

Rådmandsmøder 2022-2025 (Rådmandsmøde)

30-01-2023 11:00 - 13:00

Rådmandens kontor, vær. 436

Information: Jacob tager referat.

Mathias Møller Bech deltager under punkt om sygefravær.

Indhold

Kategori - Til godkendelse

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

Kategori - Til drøftelse

Punkt 3: Årsstatus på sygefraværet 2022.....	2
--	---

Kategori - Til orientering

Punkt 4: Orientering fra Magistraten.....	3
Punkt 5: Orientering om udvalgsmødet.....	3
Punkt 6: Bordrunde.....	4
Referat	5
Overblik: Noter.....	6
Overblik: Delte kommentarer.....	7

Punkt 1: Dagsorden

.

Punkt 2: Referat

.

Rådmandsmøder 2022-2025 (Rådmandsmøde)

23-01-2023 11:00 - 13:00

Rådmandens kontor, vær. 436

Information: Lene Bjerg og Peter Kristiansen deltager på punkt 4 om frivillighedsprisen.
Mette Skou Seiersen deltager på punkt 7 om Ukrainesituationen.
Mads tager referat.

Indhold

Referat 1

Referat

Punkt 1: Dagsorden

Dagsordenen blev godkendt uden bemærkninger. Lotte Henriksen var forhindret i deltagelse, Louise Rohde (konst. stabschef FS) deltog som stedfortræder.

Punkt 2: Referat

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

Punkt 3: Godkendelse af Byrådsindstilling om Godkendelse af Rammeaftale 23-24

Indstillingen blev godkendt. Punktet har været behandlet tidligere, og er blevet opdateret med enkelte bemærkninger inden dagens behandling.

Punkt 4: Frivilligpris

Setup og indhold blev drøftet med sagsbehandlerne fra OL og FS, der deltog under behandlingen af punktet. Begge indstillinger blev godkendt.

Punkt 5: Udfordringer med stigende priser – vinterhjælp

Indstillingen kunne ikke godkendes i sin nuværende form. Det er rådmandskredsens vurdering, at der kan være behov for yderligere tiltag for at hjælpe målgruppen - der er bl.a. opstartet en statslig pulje efter notatets fremsendelse.

Det aftales, at FS kontakter Kommunikation i forhold til et videre arbejde med at synliggøre de muligheder der eksisterer, og med henblik på at inddrage MBU heri. Ledelsessekretariatet giver MBU en tilbagemelding om behov for et andet setup og videre proces.

Bemærk: Der blev aftalt et baggrundsnotat vedr. rådighedsbeløb. Vibeke Jensen og FS går videre med bestillingen, der forventes behandlet efter vinterferien.

Punkt 6: Udmøntning af midlerne til det specialiserede voksenområde i forlængelse af budgetforliget for 2023 og Udviklings- og omstillingsplanen

Økonomichefen gennemgik den aktuelle situation. Drøftelsen i rådmandskredsen understregede vigtigheden af Udviklings- og omstillingsplanens mål om at gentænke området, herunder det specialiserede socialområde, der har et landsdækkende fokus på tværs af kommunerne.

Punkt 7: Status på Ukraine-situationen

Sagsbehandleren deltog på mødet i forbindelse med den aktuelle Ukraine-status. Der opleves en situation, hvor mulighederne for at tilbyde boliger, svarer til behovet. Samtidig arbejdes der videre med beskæftigelsesindsatsen og der er bl.a. overvejelser om behovet for en jobmesse i stil med den, der blev afviklet i sommeren 2022.

Punkt 8: Orientering fra Magistraten

Der blev givet en orientering fra Magistraten. Særligt de vilde problemer - herunder blandede bydele og integration var i fokus.

Punkt 9: Orientering om udvalgmødet

Udvalgmøderne og den kommende dagsorden blev drøftet, herunder veteranindsatsen og evaluering af Borgernes MSB.

Punkt 10: Bordrunde

Drøftet. Intet til referatet.

Punkt 3: Årsstatus på sygefraværet 2022

.

Indstilling

Til Rådmandsmødet
Fra Organisation og Ledelse
Dato 25. januar 2023

Årsstatus på sygefraværet 2022

1. Resume

Med indstillingen orienteres deltagerne på Rådmandsmødet om sygefraværet i 2022 og forslag til indsatser i 2023.

I 2022 var de **væsentligste tendenser**:

- Samlet ses en stigning på 30 % i fraværet fra 12,9 fraværsarbejdsdage pr fuldtidsstilling i 2021 til 16,8 i 2022.
- Samme tendens ses i Aarhus Kommune, hvor fraværet er steget 29 % siden sidste år. MSB har dermed fortsat væsentligt mindre sygefravær ift. kommunen samlet set og de mest sammenlignelige magistratsafdelinger.
- Den stigende tendens i fraværet er – i MSB og kommunen i øvrigt – særligt funderet i en stigning i fraværet i første kvartal af 2022. Af det samlede fravær i disse måneder fyldte registreret covid-fravær 29 % i januar og 41 % i februar. Den generelle stigning i fraværet er dog også bredere funderet end det, idet der ses væsentlige stigninger fra 2021 i både det korte og lange fravær samt nedsat tjeneste i løbet af året.

Følgende **fokusområder for 2023** foreslås:

- Særindsatsen fra 2022 vedr. proaktiv juridisk støtte i lange fraværssager fortsætter hele 2023
- På initiativ af Voksne, Job og Handicap igangsættes en ekstraordinær indsats målrettet opfølgning på og forebyggelse af sygefravær. Erfaringer herfra deles løbende med Drifts- og Stabschefer.
- Tværmagistratsligt, og til lokal udmøntning, forventes det at der i 2023 arbejdes med en gen-implementering af retningslinjerne i sygefraværspolitikken, herunder særligt med fokus på at øge kontakten på første fra-

værsdag. Derudover vil der være fokus på at øge kendskabet til og brug af fælles værktøjer og viden, styrke kendskab til opgaver og roller ift. sygefravær via fælles onboardingoverblik og at styrke lederne ift. at håndtere svære samtaler uden berøringsangst.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles at deltagerne på Rådmandsmødet

- 1) tager orienteringen om sygefraværet i 2022 og de foreslåede fokusområder for 2023 til efterretning
- 2) drøfter opmærksomhedspunkter ift. de foreslåede fokusområder samt behovet for supplerende initiativer målrettet en reduktion af sygefraværet

3. Hvorfor fremsendes indstillingen?

Formålet med indstillingen er at fastholde det strategiske fokus og den systematiske opfølgning på sygefraværet i MSB ved at orientere om og drøfte sygefraværet med Rådmanden, Drifts- og Koordinationsforum og HMU på et fælles vidensgrundlag.

4. Hvilken værdi skabes for borgere og samfund?

Et lavt sygefravær styrker kvaliteten i kerneopgaven og den faglige udvikling til gavn for borgere og brugere. Derudover kan et lavt sygefravær bidrage positivt til rekruttering og fastholdelse.

