



Svar på 10-dages forespørgsel fra EL og UFP, Viggo Jonassen, til MSB om Relationel Velfærd

15. september 2025
Side 1 af 9

Solveig Munk, EL, og Viggo Jonassen, UFP, har den 4. september 2025 stillet spørgsmål til Sociale Forhold og Beskæftigelse angående Relationel Velfærd i Børn, Familier og Fællesskaber. Forvaltningens besvarelse på spørgsmålene fremgår nedenfor.

Sociale Forhold og Beskæftigelse

Fagligt sekretariat
Aarhus Kommune

1. Organisationsplan for Relationel Velfærd indsatsen (klynger, distrikter, antal normerede hhv faktisk beskæftigede frontpersonale og ledere i hver klynge og i alt)

Siden 1. juli 2025 har der været forbrugs- og ansættelsesstop i Børn, Familier og Fællesskaber, som indebærer, at ledige stillinger som udgangspunkt ikke slås op, medmindre de er nødvendige for at arbejdet varetages på forvarlig vis i henhold til gældende retningslinjer, og med blik på sikkerhed og arbejdsmiljø. Alle børn og familier får dog den støtte og indsats, som de lovæssigt har krav på.

FAS Ledelse og Sundhed
Jægergården, Værkmestergade
15 B
8000 Aarhus C

Direkte telefon: 61 92 17 88

Af tabel 1 nedenfor fremgår det samlede antal vakante stillinger i Relationel Velfærd-klyngerne og de bydækkende socialfaglige indsatser i Familiecentret.

Sag: EMN-2025-009702
Dokumentnummer:
15113601

Pr. 4. september 2025 er der i alt 162,4 fuldtidsstillinger i Relationel Velfærd-klyngerne og cirka 270 medarbejdere i Familiecentret. Der er pt. 11 vakante medarbejderstillinger i Relationel Velfærd-klyngerne og de bydækkende socialfaglige indsatser i Familiecentret samt 1 lederstilling. 5 af medarbejderstillingerne og 1 lederstilling afventer ansættelse og forventes besat senest 1. november 2025. Der er givet dispensation til at besætte de sidste 6 vakante stillinger.

Sagsbehandler:
CF
AML

Foruden de vakante stillinger, er der 3 fuldtidssygemeldinger i Relationel Velfærd-klyngerne og 6 fuldtidssygemeldinger i de bydækkende afdelinger. Derudover er 6 medarbejdere på barsel, hvoraf 5 medarbejdere kommer tilbage fra barsel i oktober-november. Sygemeldingerne er enten arbejdsrelateret, skyldes sygdom eller graviditetsgener.

Familiecentret har stor erfaring med at håndtere ledige stillinger i kortere eller længere perioder, men det aktuelle niveau af ledige stillinger påvirker arbejdsmængden. Derfor er det som beskrevet blevet vurderet, at de 6 stillinger skal besættes.

Tabel 1. Oversigt over antal socialfaglige medarbejdere og vakante stillinger, opdelt i Relationel Velfærd-klynger og bydækkende socialfaglige indsatser i Familiecentret





15. september 2025
Side 2 af 9

Klynge	Antal medarbejdere	Vakante stillinger medarbejdere	Vakante stillinger ledere
Klynge 1 – Bakkegård, Lisbjerg, Hårup, Elev, Virup, Skødstrup	18	1*	-
Klynge 2 – Bavnehøj, Tranbjerg, Solbjerg, Mårslet	27	-	-
Klynge 3 – Risskov, Vorrevang, Hasle, Katrinebjerg, Skovvang	21	3*	-
Klynge 4 – Tilst, Skjoldhøj, Sabro-Korsvej	16	1	-
Klynge 5 – Søndervang, Højvang, Vestergaard, Beder/Malling	20	1	-
Klynge 6 – Møllevang, Samsøgade, Frederiksbjerg/Læsøgade, Viby/Rosenvang	17	2*	-
Klynge 7 – Sødal, Næshøj, Engdal	13	2	-
Klynge 8 – Skæring/Sølyst, Elsted/Lystrup, Ellevang, Strand	18	-	-
Klynge 9 – Åby, Gammelgård, Ellehøj	12	-	-
Klynge 10 – Holme/Skåde, Rundhøj, Kragelund	9	-	-
Bydækkende			
Døgn	15	1*	1*
Modtagelse og spædbørn	12	-	-
Specialklynge	23	-	-
Familieplejen	19	-	-

Note: Data pr. 1. september 2025. Vakante stillinger vedrører ledige faste stillinger. *Angiver at der er givet dispensation til at en eller flere af stillingerne slås op og besættes.

