

Rådmandsmøder 2022-2025 (Rådmandsmøde)

04-09-2023 11:00 - 12:15

Rådmandens kontor, vær. 436

Information: Nille er referent.

Jeanette Hoppe deltager virtuelt.

Julie Dalsgaard deltager virtuelt.

Ruth Lehm og Mette Lybecher deltager under punkt 4.

Indhold

Kategori - Til godkendelse

Punkt 1: Dagsorden.....	1
Punkt 2: Referat	2

Kategori - Til orientering

Punkt 3: Orientering om resultater fra senioranalyse 2023 (10 min).....	3
Punkt 4: Status på udrulning af relationel velfærd (20 min).....	4
Punkt 5: Orientering fra Magistraten (5 min).....	5
Punkt 6: Orientering om udvalgs mødet (5 min).....	5
Punkt 7: Bordrunde (5 min).....	6
Referat	7
Overblik: Noter.....	9
Overblik: Delte kommentarer.....	10

Punkt 1: Dagsorden

.

Rådmandsmøder 2022-2025 (Rådmandsmøde)

19-06-2023 11:00 - 13:00

Rådmandens kontor, vær. 436

Information: Mads tager referat.

Thomas Krumbak og Jeppe Kirkegaard deltager under punkt 3 og 4.

Indhold

Referat	1
---------------	---

Referat

Punkt 1: Dagsorden

Godkendt.

Punkt 2: Referat

Godkendt.

Punkt 3: Udbredelse af velfærdsteknologi

Sagen blev detaljeret behandlet i sammenhæng med punkt 4. For specifikke spørgsmål til indholdet henvises til Digitaliseringschefen, der deltog under behandling af punktet.

Indstillingen kunne ikke tiltrædes, da der ikke er mulighed for at lave budgetforslag på dette tidspunkt i processen. Mulighederne skal afsøges inden for MSBs eget budget i forhold til rådmandens investeringspulje. Vær i den sammenhæng opmærksom på, hvordan der kan laves investeringer, der hænger sammen. Det skal også afdækkes nærmere, hvad definitionen af hjælpemidler/behandlingsredskab/arbejdsredskab er, og om dette kan udfordres med henblik på at skabe flere muligheder for prøvehandling.

Punkt 4: AI-case til budget 2024

Sagen blev detaljeret behandlet i sammenhæng med punkt 3. For specifikke spørgsmål til indholdet henvises til Digitaliseringschefen, der deltog under behandling af punktet.

Indstillingen kunne ikke tiltrædes. Der var brug for yderligere afdækning af, hvordan MSB kan komme videre med digitaliseringsteknologi. Kan vi koble os mere på kollegerne i MSO?

Sagen har brug for en genbehandling i Digitalisering, med henblik på at tydeliggøre ovenstående, samt se på muligheden for at gå videre med to af de beskrevne cases. Finansieringsudfordringer bør håndteres af eget budget. Sagen behandles i direktionen - rådmanden inddrages kun, hvis direktionen skønner det nødvendigt.

Punkt 5: Orientering fra Magistraten

En aktuel orientering fra MSB til Magistraten blev vendt.

Punkt 6: Orientering om udvalgsmødet

Der er først udvalgsmøde efter sommerferien. Det aftales, at håndtere så mange som muligt af spørgsmålene fra sidste udvalgsmøde på denne side af sommerferien.

Eksempelvis relationel velfærd mv.

Mens rådmanden er på ferie, aftales, at direktøren godkender svarene til udvalget frem mod sommerferien.

Punkt 7: Bordrunde

Der var et kort vendt på aktuelle opgaver hos mødedeltagerne frem mod sommerferien.

Punkt 2: Referat

.

Rådmandsmøder 2022-2025 (Rådmandsmøde)

28-08-2023 11:00 - 12:30

Rådmandens kontor, vær. 436

Information: Mads tager referat.

Indhold

Referat	1
---------------	---

Referat

Punkt 1: Dagsorden

Direktør Erik Kaastrup-Hansen og Forvaltningschef Vibeke Jensen var forhindret i deltagelse.

Punkt 2: Referat

Godkendt uden bemærkninger.

Punkt 3: Sammen om opgaven

Stabschef Jeanette Hoppe gav en generel introduktion til processen og tankerne bag den nye samarbejdsmodel "sammen om opgaven". Tidligere har omdrejningsprocessen i det administrative samspil omhandlet "kvalitet i 1. hug" og mange af de gode ting herfra bevares, men der er også behov for en endnu bedre proces for såvel sagsbehandlere som slutbrugerne. Der er en arbejdsgruppe i gang med at udarbejde en implementeringsplan og konkrete forslag.

