggør finansieringen, idet der så kan optages lån gennem Kommunekredit. I givet fald skal der opkræves en provision for garantistillelsen af hensyn til konkurrencereglerne. Der har siden budget 2021-2024 blev vedtaget været en tilgang i kommunegarantier, som betyder merindtægt på garantiprovision.
	DELSUM	10,74	12,74	14,74	14,74	
7	Gevinstrealisering ved læring af corona-erfaringer	9,26	7,26	5,26	5,26	Corona-nedlukningen har givet hele organisationen en massiv læring: Øget brug af virtuelle møder, færre og mere effektive møder, delvist hjemmearbejde, mindre kursusaktivitet, mindre kørsel, bedre hygiejne og mindre sygefravær. Reduktionen er skønsmæssigt fastsat og fordeles på hele organisationen undtagen administrationen, jfr. forslag nr. 1, og fordeles efter lønsum.
	SUM	20,00	20,00	20,00	20,00	
	Sparekravet på driften udgør	20,00	20,00	20,00	20,00	

Forslag nr. 1-4 og 7 er tværgående. Forslag nr. 5-6 er ØEU

Reduktionsforslag til budget 2022-2025

1. Reduktion på 1 pct. af hele den kommunale administration

1. Indhold

Forslaget betyder en reduktionen på 1 pct. af hele den kommunale administration.

Reduktionen er en gentagelse af reduktionsforslaget i budget 2021. Reduktionen vedrører samme områder, og fordelingen er uændret på direktørområder.

Det overlades til beslutning i de enkelte direktørområder at foretage den endelige fordeling af reduktionen, så det ikke behøver at blive udmøntet som en 1 pct. reduktion over det hele. Relevante MED-udvalg vil blive inddraget inden der træffes endelig beslutning om udmøntning.

2. Effektivisering/reduktion

Der er gennem hele den nye Viborg Kommunes levetid gennemført markante effektiviseringer af administrationen, og de kommunale nøgletal viser også at målt på de centrale administrative funktioner har Viborg kommune en af landets billigste drevne kommuner. Imidlertid vurderes der fortsat at være nye muligheder for effektivisering. Effektiviseringer kan blandt andet gennemføres ved at:

- digitalisere, f.eks. automatiserer processer, selvbetjeningsløsninger, kunstig intelligens mv.
- udfordre arbejdsgang ved f.eks. leanværktøjer
- indhøste stordriftsfordele
- foretage strukturtilpasninger og organisationsændringer
- ind- eller udlicitere kommunale opgaver
- anvende læring fra corona-nedlukningen: flere virtuelle møder både interne og møder med borgere, mere effektive møder, mindre kørsel, mindre kursusaktivitet, mindre sygefravær samt højere effektivitet ved (delvis) hjemmearbejde mv.

Med hensyn til at effektivisere ved hjælp af digitalisering vurderes incitamentsmodellen med at høste 1 pct. årligt fortsat at være hensigtsmæssigt. Det betyder, at områderne kan have fuldt fokus på digitalisering uden frygt for eget budget, idet man har allerede afleveret.

Der vil være fuld fart over den digitale transformation i de kommende år både ved nationale og lokale tiltag.

Nationalt implementeres de nye monopolbrudssystemer: sygedagpenge, ydelsessystem. Derudover Aula, Ny Digital Post, Borgerblikket og Fælleskommunale Støttesystemer. Lokalt er der udskiftet økonomisystem, hjemmeside og intranetplatform, og der bliver over de næste år udskiftet løn- og vagtplansystem og dokumenthåndteringssystem (ESDH), som også vil give mulighed for effektiviseringer.

Der er i øjeblikket robotter i drift, der har givet besparelser for netto ca. 3 årsværk, og der er yderligere på tegnebrættet. I 2021-22 vil arbejdet med at automatisere personale- og lønadministrative processer blive intensiveret.

Der er potentiale i at automatisere alle administrative processer. Det gælder også borgervendte opgaver.

Direktionen vil forstærke indsatsen med at automatisere administrative processer. Derfor afsættes en pulje på 0,5 mio. kr. årligt til at understøtte automatiseringen. Puljen vil blive administreret af Digitaliseringsgruppen på baggrund af business cases, og såfremt der er flere gode business cases, vil der også kunne skaffes flere midler til at investere.

Man kan ligeledes arbejde med at reducere kontrol og dokumentationskrav, dog under hensyn til, at der er lovkrav, der skal overholdes. Viborg Kommune indgår f.eks. i det fælleskommunale arbejde under KL med samling af tværgående GDPR sikkerhedsopgaver i et fælles sekretariat på tværs af kommunerne.

Mindre kursusaktivitet må ikke betyde mindre kompetenceudvikling. I arbejdet med at effektivisere de administrative ydelser vil der være behov for fokus på uddannelse og kurser for personalet med henblik på at opkvalificere kompetencer, så medarbejdere og ledere understøttes i forandringerne. Ligeledes vil der være behov for projektledelse, ledelsesstøtte og leverandørstyring for at implementere nye løsninger og arbejdsprocesser i bund og sikre fokus på gevinstrealisering.

I 2017 blev budgettet reduceret med 8 mio. kr. ved systematisk brug af videomøder jf. beslutning i Økonomi- og Erhvervsudvalget den 11. maj 2016 ([link til sag nr. 1 i Økonomi- og Erhvervsudvalget den 11. maj 2016](#)). Fordelingen af reduktionen var skævdelt, så administrationen blev hårdest ramt. I forbindelse med coronanedlukningen har der været en markant stigning i antallet af virtuelle møder.

3. Kvalitet

Det forventes at besparelsen i videst mulige omfang kan hentes ved effektivisering, men ellers vil der lokalt blive taget stilling til opgavebortfald eller reduktion i kvalitetsniveau i opgaveløsningen.

Kvaliteten kan modsat også få et løft ved standardisering af processer og arbejdsgange – fx ved benyttelse af automatisk fakturahåndtering og implementering af tiltag fra fx smartere administration.

4. Trivsel og andre arbejdsmiljømæssige konsekvenser

Ledelsen har ansvar for sammen med medarbejderne at sikre, at opgaver og ressourcer passer sammen.

Ved implementering af nye systemer, arbejdsgange og processer kan medarbejdere have svært ved forandringer i en overgangsperiode, hvilket kan påvirke trivslen. Dertil kommer, at der kræves ofte en ekstra indsats i opstartsfasen. Ledelsen har også her et ansvar for sammen med medarbejderne at sætte de nødvendige tiltag i værk og afpasse tempoet.

Hvis hele reduktionen findes ved at reducere lønudgifterne, vil det betyde en nedgang på ca. 10 stillinger. Disse stillinger vil blive forsøgt fundet ved naturlig afgang.

5. Økonomi

Besparelspotentiale i mio. kr.

