

Rådmandsmøder 2022-2025 (Rådmandsmøde)

11-04-2023 11:30 - 13:00

Rådmandens kontor, vær. 436

Information: Mads tager referat.
Erik deltager fra kl. 11.30-12.00

Indhold

Kategori - Til godkendelse

Punkt 1: Dagsorden.....	1
Punkt 2: Referat	1
Punkt 3: Etablering af hold på merituddannelsen som sporskifte.....	2
Punkt 4: Strategisk partnerskab med VIA og SL om rekruttering.....	3

Kategori - Til orientering

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

Punkt 1: Dagsorden

.

Punkt 2: Referat

.

Rådmandsmøder 2022-2025 (Rådmandsmøde)

27-03-2023 11:00 - 13:00

Rådmandens kontor, vær. 436

Information: Jacob tager referat

Indhold

Referat 1

Referat

Punkt 1: Dagsorden

Godkendt.

Punkt 2: Referat

Godkendt.

Punkt 3: Magistratsindstilling for Samarbejdsaftale om børn og unge i psykisk mistrivsel

Rådmandskredsen godkender magistratsindstillingen med følgende bemærkning:

- Der tilføjes et bilag som tydeliggøre de indsatser vi har på hylden i forvejen. Lotte Henriksen følger op.

Følgende blev også bragt op i forbindelse med behandling af punktet:

Hvad bringer samarbejdsaftalen med? – er det et yderligere administrativt lag, som vi pålægger et i forvejen komplekst område?

Punkt 4: Projekt Opgang til Opgang – videre proces med finansiering og forankring

1) Rådmanden godkender at der arbejdes videre med at finde en overgangsfinansiering for Projekt Opgang til Opgang i andet halvår af 2023 med deltagelse af de øvrige magistratsafdelinger. Vibeke Jensen følger op.

2 og 3) Drøftet med nedenstående bemærkninger:

- Projektet er omkostningstungt i opstartsfasen, men begynder at tjene dele af omkostninger hjem efter 4-5 år.
- Opgang til Opgang kan ikke bringes i spil som investeringsmodel, da den ikke lever op til de formelle krav.
- Er der mulighed for at skaffe finansiering via fonde?

Rådmanden vil gerne udfordre rammerne, så vi kan få skabt bæredygtighed i denne type koncepter.

Rådmanden er risikovillig, hvis forvaltningen tror på konceptet, under den forudsætning, at der skabes bæredygtighed, så der ikke skal findes ny finansiering igen om nogle år.

Punkt 5: Orientering fra Magistraten

- Organisationsanalyse i Borgmesterens afdeling
- Ansættelse af ny økonomidirektør

Punkt 6: Orientering om udvalgs mødet

- Temamøde om hjemløse. Der er behov for at få sat det rigtige administrative hold, i forbindelse med temadrøftelsen.
- Regnskab – Forberedelse af kommunikationsberedskab.

Punkt 7: Bordsrunde

Rådmanden ønsker at der afsættes tid til at han mødes med den nye driftschef for Unge, Job og Uddannelse. Vibeke Jensen følger op i forhold til introprogrammet, og rækker ud til OL for at få det kalendersat.

Punkt 3: Etablering af hold på merituddannelsen som sporskifte

.

Indstilling

Til Rådmanden for Sociale Forhold og Beskæftigelse
Fra Forvaltningen
Dato 30. marts 2023

Indstilling om etablering af hold på merituddannelsen som sporskifte

1. Resume

På baggrund af rådmandens beslutning om udmøntning af midler fra budget 2022 til meritpædagoguddannelse og mulighed for fuld tid fra februar 2022, startede ti medarbejdere fra VJH den 1. september 2022 på meritpædagoguddannelsen med fuld løn under uddannelse og udsigt til at blive uddannet pædagog over de kommende tre år.

Med KL's notat af 1. december 2022 blev der imidlertid sat en stopper for ordningen med løn under uddannelse. Dog blev der givet dispensation til, at igangværende aftaler med medarbejdere kunne videreføres.

