

Rådmandsmøder 2022-2025 (Rådmandsmøde)

19-12-2022 11:00 - 11:30

Rådmandens kontor, vær. 436

Information: Steffen tager referat
Julie deltager på den første del af mødet via Teams

Indhold

Kategori - Til godkendelse

Punkt 1: Dagsorden.....	1
Punkt 2: Referat	1
Punkt 3: Ansøgning til puljen bedre retssikkerhed og tillid på handicapområdet.....	2

Kategori - Til orientering

Punkt 4: Analyse af fuld tid i Voksen, Job og Handicap.....	3
Punkt 5: Status på Ukrainesituationen.....	4
Punkt 6: Orientering fra Magistraten.....	5
Punkt 7: Orientering om udvalgmødet.....	5
Punkt 8: Bordrunde.....	6
Referat.....	7

Punkt 1: Dagsorden

.

Punkt 2: Referat

.

Rådmandsmøder 2022-2025 (Rådmandsmøde)

12-12-2022 11:00 - 13:00

Rådmandens kontor, vær. 436

Information: Jacob tager referat.

Indhold

Kategori - Godkendelse af dagsorden og referat

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

Kategori - Til orientering

Punkt 3: Ny benchmarkingopgørelse fra BM.....	1
Punkt 4: Orientering fra Magistraten.....	1
Punkt 5: Orientering om udvalgmødet.....	1
Punkt 6: Bordrunde.....	1

Punkt 1: Dagsorden

.

Punkt 2: Referat

.

Punkt 3: Ny benchmarkingopgørelse fra BM

.

Punkt 4: Orientering fra Magistraten

.

Punkt 5: Orientering om udvalgsrådet

.

Punkt 6: Bordrunde

.

Punkt 3: Ansøgning til puljen bedre retssikkerhed og tillid på handicapområdet

.



Indstilling

Til Rådmandsmødet
Fra Fagligt Sekretariat
Dato 15. december 2022

Godkendelse af hjemtagning af tilskud til Projekt BiC Aarhus

1. Resume

Socialstyrelsen har haft udbudt en pulje på 12.6 mio. kr. til udvikling af en samarbejdsmodel med titlen "Borgeren i centrum - en model for styrket tillid, samarbejde og inddragelse i sagsbehandlingen på voksenhandicapområdet".

Sociale Forhold og Beskæftigelse har ansøgt puljen og fået bevilliget det ansøgte beløb på 3.994.488 kr. til projekt BiC Aarhus som en af tre kommuner. De to øvrige kommuner er Roskilde og Hedensted.

Aarhus har budt ind med et projekt, der fokuserer på at udvikle og afprøve samarbejdsmodellen i forhold til yngre voksne med autisme.

Tilskuddet er betinget af, at projektet politisk godkendes. Vi beder derfor om godkendelse af, at Aarhus deltager som modelkommune og at midlerne hjemtages.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) At det bevilligede tilskud hentes hjem med de betingelser, der er anført i tilskudsbrevet af 9. december 2022 bilag 1

3. Hvorfor fremsendes indstillingen?

Tilskuddet er betinget af, at projektet politisk godkendes.

4. Hvilken værdi skabes for borgere og samfund?

Formålet med projektet er at styrke kvaliteten i sagsbehandling samt tilliden og samarbejdet med borgerne gennem udvikling og afprøvning af en samarbejdsmodel. Modellen bygger på et reduceret sagstal for myndighedsrådgiverne, der herved får bedre muligheder for relationsarbejde og at sikre opfølgning på, at der ydes en helhedsorienteret støtte tilpasset borgernes behov. Herudover skal borgerne mødes ud fra en recovery-orienteret tilgang.

Formålet er at styrke tillid, samarbejde og inddragelse i borgerforløbene samt at styrke kvaliteten i sagsbehandlingen og dermed borgernes retssikkerhed.

Socialstyrelsen har hentet inspiration til puljen i Aarhus Kommunes gode erfaringer med indsatsen Tættere på Familien på børneområdet.

5. Hvad, hvem og hvordan?

Målgruppen for samarbejdsmodellen er voksne borgere med handicap. Aarhus har i BiC Projektet budt ind med fokus på voksne med en autismespektrumforstyrrelse og evt. udviklingshæmning, som har behov for omfattende pædagogisk støtte i hverdagen - typisk efter SEL §85 eller i et SEL §107 botilbud. Hovedparten af målgruppen vil være i alderen 18-40 år.

Vi anslår, at der løbende vil være 140 borgere med deres personlige og professionelle netværk, som vil være inddraget i udvikling og afprøvning af samarbejdsmodellen.