Punkt 4: Orientering fra Magistraten (5 min)

Drøftet uden særlige bemærkninger til referat.

Punkt 5: Orientering om udvalgmødet (5 min)

Drøftet. Hüssein står for mødeledelsen, da Anders og Eva deltager virtuelt.

Punkt 6: Bordrunde (5 min)

Udgik.

**Punkt 3: Orientering om resultater fra senioranalyse 2023
(10 min)**

.



Indstilling

Dato for mødet og forventet tidsforbrug: 04.09.2023 – 10 minutter

Resultater fra senioranalyse i MSB 2023

Åben

INDSTILLING

Det indstilles,
1) at rådmanden tager senioranalysens resultater til orientering

SAGSFREMSTILLING

MSB har aktuelt ca. 1.000 medarbejdere over 58 år. Medarbejdergruppen har mulighed for at trække sig tilbage indenfor de næste 10 år. Kan vi som organisation lykkes med at fastholde en større andel af vores kolleger i den målgruppe, så rummer det altså et betydeligt potentiale ift. at imødekomme nogle af de rekrutteringsudfordringer, som særligt velfærdsområderne står over for i de kommende år.

Organisation og Ledelse har på den baggrund iværksat en analyse af MSB's erfarende medarbejders motivation for at forblive på arbejdsmarkedet. Formålet er at afdække, om der er eventuelle barrierer eller udfordringer i MSBs seniorpolitik, som med fordel kan revideres eller videreudvikles. Analysens resultater er sammenfattet i bilag 1: *Sammenfatning*.

Analysen viser, at det i særlig grad er arbejdsmiljøet, indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse, ledelse og anerkendelse, som medarbejderne selv fremhæver som de væsentligste parametre for fortsat tilknytning.

HANDLEMULIGHEDER/LØSNINGER

På baggrund af analysens resultater fremhæves en række anbefalinger, som skal behandles videre i MSB's Chefgruppe og HMU.

Som noget af det centrale fremhæves det, at vi i MSB bør fastholde vores stærke fokus på arbejdet med arbejdsmiljøet, trivslen for medarbejdere og ledere samt ledelse, da det angives som de vigtigste parametre ift. motivation og tilknytning. Derudover bør vi arbejde mere med at styrke kommunikationen om rammer og muligheder til ledere og medarbejdere i MSB. Det gælder særligt ift. at understøtte lederne bedre i forhold til at afholde fx seniorsamtaler og benytte mulighederne omkring indgåelse af senioraftaler.

Dertil fremhæves det, at vi med fordel kan arbejde videre med - i samarbejde med de faglige organisationer - hvordan medarbejderne kan få større indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

ØKONOMI

Som udgangspunkt skal indsatser vedrørende seniorer indeholdes i de lokale arbejdspladser egen økonomi, da der ikke er afsat centrale midler eller puljer.

KOMMUNIKATION

Når resultaterne og anbefalingerne er blevet drøftet, forventes analysen offentliggjort internt. Derudover har KL's *Seniorpartnerskab* forespurgt på resultaterne. Det kan der til overvejes, om analysens resultater og eventuelle handlinger skal kommunikeres via eksempelvis LinkedIn eller andre relevante kanaler for at styrke MSBs rekrutteringsprofil ift. målgruppen.

VIDERE PROCES

Resultater og anbefalinger behandles i september i henholdsvis Chefgruppen og på HMU. Behandlingen skal munde ud i konkrete initiativer, som kan understøtte fastholdelsen. Organisation og Ledelse vil bistå med at understøtte implementeringen af tiltagene.

KOORDINERET MED

-

BILAG

Bilag 1: Sammenfatning

Organisation og Ledelse, Team Personale
29.08.2023

Sagsbehandler: Mia Holgaard
Tlf.: 41855420
E-post: homia@aarhus.dk

De mest erfarne medarbejdere er på vej på pension Kan vi undvære dem?

*Analyse af MSB's medarbejdere over 58 år motivation for at
blive på arbejdsmarkedet*

Sammenfatning



Udarbejdet af: Ole Svejstrup og Mia Holgaard

Organisation og Ledelse, Sociale Forhold og Beskæftigelse, Aarhus Kommune

Indledning

Siden 2010 har Sociale Forhold og Beskæftigelse (MSB) haft en livsfasepolitik med ét seniorelement. Livsfasepolitikken er baseret på baggrund af KL's rammeaftale om seniorpolitik. Rammeaftalen giver de ansatte på det kommunale område ret til seniordage fra en given alder, samt mulighed for lokalt at indgå aftaler om seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger. Disse aftaler er også gældende i MSB, og indebærer blandt andet også at medarbejdere skal have et tilbud om en seniorsamtale i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen (MUS). I forlængelse af Rammeaftalen om seniorpolitik er det desuden aftalt, at man i forbindelse med senioraftaler med nedsat arbejdstid fortsat har ret til fuld pensionsindbetaling.