Med den statslige godkendelse af sporskiftemeritpædagoguddannelse med mulighed for socialpædagogisk specialisering er der imidlertid åbnet mulighed for at fortsætte indsatsen med at styrke det faglige niveau på socialområdet. Det foreslås derfor, at der igangsættes et MSB hold på 25 studerende på meritpædagoguddannelsen som sporskifte med specialpædagogisk specialisering til studiestart 1. september 2023 og ligeledes hold, der starter 2024 og 2025. Holdene sammensættes af medarbejdere/studerende fra Job, Udsatte og Socialpsykiatri, Børn, Familier og Fællesskaber og Voksne, Job og Handicap. De afsatte midler fra budget 2022, som var målrettet VJH, foreslås således anvendt på udførerområderne i BFF, JUS og VJH. Det bemærkes, at MBU i 2022 har startet hold på meritpædagoguddannelsen som sporskifte med specialisering inden for børne- og fritidsområderne.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) rådmanden tiltræder forslaget om at starte et MSB hold på op til 25 studerende på meritpædagoguddannelsen som sporskifte med socialpædagogisk specialisering i 2023, 2024 og 2025.

At 2) forligskredsen orienteres om ændringen i uddannelsesformen, der betyder, at den faglige opjustering kun i mindre grad sker blandt allerede ansatte medarbejdere, og at midlerne anvendes til det samlede socialområde i MSB.

3. Hvorfor fremsendes indstillingen?

Med "Rådmandsindstilling om udmøntning af midler fra budget 2022 til meritpædagoguddannelse og mulighed for fuld tid" etablerede VJH, i samarbejde med VIA, SL, Region Midtjylland og et par østjyske kommuner, i 2022 et meritpædagoguddannelsesforløb med toning mod det specialiserede socialområde. Ti medarbejdere fra VJH startede på uddannelsen med fuld løn under uddannelse og udsigt til at blive uddannet pædagog over de kommende tre år. De tildelte budgetmidler vurderedes at kunne række til, at yderligere et antal medarbejdere kunne starte på meritpædagoguddannelse i 2023 og 2024.

Med KL's notat af 1. december 2022 blev der imidlertid sat en stopper for ordningen med løn under uddannelse. Dog blev der givet dispensation til, at igangværende aftaler med medarbejdere kunne videreføres.

Det betyder, at der skal findes anden anvendelse af den resterende bevilling fra budget 2022.

Den godkendte sporskiftemerituddannelse med mulighed for socialpædagogisk specialisering åbner mulighed for at fortsætte indsatsen med at styrke det faglige niveau.

Hertil kommer, at både Job, Udsatte og Socialpsykiatri og Børn, Familier og Fællesskaber også udviser interesse for denne uddannelsesmulighed.

4. Hvilken værdi skabes for borgere og samfund?

Flere faguddannede medarbejdere styrker den faglige indsats, og medvirker til at skabe øget kvalitet og kontinuitet i indsatsen til gavn for borgere.

5. Hvad, hvem og hvordan?

Det foreslås, at MSB starter et helt hold på meritpædagog som sporskifteuddannelse i 2023 (25 studerende), og at der ligeledes startes hold i 2024 og 2025. Holdene sammensættes af medarbejdere fra udførerne på socialområdet i MSB, det vil sige både BFF, JUS og VJH.

Deltagere til sporskifteuddannelsen rekrutteres dels blandt allerede ansatte med kandidat- eller bacheloruddannelse, der arbejder på tilbud i BFF, JUS eller VJH, dels blandt ledige med tilsvarende uddannelsesbaggrund. De ledige rekrutteres gennem samarbejde med Job og Virksomhedsservice. Det bemærkes, at MBU allerede kører med meritpædagoguddannelse som sporskifte med ansættelse af akademikere/bacheloruddannede med stor succes.

Studerende, der rekrutteres blandt allerede ansatte, kører videre på den løn og overenskomst, de er ansat på. Ledige med kandidat- eller bacheloruddannelse ansættes på FOA overenskomst med lovning om at overgå til SL overenskomst, når uddannelsen er gennemført.