	2022	2023	2024	2025
Besparelse, drift	4,8	4,8	4,8	4,8

Investering, drift	0,5	0,5	0,5	0,5
I alt	4,3	4,3	4,3	4,3

Fordeling på områder

Område	Besparelse i kr.
Beskæftigelse, Økonomi & Personale	1.814.000
Børn & Unge	1.089.000
Kommunaldirektørens område	203.000
Kultur & Udvikling	341.000
Social, Sundhed & Omsorg	517.000
Teknik & Miljø	844.000
I alt	4.808.000

Reduktionsforslag til budget 2022-2025

2. Mindreudgift til borgerrettet kørsel efter udbud

1. Indhold

Der er gennemført udbud på borgerrettet kørsel. Borgerrettet kørsel er skolebuskørsel og anden kørsel med visiterede borgere på primært skole-, familie- og ældreområdet.

Økonomi- og Erhvervsudvalget besluttede på mødet den 20. januar 2021 (lukket sag) at indgå kontrakter for den borgerrettet kørsel.

2. Effektivisering/reduktion

Beløbets størrelse er baseret på et skøn over kørselsmængden. Der er en usikkerhed med nogle kørsler, der som noget nyt kræver dobbelt takst. Der er mulighed for at påvirke denne usikkerhed ved fortsat styring af afbestilling af ture, der ikke er brug for, og gennem stram visitation i forhold til solokørsler.

3. Kvalitet

I henhold til kravene i udbuddet gennemføres kørslen med køretøjer, der minimum lever op til de såkaldte euronorm 5-krav, hvilket betyder nyere og mere miljøvenlige køretøjer. De lukkede skoleruter ændres desuden til åbne ruter.

Stram visitation af solokørsler kan påvirke borgerens oplevelser af det kommunale tilbud. Imidlertid vil skriftlige retningslinjer for visitation bidrage til både borgernes retssikkerhed og oplevet, ensartet serviceniveau/kvalitet for kommunale tilbud.

4. Trivsel og andre arbejdsmiljømæssige konsekvenser

Intet.

5. Økonomi

Udbuddet betyder et fald i udgifterne på 832.000 kr. ud af et samlet budget på ca. 42 mio. kr. Beløbet på 832.000 kr. (netto) består af mindreudgifter på 1.241.000 kr. på skolebuskørsel og merudgifter på 373.000 kr. på anden kørsel og 36.000 kr. på arrangementskørsel, hvor udgiften ligger hos den enkelte skole.

Besparelsespotentiale i mio. kr.

	2022	2023	2024	2025
Besparelse, drift	0,8	0,8	0,8	0,8
Investering, drift				
I alt	0,8	0,8	0,8	0,8

Reduktionsforslag til budget 2022-2025

3. Overgang til ny ferielov - Decentrale mindreudgifter

1. Indhold

Efter den gamle ferielov resulterede en fratrædelse i, at medarbejderen fik udbetalt et feriekort på den optjente – men endnu ikke afholdte – ferie, hvoraf en væsentlig del er optjent året før fratrædelsesåret. Fratrædelsen var derfor forbundet med en merudgift i form af udbetalte feriepenge til den fratrådte medarbejder. Denne merudgift opvejes af, at medarbejderen der ansættes i stedet for den fratrådte i den første tid ikke havde optjent ferie med løn, hvorfor medarbejdere blev trukket i løn under ferie. Der var således en form for balance mellem merudgifterne til den fratrådte og mindreudgifterne til den nyansatte ifm. genbesættelse af stillingen.

Efter den nye ferielov afholdes ferien i princippet samtidig med, at den optjenes. Når ferien afholdes samtidig med optjeningen, skal en fratrådt medarbejder ikke have udbetalt optjente feriepenge ved fratrædelsen, ligesom en nyansat ikke skal trækkes i løn under den første ferie. Efter den nye ferielov er der således også balance i udgifterne i forbindelse med en fratrædelse og genbesættelse af en stilling.

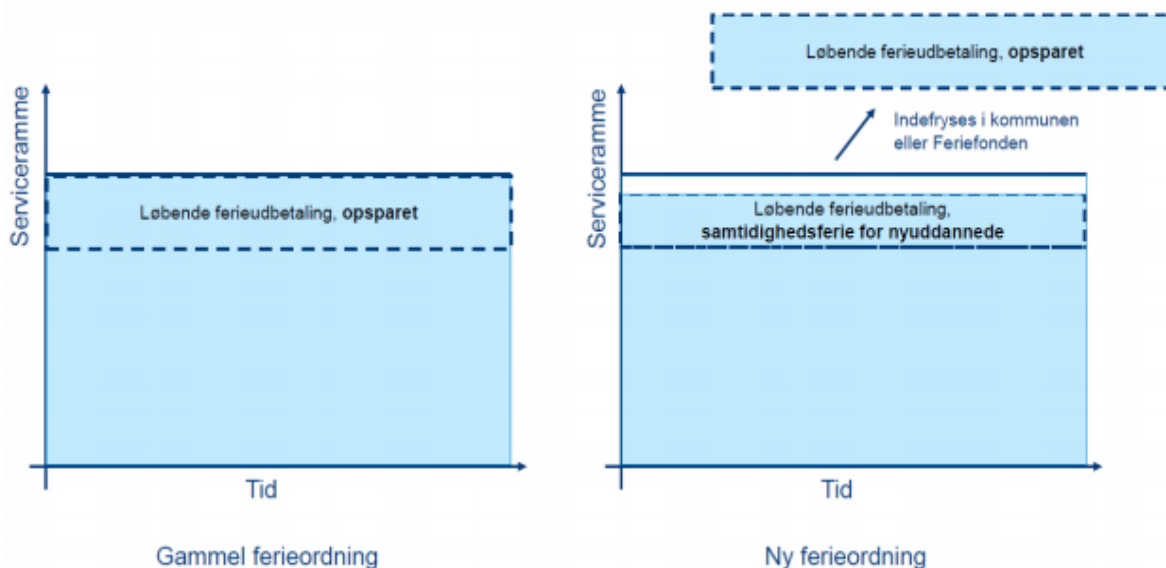
I praksis vil en medarbejder oftest have en mindre opsparret ferie, da der også under den nye ferielov opspares ferie til afholdelse i samlede ferieperioder. Der vil derfor i mindre omfang fortsat ske udbetaling ved fratrædelse og modregning i løn ved nyansættelse, men det vil overordnet set også være i balance.

Med hensyn til udgifter til ferie (feriepenge / ferieafholdelse med løn) i forbindelse med genbesættelser af stillinger er den afgørende økonomiske virkning af lovændringen, at udgiften efter den gamle ferielov blev beregnet på baggrund af den fratrådte medarbejders løn, hvorimod udgiften efter den nye ferielov udgør den nyansattes løn under ferie.

Mange fratrædelser og genbesættelse af stillinger er kendetegnet ved, at den fratrådte medarbejder har en højere anciennitet end den tiltrædende medarbejder - ikke alle genbesættelser, men dog en betydelig andel. Den typiske lønudvikling for en medarbejder er, at lønnen er stigende efterhånden som ancienniteten stiger. Dels som følge af en aftalt lønudvikling i nogle overenskomster og forhåndsftaler, og dels som følge af tildeling af løntillæg under "ny løn"-princippet.