Aktuelt har MSB knap 1.000 medarbejdere over 58 år som forventes at trække sig tilbage inden for de næste 10 år. Set i lyset af den aktuelle mangel på kvalificeret arbejdskraft er der derfor et potentiale i at give disse medarbejdere lyst til at forblive på arbejdsmarkedet længere. Dette vil gavne den aktuelle rekrutteringssituation og organisationen som helhed, fordi MSB kan fastholde viden og erfaring i organisationen.

Formålet med undersøgelsen er, at der bliver udarbejdet initiativer og strategier til fastholdelse af erfarne medarbejdere, til gavn for både organisationen og den enkelte medarbejder. Rapportens fund skal give initiativerne et datagrundlag baseret på medarbejdernes ønsker og organisationens behov. Rapporten skal ligeledes afdække udfordringer og barrierer i organisationen i forhold til den gældende seniorpolitik.

"Hvis der ikke sker noget, så smutter folk, og så kommer vi til at afvikle velfærd." (Citat: Fokusgruppe)

Denne rapport er udarbejdet af Organisation og Ledelse, Magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse, Aarhus Kommune. Kontakt til rapportens forfattere Ole Svejstrup (osv@aarhus.dk) og Mia Holgaard (homia@aarhus.dk)

Sammenfatning

I forhold til de aktuelle og ikke mindst de kommende rekrutteringsudfordringer indenfor velfærdsområdet, er der et stort potentiale i, at de mest erfarne medarbejdere har lyst til at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Et af analysens hovedfund er, at der reelt er et potentiale blandt medarbejdere over 58 år. Kun 13% af medarbejderne har taget stilling til tidspunktet for fratrædelse. Analysen viser, at størstedelen af de adspurgte ikke har sat en dato for deres fratræden og at medarbejderne er afventende i forhold til rammerne for arbejdslivet, arbejdsglæden og egne forhold som fx helbred.

Hvis blot halvdelen af dem der potentielt kunne gå på pension, blev et år længere på arbejdsmarkedet, vil det afhjælpe rekrutteringssituationen i MSB med ca. 450 årsværk over de næste 10 år.

Erfarne medarbejdere er en ressource, vi ikke kan undvære

Solid faglig erfaring kombineret med robusthed og rollen som kulturbærere, er de kompetencer de erfarne medarbejdere beskriver sig selv med. Organisationen anerkender også dette, men medarbejderne efterspørger, at deres erfaringer sættes mere i spil. Medarbejderne efterspørger særlige jobfunktioner (fx mentorroller), øget ansvar og komplekse opgaver.

Set i lyset af rekrutteringssituationen, hvor nye medarbejdere ikke kan forventes at have de rette kvalifikationer fra ansættelsesstart, er de erfarnes kompetencer vigtige, når velfærdsydelserne af høj kvalitet skal opretholdes.

Parametre der fremmer tilknytningen til arbejdsmarkedet

Det gode arbejdsmiljø

Indflydelse på egen arbejdstid

Tilfredshed med ledelsen

Arbejdsmiljøet er det helt afgørende for medarbejdernes tilknytning til arbejdspladsen efter efterløns-/pensionsalderen. Dette kommer blandt andet til udtryk i forhold til det relationelle aspekt, herunder forholdet til kolleger, glæden ved at arbejde med faget samt muligheden for at arbejde med inspirerende opgaver gerne med øget ansvar. Det gode kollegafællesskab er knyttet til udførelsen af kerneopgaven, altså samarbejdet på arbejdspladsen. En vigtig faktor i kollegaskabet er også diversiteten fx i forhold til alder og profession, som både gavner kerneopgaven og arbejdsmiljøet.

Dernæst er indflydelse på egen arbejdstid afgørende og vurderes af medarbejderne som vigtigere end fx nedsat tid og højere løn. Hvad indflydelse på egen arbejdstid konkret betyder afhænger af hvilken faggruppe, der er tale om. For nogle medarbejdere er det indflydelse på vagtplanen, muligheden for bytte vagter, gå/komme lidt før en dag, imens det for andre er fleksibel arbejdstid og selvtilrettelæggelse af arbejdstiden, som er det afgørende.

Generelt vurderes muligheden for hjemmearbejde ikke som et parameter for fastholdelse, men for de medarbejdere, der i dag har mulighed for hjemmearbejde er det fortsat vigtigt at bibeholde muligheden. Et øget krav om hjemmearbejde vil ikke nødvendigvis være fremmende for fastholdelse, da medarbejderne fortsat fortrækker at være fysisk til stede på arbejdspladsen, fordi de sociale relationer og faglig sparring betyder noget for arbejdsglæden.