5. Afrapportering

I det følgende gives en status på sygefraværet for 2022 på to måder. For det første kvantitativt, hvor vi ser på tendenserne i sygefraværsdata for 2022. Datagrundlaget for dette kan findes i bilag 1. I indstillingen refereres der løbende i parentes til, hvilken figur i bilag 1 de forskellige pointer bygger på. For det andet gives en kvalitativ status på fraværet, hvor vi præsenterer de udvalgte udfordringer og succeser Organisation og Ledelse har oplevet i organisationen i 2022 år.

Den samlede status skal ses i lyset af et 2022, der bl.a. har været karakteriseret ved

- En landsplanstendens med et stigende sygefravær¹, herunder at covid-sygdom forsat havde et højt niveau ex i første kvartal
- Nye tiltag målrettet rekruttering og fastholdelse, der kan bidrage til et højere sygefravær. Dette gælder fx indsatser ift. det rummelige arbejdsmarked og indsatser målrettet fastholdelse af seniorer
- At vi måske har fået en ny måde at være syg på, ved at Sundhedsstyrelsen har skærpet anbefalingerne om, at man bør blive hjemme, når man er syg for at forebygge smitte

5.1 Året der er gået, kvantitativt

Sygefraværet i 2022 er væsentligt højere end sygefraværet for hvert af årene 2019, 2020 og 2021. Ser vi på den samlede udvikling i fraværet i fraværsarbejdsdage pr fuldtidsstilling, så er fraværet steget fra 12,9 i 2021 til 16,8 i 2022. Tilsvarende lå fraværet på 12,8 i 2019 og 11,4 i 2020. På månedsbasis betyder det at hvert årsværk i gennemsnit har været fraværende i cirka 1,5 dag hver måned i løbet af 2022. (1) Denne udvikling fra 2021 til 2022 svarer til en stigning på 30 % eller 3,9 dag pr fuldtidsstilling. (5)

Den samlede stigning i fraværet fra 2021 til 2022 er særligt drevet af fraværet i første kvartal. Selvom denne stigning forstærkes af at første kvartal 2021 var karakteriseret ved et ualmindeligt lavt fravær, så er første kvartal 2022 præget af et højt fravær også hvis man sammenligner med 2019 og 2020. (1) Dette høje fravær kan i nogen grad tilskrives covid-fravær, der fyldte hhv. 29 % i januar og 41 % i februar².

¹ Kommunernes og Regionernes Løndatakontor forventes først at have data på fraværet på landsplan klar i maj, men vi ved fra Aarhus Kommunes samarbejde med andre kommuner i Danmark, herunder via seksbysamarbejdet, at der opleves en generel tendens på landsplan med stigende sygefravær

² Frem til og med den 28. februar var der særlige regler for ret til refusion i forbindelse med fravær som skyldtes covid. I denne periode var der derfor særlige fraværstyper til registrering af covid.

Den samlede stigning i fraværet er dog ikke kun skabt af covid-sygdom. Det samlede antal fraværsdage pr fuldstilling steg som beskrevet med 3,9 fra 2021 til 2022. Heraf udgør det korte fravær (inkl. covid) en stigning på 2,4, det lange en stigning på 1,11 og nedsat tjeneste en stigning på 0,4. MSB har således mere fravær i 2022 for alle fraværstyper. Fra 2021 til 2022 stiger det korte fravær mest med 46 %, imens det lange stiger med 17 % og nedsat tjeneste med 24 %. (2-5)

Ser vi på Aarhus Kommune³ og Sundhed og Omsorg (MSO) og Børn og Unge (MBU), som de mest sammenlignelige magistratsafdelinger, ser vi at kommunen samlet set er gået fra 12 fraværsdage pr. årsværk i 2021 til 15,5 i 2022. MBU går i samme periode fra 12,4 til 16,4, imens MSO går fra 13,7 til 17,2. Med denne fraværsdefinition udvikler MSB sig fra 11,1 i 2021 til 14,4 i 2022. Procentuelt svarer det til at fraværet i Aarhus Kommune i denne periode er steget med 29 %, MBUs fravær er steget med 32 % og MSOs er steget med 26 %. Også med denne fraværsdefinition steg MSBs fravær med 30 %. (6)

Imens MSBs fravær således udviklede sig relativt på samme måde som kommunens, så ligger det absolutte niveau af fravær for perioden i MSB altså væsentligt under disse benchmarks (-1,1 ift. Aarhus Kommune, -2,8 ift. MSO og -2 ift. MBU). Udover dette viser MSB og kommunen samlet set samme tendenser ift. at det høje fravær særligt ligger i første kvartal 2022 og at en større del af fraværet i denne periode er covid-sygdom. (6)

Går vi tilbage og kigger på MSBs sygefravær i 2022 så ses det at der – selvom der er væsentlig variation i året der er gået ift. det absolutte niveau af fravær og udviklingen i fraværet – bredt set er store stigninger i fraværet for alle driftsområder og næsten alle stabe. Bredt set oplever alle

³ Når vi sammenligner til Aarhus Kommune og de øvrige magistratsafdelinger skal man være opmærksom på at der anvendes en anden definition af fravær, hvor nedsat tjeneste og §56 er ekskluderet. I Aarhus i Tal har man valgt at bruge en snævrere fraværsdefinition fra i år for at gøre opgørelserne sammenlignelige til landsplanstal fra KRL. I MSBs sygefraværsopgørelser har vi alle fraværsformer inkluderet som vi plejer.

store stigninger i det korte fravær, imens flere driftsområder og stabe dog formår at skabe et fald i det lange fravær. Det er i vid udstrækning første kvartal der driver stigningen i fravær blandt driftsområder og stabe bredt set. (5, 7, 8)

Ser vi slutteligt på, hvordan fraværet er konstrueret, så var 46 % af fraværet i MSB kort fravær, 42 % langt og 12 % nedsat tjeneste. Efter et par år, hvor det korte fravær har fyldt markant mindre i det samlede fravær og det lange markant mere sammenlignet med årene 2015-2019, ses det således at konstruktionen af fraværet er vendt mere tilbage til "normalen". Dette gælder også Aarhus Kommune i det hele taget (9-10).

3.2. Sygefraværet i 2021 - kvalitativt

Følgende betragtninger er samlet fra Organisation og Ledelse, herunder blandt personalejuristerne der sparrer og sagsbehandler på enkeltsagsniveau ift. sygefravær.

Lederne udmønter i vid udstrækning sygefraværspolitikken godt, herunder ift. samtalekadence, indhold af samtaler, brug af skemaer mv. Dette gælder særligt de ledere, som har været ansat i Aarhus Kommune gennem et stykke tid. Mange ledere er endvidere gode til at være opmærksomme på den omsorgsrelaterede del af håndteringen af sygefravær ift. den enkelte medarbejder.

Den gode udmøntning af sygefraværspolitikken er dog også udfordret af en relativt stor omsætning blandt lederne. Dette gør at der løbende er behov for at kompetenceopbygge blandt andet ift. håndtering af sygefravær. Derudover er der bredt set et potentiale i at hjælpe lederne til at rette fokus fra medarbejderen til organisationen, hvor der i nogle tilfælde ses en vis berøringsangst.