Rekrutteringen til uddannelsen indebærer, at færre allerede ansatte får styrket deres faglighed. Til gengæld tilføres personale med en uddannelsesmæssig baggrund som vurderes at kunne være nyttig sammen med deres sporskifte til en pædagog-faglighed.

Sporskifteuddannelsen varer 2½ år og retter sig mod personer, der enten har en afsluttet kandidatuddannelse eller en bacheloruddannelse/professionsbacheloruddannelse. Uddannelsen er tilrettelagt efter, at deltagerne har en 30 timers stilling i den socialpædagogiske praksis og får løn for 30 timer. Medarbejderen kan have flere timer end 30 timer.

Der undervises 1 dag ugentligt fra 12.30 - 18.00 samt 3-5 lørdage pr semester. Undervisningen ligger uden for arbejdstiden, altså i den studerendes fritid. Uddannelsen arbejder derudover med en struktur, der rummer online møde mellem studerende, feedback asynkront og opgaver, der kan udføres på forskellige tidspunkter, og andet der kan understøtte den studerende i at gennemføre uddannelsen.

I forbindelse med uddannelsen tilknyttes den studerende en mentor på arbejdspladsen. VIA laver forløb for kompetenceudvikling til mentorerne.

Forslaget rummer et par risici og udfordringer:

1. Med ansættelse på FOA overenskomst og senere overgang til SL overenskomst rammer vi ind i den del af KL's bemærkning om, at man ikke må uddanne sig ud af sin stilling. Sporskifteuddannelsen indebærer dog den forskel, i forhold til løsningen ved den ordinære meritpædagoguddannelse, at man ikke er lønnet, mens man er på uddannelse, da man uddanner sig i sin fritid.

SL har foreslået, at udfordringen med at uddanne sig ud af sin stilling kunne løses ved, at medarbejderne kom på SL overenskomst med dispensation for uddannelseskravet. Vurderingen er pt. at denne løsning er dyr på grund af den ekstra lønomkostning, der vil være ved at sætte medarbejderne på SL overenskomst frem for FOA overenskomst. Dertil kommer udfordringen med at have ikke-faguddannede medarbejdere på faguddannet løn.

Det bemærkes, at MBU har studerende i gang på meritpædagog som sporskifte. Her er medarbejderne ansat på FOA overenskomst med lovning om at overgå til BUPL-overenskomst ved gennemført meritpædagoguddannelse.

2. Igangsættelse af et hold på 25 kræver, at der er/finde op til 25 ledige stillinger inden studiestart 2023 og ledige kandidater/bachelorer, der ved ansættelse vil indgå aftale om at påbegynde et uddannelsesforløb.

Proces

Hvis det besluttes at etablere et MSB hold på merituddannelsen som sporskifte skal følgende proces sættes i gang:

- Der udpeges en tovholder i FAS til at støtte samarbejdet mellem områder, varetage kommunikation, have kontakten til VIA og vejlede centre/afdelinger om praktiske og administrative forhold.
- BFF, JUS og VJH centerchefer orienteres om beslutningen.
- JVS orienteres, da der skal samarbejdes om at finde ledige kandidater/bachelorer
- Centercheferne afsøger, om der er ansatte med kandidat eller bacheloruddannelse, der vil påbegynde en sporskifteuddannelse pr 1. september

- Centercheferne afklarer, om der, ved ledige stillinger frem studistart, kan ansættes en ledig kandidat/bacheloruddannet
- Centerchefer samarbejder med Job og Virksomhedsservice om at finde ledige med den nødvendige uddannelsesbaggrund, som er parate til at indgå i et sporskifte forløb.
- Der laves løbende udpegning af studerende og ansøgning til VIA om optagelse.
- Der samarbejdes med VIA om praksisundervisere fra driftsområderne ind i sporskifteuddannelsen.

Tovholderen laver en udfoldet procesplan.

6. Hvilke ressourcer kræves?

MSB er bekendt med, at MBU, som er i gang med sporskifteuddannelse, ansætter i pædagogmedhjælperstillinger (FOA). Medarbejderen skifter så til BUPL ved afsluttet uddannelsen.