Ledelsens tilstedeværelse og nærvær er dernæst et vigtig parameter. Specielt for de medarbejdere, der er tæt på kerneopgaven, viser undersøgelsen, at det er vigtigt, at der udøves faglig ledelse, og at der sættes en faglig retning. For andre grupper, der har mere strategiske opgaver, er det vigtigste, at ledelsen sætter en strategisk retning, og hvor ledelsens fysiske tilstedeværelse er mindre vigtig.

MSB har ikke en operativ seniorpolitik

**Manglende
kendskab til
senioraftaler**

**Manglende tilbud
om seniorsamtale**

**Behov for at gentænke
indhold i
senioraftaler**

I MSB er det besluttet, at alle medarbejdere over 58 år skal tilbydes en seniorsamtale i forbindelse med deres medarbejderudviklingssamtale (MUS). Undersøgelsens resultater viser, at flere oplever der ikke bliver afholdt seniorsamtaler og medarbejderne ikke kender til muligheden. I fokusgruppeinterviewene udtrykte medarbejderne, at seniorsamtaler er ønskværdige i forhold til fortsat tilknytning. Flere medarbejderne og ledere kender desuden ikke til mulighederne for senioraftaler og der efterspørges en tydelighed i forhold til, hvad der er muligt.

Analysens resultater viser, at kun 13 % af medarbejderne har en senioraftale og for de medarbejdere der er over 66 år, er det under en tredjedel. For de medarbejdere der har en senioraftale, omhandler aftalen kun nedsat arbejdstid med fuld pensionsindbetaling, samt nogle få, der har fået en aftale om mere fleksibel arbejdstid.

Medarbejderen udtrykker i fokusgruppeinterviewene, at de enten ikke kender til ordningen eller har fået at vide, at det ikke er en mulighed. De udtrykker også, at en senioraftale med nedsat tid ikke er attraktiv, da der ikke sker tilsvarende reduktion i arbejdsopgaverne. Lederne udtrykker blandt andet, at det er vanskeligt at afholde seniorsamtaler og indgå senioraftaler, da de ikke mener, at de har noget at tilbyde de erfarne medarbejdere.

Erfaringerne fra undersøgelsen viser, at en attraktiv senioraftale med fordel kan indeholde en langt mere facetteret indhold end arbejdstidsnedsættelse. Aftalerne bør indeholde senioren ønsker til jobfunktion og afstemmes med organisationens behov for kompetencer. Gruppen har så forskelligartede behov og ønsker, at alle senioraftaler skal afstemmes individuelt

Anbefalinger

På baggrund af analysens resultater anbefales det, at MSB sætter et øget fokus på medarbejdere over 58 år og deres motivation for at forblive på arbejdsmarkedet. Der er et stort potentiale og det forventes, at have en afsmittende effekt på den resterende medarbejdergruppe, da parametrene for fastholdelse er generiske. På baggrund af analysen er der således udarbejdet følgende anbefalinger, som der med fordel kan arbejdes med

- 1)** Der bør være en fokuseret indsats i forhold til erfarne medarbejders muligheder i organisationen og at dette kommunikeres tydeligt til medarbejdere og ledere.
- 2)** Lederne bør kende til mulighederne for seniorordninger.
- 3)** Tilgangen til afholdelse af seniorsamtaler og seniorer bør afstemmes i ledelseskæden. Transparens i organisationens forventninger til seniorer, der ønsker en senioraftale, bør være til stede.
- 4)** Alle over 58 år bør tilbydes en seniorsamtale, som en del af god personaleledelse, og der skal foretages systematisk opfølgning på samtalerne.
- 5)** Lederen bør støttes i at afholde seniorsamtaler med fokus på senioren's udvikling og individuelle behov.
- 6)** Der bør være et kontinuerligt fokus på arbejdsmiljøet, med særlig vægt på det relationelle på arbejdspladserne.
- 7)** Der bør arbejdes med, hvordan medarbejderne kan få større indflydelse på egen arbejdstid, evt. i samarbejde med de faglige organisationer.
- 8)** Der bør arbejdes med lederudvikling med særlig fokus på personaleledelse og det relationelle.

Punkt 4: Status på udrulning af relationel velfærd (20 min)

.



Indstilling

Dato for mødet og forventet tidsforbrug: [04/09/2023 - 20 minutter]

Status på Relationel Velfærd

Åben

INDSTILLING

Det indstilles,
1) at rådmanden tager orienteringen om status på Relationel Velfærd til efterretning.