Udover dette har en spørgeskemaundersøgelse gennemført ifm. udrulningen af e-learning-plattformen indikeret at der er et potentiale i at lederne i højere grad har kontakt på første sygedag, at de bruger fastholdelseskonsulenter som en aktiv del af håndteringssporet og bruger egen leder til sparring både ift. håndtering og forebyggelse.

6. Hvad igangsættes

På baggrund af ovenstående ser Organisation og Ledelse en række mulige indsatser som foreslås implementeret i 2023:

- A. I 2023 fortsættes den personalejuridiske indsats der blev igangsat i 2022, hvor der tages kontakt og gives sparring til ledere, i de tilfælde hvor sygemeldinger opnår en varighed på mere end 90 dage. Formålet hermed er fortsat at hjælpe lederne ift. en tidligere dialog og den løbende håndtering og dermed øge sandsynligheden for at medarbejderen kan vende tilbage til arbejdspladsen. Der ændres fortsat ikke i ansvar og kompetencefordelingen omkring håndteringen af sagerne.
- B. Chefgruppen i Voksne, Job og Handicap har taget initiativ til at foretage en ekstraordinær investering i at nedbringe sygefraværet i 2023-2024. Driftsområdet investerer i to årsværk til at gennemføre en indsats i to spor, dels et kulturfokuseret forebyggelsesspor og dels et opfølgningsspor med særligt fokus på det lange fravær. Organisation og Ledelse vil løbende udbrede erfaringer og viden til resten af organisationen fra projektet.
- C. Tværmagistratsligt og til lokal udmøntning forventes det at der i 2023 arbejdes med fire fokusområder, herunder at
 - a. Understøtte ledernes tidlige kontakt med sygemeldte fra første fraværsdag
 - b. Øget kendskab til fælles redskaber og vejledning via Sygefraværsportalen
 - c. Styrke kendskab til opgaver og rolle ift. sygefravær via fælles onboardingoverblik
 - d. At styrke lederne ift. at håndtere svære samtaler uden berøringsangst.

Udover ovenstående forslag til tiltag er sygefravær som tema og indsatsområde en fast del af den enkelte leders og ledergruppes arbejde og et fast fokus i MED-kæden.

Årsstatus på sygefravær er drøftet med Drifts- og Koordinationsforum den 25/1, hvor der blev givet mange gode

input. På den baggrund kommer Organisation og Ledelse bl.a. til:

- At løfte diskussionen om, hvorvidt vi kan arbejde i retning af at gøre den lægelige beskrivelse i mulighedserklæringer endnu mere rettet mod muligheder fremfor begrænsninger og at styrke blikket heri for at fastholde tilknytning til arbejdspladsen fra start ind i et tværgående forum
- At undersøge muligheden for at øge videndeling til lederen ifm. Aarhus Kommunes tilbud om psykologbi-stand

7. Hvilke ressourcer kræves?

Chefgruppen i Voksne, Job og Handicap har valgt at investere i at ansætte to årsværk, der forventes finansieret via mindsket vikarforbrug grundet faldende fravær i projektperioden. Opgaverne der i øvrigt beskrives i indstillingen indgår som en del af det almindelige arbejde med sygefravær – både i Organisation og Ledelse, hos den enkelte leder og i MED-kæden.

8. Hvordan følges der op?

Årsstatus på sygefravær er drøftet med Drifts- og Koordinationsforum den 25/1 og forelægges ligeledes HMU skriftligt den 31/1 og til drøftelse i marts.

Sygefraværet følges årligt i Drifts- og Koordinationsforum, imens MED-systemet og ledelseskæden følger status, indsatser og effekter løbende.