Når en arbejdsplads efter den nye ferielov betaler løn under ferie til en nyansat medarbejder med lav anciennitet, i stedet for som før at betale feriepenge til en fratrådt medarbejder med høj anciennitet, vil arbejdspladsen derfor opnå en besparelse. Dette er illustreret i nedenstående figur.

Ny ferielov – påvirkning af serviceramme



Kilde: KL

Forvaltningen har på baggrund af en stikprøveanalyse opgjort en gennemsnitlige månedsløn for fratrådte medarbejdere i 2020 til ca. 30.119 kr., hvorimod månedslønnen i forbindelse med genbesættelse af stillingerne var ca. 28.317 kr. Dette giver en lønforskel på 1.802 kr. pr. måned. 5 ugers feriepengene af lønforskellen udgør 2.702 kr. (12,5% af årslønnen ekskl. afholdte feriedage). Stikprøven tager højde for, at der nogle gange sker en opkvalificering i forbindelse med stillingsudskiftning.

Den gennemsnitlige personaleomsætning i Viborg Kommune var i 2020 ca. 13% svarende til 732 genbesatte stillinger. Den samlede årlige mindreudgift for Viborg Kommune kan derfor beregnes som 732×2.702 kr. svarende til 1.979.000 kr.

På grund af samtidighedsferien i den nye ferielov forventes feriepengeudgifterne i forbindelse med personaleomsætning således at blive reduceret med ca. 2 mio. kr. årligt.

2. Effektivisering/reduktion

Der er tale om en teknisk tilretning, hvor budgetterne i gennemsnit reduceres med de besparelser, som den nye ferielov resulterer i.

3. Kvalitet

Det er ikke muligt at forudsige, på hvilke arbejdspladser den beregnede besparelse vil opstå, da det afhænger af den fremtidige personaleomsætning. Den beregnede besparelse fordeles derfor forholdsmæssigt på alle arbejdspladser på baggrund af lønbudgetterne i 2021. Selv om der for hele kommunen er balance mellem de reelle besparelser og reduktionen af lønbudgetterne, vil der på de enkelte arbejdspladser opstå henholdsvis gevinst eller tab afhængig af den pågældende arbejdsplads personaleomsætning.

4. Trivsel og andre arbejdsmiljømæssige konsekvenser

Som nævnt overfor under "Kvalitet" vil der på den enkelte arbejdsplads opstå en mindre økonomisk gevinst eller tab afhængig af personaleomsætningen på den enkelte arbejdsplads.

5. Økonomi

Besparelspotentiale i mio. kr.

	2022	2023	2024	2025
Besparelse, drift	2,0	2,0	2,0	2,0
Investering, drift				
I alt	2,0	2,0	2,0	2,0

Fordeling på politikområder

Politikområde	Besparelse i kr.
Administrativ Organisation	231.000
Beredskab og Ejendomme	4.000
Dagtilbud	258.000
Skoler og Klubber	516.000
Familieområdet	168.000
Ældreområdet	418.000
Socialområdet	180.000
Sundhedsområdet	53.000
Arbejdsmarkeds- og Overførselsområdet	56.000
Beskæftigelsestilbud	26.000
Folkeoplysning og Idrætsanlæg	8.000
Kultur	41.000
Trafikområdet	29.000
Forsyningsområdet	12.000
I alt	2.000.000

Reduktionsforslag til budget 2022-2025

4. Investering i unge-indsatsen

1. Indhold

COVID-19 har medført et øget antal forsikrede ledige, herunder også flere unge ledige. Der er ikke en tilsvarende stigning i unge ledige på de øvrige forsørgelsesydelse. Udfordringen i forhold til de unge ledige er primært, at antallet af unge med mere end 6 mdr. ledighed er steget. Der er således stor risiko for, at mange unge bliver langtidsledige, mister selvværd, kompetencer og motivation. Mange af de unge ledige er nyuddannede og har derfor brug for hjælp til at opnå erhvervserfaring med henblik på varig beskæftigelse.

For at imødekomme de nævnte udfordringer, foreslår forvaltningen, at der investeres i indsatser, som erfaringer viser virker. Det kunne eksempelvis være opskalering af:

- erhvervsmentorindsatsen, hvor frivillige erhvervsfolk matches med unge ledige med henblik på job eller uddannelse igennem sparring, netværk og støtte,
- jobformidlingsindsatsen, hvor en forøgelse af serviceniveauet over for virksomhederne medfører flere jobåbninger og derved øgede muligheder for at hjælpe særligt unge forsikrede ledige i job, og
- indsatsen målrettet ledige unge med autismespektrum forstyrrelser (ASF), hvor fokus er på den håndholdte virksomhedsrettede indsats.

Arbejdsmarkedsområdet vil forestå en nærmere afdækning og kvalitetssikring i forhold til den konkrete udmøntning af indsatserne i samarbejde med relevante parter internt i Viborg Kommune samt med inddragelse af relevante eksterne parter.

Der vil blive udarbejdet konkrete forslag til indsatser, som også vil blive drøftet i relevante fagudvalg inden de præsenteres for byrådet på budgetseminaret i august.

[Beskæftigelsesudvalget er på mødet den 1. juni blevet præsenteret for tre investeringsforslag, der indebærer en styrket erhvervsmentorindsats, rekrutteringsindsats og autismeindsats ([link til sag nr. 3 i Beskæftigelsesudvalget den 1. juni 2021](#)).]

2. Effektivisering/reduktion

De nævnte eksempler på indsatser vil kunne øge antallet af unge, der kommer i job eller uddannelse.

En investering på 1 mio. kr. forventes at kunne give en reduktion på i alt 50 fuldtidsledige pr. år.

Besparelsespotentialer er ca. 100.000 kr. pr. år pr. fuldtidsledig svarende til i alt 5 mio. kr. fuldt indfaset.

Investeringen vil eksempelvis kunne være ansættelse af medarbejdere, køb af ekstern aktørbistand og lign. Investeringen vil skulle ses i sammenhæng med nuværende ressourceanvendelse og budgetforslaget for 2022, herunder vil muligheder for omprioritering også indgå.

3. Kvalitet

Eksemplerne på forslag til en opskalering af indsatser vil øge serviceniveauet i jobformidlingen over for virksomhederne, give flere henvendelser fra virksomheder med ønske om hjælp til rekrutteringen og øge muligheder for at hjælpe ledige i job. Erfaringen med erhvervsmentorindsatsen er, at der er stor tilfredshed hos både de unge og erhvervsmentorerne, ligesom indsatsen har skabt gode resultater.

4. Trivsel og andre arbejdsmiljømæssige konsekvenser

Ingen.

5. Økonomi

Nettobesparelsen fremkommer ved reducerede udgifter til A-dagpenge og uddannelseshjælp (politikområdet "Arbejdsmarked- og Overførselsområdet") modregnet investeringsudgiften (politikområdet "Administrativ Organisation"). På grund af tid til indfasning opnås den fulde effekt af tiltaget først i 2024 og 2025.

Besparelspotentiale i mio. kr.