SAGSFREMSTILLING

På baggrund af et ønske fra Rådmanden er *Status på Relationel Velfærd* dagsordenssat. Under punktet deltager Driftschef for Børn, Familier og Fællesskaber, Ruth Lehm, og Programchef for Relationel Velfærd, Mette Lybech, som vil give en status, herunder et indblik i de positive erfaringer, der er gjort.

Punktet er dagsordenssat dagen før Rådmandens besøg i de to tværfaglige teams; Team Ellehøj og Team Søndervang, som var de to første lokaldistrikter, hvor udrulningen fandt sted.

HANDLEMULIGHEDER/LØSNINGER

-

ØKONOMI

-

KOMMUNIKATION

-

VIDERE PROCES

Der arbejdes videre med udrulningen af Relationel Velfærd efter den fastsatte tidsplan.

KOORDINERET MED

-

BILAG

Bilag 1: Status på udrulning af relationel velfærd

Status på Relationel Velfærd, august 2023

28. august 2023
Side 1 af 3

I dette notat opridses status på arbejdet med udrulning af Relationel Velfærd som en tilgang i Børn, Familier og Fællesskaber i MSB. På rådmandsmødet den 4. september 2023 uddybes arbejdet og erfaringerne med Relationel Velfærd.

Relationel Velfærd

Relationel Velfærd er en tilgang, der grundlæggende handler om at styrke den tidlige opsporing og om at finde bæredygtige løsninger tidligt sammen med familien og barnets netværk, dagtilbud, skoler, klubber, PPR og civilsamfundet.

Udrulning af Relationel Velfærd

Den tværgående udrulning af relationel velfærd Børn, Familier og Fællesskaber startede op i 2023 og sker i etaper, og indtil videre er der positive erfaringer og resultater fra Ellehøj og Søndervang, hvor udrulningen startede i februar 2023. De positive erfaringer vedrører både foranstaltninger, økonomi, faglig mening og hurtigere opgaveløsning sammen med kollegaer fra MBU og familierne. Disse erfaringer udfoldes på rådmandsmødet.

Inddragelsesprocesser og kommunikation

Der er stort fokus på at inddrage og kommunikere ud til medarbejdere og ledere i udrulningen af Relationel Velfærd og den omorganisering, som udrulningen har medført. Dette fordi det er vigtigt at sikre så mange perspektiver som muligt, og fordi det skal være muligt for medarbejdere og ledere at dele overvejelser, erfaringer og stille spørgsmål.

Inddragelsen og kommunikationen sker bl.a. ved at dagsordensætte Relationel Velfærd på de faste mødefora i centrene og på tværs af centrene, invitere medarbejdere og ledere til at deltage i de nedsatte arbejdsgrupper og drøfte det i DriftsMed og på LMU.

Derudover inviterer BFF til dialogmøder med styregruppen, hvor det er muligt at høre mere om Relationel Velfærd, stille spørgsmål og dele perspektiver. Møderne er uden dagsorden, og der er plads til at drøfte og udfolde, hvad der måtte fylde. Alle medarbejdere i BFF er inviteret til dialogmøderne, men deltagelse er valgfrit.

Samtidig opfordres medarbejdere og ledere på alle møderne om Relationel Velfærd til at rette henvendelse til nærmeste leder eller andre i ledelseskæden, hvis der opstår spørgsmål.

Der er tilmed udarbejdet en intraside, hvor der ligger rigtig meget information, og hvor invitationerne til dialog også fremgår: [Relationel Velfærd i Børn, Familier og Fællesskaber - AarhusIntra \(aarhuskommune.dk\)](#)

SOCIALE FORHOLD OG BESKÆFTIGELSE

Fagligt sekretariat
Aarhus Kommune

Ledelse og Sundhed

Jægergården, Værkmestergade
15 B
8000 Aarhus C

Direkte telefon:
20361294

Direkte e-mail:
makjla@aarhus.dk

Sagsbehandler:
Marianne Kjær Lauridsen

28. august 2023
Side 2 af 3

Tilbage meldinger

Undervejs har der været tilbage meldinger og bekymringer for hastigheden af udrulningen af Relationel Velfærd. Udrulningen af Relationel Velfærd, som forebyggende tilgang på børneområdet, er en investeringsmodel, som også er en del af Udviklings- og Omstillingsplanen for MSB. Med udrulningen følger dermed også en forventning om økonomiske besparelser, som har betydning for den hastighed, som relationel velfærd udrulles med.

Tidslinje - hvad er der sket indtil nu?