Bilag

Bilag 1: Data på fraværet 2022

Organisation og Ledelse

Tlf.: 89 40 20 00

E-post: organisationogledelse@aarhus.dk

Antal tegn: 11.834

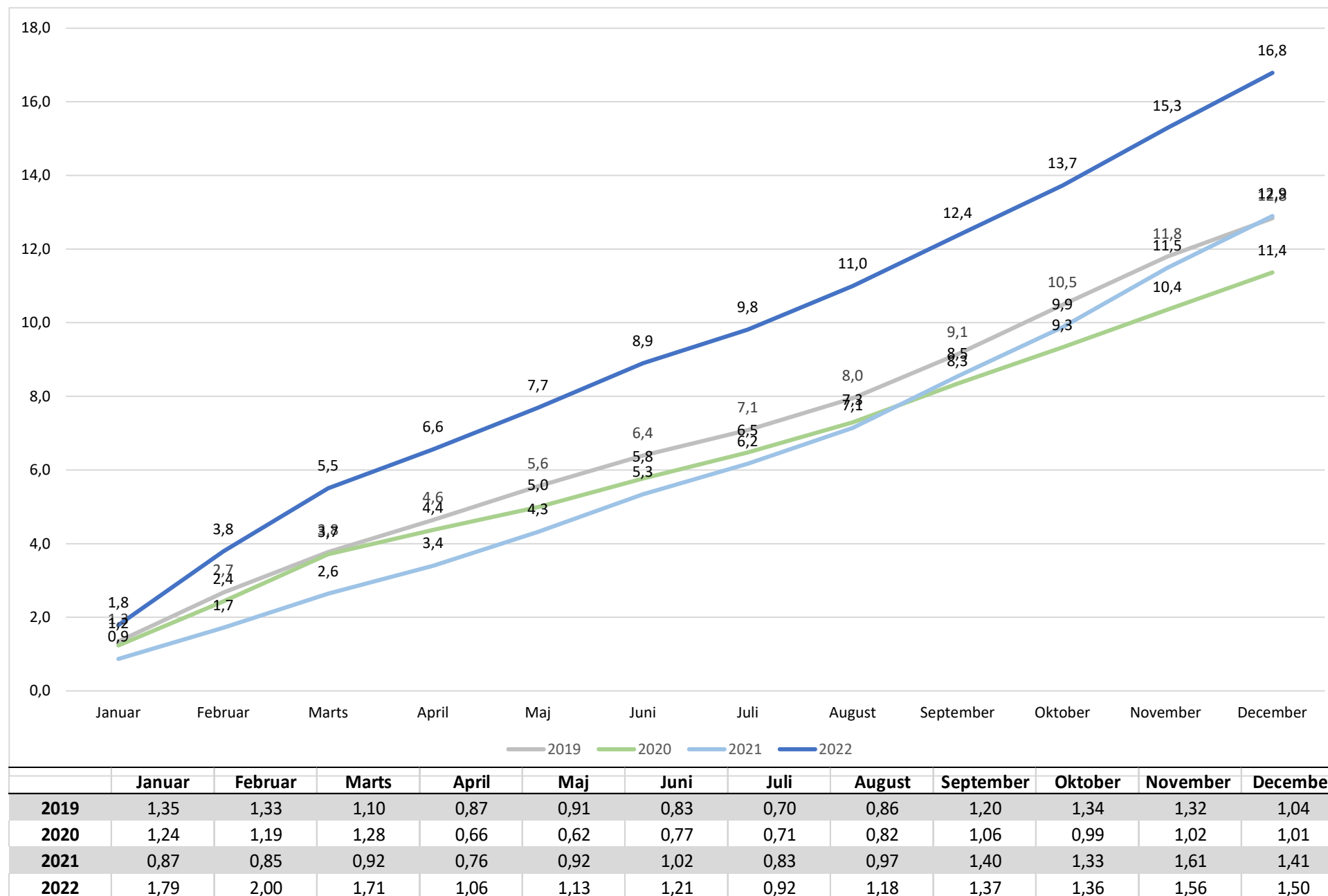
Sagsbehandler: Mathias Møller Bech

Tlf.: 41 87 22 82

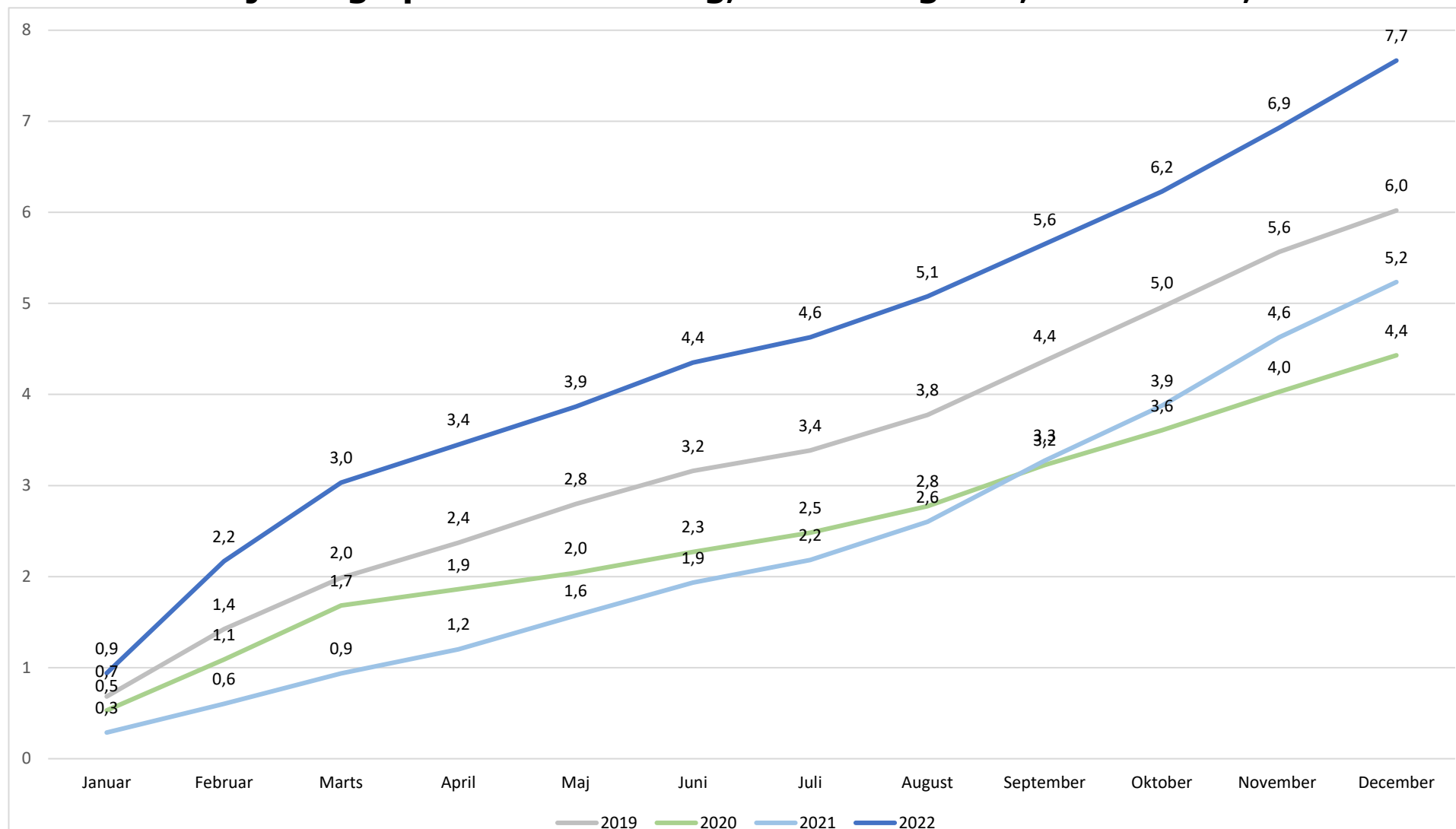
E-post: mamobe@aarhus.dk

Bilag 1:
Figurer og tabeller på sygefraværet 2022
(pr 13/1-2023)

1: Fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsstilling, akkum. og md., 2019-2022, Samlet