	2022	2023	2024	2025
Besparelse, overførselsydelse	-1	-3	-5	-5
Investering, drift	1	1	1	1
I alt	0	-2	-4	-4

Investeringsforslag til budget 2022-2025

4.1: Investering i ungeindsatser Erhvervsmentorindsats

1. Indhold

COVID-19 har medført et øget antal forsikrede ledige, herunder også unge ledige. Udfordringen er primært, at antallet af unge med mere end seks måneders ledighed er steget. Der er således stor risiko for, at mange unge bliver langtidsledige, mister selvværd, kompetencer og motivation. Mange af de unge ledige er nyuddannede og har derfor brug for hjælp til at opnå erhvervserfaring med henblik på varig beskæftigelse.

For at imødekomme de nævnte udfordringer, foreslår forvaltningen, at der investeres i indsatser, som erfaringer viser virker. Et af forslagene er en opskalering af erhvervsmentorindsatsen, hvor unge forsikrede ledige matches med frivillige erhvervsmentorer, der gennem motivation, støtte og netværk øger de unges jobmuligheder.

Viborg Kommune har i dag en erhvervsmentorindsats for unge under 30 år, der er særligt målrettet unge med andre problemer udover ledighed. Der er i den nuværende erhvervsmentorindsats skabt 127 match pr. 1. maj 2021. 40 % af de matchede unge er blevet selvforsørgende i form af uddannelse eller ordinær beskæftigelse¹.

Med en investering i flere ressourcer til at facilitere erhvervsmentorindsatsen vil det være muligt at skabe flere match, der kan målrettes gruppen af unge forsikrede ledige. Hertil vil yderligere ressourcer også give mulighed for at understøtte erhvervsmentornetværket yderligere, hvilket blandt andet vil betyde, at antallet af erhvervsmentorer øges, og at matchene har den bedst mulige kvalitet.

I den nuværende erhvervsmentorindsats har der været indgået enkelte match mellem unge forsikrede ledige og frivillige erhvervsmentorer. Disse match har i flere tilfælde ført til, at de unge er kommet i job. Den nuværende erhvervsmentorindsats bygger på mentorforløb på minimum tre måneders varighed. Eftersom de forsikrede ledige er tættere på arbejdsmarkedet, vil der som følge af dette investeringsforslag og med udgangspunkt i den lediges behov også blive indgået match af kortere varighed, fx én måned.

2. Effektivisering/reduktion

Forslaget vil kunne øge antallet af unge forsikrede ledige, der kommer i job eller uddannelse.

En investering på 0,5 mio. kr. til ansættelse af personale og afholdelse af arrangementer (f.eks. møder i erhvervsmentornetværket eller match-arrangementer) forventes ved fuld implementering at kunne give en reduktion på 19 fuldtidsledige årligt til en udgift på ca. 118.000 kr. pr. år svarende til ca. 2,25 mio. kr.

¹ Målt 6 måneder efter mentorstart.

3. Kvalitet

Erfaringen med erhvervsmentorindsatsen er, at der er stor tilfredshed hos både de unge og erhvervsmentorerne, ligesom indsatsen har skabt gode resultater.

4. Trivsel og andre arbejdsmiljømæssige konsekvenser

Investeringen vil give medarbejderne i Jobcenter Viborg mulighed for at skabe et frugtbart samarbejde med frivillige erhvervsmentorer – og dermed understøtte målsætningerne i Sammenhængsmodellen. Herudover giver det en stor faglig tilfredshed i jobbet at få tilbagemeldinger fra ledige, der er kommet i job og at se antallet af ledige blive reduceret.

5. Økonomi

Nettobesparelsen fremkommer ved reducerede udgifter til A-dagpenge (politikområdet "Arbejdsmarked- og Overførselsområdet") modregnet investeringsudgiften (politikområdet "Administrativ Organisation"). På grund af tid til indfasning opnås den fulde effekt af tiltaget først i 2024 og 2025.

Besparelspotentiale i mio. kr.

	2022	2023	2024	2025
Besparelse, overførselsydelse	-0,5	-1,5	-2,25	-2,25
Investering, drift	0,5	0,5	0,5	0,5
I alt	0	-1	-1,75	-1,75

Investeringsforslag til budget 2022-2025

4.2: Investering i ungeindsatser Rekrutteringsindsats

1. Indhold

COVID-19 har medført et øget antal forsikrede ledige, herunder også unge ledige. Udfordringen er primært, at antallet af unge med mere end seks måneders ledighed er steget. Der er således stor risiko for, at mange unge bliver langtidsledige, mister selvværd, kompetencer og motivation. Mange af de unge ledige er nyuddannede og har derfor brug for hjælp til at opnå erhvervserfaring med henblik på varig beskæftigelse.

For at imødekomme de nævnte udfordringer, foreslår forvaltningen, at der investeres i indsatser, som erfaringer viser virker. Et af forslagene er en opskalering af rekrutteringsindsatsen, hvor en forøgelse af serviceniveauet over for virksomhederne medfører flere jobåbninger og derved øgede muligheder for at hjælpe særligt unge forsikrede ledige i job.

Med en investering i flere ressourcer vil det være muligt at styrke den opsøgende indsats over for virksomhederne, så flere virksomheder kender og bruger jobcentrets rekrutteringsservice.

Når jobcentret er i kontakt med virksomhederne, vil de, når det er relevant, blive præsenteret for at antal lediges CV'er, der har matchende kvalifikationer i forhold til den konkrete virksomhed. På den måde vil antallet af jobformidlinger øges, og ledige hjælpes i job. Hele gruppen af jobparate ledige bør indgå i indsatsen, men med et særligt fokus på unge under 30 år.

Mange ledige unge har gennemført en uddannelse, som primært er rettet mod offentlige arbejdspladser. Det gælder folkeskolelærere, pædagoger, pædagogmedhjælpere og uddannede inden for offentlig administration. De unge mangler erfaring for at komme i betragtning til de opslåede stillinger. Derfor foreslår forvaltningen, at Viborg Kommune forpligter sig på at tage de unge i betragtning til job (fast job, midlertidigt job, job på fuld- eller deltid).

Unge, der efter 6 måneders ledighed ikke har fundet et job, foreslås tilbudt at starte i et løntilskudsjob i op til 4 måneder, jf. lovgivningen. Målet med løntilskudsansættelsen er efterfølgende ordinær ansættelse på fuld- eller deltid. Sådanne midlertidige ansættelser vil medføre erhvervserfaring, som vil have en positiv effekt for de unges videre jobsøgning. Finansieringen af lønudgifterne i tilskudsperioden sker gennem arbejdsmarkedsområdet og kommunens arbejdspladser har dermed ingen lønudgifter til de ledige i løntilskudsperioden.

Investeringen vil desuden give mulighed for efter en individuel vurdering at tilbyde mentorstøtte i forbindelse med ansættelser af ledige samt at gennemføre jobformidlingsarrangementer, hvor ledige og virksomheder møder hinanden, f.eks. jobdating-arrangementer eller åbent hus-arrangementer i virksomheder med behov for arbejdskraft.