- **Februar 2023:** Opstart i to lokaldistrikter Ellehøj og Søndervang
- **Marts 2023:** Beslutning på strategisk styregruppe om udrulningshastigheden indtil 2025 (udrulningstrappen), samt 9 konkrete distrikter primært i vestebyen udvælges til opstart i august 2023.
- **Marts 2023:** Beslutning på strategisk styregruppe om prøvehandlinger i tre distrikter med henblik på en brugbar form og model for tovholderfunktion, som blev besluttet med budgetforliget for 2023 (en del af Bredere Børnefællesskaber og Relationel velfærd). Tovholderfunktionen afprøves i de tre distrikter, der har været en del af relationel familierådgivning (Aaby, Bakkegaard og Bavnehøj)
- **April 2023:** Udarbejdelse af den fælles fortælling om RV.
- **April/maj 2023:** Kommunikation og udvælgelse af medarbejdere fra BFF til de næste tværgående teams. Udvalgelse af et lederteam på tværs af de tre centre i BFF. Lederteamet skal varetage ledelsen af de 11 lokaldistrikter, dvs. i alt 61 medarbejdere.
- **Maj/juni 2023:** Bemanding af arbejdsgrupper, som arbejder i dybden med forskellige spørgsmål og temaer relateret til udrulningen. Arbejdsgrupperne er bemandet fra de tre centre.
- **Juni 2023:** Alle teams i BFF på plads. Langt størstedelen af medarbejderne har selv ønsket at blive en del af de nye teams.
- **Juni 2023:** Oprettelse af intraside på tværs af BFF og MBU, hvor alle medarbejdere kan læse mere om udrulningen (proces, beslutninger, arbejdsgrupper mv.)
- **Juni 2023:** Pædagogiske ledere og ressourcepersoner fra dagtilbud, skole og klub, PPR, Sundhedsplejen og medarbejdere fra BFF fra de 9 næste distrikter deltager i fælles infomøde om opstart af relationel velfærd og koblingen til Bredere Børnefællesskaber

- **August 2023:** Opstart af 9 teams på tværs af udfører og myndighed starter 1. august 2023.
- **August 2023:** Opstartsmøde og Teambuilding for alle 9 teams. Særligt for de tre teams, hvor der skal afprøves tovholderfunktion, deltager PPR og Sundhedsplejen.
- **August 2023:** Opstart af "Tid til dialog", som er et nyt åbent møde-fora, hvor man kan møde op og stille spørgsmål til ledelsen i BFF omkring udrulningen.
- **30. august 2023:** Beslutning om udrulningsplan for alle distrikter indtil 2025 på møde i strategisk styregruppe MSB/MBU.

28. august 2023
Side 3 af 3

Erfaringer fra Ellehøj og Søndervang

Som nævnt startede udrulningen i Ellehøj og Søndervang. Her er det erfaringen, at det er vigtigt med teambuilding og kendskab til hinandens faglighed. Samtidig er det vigtigt at vedligeholde og udvikle på de forskellige fagligheder for at sikre kvalitet i den tidlige indsats og opgaveløsning. At stå alene som team i et distrikt kan blive for fagligt skrøbeligt. Desuden er det vigtigt med ledelsessparring.

Erfaringerne er også, at det er fagligt meget meningsfyldt at arbejde tættere sammen på tværs af udfører og myndighed i den tidlige indsats. Samtidig er det meningsfyldt med tæt samarbejde med de pædagoger og lærere, der er tæt på barnet i hverdagen.

Slutteligt kan det erfarings, at rigtig mange problemstillinger kan løses i teamet, heraf nedgang i foranstaltninger og økonomi.

Punkt 5: Orientering fra Magistraten (5 min)

.

Punkt 6: Orientering om udvalgs mødet (5 min)

.



Em- Social- og Beskæftigelsesudvalgsmøde
ne:

1. september 2023
Side 1 af 5

Mødedato: 6. september 2023
Mødetid: Kl. 18.15 – 19.45
Mødested: Rådhuset, lokale 398

**SOCIALE FORHOLD OG
BESKÆFTIGELSE**

Fagligt Sekretariat
Aarhus Kommune

Dagsorden kort:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Referat fra udvalgets møde den 23. august 2023
3. Status på Barnets Lov
4. Status på Det Opsøgende Ungeteam
5. Opfølgning på fællesmøde med Psykiatri- og Socialudvalget
6. Godkendelse af udvalgets mødeplan 2024
7. Orienteringspunkter
8. Skriftlige orienteringer
9. Kurser og konferencer samt sager på vej til byrådet
10. Evt.