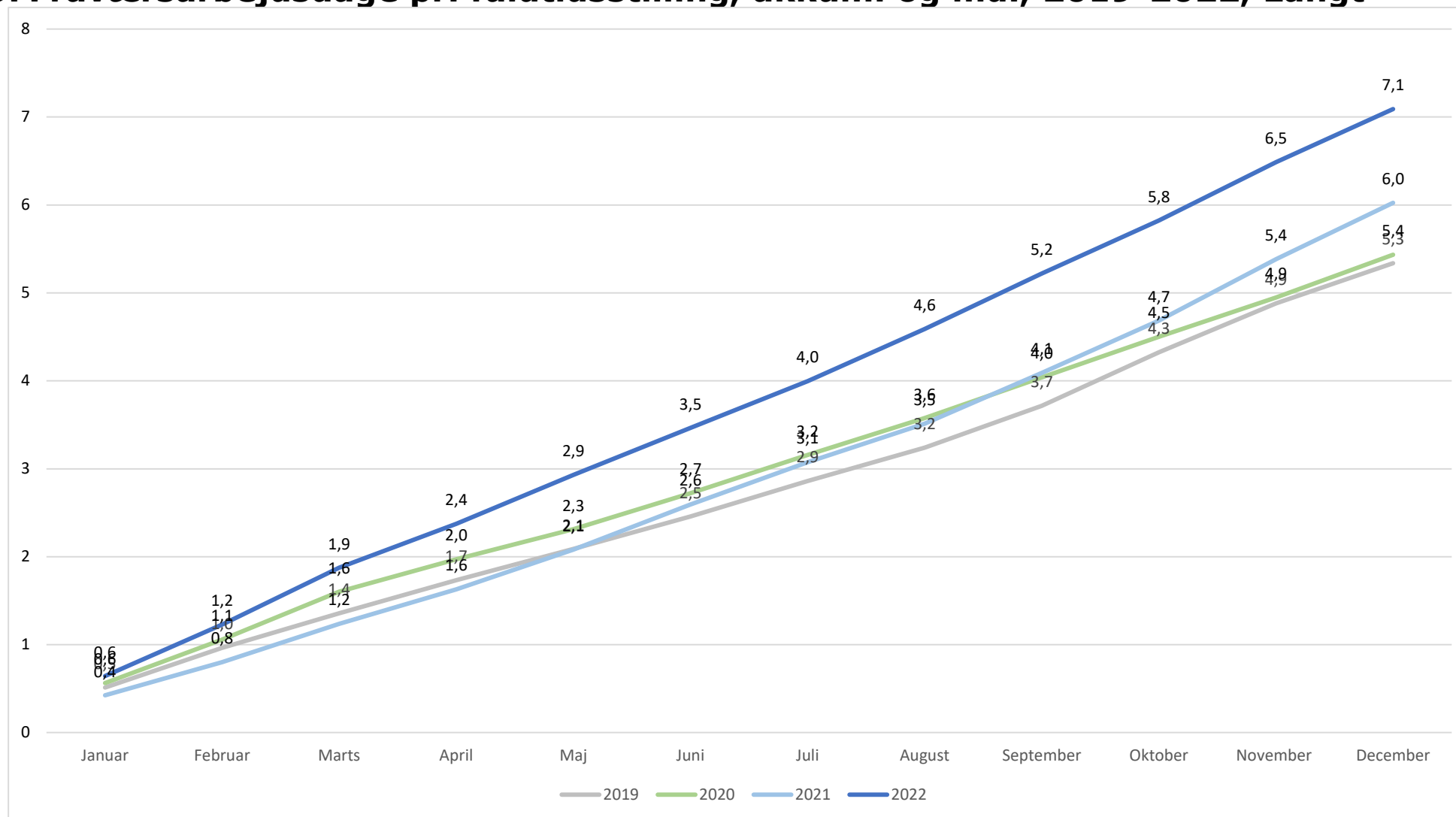


2: Fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsstilling, akkum. og md., 2019-2022, Kort



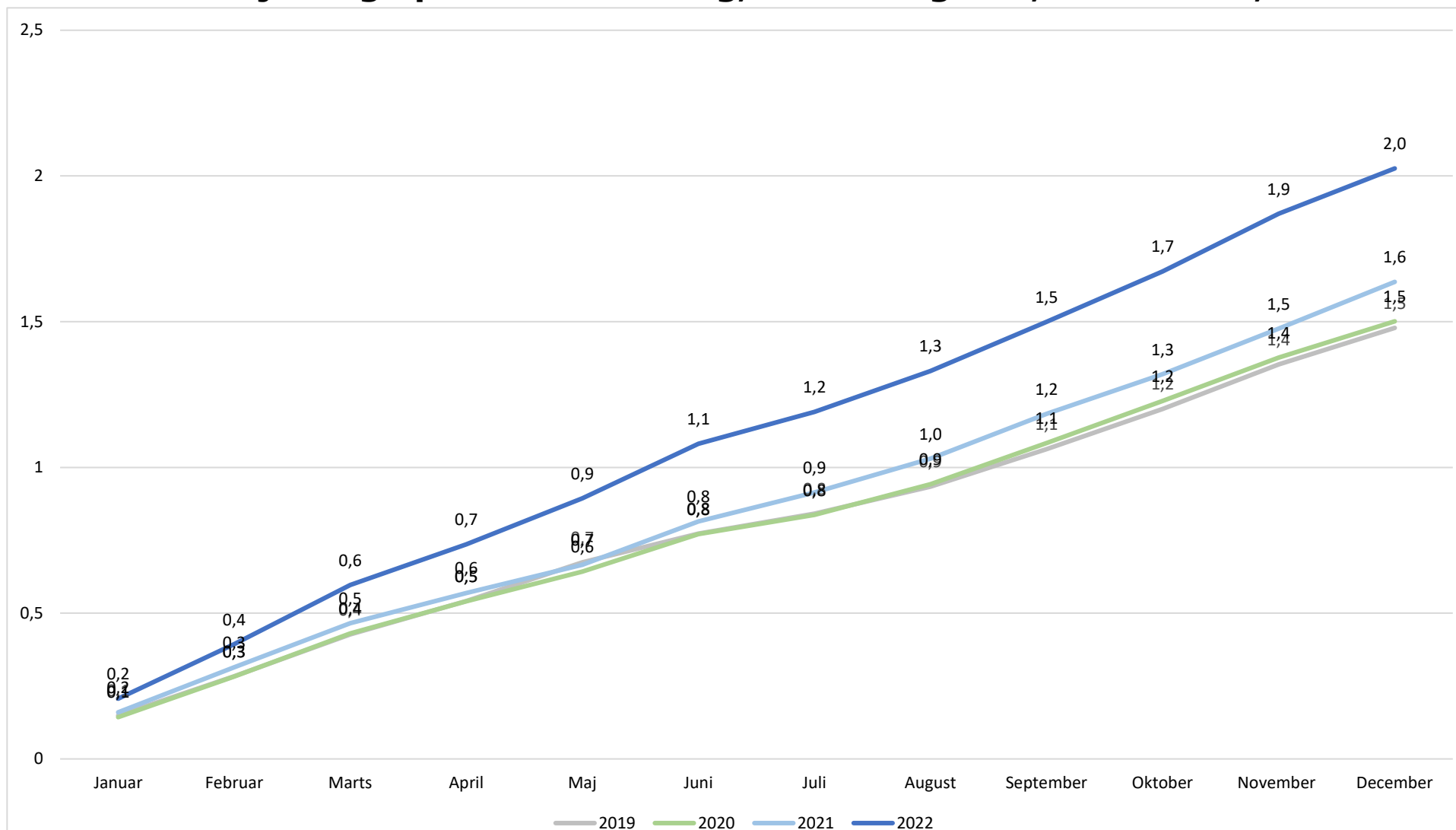
	Januar	Februar	Marts	April	Maj	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	December
2019	0,68	0,74	0,56	0,38	0,43	0,36	0,22	0,39	0,59	0,59	0,61	0,45
2020	0,53	0,56	0,59	0,18	0,18	0,23	0,21	0,29	0,45	0,38	0,42	0,40
2021	0,29	0,32	0,34	0,26	0,37	0,36	0,25	0,42	0,67	0,60	0,75	0,61
2022	0,94	1,23	0,86	0,42	0,42	0,48	0,28	0,45	0,57	0,58	0,70	0,74

3: Fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsstilling, akkum. og md., 2019-2022, Langt



	Januar	Februar	Marts	April	Maj	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	December
2019	0,51	0,45	0,39	0,38	0,35	0,37	0,40	0,38	0,47	0,61	0,56	0,46
2020	0,56	0,49	0,55	0,37	0,34	0,41	0,44	0,42	0,46	0,46	0,44	0,49
2021	0,42	0,38	0,44	0,39	0,45	0,51	0,48	0,44	0,58	0,60	0,70	0,64
2022	0,64	0,59	0,65	0,50	0,55	0,54	0,53	0,59	0,63	0,60	0,66	0,60

4: Fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsstilling, akkum. og md., 2019-2022, NT