2. Effektivisering/reduktion

Forslaget vil kunne øge antallet af jobparate ledige, der kommer i job, herunder særligt unge.

En investering på 0,5 mio. kr. til ansættelse af personale, mentorstøtte og iværksættelse af arrangementer (f.eks. jobdating) i tilknytning til rekrutteringsindsatsen forventes ved fuld implementering at kunne give en reduktion på 19 fuldtidsledige årligt til en udgift på ca. 118.000 kr. pr. år svarende til ca. 2,25 mio. kr.

3. Kvalitet

En opskalering af rekrutteringsindsatsen vil øge serviceniveauet over for virksomhederne, give flere henvendelser fra virksomheder med ønske om hjælp til rekrutteringen og øge mulighederne for at hjælpe ledige i job.

En indsats i Viborg Kommune med tilbud om ordinær ansættelse på fuld- eller deltid vil give de unge nyuddannede den nødvendige erhvervserfaring. Unge med mere end 6 måneders ledighed kan evt. starte ansættelsen med et løntilskudsjob i op til 4 måneder.

4. Trivsel og andre arbejdsmiljømæssige konsekvenser

Investeringen vil give medarbejderne i Jobcenter Viborg mulighed for at yde en endnu bedre service og gøre rekrutteringen lettere for virksomheder, der mangler arbejdskraft. En del virksomheder er i øjeblikket ikke opmærksomme på denne service fra jobcentret.

Det giver stor faglig tilfredshed i jobbet at få tilbagemeldinger fra ledige, der er kommet i job og at se antallet af ledige blive reduceret.

5. Økonomi

Nettobesparelsen fremkommer ved reducerede udgifter til A-dagpenge (politikområdet "Arbejdsmarked- og Overførselsområdet") modregnet investeringsudgiften (politikområdet "Administrativ Organisation"). På grund af tid til indfasning opnås den fulde effekt af tiltaget først i 2024 og 2025.

Besparelspotentiale i mio. kr.

	2022	2023	2024	2025
Besparelse, overførselsydelse	-0,5	-1,5	-2,25	-2,25
Investering, drift	0,5	0,5	0,5	0,5
I alt	0	-1	-1,75	-1,75

Reduktionsforslag til budget 2022-2025

4.3: Investering i ungeindsatser Styrket autismeindsats

1. Indhold

Af konstitueringsaftalen for byrådsperioden 2018-2021 fremgår det, at byrådet ønsker at give autismeområdet et særligt fokus.

På den baggrund valgte Beskæftigelsesudvalget i 2019 at gøre en 2-årig investering med fokus på kompetenceudvikling af medarbejdere, udvikling af informations- og støttematerialer inkl. en hotline til medarbejdere og virksomheder. Endvidere at den borgerrettede indsats forankres hos de beskæftigelsesfaglige medarbejdere og jobkonsulenter i Jobcenter Viborg, og at den tilrettelægges som virksomhedspraktik.

Mens såvel kompetenceudviklingen som udviklingen af materialer er gennemført efter planen, har den virksomhedsrettede indsats været udfordret af COVID-19. Samtidig har en midtvejsevaluering afdækket yderligere potentiale for, at flere borgere med autismespektrumforstyrrelser (AFS) kommer i hel eller delvis selvforsørgelse.

Forvaltningen foreslår for resten af projektperioden og herefter som en del af Jobigens (intern udbyder af beskæftigelsestilbud i Viborg Kommune) ordinære drift, at der etableres et specialiseret tilbud, som supplerer jobcenterets indsats. Primært rettet mod de mere udfordrede borgere i målgruppen.

Tilbuddet er inspireret af Fonden Unges' "Klar Til Start", der med COOP som central aktør har arbejdet med området i en længere årrække, og hvor et hovedgreb er, at indsatsen i videst muligt omfang tilrettelægges på en ordinær arbejdsplads. Erfaringen fra "Klar Til Start" er, at arbejdsmarkedstilknytningen for en del af målgruppen opnås i form af fleksjob.

2. Effektivisering/reduktion

Forslaget vil øge antallet af borgere med AFS, der kommer i hel eller delvis selvforsørgelse.

Indsatsen forventes ved fuld implementering at kunne give en reduktion på 7 fuldtidsledige årligt til en udgift på ca. 70.000 kr. pr. år svarende til 0,5 mio. kr. Der foreslås med reduktionsforslaget ikke tilført midler til indsatsen.

3. Kvalitet

Jobigens specialiserede tilbud er karakteriserede ved at have en snæver, veldefineret målgruppe, og en fast bemanding, der over tid opbygger en ekspertise, netværk og relationer internt i den kommunale organisation såvel som i relation til det lokale erhvervsliv.

Det specialiserede tilbud og dets medarbejdere vil foruden den borgerrettede indsats have som en del af sin opgave at understøtte den generelle indsats for målgruppen. Blandt andet gennem videndeling og kompetenceudvikling og som ressourcepersoner.

4. Trivsel og andre arbejdsmiljømæssige konsekvenser

En justeret indsats, hvor medarbejderne i jobcenteret varetager den generelle indsats, mens det specialiserede tilbud på Jobigen varetager indsatsen for de mere udfordrede borgere, vil give en mere hensigtsmæssig fordeling af opgaverne, der i højere grad fordeles i overensstemmelse med medarbejdernes henholdsvis det specialiserede tilbuds ressourcer og kompetencer. Den ændrede organisering forventes endvidere at skabe bedre resultater og dermed større tilfredshed i arbejdet.

5. Økonomi

Besparelsen fremkommer ved reducerede udgifter til uddannelseshjælp (politikområdet "Arbejdsmarked- og Overførselsområdet"). På grund af tid til indfasning opnås effekten af tiltaget først i 2024 og 2025.

Besparelspotentiale i mio. kr.

	2022	2023	2024	2025
Besparelse, overførselsydelse	0	0	-0,5	-0,5
Investering, drift	0	0	0	0
I alt	0	0	-0,5	-0,5