FAS Ledelse og Sundhed

Jægergården,
Værkmestergade 15 B
8000 Aarhus C

Telefon: 89 40 20 00
Direkte telefon: 41 85 99 39

Direkte e-mail:
sbrj@aarhus.dk/
geja@aarhus.dk
Sag: EMN-2023-009780
Sagsbehandler:
Sofie Brøndt Jørgensen/
Jan Gehlert

1. Godkendelse af dagsorden

Baggrund/formål: Dagsordenen for mødet i Social- og Beskæftigelsesudvalget godkendes.

Ansvarlig: Hüseyin Arac

Tid: 18.15 – 18.18 (3 min.)

Bilag:

- Dagsorden til mødet i Social- og Beskæftigelsesudvalget den 6. september 2023

2. Referat fra udvalgets møde den 23. august 2023

Baggrund/formål: Udvalget orienteres om referatet fra det seneste møde i Social- og Beskæftigelsesudvalget.

Ansvarlig: Hüseyin Arac

Tid: 18.18 – 18.20 (2 min.)

Bilag:

- Referat fra mødet den 23. august 2023



1. september 2023
Side 2 af 5

3. Status på Barnets Lov

Baggrund/formål: Efter ønske fra Katrine Vinther Nielsen (SF) dagsordensættes en status på Barnets Lov.

Driftschef for Børn, Familier og Fællesskaber, Ruth Lehm deltager i forbindelse med punktet.

Metode: Mundtlig orientering og drøftelse

Ansvarlig: Lotte Henriksen/Ruth Lehm

Tid: 18.20 – 18.35 (15 min.)

Bilag:

- Forklæde

4. Status på Det Opsøgende Ungeteam

Baggrund/formål: Efter ønske fra Gert Bjerregaard (V) dagsordensættes en status på Det Opsøgende Ungeteam.

På mødet vil udvalget få præsenteret en mundtlig status på det nedsatte Advisory board og opbygningen af Det Opsøgende Ungeteam.

Driftschef for Unge, Job og Uddannelse, Janus Hedemann deltager i forbindelse med punktet.

Metode: Mundtlig orientering og drøftelse

Ansvarlig: Vibeke Jensen/Janus Hedemann

Tid: 18.35 – 18.55 (20 min.)

Bilag:

- Forklæde
- Besvarelse af spørgsmål fra Gert Bjerregaard (V) vedr. Det Opsøgende Ungeteam
- Supplerende notat

5. Opfølgning på fællesmøde med Psykiatri- og Socialudvalget

Baggrund/formål: På mødet i udvalget den 9. august 2023 drøftede man opfølgningen på fællesmøde med Region Midtjylland.



lands Psykiatri- og Socialudvalg den 31. maj 2023. I den forbindelse ønskede man, at Forvaltningen udarbejdede et opfølgende notat, som en drøftelse af den videre proces kunne tage udgangspunkt i.

1. september 2023
Side 3 af 5

Metode: Mundtlig drøftelse

Ansvarlig: Lotte Henriksen

Tid: 18.55 – 19.15 (20 min.)

Bilag:

- Forklæde
- Baggrundsnotat
- Henvendelse fremsendt til Sundhedsstyrelsen og Social- og Bopligstyrelsen
- Referat fra fællesmøde

6. Godkendelse af udvalgets mødeplan 2024

Baggrund/formål: Udvalget bedes drøfte og godkende mødeplanen for 2024 for Social- og Beskæftigelsesudvalget.

Metode: Mundtlig drøftelse

Ansvarlig: Hüseyin Arac

Tid: 19.15 – 19.20 (5 min.)

Bilag:

- Forklæde
- Udkast til mødeplan for 2024

7. Orienteringspunkter

A) Evt. orientering

Baggrund/formål: Evt. orientering.

Metode: Mundtlig orientering

Ansvarlig: Vibeke Jensen/Lotte Henriksen

Tid: 19.20 – 19.25 (5 min.)



1. september 2023
Side 4 af 5

8. Skriftlige orienteringer

A) Opfølgning på udvalgs mødet den 23. august 2023

Baggrund/formål: Vedlagt dette punkt er opfølgende noter fra det foregående udvalgsmøde.

Såfremt der er spørgsmål til den skriftlige redegørelse, kan disse stilles under dette punkt. I det tilfælde, at der ikke er spørgsmål, gennemgås den skriftlige orientering ikke.

Bilag:

B) Orienteringer til udvalget siden seneste møde

Baggrund/formål: Vedlagt dette punkt er orienteringer, som er fremsendt per mail til udvalget siden seneste møde.

Såfremt der er spørgsmål til den skriftlige redegørelse, kan disse stilles under dette punkt. I det tilfælde, at der ikke er spørgsmål, gennemgås den skriftlige orientering ikke.

Bilag:

- Oversigt over fortrolige orienteringer

C) Status på anbringelsesområdet, 1. halvår 2023

Baggrund/formål: Vedlagt dette punkt er en orientering om status på anbringelsesområdet efter 1. halvår 2023.