Nogle af de ting, vi ønsker at arbejde med i projektet, er at:

- Undersøge, hvordan vi kan styrke samarbejdet og tilliden mellem borgere, deres netværk og forvaltningen, så alle bliver modige og trygge ved løbende at tilpasse støtten og at nytænke løsninger. Vi vil gerne være med til at udvikle et samarbejde, hvor man tør være modig i tillid til, at der hurtigt kan korrigeres og samles op, hvis løsningen ikke er den rigtige.
- Udvikle rådgiverrollen på voksenområdet, så myndighedsrådgivers arbejde i sig selv bliver en del af

indsatsen overfor borgeren. I projektet vil vi undersøge hvordan den frigjorte tid bedst anvendes

- Undersøge, hvordan vi i myndighedsarbejdet kan arbejde mere forebyggende og være på forkant med forandringer i borgernes liv - fx omkring det at flytte hjemmefra, overvejelser om det at stifte familie, at få et (støttet) uddannelses- eller arbejdsliv til at fungere
- Arbejde på at sikre, at handleplanerne bliver brugt i et mere langsigtet perspektiv og at opfølgninger ikke bliver bagud skuende, samt på at gøre borgerne mere aktive i det at sætte retningen

Med projektet forpligter kommunen sig til at bidrage til udviklingen af den fælles faglige model for sagsbehandlingen og til implementering og afprøvning af modellen i projektperioden 01-01-2023 til 31-12-2025.

Hovedparten af de hjemsøgte midler er afsat til opnormering med to rådgiverstillinger, så der kan arbejdes med et reduceret sagstal for udvalgte borgere i de to myndighedscentre Ungecenter Værkmestergade og Rådgivning og Visitation, Voksne. De to stillinger fordeles med en rådgiverstilling til hvert myndighedscenter.

6. Hvilke ressourcer kræves?

Tilskuddet fra Socialstyrelsen finansierer to rådgiverstillinger i tre år samt en tredjedel stilling pr. år til projektledelse.

Den kommunale medfinansiering er ikke opgjort, men vil omfatte timer og begrænsede udgifter til styregruppens arbejde samt tid for øvrige ledere og medarbejdere, der kommer til at indgå i projektet samt intern kompetenceudvikling, kommunikation, transport og mødeforplejning.

7. Hvordan følges der op?

Udviklingen af modellen evalueres af VIVE, der følger udviklingsarbejdet i alle faser i tæt samarbejde med Socialstyrelsen.

[Underskrift rådmand]

/

[Underskrift direktør]

Bilag

Bilag 1: Tilskudsbrev af 9. december

Bilag 2: Projektbeskrivelse - BIC Aarhus - Samlet ansøgning - 7. oktober 2022

Tidligere beslutninger

Sagsnummer: EMN-2022-508585

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

Fagligt sekretariat

Sagsbehandler: Runa Bjørn

Tlf.: 41 85 63 82

E-post: rub@aarhus.dk

E-post: Rub@aarhus.dk

Aarhus Kommune
Magistraten for Sociale Forhold og Beskæftigelse
Rådhuspladsen 2A
8000 Århus C
CVR: 55133018



Tilskud fra Socialstyrelsens ansøgningspulje til bedre retssikkerhed og tillid på handicapområdet, 15.64.20.10.

Afgørelse

I har søgt om tilskud fra ovennævnte ansøgningspulje til projektet *BiC Aarhus*.

Ansøgningen imødekommes. Det vurderes samlet set, at ansøgningen lever op til kriterierne for støtte fra ansøgningspuljen.

Tilskuddet udgør i projektperioden 01-01-2023 til 31-12-2025 i alt **3.994.488,00 kr.**

Socialstyrelsen havde ved ansøgningsfristens udløb modtaget 8 ansøgninger om tilskud fra ansøgningspuljen til en samlet ansøgningssum på 26,9 mio. kr. Der ydes tilskud til 3 projekter med et samlet tilsagnsbeløb på 11,73 mio. kr.

Begrundelse

Det vurderes samlet set, at ansøgningen lever op til kriterierne for støtte fra ansøgningspuljen.

I gøres dog opmærksom på, at det er en betingelse for at få udbetalt tilskud, at der indsendes dokumentation for, at projektsamarbejdet er godkendt af det relevante politiske udvalg i kommunen. Dokumentationen skal indsendes til Socialstyrelsen inden 3 uger fra modtagelse af tilskudsbrev.

Lovgrundlag

Afgørelsen er truffet i henhold til bekendtgørelse nr. 1178 af 15/08/2022 om ansøgningspuljen til bedre retssikkerhed og tillid på handicapområdet.

Bekendtgørelsen findes på ansøgningspuljens side på [Socialstyrelsens hjemmeside](https://www.retsinformation.dk) og på www.retsinformation.dk.