Reduktionsforslag til budget 2022-2025

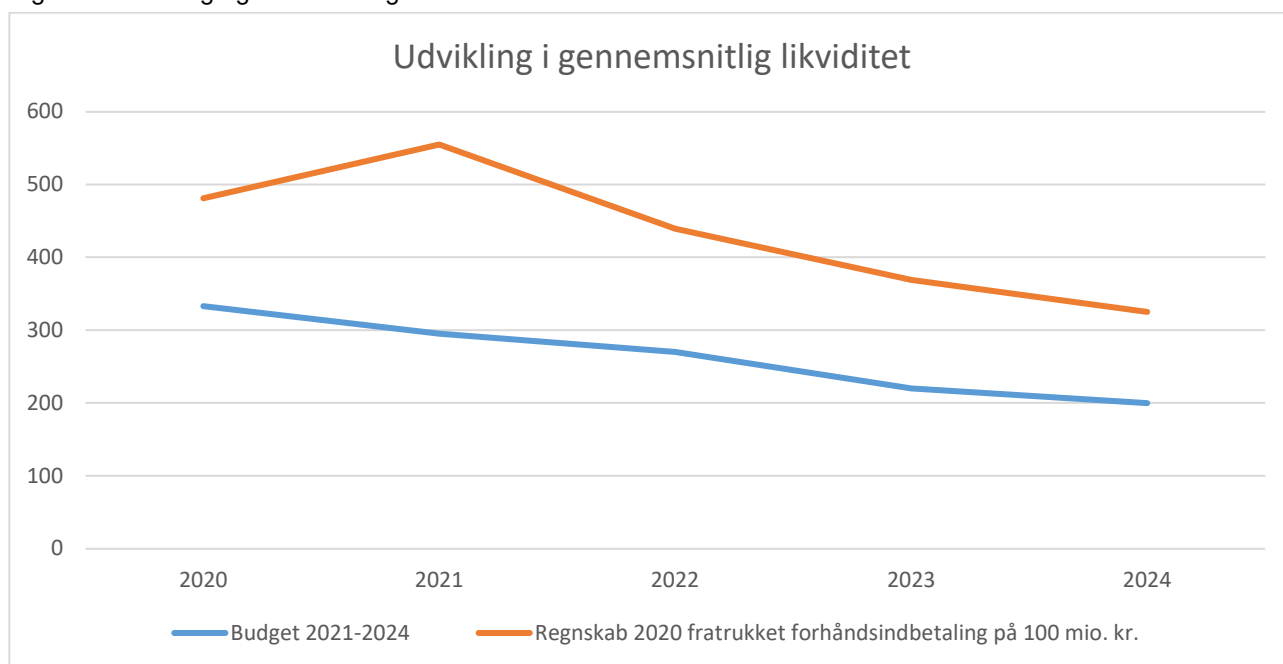
5. Reduktion i løbende indbetalinger til Feriefonden ved at forhåndsindbetale 100 mio. kr. (kassefinansieret) (ØEU)

1. Indhold

Årsregnskab 2020 udviser betydelige mindreudgifter i forhold til budgettet. Den samlede likviditetsvirkning i regnskab 2020 var en likviditetsforøgelse på 126 mio. kr. I forbindelse med vedtagelsen af budget 2021-2024 i oktober 2020 forventedes det, at regnskab 2020 ville resultere i et likviditetsforbrug på 52 mio. kr. Likviditetsvirkningen af regnskab 2020 var således 178 mio. kr. bedre end forventet ved seneste budgetlægning.

I figur 1 er vist udvikling i den gennemsnitlige likviditet.

Figur 1. Udvikling i gennemsnitlig likviditet.



Den blå graf viser udviklingen i den gennemsnitlige likviditet anført i vedtaget budget 2021-2024. Den orange graf viser udviklingen i den gennemsnitlige likviditet baseret på regnskab 2020 fratrukket forhåndsindbetaling på 100 mio. kr. til feriefonden. Det er forudsat, at størrelsen på overførsler mellem årene er ens i hele perioden.

Der er usikkerhed om Corona-situationens påvirkning af kommunens økonomi, herunder sandsynligheden for – og omfanget af – en efterregulering af det beløb, kommunen har fået af Regeringen som kompensation for Corona-relaterede merudgifter. Det må forventes, at der i hvert fald vil ske efterregulering af kompensationen på overførselsområdet, hvor kommunerne på landsplan har modtaget betydeligt større beløb til merudgifter til kontanthjælp, a-dagpenge osv. end de realiserede udgifter i henhold til kommunernes årsregnskaber. Et bud kunne være, at Viborg Kommune på dette område vil få en negativ efterregulering på

40-50 mio. kr., som modregnes i bloktilskuddet i 2021. Efterreguleringen vil indgå i forhandlingerne mellem Regeringen og KL om kommunernes økonomi for 2022, som afsluttes i juni måned. Der gøres endelig opmærksom på, at forventet salgsindtægt for de tidligere handelsskole på Vinkelvej ikke er budgetlagt.

Der kan foretages en indbetaling på 100 mio. kr. og samtidig have en bedre likviditetsmæssig stilling end forudsat ved seneste budgetvedtagelse. Det vil derfor ikke begrænse mulighederne for politisk prioritering af nye tiltag i forhold til det, der var forventet ved seneste budgetlægning. Dertil kommer, at der allerede i budget 2021-24 er et fuldt anlægsbudget i perioden 2022-23 i forhold til byrådets målsætning om et anlægsbudget i størrelsesordenen 225 mio. kr.

Den nye ferielov trådte i kraft 1. september 2020. Med den nye ferielov vil der ikke længere være forskydning mellem optjenings-år og ferie-år. Ansatte vil i stedet optjene og afholde ferie samtidig - også kaldet samtidighedsferie.

Der er under Lønmodtagernes Dyrtidsmidler oprettet en særskilt feriefond, som administrerer og forrenter de indefrosne beløb og står for udbetalingerne til medarbejderne. Viborg Kommune skal derfor – som alle andre arbejdsgivere – indbetale de indefrosne feriepenge til Feriefonden senest i takt med, at medarbejderne forlader arbejdsmarkedet. De indefrosne feriepenge udgør for Viborg Kommune 297 mio. kr.

De indefrosne feriepenge er optaget som en gæld i kommunens regnskab, og skal hvert år indekseres med en sats svarende til den gennemsnitlige årlige lønfremskrivning. Den aktuelle fremskrivning er 2,4%.

2. Effektivisering/reduktion

De indefrosne feriepenge udgør 297 mio. kr. Der er i budgettet indarbejdet årlige indbetalinger til feriefonden på 9 mio. kr. De årlige indbetalinger til fonden kan reduceres fra 9 til 6 mio. kr., hvis der som éngangsbeløb indbetales 100 mio. kr. til feriefonden.

Den budgetmæssige reduktion på 3 mio. kr. består derfor i princippet af en reduktion i de løbende afdrag af gælden til Feriefonden som følge af éngangsbetalingen på 100 mio. kr.

Efter mødet den 10. marts i Økonomi- og Erhvervsudvalget har KL oplyst, at der forventes en ændret konteringspraksis relateret til ny ferielov. Den ændrede praksis består i, at indbetalinger til feriefonden skal registreres som nedbringelse af gæld i stedet for en driftsudgift. Ændringen vil blive indarbejdet.

3. Kvalitet

Intet.

4. Trivsel og andre arbejdsmiljømæssige konsekvenser

Intet.

5. Økonomi

Besparelspotentiale i mio. kr.

	2022	2023	2024	2025
Besparelse, drift	3,0	3,0	3,0	3,0
Investering, drift				
I alt	3,0	3,0	3,0	3,0

Reduktionsforslag til budget 2022-2025

6. Merindtægt på garantiprovision

1. Indhold

Det blev ved dommen i Vestre Landsret i januar 2016 i den såkaldte Sønderborgsag slået fast, at varmeforsyningsområdet som udgangspunkt er omfattet af EU's regler om statsstøtte. Det betyder, at der er krav om, at kommunerne skal opkræve markedsprisen, når der stilles garanti for kommunale forsyningsselskaber på varmeforsyningsområdet.