2. Antal sager pr medarbejder og pr tovholder

Pr. 4. september 2025 er der i alt 4.230 sager og 162,4 fuldtidsstillinger i Relationel Velfærd-distrikterne. Det svarer til 26 sager i gennemsnit pr. medarbejder. Dette er et gennemsnitstal og medarbejdernes sagsstamme varierer blandet andet som følge af sagernes kompleksitet.

Det er i kommunens fagsystemer ikke muligt at trække data vedrørende antal sager pr. tovholdere.





3. Antal ophørte medarbejdere – ledere og frontpersonale - siden projektets iværksættelse 2023

15. september 2025
Side 3 af 9

Nedenstående er en opgørelse af medarbejderomsætningen i Familiecentret for medarbejdere med borgernær kontakt i 2023-2025. Administrativt personale er således ikke en del af opgørelsen. Familiecentret har valgt at inkludere tal for de tværfaglige Relationel Velfærd-teams, hvor også medarbejdere fra Børnecentret og Center for Specialpædagogiske Børnetilbud indgår, da disse medarbejdere indgår i tæt dagligt kollegaskab i de enkelte teams sammen med medarbejdere fra Familiecentret.

Opgørelserne i tabellerne nedenfor er alene over fastansatte medarbejdere. Midlertidige ansættelser, studerende, praktikanter og lignende indgår *ikke* i opgørelsen. Opgørelserne indeholder kun fratrædelser, hvorfor barsler og sygemeldinger *ikke* indgår.

Tallene for 2025 er opgjort pr. 7. august 2025. Der kan derfor komme ændringer i det sidste halvår af 2025. For 2024 var det en strategi at fastansætte medarbejdere fremfor at ansætte dem i barselsvikariater, da erfaring gennem årene har vist, at der grundet Familiecentrets personalesammensætning er mange barsler og at nye medarbejdere, der ansættes til et barselsvikariat vil kunne overføres til andre interne stillinger, efter barselsvikariatets udløb.

Udvikling i personale (Familiecentret og distrikterne i Børn, Familier og Fællesskaber)*			
Fastansatte medarbejdere/rådgivere	2023	2024	2025***
Fratrædte			
Familiecentret (både i distrikterne og rådgivere i resten af FC)	17	21	26
Børnecentret	0	6	4
Center for Specialpædagogiske Børnetilbud	0	3	2
Samlet for Børn, Familier og Fællesskaber	17	30	32
Ansættelser			
Familiecentret**(både i distrikterne og rådgivere i resten af FC)	8	44	14
Børnecentret (i distrikterne)	4	9	4
Center for Specialpædagogiske Børnetilbud (i distrikterne)	0	5	4
Samlet for Børn, Familier og Fællesskaber	12	58	22





*Fratrukket administrativt personale
**OBS fastansættelser som strategi samt investering
***Kendte fratrådte pr. 7.8.2025

15. september 2025
Side 4 af 9

Pr. 7. august 2025 er der i Familiecentret 9 afdelingsledere (heraf 1 vakant stilling) for medarbejdere med borgernære funktioner, mens der er hhv. 3 og 2 afdelingsledere fra Center for Specialpædagogiske Børnetilbud og Børnecentret, som er ansat i distrikterne.

Udvikling i personale (Familiecentret og distrikterne i Børn, Familier og Fællesskaber)*			
Fastansatte ledere	2023	2024	2025***
Fratrådte			
Familiecentret (både i distrikterne og rådgivere i resten af FC)	4	1	3
Børnecentret (i distrikterne)	0	0	0
Center for Specialpædagogiske Børnetilbud (i distrikterne)	0	1	0
Samlet for Børn, Familier og Fællesskaber	4	2	3
Ansættelser			
Familiecentret**(både i distrikterne og rådgivere i resten af FC)	2	2	3
Børnecentret (i distrikterne)	0	0	0
Center for Specialpædagogiske Børnetilbud (i distrikterne)	0	1	0
Samlet for Børn, Familier og Fællesskaber	2	3	3
*Fratrukket administrativt personale **OBS fastansættelser som strategi samt investering ***Kendte fratrådte pr. 7.8.2025			