Frister

- Dokumentation for, at projektsamarbejdet er godkendt af det relevante politiske udvalg i kommunen skal indsendes inden for 3 uger fra modtagelse af tilskudsbrevet.
- Før udbetaling af tilskud kan igangsættes, skal tilskuddet accepteres på portalsagen.
- Elektronisk afrapportering skal indsendes senest den:
 - 01-04-2024 for perioden 01-01-2023 til 31-12-2023
 - 01-04-2025 for perioden 01-01-2024 til 31-12-2024
 - 01-04-2026 for perioden 01-01-2025 til 31-12-2025
- Revideret regnskab inkl. evt. revisionsbemærkninger og revisionsprotokol indsendes senest den:
 - 01-04-2024 for perioden 01-01-2023 til 31-12-2023
 - 01-04-2025 for perioden 01-01-2024 til 31-12-2024
 - 01-04-2026 for perioden 01-01-2025 til 31-12-2025

Socialstyrelsen

Edisonsvej 1

5000 Odense C

www.socialstyrelsen.dk

Direkte tlf. 72 42 41 33

Åbningstid kl. 10-13

E-mail:

tilskudsforvaltning@socialstyrelsen.dk

<https://socialstyrelsen.dk/puljer-og-tilskud>

Dato: 9 december 2022

Pulje: 15.64.20.10 Ansøgningspulje ti
J.nr.: 10241-0005
Init.: B163128

Regnskab og rapport

Regler for aflæggelse af regnskab og rapport findes i bekendtgørelsen til ansøgningspuljen.

Generelle betingelser for tilskud

Bekendtgørelsen til ansøgningspuljen indeholder betingelserne for tilskuddet. Der er blandt andet informationer om udbetaling af tilskud, ændring i projektperiode, aktiviteter og formål, uforbrugte beløb, tilbagebetaling og rapportering.

Med venlig hilsen

Mads Filtenborg Christensen
Leder
Implementering og Udmøntning

BiC Aarhus

- Projektansøgning til puljen Bedre retssikkerhed og tillid på handicapområdet (Borgeren i centrum)

Projektets målgruppe

Målgruppen for ansøgningspuljen er voksne med fysiske og/eller intellektuelle og kognitive funktionsnedsættelser, som modtager eller ansøger om at modtage ydelser efter serviceloven. Her beskrives nærmere, hvilke målgrupper inden for den overordnede målgruppe, som involveres. Læs om ansøgningspuljens målgruppe i ansøgningsvejledningens afsnit 4 samt afsnit 9, Ad 1 (**max 2400 anslag**).

Den primære målgruppe er voksne med en autismespektrumforstyrrelse og evt. udviklingshæmning, som har behov for omfattende pædagogisk støtte i hverdagen - typisk efter SEL §85 eller i et SEL §107 botilbud. Hovedparten af målgruppen vil være i alderen 18-40 år, og bosiddende i Aarhus Kommune - enkelte kan dog være Aarhus-borgere, der pt bor i andre kommuner.

Målgruppen er valgt fordi den er i vækst. Flere børn og unge udredes med en autismediagnose og får også brug for støtte, når de flytter hjemmefra. Samtidig udredes flere voksne med autisme - ofte i tilknytning til andre diagnoser som angst, OCD, spiseforstyrrelse eller rusmiddelproblemer. Målgruppen er samtidig meget heterogen, da autismeprofilen varierer meget fra borger til borger og deraf også funktionsniveauet. Det er en gruppe for hvem, det er svært at arbejde med meget standardiserede løsninger, og der er derfor brug for et lydhørt og fleksibelt samarbejde med målgruppen. Vi ser derfor et stort potentiale i at arbejde med modellen i tæt samarbejde med borgerne og deres netværk for at finde den individuelle løsning, der giver dem den største grad af selvstændighed og trivsel inden for kommunens servicemål.

En sekundær målgruppe er borgernes private netværk. Selvom målgruppen er voksne, ved vi, at pårørende - særligt forældre og søskende - spiller en stor rolle i deres liv både som social støtte og som praktiske omsorgsgivere. Det er derfor vigtigt at tænke pårørende og øvrigt netværk ind som part i en helhedsorienteret løsning - naturligvis ud fra borgerens ønske.

Herudover involveres fagprofessionelle rundt om borgeren. Først og fremmest det team af fire myndighedsrådgivere, som vi ønsker at etablere på tværs af de to myndighedscentre; Ungecenter Værkmestergade, der løser myndighedsopgaver for unge i alderen 15-29 år samt Rådgivning, Visitation, Voksne, som løser myndighedsopgaver for voksne over 30 år. Herudover vil fagprofessionelle hos udførere blive involveret – særligt medarbejdere i tilbuddet SORAS, der yder bostøtte til borgere med autisme i eget hjem eller i det tilknyttede kollegie for unge med autisme i alderen 18-24 år samt medarbejdere i opgangsfællesskaberne Tingagergården, Risskovbrynet og Grundtvigsvej, der yder pædagogisk støtte til borgere i eget hjem i opgangsfællesskaberne. Herudover kan det vise sig relevant at inddrage samarbejdspartnere fra civilsamfundsorganisationer.