På grund af den skærpede tolkning af reglerne for beregning af garantiprovision behandlede Økonomi- og Erhvervsudvalget på mødet den 11. april 2018 ([link til sag nr. 18 i Økonomi- og Erhvervsudvalget den 11. april 2018](#)) principperne for fremadrettet individuel beregning af garantiprovision ved forsyningsselskabers ansøgning om kommunegaranti.

Der har igennem den seneste års tid været en tilgang af ansøgninger om kommunegarantier fra forsyningsvirksomheder til lån til investeringer bl.a. som led i omstilling til grøn energi. Det betyder en forøgelse af indtægter i form af garantiprovision, som ikke allerede er indregnet i det nuværende budget for 2021-2024.

2. Effektivisering/reduktion

Med udgangspunkt i de allerede nye godkendte kommunegarantier og en forventning om yderligere tilgang af kommunegarantier i 2021 er det vurderet, at der kan forventes en årlig merindtægt på 600.000 kr. årligt i perioden 2022-2025.

Med forslaget ser udviklingen således ud:

Mio. kr.	Regnskab 2020	Budget 2021	Budget 2022	Budget 2023	Budget 2024	Budget 2025
Garantiprovision	1,4	1,6	1,6	1,5	1,3	1,3
Forslag om forøgelse	0	0	0,6	0,6	0,6	0,6
I alt	1,4	1,6	2,2	2,1	1,9	1,9

3. Kvalitet

Intet.

4. Trivsel og andre arbejdsmiljømæssige konsekvenser

Forslaget har ikke konsekvenser for arbejdsmiljøet herunder trivsel.

5. Økonomi

Besparelspotentiale i mio. kr.

	2022	2023	2024	2025
Forøgelse, finansiering	0,6	0,6	0,6	0,6
I alt	0,6	0,6	0,6	0,6

Reduktionsforslag til budget 2022-2025

7. Gevinstrealisering ved læring af Corona-erfaringer

1. Indhold

Corona-situationen har givet hele organisationen en massiv læring. Ved at anvende denne læring og fastholde de gode ting, kan vi blive mere effektive også efter Corona-restriktionerne.

Der er i Corona-tiden sket en meget stor vækst i antallet af virtuelle møder og digital kommunikation via chat-funktionen i MS Teams. Mange temadage, workshops og lignende er afholdt virtuelt, og en del konferencer er afholdt som webinarer. Det har reduceret udgifterne og arbejdstiden til transport. Hertil kommer at virtuelle møder ofte er mere effektive end fysiske møder, idet de ofte er mere strukturerede.

Thomas Terney, forfatter, ph.d. og ekspert i digitale transformationer udtaler til KL ([Momentum 8/2 2021](#)) at det giver mening, at udbruddet af covid-19 har skubbet på den digitale udvikling i kommunerne.

»En af de største barrierer ligger internt i kommunen, hvor der kan være et billede af, hvad man forventer og ønsker på den anden side af bordet, som måske ikke altid er det helt reelle. Man har oplevet, at nogle borgere er digitalt mere modne end man gik og forestillede sig,« siger Thomas Terney.

Han tror dog også, at der kan være sket en mentalitetsændring hos medarbejderne, som har skubbet i samme retning.

»Med coronaens indtog fik vi alle sammen på en gang det store pc-kørekort. Selv hjemmeplejere blev lige pludselig tvunget til at åbne for deres pc og møde kollegaer virtuelt. Det tror jeg har været en kæmpe ting, der har været med til at nedbryde barrierer, og så har flere fået øjnene op for, at personlig kontakt og digitale tilbud ikke behøver være hinandens modsætninger, men kan supplere hinanden,« siger Thomas Terney.

Virtuelle møder, også med borgere, sparer tid

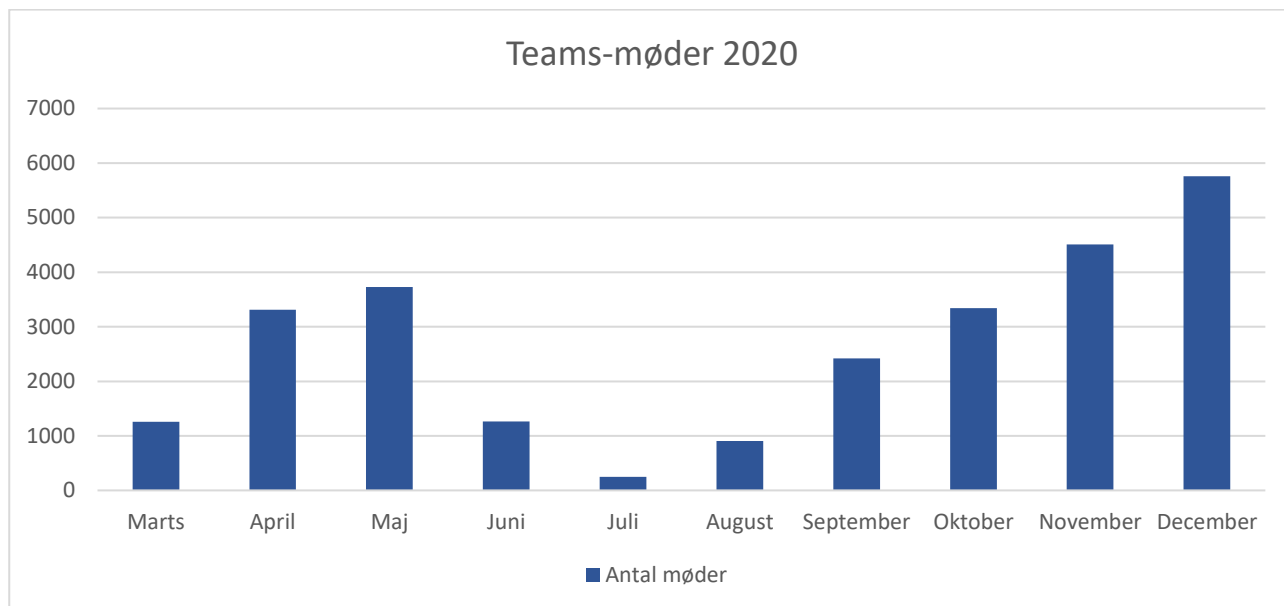
En undersøgelse fra KL's Center for Velfærdsteknologi viser, at 59 procent af kommunerne oplever, at udbruddet af coronavirus gav flere skærmbesøg hos borgere, mens 27 pct. oplevede uændret niveau. Samtidig svarer hele 67 procent af kommunerne, at de har oplevet, at udbruddet af coronavirus gav flere forløb med digitalt understøttet træning af borgere, mens 22 pct. oplevede uændret niveau.

Ifølge Momentum oplever Københavns Kommune, at de ældre borgere nu har en større interesse for at få besøg på en skærm. Det fortæller Louise Nors Hansen, projektleder i Afdeling for Digitale Projekter i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune. »Vi kan mærke, at borgerne har en meget større forståelse for skærmbesøg og mulighederne i det, og deres digitale parathed er blevet øget. Tidligere oplevede vi ofte, at borgerne var et stort spørgsmålstegn, når vi nævnte skærmbesøg, og så en større modvillighed fra dem selv, pårørende og medarbejdere, der slet ikke mente, at det var en mulighed. Det er helt tydeligt, at corona har haft en betydning for den bevægelse,« siger Louise Nors Hansen.