4. Aktuelt antal ubesatte stillinger grundet sygdom hhv. fraflytning, herunder særligt: grundet ansættelsesstop. Antal tovhoder-løse familier af samme grunde

Som det fremgår af svaret på spørgsmål 1, er der pt. 11 vakante stillinger i Relationel Velfærd-teams og de bydækkende indsatser i Familiecentret samt 1 lederstilling. Der er givet dispensation til at ansætte lederstillingen og 5 af medarbejderstillingerne, som forventes besat senest 1. november 2025. Der er ligeledes givet dispensation til at besætte de sidste 6 vakante stillinger. Foruden de vakante stillinger, er der 3 fuldtidssygemeldinger i Relationel Velfærd-klyngerne og 6 fuldtidssygemeldinger i de bydækkende afdelinger. Derudover er 6 medarbejdere på barsel, hvoraf 5 medarbejdere kommer





tilbage fra barsel i oktober-november. Sygemeldingerne er enten arbejdsrelateret, skyldes sygdom eller graviditetsgener.

15. september 2025
Side 5 af 9

I kommunens fagsystem har alle sager tilkøbtet en primær sagsbehandler, og således er der en primær medarbejder tilkøbtet sagerne i Børn, Familier og Fællesskaber. I tilfælde med langtidssygemeldinger tilkøbtet først en ny fast tovholder, når der er kendskab til at sygemeldingen er længerevarende. I og med at medarbejderne i distrikterne arbejder sammen i teams, kan de trække på hinanden for hurtigt og fleksibelt at kunne give barnet og familien den støtte, som de har brug for.

5. Antal sager med etableret tovholder-relation hhv. uden etableret relation – det vil sige: realiseret omfang af “udrulningen”

Som nævnt ovenfor, er der en primær medarbejder tilkøbtet alle sager i Børn, Familier og Fællesskaber. Medarbejderne bestræber sig på hurtigst muligt at være i kontakt med børnene og familierne omkring deres behov for støtte samt ønsker. Derudover er ambitionerne med udrulningen af Relationel Velfærd, at de tværgående Relationel Velfærd-teams er til stede lokalt i skoledistrikterne, hvor børnene og familierne har deres dagligdag.

6. Antal klynger med hhv. uden arbejdsmiljøproblemer

Aarhus Kommune gennemfører fælles trivselsmålinger hvert andet år. Overordnet viser trivselsmålingen for distrikterne, at der er sket en negativ udvikling på en række parametre. Det drejer sig eksempelvis om rolleklarhed, oplevelse af kvalitet i arbejdet, arbejdstempo og -mængde, relationer til arbejdspladsen og involvering i arbejdspladsen.

Relationel Velfærd var ikke færdigudrullet, da dataindsamlingen til trivselsmålingen i 2024 foregik. Trivselsmålingen kan derfor kun give en indikation på arbejdsmiljøet i de klynger, der var opstartet på dataindsamlingstidspunktet.

Disse klynger var:

- Klynge Bakkegaard, Lisbjerg, Hårup, Elev, Virup, Skødstrup
- Klynge Bavnehøj, Mårslet, Tranbjerg, Solbjerg
- Klynge Frederiksbjerg, Læsøgade, Viby, Rosenvang
- Klynge Højvang, Søndervang, Vestergaard
- Klynge Risskov, Vorrevang, Hasle, Skovvang, Katrinebjerg
- Klynge Sødal, Næshøj, Engdal
- Klynge Tilst, Skjoldhøj, Sabro
- Klynge Åby, Gammelgaard, Ellehøj

Resultaterne fra trivselsmålingerne varierer på tværs af klyngerne, og det er for klyngerne forskellige parametre, som har udviklet sig i positiv og negativ





15. september 2025
Side 6 af 9

retning. I tre af klyngerne viser trivselsmålingen på tværs af forskellige parametre overordnet en signifikant positiv udvikling sammenlignet med benchmark. For de resterende fem klynger er der mere blandede resultater, og flere parametre, hvor der har været en negativ udvikling i social kapital-målingen. Det kan for eksempel dreje sig om rolleklarhed, relation til kolleger og nærmeste leder, oplevelse af kvalitet i arbejdet mv.