Hvis MSB anvender samme model og ansætter på FOA overenskomst, da der er tale om medarbejdere, der ikke er faguddannede, vil netto udgiften være 71.200 pr studerende henover de 2½ år uddannelsen varer. Ved 25 studerende bliver udgiften samlet 1,8 mio. kr.

Ved FOA-ansættelse er der ikke mulighed for kompensation fra Den Kommunale Kompetencefond.

Hvis en andel af de studerende allerede er ansatte på en overenskomst, der giver mulighed for at søge kompensation ved Den Kommunale Kompetencefond, kan udgifter reduceres.

Udgiften består af en studieafgift på samlet 61.200 kr. over de 2½ år, og en forventelig bogudgift på 10.000 kr. pr. studerende.

Som det fremgår nedenfor, vil der, med start af et sporskiftehold i 2023, 2024 og 2025, være et mindreforbrug i forhold til det, byrådet har tildelt på 3,3 mio. kr. under forudsætning af, at de beregnede udgifter holder.

I budgetforliget var fokus på VJH. Det foreslås at midlerne anvendes til udførerområderne i BFF, JUS og VJH.

Samlet udgift til igangværende meritpædagoghold og 25 sporskiftere i tre år

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Meritpæd 3 år (i gang)	1.217.580	2.178.747	1.893.600	1.075.050			
Sporskifte 25		556.000	612.000	612.000			
Sporskifte 25			556.000	612.000	612.000		
Sporskifte 25				556.000	612.000	612.000	
UDGIFT pr år	1.217.580	2.734.747	3.061.600	2.855.050	1.224.000	612.000	
Budget	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000		15.000.000
SUM	1.782.420	265.253	-61.600	144.950	1.776.000	-612.000	3.295.023

7. Hvordan følges der op?

I starten af september 2023 laves opgørelse over antal studerende fra MSB på meritpædagog som sporskifte med kort orientering til rådmanden.

Herefter følges op på antal studerende hvert år og antal færdiguddannede efter 2½ år og de efterfølgende år.

Det foreslås, at indsatsen kommunikativt indgår i arbejdet med at etablere et strategisk partnerskab mellem SL, Rådmanden og VIA. Således kan der arbejdes på en samlet kommunikation omkring rekrutteringsindsatser (sporskifte, praksisundervisning mv.), som formentlig skal times med opstart af det første hold. OL følger op.

Bilag

Tidligere beslutninger

Rådmandsindstilling om udmøntning af midler fra budget 2022 til meritpædagoguddannelse og mulighed for fuld tid. Godkendt på rådmandsmøde den 1. februar 2022

Sagsnummer: EMN-2022-006675

Fagligt sekretariat

Lix: [Klik her for at angive tekst.](#)

Sagsbehandler: Viggo Munk

E-post: vmu@aarhus.dk

Punkt 4: Strategisk partnerskab med VIA og SL om rekruttering

.

Indstilling

Til Rådmandsmøde
Fra Organisation og Ledelse
Dato 11. april 2023

Strategisk partnerskab m. VIA og SL

1. Resume

MSB oplever aktuelt udfordringer på særligt det socialpædagogiske område, både i forhold til at rekruttere og fastholde fagligt dygtige medarbejdere. Derudover viser udviklingen, at der er en markant faldende interesse og optag på de klassiske velfærdsuddannelser. I en ny analyse fra Danmarks Evalueringsinstitut viser desuden, at det er løn- og arbejdsvilkår inden for fagene, der holder dem tilbage.

For at imødekomme rekrutteringsudfordringerne er samarbejdet mellem MSB, uddannelsesinstitutionerne og de faglige organisationer afgørende.

Det forslås derfor, at der etableres et strategisk partnerskab mellem Rådmanden, VIA og SL, som skal styrke samarbejdet med det fælles formål at tiltrække og fastholde arbejdskraft, særligt til det specialiserede socialområde.