	Januar	Februar	Marts	April	Maj	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	December
2019	0,15	0,13	0,14	0,11	0,13	0,10	0,07	0,09	0,13	0,14	0,15	0,12
2020	0,14	0,14	0,15	0,11	0,10	0,13	0,07	0,11	0,14	0,14	0,15	0,12
2021	0,16	0,16	0,15	0,10	0,10	0,15	0,10	0,12	0,15	0,14	0,16	0,16
2022	0,21	0,19	0,20	0,14	0,16	0,19	0,11	0,14	0,17	0,17	0,20	0,16

5: Udvikling i gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsstilling fra 2021 til 2022, driftsområder og stabe

2022

	Organisation	Stillinger	Udvikling				Udvikling i procent				2022			
			Udvik., samlet	Udvik., kort	Udvik., langt	Udvik., NT	Udvik., samlet - procent	Udvik., kort - procent	Udvik., langt - procent	Udvik., NT - procent	Kort	Langt	NT	Samlet
Driftsområder	Børn, Familier og Fællesskaber	669	1,9	2,3	-0,2	-0,1	16%	54%	-3%	-8%	6,5	5,7	1,6	13,8
	Job- & Virksomhedsservice	286	2,0	1,8	-0,4	0,5	18%	42%	-7%	42%	6,1	4,9	1,8	12,8
	Job, Sundhed og Ydelse	519	3,7	2,1	1,2	0,5	34%	44%	30%	21%	6,8	5,1	2,7	14,6
	Job, Udsatte og Socialpsykiatri	908	6,4	3,0	2,7	0,7	54%	54%	59%	44%	8,5	7,2	2,4	18,1
	Unge, Job og Uddannelse	625	3,4	1,8	1,3	0,4	27%	35%	22%	21%	6,9	7,1	2,1	16,1
	Voksne, Job og Handicap	833	4,4	3,0	1,1	0,2	23%	40%	11%	14%	10,5	11,4	1,7	23,7
Stabe	Digitalisering	41	0,0	1,5	-1,2	-0,4	0%	48%	-53%	-	4,7	1,0	0,0	5,8
	Fagligt sekretariat ekskl. Kantinen	84	1,7	2,2	-1,5	0,9	28%	102%	-44%	198%	4,3	1,8	1,4	7,5
	Mål, Økonomi og Boliger	85	2,9	0,6	1,0	1,3	47%	22%	41%	162%	3,6	3,6	2,0	9,2
	Organisation og Ledelse	35	3,1	2,4	-1,1	1,9	47%	84%	-34%	331%	5,2	2,2	2,5	9,8
	Kantinen	19	-10,3	2,2	-11,8	-0,7	-41%	42%	-62%	-	7,5	7,4	0,0	14,9
	Hovedtotal	4023	3,9	2,4	1,1	0,4	30%	46%	17%	24%	7,7	7,1	2,0	16,8

6: Gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsstilling, mag.afd.

	MSB				AAK					MSO					MBU				
	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
1. kv.	3,2	3,2	2,1	4,8	3,5	3,4	3,3	2,6	5,6	3,9	3,5	3,7	3,4	5,9	3,6	3,5	3,4	2,7	6,3
2. kv.	2,2	1,6	2,3	2,8	2,2	2,4	2,0	2,6	2,9	2,5	2,7	2,3	3,0	3,3	2,4	2,4	2,1	2,7	2,9
3. kv.	2,4	2,2	2,8	2,9	2,2	2,4	2,5	2,8	3,1	2,4	2,6	2,8	3,1	3,6	2,3	2,5	2,7	2,9	3,1
4. kv.	3,1	2,5	3,9	3,8	3,1	3,2	3,1	3,9	4,0	3,2	3,2	3,7	4,2	4,4	3,3	3,5	3,5	4,2	4,1
Samlet	10,9	9,5	11,1	14,4	11,0	11,4	10,9	12,0	15,5	11,9	12,1	12,5	13,7	17,2	11,5	11,9	11,7	12,4	16,4

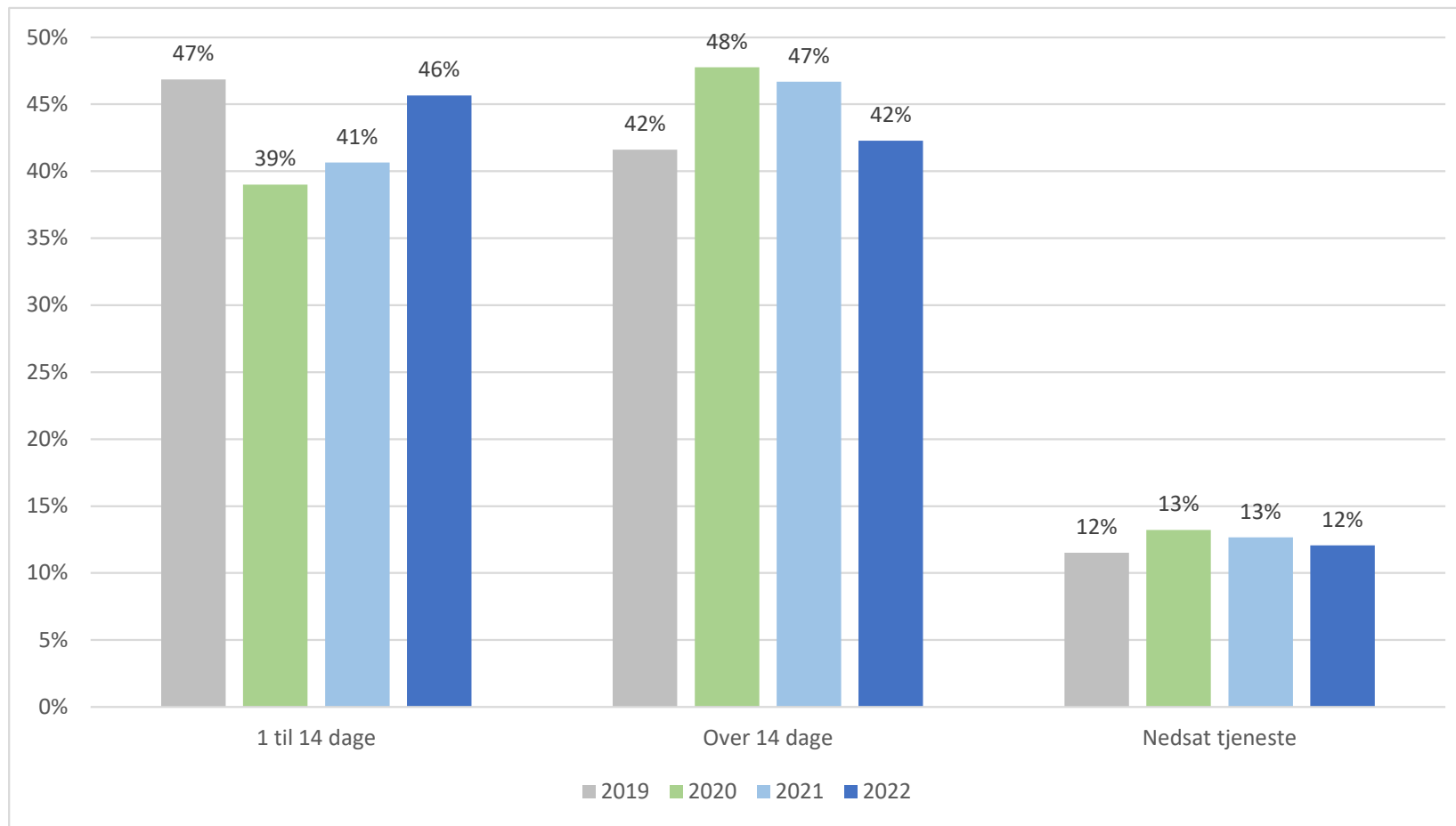
7: Fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsstilling, kvartaler, 2019-2022, driftsområder