Resultaterne af trivselsmålingen har i alle afdelinger affødt lokale handleplaner, teamdialoger og målrettede ledelsesindsatser. Arbejdet med trivselsmålingerne i de enkelte afdelinger har blandt andet resulteret i strukturændringer, styrket prioritering af mødefora og et tættere samarbejde om opgaveløsningen. Arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg er inddraget i processen, og der arbejdes aktivt med kulturforandringer, hvor åbenhed, forventningsafstemning og tydelig retning er centrale elementer. Forvaltningen anerkender, at trivsel og kvalitet er nært forbundne, og arbejder derfor målrettet med begge dele.

Børn, Familier og Fællesskaber har desuden lavet en plan for en generel styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet i Familiecentret, distrikterne og klyngerne. Denne plan indebærer, at arbejdsmiljøorganiseringen udvides med flere arbejdsmiljørepræsentanter.

7. Tidspunkter for Styregruppe-behandling af medarbejdernes advarsler (2023) mod forhastet udrulning af strukturændringen

Tilkendegivelser fra medarbejdere og faglige organisationer vedrørende hastigheden for udrulningen af relationel velfærd i 2023, har ikke været dagsordenssat som et specifikt dagsordenspunkt på styregruppemøderne, men er blevet drøftet løbende i ledelseskæden.

Der har løbende været inddragelse af faglige organisationer i forskellige mødefora og på forskellige ledelsesniveauer. Derudover har centercheferne løbende haft drøftelser med tillidsrepræsentanter i centrene.

Nedenfor er beskrevet udvalgte henvendelser og forvaltningens handling herpå:

- *Maj 2023:* Henvendelse fra medarbejdere fra en afdeling i Center for Specialpædagogiske Børnetilbud til Aarhus Byråd. Afdelingen indkaldes til møde på baggrund af henvendelsen, hvor indholdet drøftes.
- *Juni 2023:* Møde med faglige organisationer om relationel velfærd. På mødet deltog driftschef og centerchefer i BFF samt de faglige organisationer SL, DS, FOA, Dansk psykologforening og Aarhus lærerforening. På mødet blev opmærksomheder ift. udrulningen drøftet.





15. september 2025
Side 7 af 9

- **November 2023:** Bekymringshenvendelse fra DS vedr. udrulningen af relationel velfærd. Dette er bl.a. medvirkede til, at forvaltningen den 6. december 2023 indkalder til dialogmøder for alle medarbejdere og ledere (se beskrivelse i afsnittet nedenfor).
- **December 2023:** Forvaltningen indkalder til to dialogmøder om relationel velfærd for henholdsvis alle medarbejdere og ledere i Børn, Familier og Fællesskaber. På møderne var der mulighed for at komme med bekymringer for og ønsker til forandringsprocessen. Derudover var der mulighed for at stille diverse spørgsmål. Deltagerkredsen var direktør, forvaltningschef, chefgruppen i BFF, og invitation til alle medarbejdere og ledere.
- **Januar 2024:** Nedsættelse af en bred styregruppe omkring den videre implementering af relationel velfærd med repræsentation af de faglige organisationer. Styregruppen nedsætter på baggrund af dialogmøderne. Styregruppen består af forvaltningschef Lotte Henriksen, driftschef Ruth Lehm, repræsentanter fra de faglige organisationer SL og DS, samt centerchefer og udvalgte ledere fra Børn, Familier og Fællesskaber. Styregruppen mødes ca. hver 6. uge til møder af 2 timers varighed.

8. Tidspunkter for rejsning og behandling af arbejdsmiljøsager/Arbejdstilsynssager (Unævnt i de præsenterede tidslinjer)

Når der opstår udfordringer vedrørende arbejdsmiljøet, bliver det løbende taget op og forsøgt løst mellem ledere i centrene og medarbejderne. Arbejdsmiljøsager bliver også drøftet i de lokale centres MED-udvalg.

Arbejdsmiljøsager, der går på tværs af Børn, Familier og Fællesskaber, bliver løbende drøftet i DriftsMED. Derudover har DriftsMED en større årlig arbejdsmiljødrøftelse hver december. Her drøfter DriftsMED-udvalget arbejdsmiljøet i driftsområdet i det forgange år samt hvilke temaer, der skal arbejdes med i det kommende år.