Rådmandskredsen bedes drøfte og godkende den foreløbige plan, hvorefter Organisation og Ledelse følger op og igangsætter etableringen af partnerskabet, herunder udarbejder en henvendelse med rådmanden som afsender.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) Rådmanden godkender den foreløbige procesplan for etableringen af det strategiske partnerskab

3. Hvorfor fremsendes indstillingen?

Der er mangel på personale i alle erhverv, både lokalt og nationalt. Velfærdsområdet er ikke det eneste område, som oplever manglen på arbejdskraft, hvilket vil sige, at der kæmpes om de samme medarbejdere og fremtidige medarbejdere på tværs af områder.

De seneste optagelsestal fra VIA viser desuden, at der fortsat er faldende optag på pædagog- og socialrådgiveruddannelserne. På pædagoguddannelsen er der en nedgang i kvote 2-søgningen på 7,5% og et fald på 0,7% målt på førsteprioritetsansøgninger.

Størst nedgang er der i søgningen til socialrådgiveruddannelsen på VIA, der samlet set har modtaget 20,7% færre kvote 2-ansøgninger og 15,1% færre førsteprioritetsansøgninger.

I en ny analyse fra Danmarks Evalueringsinstitut svarer unge, der har overvejet at søge ind på en af de fire store velfærdsuddannelser, men ikke har gjort det, at det primært er løn- og arbejdsvilkårene inden for fagene, der holder dem tilbage¹.

For at imødekomme rekrutteringsudfordringerne er samarbejdet mellem MSB, uddannelsesinstitutionerne og de faglige organisationer afgørende.

På det operative niveau er der allerede et tæt samarbejde mellem partnerne i forskellige samarbejdsfora, men da manglen på arbejdskraft er stigende, er der et overordnet ønske om at styrke den fælles retning og udfordre de nuværende rammer. Rådmanden har desuden tidligere udtrykt et ønske om at styrke samarbejdet på tværs, da flere aktører har en rolle og et fælles ansvar.

4. Hvilken værdi skabes for borgere og samfund?

Et godt samarbejde, praktisk og strategisk, mellem VIA og SL er vigtigt for at kunne løse de aktuelle rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer. Det er vigtigt, at parterne ser hinanden som medspillere, og har en interesse og forståelse for udfordringerne. At finde løsninger på tværs vil på sigt gavne medarbejderne og styrke den faglige kvalitet.

¹ [Forestillinger om løn og arbejdsvilkår får unge til at fravælge uddannelser til sygeplejerske, lærer, pædagog og socialrådgiver | EVA](#)

5. Hvad, hvem og hvordan?

Det forslås derfor, at der etableres et strategisk partnerskab mellem de centrale aktører.

Partnerskabet kunne med fordel bestå af følgende aktører:

- Rådmanden for Sociale Forhold og Beskæftigelse, Anders Winnerskjold
- Rektor for VIA, Harald Mikkelsen
- Kredsformand i Socialpædagogerne Landsforbund Østjylland, Gert Due

Formål med partnerskabet:

Fra MSBs perspektiv er der brug for at samle kræfterne og være nysgerrige på løsninger, der kan imødekomme nogle af de udfordringer vi står overfor. MSB kan ikke stå alene, og samarbejdet med centrale aktører er afgørende for at lykkes.

Det strategiske partnerskab kan udvikles med afsæt i en fælles hensigtserklæring, hvor det fælles defineret mål er tydeligt. Derefter skal aktørerne arbejde med fælles interessevaretagelse og kommunikation, som vil kunne bruges til at skabe mere opmærksomhed omkring det specialiserede socialområde.

Desuden er formålet med det strategiske partnerskab at skabe et uformelt forum, hvori parterne kan bidrage med løsninger. MSB har allerede bidraget med medarbejdere til både meritpædagoguddannelse og aktuelt arbejdes der ligeledes på at etablere sporskiftemodeller. Derudover bidrager MSB også med medarbejdere, som praksisunderviser til pædagoguddannelsen. For at kunne løfte samarbejdet yderligere, er der også brug for, at andre parter bidrager.