	BFF				JVS				JSY				JUS				UJU				VJH			
	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.
2019	3,0	2,0	2,1	3,0	3,4	2,2	2,3	3,1	3,8	2,6	2,3	2,8	3,7	2,4	2,8	4,1	3,1	2,3	2,3	3,5	5,2	3,8	4,4	5,3
2020	3,3	2,0	2,3	2,5	2,7	1,4	1,7	1,9	2,6	1,6	2,2	2,8	4,4	2,1	2,8	2,8	3,7	1,9	2,4	3,3	5,3	3,2	3,7	4,4
2021	1,9	2,6	3,6	3,8	1,8	1,9	2,8	4,3	1,9	2,4	2,8	3,7	2,6	2,5	2,6	4,1	3,1	2,6	3,0	4,0	4,3	4,2	4,5	6,2
2022	4,7	3,0	2,7	3,4	5,0	2,6	2,1	3,2	4,9	2,8	2,9	3,9	5,2	3,7	4,0	5,2	5,4	3,3	3,3	4,2	7,9	4,7	5,0	6,0

8: Fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsstilling, kvartaler, 2019-2022, stabe

	DIGI.				FS ekskl. Kantinen				MØB				O&L				Kantinen			
	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.
2019	2,19	0,99	2,19	2,65	-	-	4,12	3,41	1,53	1,20	0,98	1,66	1,04	0,21	0,41	1,41	4,12	3,41	2,42	1,72
2020	1,64	0,61	2,44	3,23	1,18	0,48	0,92	0,92	1,87	0,57	1,41	1,11	0,63	0,18	0,51	0,25	2,35	1,48	2,09	6,79
2021	1,92	0,53	0,70	2,65	0,66	1,17	1,72	2,34	0,49	0,54	1,81	3,34	0,37	0,46	1,91	3,70	4,21	4,27	9,29	7,48
2022	2,38	1,08	1,01	1,29	2,84	1,51	1,90	1,30	3,21	1,91	1,60	2,44	4,15	3,06	1,10	1,49	4,00	1,37	3,91	5,85

9: Andel af fraværet der er kort, langt og nedsat tjeneste, 2019-2022



10: Andel af fraværet fordelt på varighed, 2019-2022, mag.afd.

	MSB				AAK				MSO				MBU			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1-14 dage	52%	46%	46%	53%	51%	46%	48%	55%	44%	43%	45%	49%	53%	47%	51%	58%
15-90 dage	22%	26%	24%	20%	22%	24%	23%	19%	25%	28%	26%	20%	21%	22%	21%	17%
Over 90 dage	26%	29%	30%	27%	28%	30%	29%	27%	31%	29%	30%	31%	27%	32%	28%	25%
Samlet	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Noter til figurer og tabeller

1-4	• Figuren viser antallet af fraværsarbejdsdage pr. fuldtid sammenlagt hen over året • Tilhørende tabel viser fraværsarbejdsdage pr. fuldtid pr. måned • Fraværsårsager inkl.: Arbejdsskade, delvis arbejdsskade, sygdom med §56-aftale, nedsat tjeneste, Sygdom, delvis sygdom, covid-sygdom • Selvejende er ikke inkluderet. Dvs. følgende ikke er inkluderet: Solbakken, Stefanshjemmet, Ellengården, Tre Ege, Gallohuset og Aarhus Krisecenter • Medarbejdere inkluderet er månedslønnet bagud og forud • Kilde: MSB i tal
5	• Opgjort i fraværsarbejdsdage pr. fuldtid pr. kvartal og samlet for årene 2019-2022 separat • Fraværsårsager inkl.: Arbejdsskade, delvis arbejdsskade, Sygdom, delvis sygdom, covid-sygdom • OBS: Fraværs årsager ekskl.: Alt fravær relateret til nedsat tjeneste og §56-aftale • OBS: Selvejende indgår • Kilde: Aarhus i tal
6	• Opgjort i fraværsarbejdsdage pr. fuldtid • Udvikling: Absolut forskel i fraværsarbejdsdage pr. fuldtid • Udvikling procent: Den procentuelle forskel mellem kategorien i 2021 og 2022 • Kort fravær: Varighed mellem 1-14 dage • Langt fravær: Varighed over 14 dage • NT = Nedsat tjeneste • Fraværsårsager inkl.: Arbejdsskade, delvis arbejdsskade, sygdom med §56-aftale, nedsat tjeneste, Sygdom, delvis sygdom, covid-sygdom • Selvejende er ikke inkluderet. Dvs. følgende ikke er inkluderet: Solbakken, Stefanshjemmet, Ellengården, Tre Ege, Gallohuset og Aarhus Krisecenter • Medarbejdere inkluderet er månedslønnet bagud og forud • Kilde: MSB i tal
7-8	• Opgjort i fraværsarbejdsdage pr. fuldtid pr. kvartal • Fraværsårsager inkl.: Arbejdsskade, delvis arbejdsskade, sygdom med §56-aftale, nedsat tjeneste, Sygdom, delvis sygdom, covid-sygdom • Selvejende er ikke inkluderet. Dvs. følgende ikke er inkluderet: Solbakken, Stefanshjemmet, Ellengården, Tre Ege, Gallohuset og Aarhus Krisecenter • Medarbejdere inkluderet er månedslønnet bagud og forud • Kilde: MSB i tal
9	• Opgjort i andelen af det samlede fravær der har en varighed af enten kort = Varighed mellem 1-14 dage, Langt = Varighed over 14 dage eller Nedsat tjeneste • Fraværsårsager inkl.: Arbejdsskade, delvis arbejdsskade, sygdom med §56-aftale, nedsat tjeneste, Sygdom, delvis sygdom, covid-sygdom • Selvejende er ikke inkluderet. Dvs. følgende ikke er inkluderet: Solbakken, Stefanshjemmet, Ellengården, Tre Ege, Gallohuset og Aarhus Krisecenter • Medarbejdere inkluderet er månedslønnet bagud og forud • Kilde: MSB i tal
10	• Opgjort i andelen af det samlede fravær der har en varighed af enten 1-14 dage, 15-90 dage eller over 90 dage. • Fraværsårsager inkl.: Arbejdsskade, delvis arbejdsskade, Sygdom, delvis sygdom, covid-sygdom • OBS: Fraværs årsager ekskl.: Alt fravær relateret til nedsat tjeneste og §56-aftale • OBS: Selvejende indgår • Kilde: Aarhus i tal

Punkt 4: Orientering fra Magistraten

.