Såfremt der er spørgsmål til den skriftlige redegørelse, kan disse stilles under dette punkt. I det tilfælde, at der ikke er spørgsmål, gennemgås den skriftlige orientering ikke.

Bilag:

- Notat om status på anbringelsesområdet, 1. halvår 2023

9. Kurser og konferencer samt sager på vej til byrådet

Baggrund/formål: På hvert udvalgsmøde forelægges udvalget en liste med kommende kurser, konferencer og aktiviteter, der er mulighed for at deltage i.

Ligeledes præsenteres udvalget for de sager, som er på vej til behandling i byrådet fra Sociale Forhold og Beskæftigelse.



Metode: Orientering

1. september 2023

Side 5 af 5

Ansvarlig: Hüseyin Arac

Tid: 19.25–19.30 (5 min.)

Bilag:

- Kurser og konferencer
- Sager på vej til byrådet

10. Evt.

Baggrund/formål:

Metode: Mundtlig drøftelse.

Ansvarlig: Hüseyin Arac

Tid: 19.30 – 19.35 (5 min.)

Bilag:

- Årshjul over sager til Social- og Beskæftigelsesudvalget

Punkt 7: Bordrunde (5 min)

.

Referat

Punkt 1: Dagsorden

Godkendt.

Punkt 2: Referat

Godkendt.

Punkt 3: Orientering om resultater fra senioranalyse 2023 (10 min)

1) Rådmanden tog orienteringen til efterretning.

Stabschef Jeanette Hoppe orienterede om resultaterne af den nye senioranalyse, som viser, at der er stor potentiale for at sikre større kendskab til de eksisterende seniormuligheder i MSB. Rådmanden spurgte til, om der pba. resultaterne er planlagt nye initiativer. De planlagte drøftelser med chefgruppen og HMU om resultaterne vil bl.a. omhandle dette samt hvordan der sikres større kendskab til de eksisterende.

Punkt 4: Status på udrulning af relationel velfærd (20 min)

1) Rådmanden tog statussen til efterretning.

Driftschef Ruth Lehm og afdelingsleder Mette Lybeck gav en status på udrulningen af relationel velfærd (RV). Udrulningen går overordnet rigtig godt, men der er forventede bump på vejen. Og der har for nylig været rejst kritik af udrulningen. De væsentligste aktuelle udfordringer og bekymringer er:

- At det går for stærkt. Men nogle har omvendt en oplevelse af, at det går for langsomt. Det blev påpeget, at det kræver tålmodighed at få erfaringer, og det kræver rigtig meget ledelse og facilitetering at få RV udrullet.
- Afspecialisering: Der er blandt nogle medarbejdere en bekymring for, at udrulningen går ud over dybdefagligheden og specialiseringen i indsatserne. Det blev påpeget, at det kan være svært ikke at tænke ud fra specialeorganiseringen, som den ser ud i dag, men at det er vigtigt, at familiernes situation og helheden kommer før det.
- Ledelse af teams på tværs af fagligheder og organisationer.
- Uklarhed om sagsgange.

Ift. de to sidste dots fremhævede Lotte Henriksen Opgang til Opgang-rapporten som mulig inspirationskilde til den videre håndtering, da der heri er en del overlap med RV.

Endelig orienterede Ruth og Mette om, at de hidtidige resultater fra Søndervang og Ellehøj ser meget positive ud, samt at medarbejdertilfredsheden også er høj. Der er også ved at blive set på en måde at måle børnenes trivsel, og der vil også blive set på fraværstal fra MBU mhp. evt. positive udviklingstendenser herfor.

Rådmanden spurgte nærmere ind til fortællingen og narrativet om RV mhp. hvor vigtig denne er i den fælles kommunikation internt og eksternt. Det blev aftalt, at rådmanden får et kort bud på pitch herom. Rådmanden efterspurgte også en Q&A med de mest stillede spørgsmål. **FAS følger op.**

Endelig stillede rådmanden sig til rådighed, hvis der er nogle medarbejdere, som gerne vil have ham ud til møde. Eller hvis rådmanden på anden vis kan hjælpe til ifm. med udrulingen.

Punkt 5: Orientering fra Magistraten (5 min)

Rådmanden orienterede om aktuelle emner fra magistratsmødet.

Punkt 6: Orientering om udvalgsrådet (5 min)

Rådmanden orienterede om, at han deltager virtuelt på næste udvalgsråd.

Derudover blev dagsordenspunktet om Status på Ungeteamet vendt.

Punkt 7: Bordrunde (5 min)

Intet at bemærke.

Overblik: Noter

Overblik: Delte kommentarer