Særligt har MSB fokus på, at der bør arbejdes med at skabe mere fleksible rammer for arbejdets tilrettelæggelse lokalt, og dermed imødekomme nogle af de udfordringer både ledere og medarbejdere oplever.

Det kunne blandt andet være:

- At der kigges på reglerne vedrørende tilkald, herunder den rette honorering.
- At der udarbejdes en generel forhåndsftale ift. at medarbejderne må have +/- 25 timer efter opgørelsesperioden.

- At arbejdsplanen udrulles for 4 uger ad gangen og ikke 8 uger som er tilfældet i dag.

I sommeren 2023 forelægger også de første resultater fra de studerendes oplevelser med MSB som praktiksted. Partnerskabet kan med fordel drøfte resultaterne, og mulige indsatsområder i samarbejde med VIA og SL, herunder hvordan man i fællesskab kan skabe større opmærksomhed omkring det specialiserede socialområde. Både i forhold til uddannelserne og arbejdspladserne men også i forhold til, hvordan man kan øge den eksterne interesse og forskning på voksenhandicapområdet.

Produkt

I opstartsfasen udarbejdes en fælles hensigtserklæring og definition af fælles mål. Herefter drøftes der løbende tiltag, indgåelse af lokalaftaler og fælles interessevaretagelse mv.

Forventet aktivitetsplan

Det forventes, at der afholdes tre møder om året.

Nedenfor ses den foreløbige aktivitetsplan, som løbende kan justeres.

Dato	Indhold
April 2023	Kontakt til VIA og SL om interesse
Juni 2023	Indledende møde: Drøftelse af fælles mål og ambition
August/september 2023	Andet møde: Fælles hensigtserklæring
Vinteren 2023	Tredje møde: Fælles interessevaretagelse og kommunikation
2024	Møderække og indhold aftales nærmere

6. Hvilke ressourcer kræves?

Organisation og Ledelse laver mødeplan og der udarbejdes en henvendelse med rådmanden som afsender.

Såvel MSB som de inviterede deltagere bidrager med deres perspektiver, herunder udfordringer og barrierer. Der-

udover er der en forventning om, at parterne er løsningsorienteret og tør at udfordre de nuværende rammer.

Organisation og ledelse bistår den løbende sekretariatsbetjening. Derudover bidrager relevante fagpersoner ind i arbejdet, når det vurderes gavnligt.

7. Hvordan følges der op?

Partnerskabets deltager drøfter løbende justeringer og tiltag, som skal styrke samarbejdet yderligere.

Tidligere beslutninger

Idéen om et strategisk partnerskab blev drøftet på rådmandsmødet d. 6. marts 2023.

Sagsnummer:

EMN-2023-003007

Organisation og Ledelse

Tlf.: 89 40 20 00

E-post: organisationogledelse@aarhus.dk

Sagsbehandler: Mia Holgaard

Tlf.: 41 85 54 20

E-post: homia@aarhus.dk

Punkt 5: Orientering fra Magistraten

.

Punkt 6: Orientering om udvalgs mødet

Punkt 7: Bordsrunde

.

Referat

Punkt 1: Dagsorden

Godkendt.

Punkt 2: Referat

Godkendt.

Punkt 3: Etablering af hold på merituddannelsen som sporskifte

Det aftales, at stabschef Jeanette Hoppe følger op på, hvordan der kommunikeres videre om dette, og om rådmanden evt. har en rolle overfor eksterne.

Punkt 4: Strategisk partnerskab med VIA og SL om rekruttering

Det aftales, at Organisation og Ledelse opdaterer materialet til mere tydeligt at gengive, hvad det konkrete formål er, og hvilken værdi der skabes.

Tiltagene skal forankres i organisationen, og rådmanden inddrages først, når de administrative muligheder for samarbejde på forskellige niveauer er afprøvet.

Punkt 5: Orientering fra Magistraten

Intet til referat.

Punkt 6: Orientering om udvalgsrådet

Intet til referat.

Punkt 7: Bordrunde

Intet til referat.

Overblik: Noter

Overblik: Delte kommentarer