På flere møder i Styregruppen for Relationel Velfærd har temaer med relevans for arbejdsmiljøet været et tema, der er blevet drøftet. Dette fremgår af nedenstående tabel.

Drøftelser af arbejdsmiljøtematikker på møder i Styregruppemøde

Tidspunkt	Drøftelser
April 2024	Udvikle og styrke en fælles forståelse af roller og opgaver i det flerfaglige samarbejde.
Maj 2024	Medarbejderes arbejde i en omstillingsproces og arbejdet i tværfaglige teams.
August 2024	Handleplan som opsamling på trivselsmålingen. Arbejdet med opmærksomheder fra SUS-evaluering.





15. september 2025
Side 8 af 9

	Medarbejderes ansvar og faciliterende ledelse.
September 2024	Opbygning af en lærende organisation, herunder ugentlige klynge- og teamsmøder, månedlige læringsmøder, halvårslige 1:1 læringssamtaler med nærmeste leder og det generelle arbejdet med aktionslæring.
December 2024	Organisatorisk, faglig og borgeroplevet kvalitet i Relationel Velfærd – forslag til handlinger, Præcisering af rolle- og opgavefordeling, herunder at alle ikke skal kunne løse de samme opgaver, da nogle opgaver kræver specifikke kernefagligheder. Drøftelse af henvendelse til Styregruppen for Relationel Velfærd fra medarbejder i distrikt ang. transportmuligheder, forskelle fra distrikt til distrikt og sagspres.
Januar 2025	Forsættelse af drøftelse af forslag til handlinger vedr. Relationel Velfærd. Tydelighed på roller og arbejdsgange. Udvikling af en fælles kultur, hvor man arbejder tættere sammen på tværs. Styrke den fælles kultur. Skabe flere rum til fælles refleksion.
Marts 2025	Kobling mellem styregruppens forslag til handlinger og de strategiske indsatsområder i BFF. Arbejds miljø og faglig kvalitet. Relationel Velfærd og sammenhæng. Strukturer og sammenhæng. Værdi for børn og familier.

På baggrund af påbud fra Arbejdstilsynet i sommeren 2025 på Ydungården, Klynge Nord og Døgngruppen, har Børn, Familier og Fællesskaber igangsat en række initiativer. Arbejds miljøorganisationen og relevante medarbejdere er blevet inddraget i processen og vil løbende deltage i implementeringen af de nødvendige tiltag.

Påbuddene fra Arbejdstilsynet vil blive drøftet på det kommende møde i BFF DriftsMED den 29. september 2025.

9. Initiativer til forebyggelse af yderligere personaleflugt

Personaleomsætningen i Familiecentret i 2025 er på niveau med de to øvrige myndighedscentre i Sociale Forhold og Beskæftigelse. Udviklingen ses også på landsplan. Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, VIVE, udgav den 2. juni 2025 en rapport, der viser at næsten hver fjerde børne- og ungerådgiver forlader sit job i løbet af et år: [Næsten hver fjerde](#)





[børne- og ungerådgiver forlader sit job i løbet af et år - vive.dk](https://www.vive.dk/børne-og-ungerrådgiver-forlader-sit-job-i-løbet-af-et-år). Fastholdelse er derfor et fokusområde på både børne-, unge og voksenområdet.

15. september 2025
Side 9 af 9

Fastholdelse understøttes gennem faglig udvikling, sparringsmøder, mulighed for makkerskaber, ledelsesmæssig understøttelse, supervision, fleksible rammer, mulighed for specialisering samt et læringsmiljø præget af kollegial sparring. I 2025 er der desuden igangsat en systematisk onboarding og et styrket introduktionsforløb. Familiecentret har et systematisk og grundigt introforløb for nye medarbejdere. Et lignende er også implementeret i Relationel Velfærd i 2025.

Som nævnt ovenfor, har Børn, Familier og Fællesskaber desuden lavet en plan for en generel styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet i Familiecentret, distrikterne og klyngerne. Denne plan indebærer at arbejdsmiljøorganiseringen udvides med flere arbejdsmiljørepræsentanter.