Punkt 5: Orientering om udvalgs mødet

.



Em- Social- og Beskæftigelsesudvalgsmøde
ne:

26. januar 2023
Side 1 af 4

Mødedato: 8. februar 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 25. januar 2023
3. Evt. Byrådshenvist sag: Godkendelse af rammeaftale 2023-2024
4. Evt. Byrådshenvist sag: Svar på forslag fra SF om Opfølgende drøftelse af forslag fra SF om øget julehjælp til de hårdest ramte af prisstigninger
5. Mestringsmål på det sociale område
6. Evaluering af Borgernes MSB
7. Orienteringspunkter
8. Skriftlige orienteringer
9. Kurser og konferencer samt sager på vej til byrådet
10. Evt.

FAS Politik og Ledelse

Jægergården,
Værkmestergade 15 B
8000 Aarhus C

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

Direkte e-mail:
sobrj@aarhus.dk/
geja@aarhus.dk
Sag: EMN-2022-000122
Sagsbehandler:
Sofie Brøndt Jørgensen/
Jan Gehlert

1. Godkendelse af dagsorden

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

Ansvarlig: Eva Borchorst Mejnertz

Tid: 18.15 – 18.18 (3 min.)

Bilag:

- Dagsorden til mødet i Social- og Beskæftigelsesudvalget den 8. februar 2023

2. Referat fra udvalgets møde den 25. januar 2023

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

Ansvarlig: Eva Borchorst Mejnertz

Tid: 18.18 – 18.20 (2 min.)



26. januar 2023
Side 2 af 4

Bilag:

- Referat fra mødet den 25. januar 2023

**3. Evt. Byrådshenvist sag: Godkendelse af rammeaftale
2023-2024**

Baggrund/formål: Byrådet kan på sit møde den 1. februar 2023 henvise sagen til behandling i Social- og Beskæftigelsesudvalget

Metode: Mundtlig drøftelse, hvorefter der skal konkluderes på sagen

Ansvarlig: Eva Borchorst Mejnertz

Tid: 18.20 – 18.40 (20 min.)

Bilag:

- Indstilling

4. Evt. Byrådshenvist sag: Svar på forslag fra SF om Opfølgende drøftelse af forslag fra SF om øget julehjælp til de hårdest ramte af prisstigninger

Baggrund/formål: Byrådet kan på sit møde den 1. februar 2023 henvise sagen til behandling i Social- og Beskæftigelsesudvalget

Metode: Mundtlig orientering og drøftelse

Metode: Mundtlig drøftelse, hvorefter der skal konkluderes på sagen

Tid: 18.40 – 19.00 (20 min.)

Bilag:

- Indstilling

5. Mestringsmål på det specialiserede socialområde

Baggrund/formål: Jan Ravn Christensen (SF) har tidligere tilkendegivet et ønske om at drøfte mestringsmålene på det specialiserede socialområde på et udvalgsmøde.

Metode: Mundtlig orientering og drøftelse

Ansvarlig: Michael Justesen



26. januar 2023
Side 3 af 4

Tid: 19.00 – 19.25 (25 min.)

Bilag:

- Forklæde

6. Evaluering af Borgernes MSB

Baggrund/formål: Sociale Forhold og Beskæftigelse har igennem det seneste år gennemført en evaluering af magistratsafdelingens omorganisering, som blev godkendt af Byrådet i 2019.

Udvalget orienteres om evalueringen af Borgernes MSB.

Metode: Mundtlig orientering og drøftelse

Ansvarlig: Erik Kaastrup-Hansen

Tid: 19.25 – 19.45 (20 min.)

Bilag:

- Forklæde
- Notat vedr. evaluering af Borgernes MSB – igangsatte handlinger
- Evaluering af Borgernes MSB - Samlet rapport
- Oplæg

7. Orienteringspunkter

A) Evt. orientering

Baggrund/formål: Evt. orientering

Metode: Mundtlig orientering

Ansvarlig: Lotte Henriksen/Vibeke Jensen

Tid: 19.45 – 19.50 (5 min.)

8. Skriftlige orienteringer

A) Opfølgning på mødet i udvalget den 25. januar 2023

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

Såfremt der er spørgsmål til den skriftlige redegørelse, kan dis-



se stilles under dette punkt. I det tilfælde, at der ikke er spørgsmål, gennemgås den skriftlige orientering ikke.

26. januar 2023
Side 4 af 4

Bilag:

9. Kurser og konferencer samt sager på vej til byrådet

Baggrund/formål: På hvert udvalgmøde 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

Ansvarlig: Eva Borchorst Mejnertz

Tid: 19.50 – 19.55 (5 min.)

Bilag:

- Kurser og konferencer
- Sager på vej til byrådet

10. Evt.

Baggrund/formål:

Metode: Mundtlig drøftelse.

Ansvarlig: Eva Borchorst Mejnertz

Tid: 19.55 – 20.00 (5 min.)

Bilag:

- Årshjul over sager til Social- og Beskæftigelsesudvalget

Punkt 6: Bordrunde

.

Referat

Punkt 1: Dagsorden

Godkendt

Punkt 2: Referat

Frivilligpris - Der har vist sig et behov for mere procestid, hvorfor indstillinger til rådmanden d. 6 februar skubbes.

Punkt 3: Årsstatus på sygefraværet 2022

At 1) Rådmandskredsen tager orienteringen om sygefravær i 2022 og de foreslåede fokus områder for 2023 til efterretning.

At 2) Rådmandskredsen drøftede opmærksomhedspunkter for i forhold til de foreslåede fokusområder med følgende bemærkninger:

- Er der et investeringspotentiale på særligt VJHs område? Med afsæt i blandt anden brug af vikarer. Kan det betale sig at investere fast i en fasholdelseskonsulent ud fra en besparelse på vikarer?
- Hvad er driftsområdernes egen opgave, og hvad er OLs opgave? Hvem har hvilken opgave i forbindelse med skallering af gode virkningsfulde initiativer?
- OL vil bidrage med hjælp til selvhjælp, og er nysgerrige på de erfaringer der kommer fra projektet på VJHs område.
- Dialog med praktiserende læger i forhold til sygemelding og stresshåndtering.

Overblik over vikarforbrug - OL kontakter MØB

Punkt 4: Orientering fra Magistraten

Rådmanden og Direktøren orienterede om dagens møde i magistraten:

- Magistraten har besluttet, at der arbejdes videre med en arbejdsmiljøcertificering med de andre velfærdsområder.
- Magistraten drøftede det videre arbejde med de vilde problemer.

Punkt 5: Orientering om udvalgsmødet

Intet til punktet.

Punkt 6: Bordrunde

Bordrunde om hvad der rør sig i de enkelt afdelinger. Ingen beslutninger til referatet.

Overblik: Noter

Overblik: Delte kommentarer