Også i Tønder Kommune har covid-19's indtog medført et stort ønske fra især de ældste borgere om mindre fysisk kontakt med hjemmeplejen. »I foråret så vi, at der var borgere, der på trods af, at de havde et behov for hjælp, meldte den fra i perioder, fordi de var bange for at blive smittet. Det betød, at de var meget

motiverede for andre løsninger som skærmbesøg, hvis det gav mening,« siger Aase Koch, afdelingschef for Pleje & Omsorg i Tønder Kommune.

Figur 1. Opgørelse af antallet af teams-møder, marts-december 2020 – Viborg Kommune



Kilde: IT, Viborg Kommune

Virtuelle møder sparer også transport – tid og penge

Det forventes at en del af kompetenceudviklingsaktiviteterne fremadrettet kan gennemføres virtuelt (på områder, hvor det giver mening) og dermed kan der spares på transporttid og udbetaling af kørselsgodtgørelse. Det må dog ikke gå ud over nødvendig kompetenceudvikling. I 2020 var udgifterne til kørselsgodtgørelse til medarbejdere 2,5 mio. kr. mindre end i 2019.

Fokus på kerneopgaven – mere tid med borgerne

En læring er også, at vi kan tilpasse mødeaktiviteter, kursusaktiviteter mv. Conti på tværs af hele organisationen for fx møder og repræsentation viser, at udgifterne hertil er 4,8 mio. kr. mindre i 2020 end 2019.

Bedre hygiejne giver lavere sygefravær

Udover Corona-tidens påvirkning af kommunens teknologianvendelse har det også øget vores fokus på hygiejne. Der etableres i 2021 en ny hygiejneorganisering, der skal sikre bedre koordinering, videndeling og spredning af de gode eksempler. Vi skal fastholde de gode hygiejne-vaner og dermed nedbringe det almindelige sygefravær og fremme trivsel. Hygiejne-organisationen skal eksempelvis rådgive om særlige hygiejneproblematikker i driften og gennemføre kompetenceudviklingsforløb for arbejdsmiljøgrupper.

Et lavere sygefravær betyder, at vi kan få mere velfærd for de samme lønkroner – eller samme velfærd for færre lønkroner.

Hoved MED udvalget har besluttet at revitalisere sygefraværsindsatsen. På baggrund af en indstilling fra Hoved MED vedtog Økonomi- og Erhvervsudvalget i efteråret 2019 et måltal for sygefravær på max 4% eller 10,4 dage i 2022. For at indfri denne ambitiøse målsætning, blev der i foråret 2020 gennemført et Sammenhængslaboratorium (SamLab) med fokus på håndtering af sygefravær. Efterfølgende er der på

baggrund af laboratoriets anbefalinger udarbejdet en konkret model for revitalisering af arbejdet med sygefravær. I modellen sættes der særligt fokus på at iværksætte en markant forandring i forhold til:

- Datainformeret ledelse og medarbejderinddragelse
- Ansvarliggørelse af ledere og ledelse tæt på i forhold til fokus på sygefraværsindsatsen
- Strategiske, målrettede og prioriterede indsatser på forskellige ledelsesniveauer på baggrund af data
- Proaktiv indsats fra Personale og Organisation

Der arbejdes i foråret 2021 med prøvehandlinger i forhold til ovenstående med henblik på efterfølgende implementering i hele organisationen.

2. Effektivisering/reduktion

Dette er uddybet i afsnit 5.

3. Kvalitet

Den øgede digitalisering af organisationen, anvendelse af virtuelle møder og øget brug af hjemmearbejde har betydet mere effektive møder og arbejdsformer. Modsat kan det samtidig betyde færre uformelle samtaler/vidensdeling mellem kollegaer og leder. Virtuelle møder/kurser er således effektive i forhold til bestemte typer af kurser og møder, mens andre kompetenceudviklingsaktiviteter og -møder kræver fysisk fremmøde for at sikre kvaliteten. Desuden er det vigtigt ikke at undervurdere den relationelle koordinering, der sker gennem uformelle drøftelser både i dagligdagen og i forbindelse med møde og kursusaktivitet samt værdien af dette i forhold til et godt arbejdsmiljø. Fokus på ledelse vil være centralt for at realisere gevinster og kvalitetsløft i opgaveløsningen.

4. Trivsel og andre arbejdsmiljømæssige konsekvenser

Der er tale om at løse arbejdsopgaver mere effektivt. Opgaverne løses fortsat men blot på nye måder. Vel at mærke arbejdsmåder, som vi allerede har prøvet af under Corona-tiden. Det vurderes derfor ikke, at forslaget resulterer i dårligere trivsel eller arbejdsmiljø.

5. Økonomi

Forslaget skal ses som et alternativ til procesplanen for reduktioner, som Økonomi- og Erhvervsudvalget besluttet den 25. januar 2021, hvor udvalgene i perioden marts til juni 2021 skal stille konkrete forslag til reduktioner svarende til den manko, der udestår, når Økonomi- og Erhvervsudvalget har udtømt sine muligheder.

Det foreslås, at reduktionen fordeles på hele organisationen efter samme forhold som lønbudgetterne. Det foreslås dog, at politikområdet Administrativ Organisation holdes ude, idet reduktionsforslag nr. 1 allerede indeholder en reduktion på 1% af de administrative lønudgifter.

	2022	2023	2024	2025
Besparelse, drift	9,26	7,26	5,26	5,26
Investering, drift				
I alt	9,26	7,26	5,26	5,26

Fordeling på udvalg/politikområder (beløb i 1.000 kr.):

Udvalg	Politikområde	2022	2023	2024	2025
Økonomi- og Erhvervsudvalget	Beredskab og Ejendomme	27	21	15	15
Børne- og Ungdomsudvalget	Dagtilbud	1.417	1.111	805	805
	Skoler og klubber	2.677	2.099	1.521	1.521
	Familieområdet	879	689	499	499
Ældre - og Aktivitetsudvalget	Ældreområdet	2.089	1.638	1.187	1.187
Social- og sundhedsudvalget	Socialområdet	938	735	533	533
	Sundhedsområdet	264	207	150	150
Beskæftigelsesudvalget	Arbejdsmarkeds- og overførselsområdet	365	286	207	207
	Beskæftigelsestilbud	144	113	82	82
Kultur- og fritidsudvalget	Folkeoplysning og idrætsanlæg	37	29	21	21
	Kultur	195	153	111	111
Teknisk Udvalg	Trafikområdet	157	123	89	89
Klima- & Miljøudvalget	Forsyningsområdet	71	56	40	40
I alt		9.260	7.260	5.260	5.260

Fordeling baseret på driftsbudget 2020, lønninger (art 1) korrigeret for forslag nr. 1 om reduktion på administration.