Antal forskellige borgere i projektet

Angiv hvor mange borgere fra målgruppen, der indgår i projektet. Da projektet løber over flere år, skal antallet af borgere angives i hvert projektår. (**max 2400 anslag**).

Der anslås, at der i Aarhus Kommune i alt er omkring 620 borgere i den primære målgruppe. 140-160 af disse vil blive inddraget i projektet. Det svarer til en reduceret sagsstamme på ca. 35-40 hos det team af fire myndighedsrådgivere, som vi ønsker at etablere i projektet. De øvrige borgere i målgruppen vil danne en naturlig sammenligningsgruppe, der kan bruges til at vurdere omkostninger og effekten af at arbejde med den nye model kontra den nuværende praksis, hvor myndighedsrådgiverne typisk har et sagstal på minimum det dobbelte.

Da der er tale om borgere med varige funktionsnedsættelser og omfattende støttebehov, forventer vi ikke, at de udskrives af kommunal hjælp inden for projektperioden, men derimod følges tæt over alle tre projektår. I det omfang, der er borgere, der udskrives af kommunal hjælp, eller fraflytter kommunen, suppleres der med nye borgere i målgruppen, så der løbende vil være indskrevet minimum 140 borgere i projektet.

Fordelt over år ser målgruppen således ud som skitseret nedenfor

2023: Minimum 140 borgere indskrives i projektet

2024: Minimum 140 borgere følges i projektet - primært de samme borgere som i 2023 + evt. nyindskrivninger

2025: Minimum 140 borgere følges i projektet - primært de samme borgere som i 2024 + evt. nyindskrivninger

En del af borgerne vil være unge, som siden deres barndom har modtaget kommunal handicapstøtte, som nu står over for at skulle flytte hjemmefra med støtte efter voksenparagrafferne. Her skal forældrene efterhånden indtage en anden rolle og støttemulighederne er nogle andre end familien er vant til. Arbejdet med at skabe gode overgange og at lave en sikker forventningsafstemning er her særligt vigtigt. Andre vil være voksne, der sent udredes med en autismediagnose. En del af dem vil i mange år have modtaget kommunal hjælp fx fra jobcentret eller socialpsykiatrien, men ikke nødvendigvis tilpasset hjælp i forhold til deres autismediagnose. Udredning af støttebehov og valg og tilpasning af rette indsats bliver her et omdrejningspunkt.

Herudover ventes i størrelsesordenen 200 pårørende berørt af projektet og omkring 100 fagprofessionelle fra myndighedsområdet og i udførertilbud involveres.

Forudsætninger og aktiviteter

Det er et krav, at kommunen redegør for sine forudsætninger for at bidrage til udviklingsprojektet.

Læs om modellen i vejledningens afsnit 7 og i bilag 1 og om tildelingskriteriet i vejledningens afsnit 9, Ad 2.

Nedenfor skal I beskrive jeres motivation for at deltage i udviklingsprojektet, herunder hvorfor modellen vurderes at være væsentlig, og hvilken forskel den kan bidrage til at skabe hos jer (**max 1200 anslag**).

Sociale Forhold og Beskæftigelse har gennem mange år arbejdet med udvikling af metoder til at understøtte og kvalificere den løbende dialog med borgere med handicap og deres netværk. Siden 2016 har vi på børneområdet arbejdet med metoden Tættere på Familien som er nævnt i vejledningens litteraturliste og siden 2019 har vi arbejdet med Relationel Familierådgivning i forhold til udsatte familier. Vi ser perspektiver i at udvikle kerneelementerne i disse tilgange til voksenområdet. Siden 2017 har vi arbejdet med at udvikle og implementere et Fælles Fagligt Fundament på voksenhandicapområdet byggede på recovery-

orientering. Vi vurderer derfor at have et rigtig godt fundament for at være med til at videreudvikle den generiske model, og kan byde ind med erfaringerne fra en stor kommune.

Det vil gøre en forskel for os at arbejde med modellen, da vi herigennem vil få afprøvet om nedsættelse af sagstallet på voksenområdet og systematisk arbejde med medarbejdernes mindset, kan give samme positive resultater, som vi har set på børneområdet. Herudover vil projektet give os adgang til værdifuld opkvalificering og sparring med andre kommuner, samt støtte til implementering af modellen.

Nedenfor skal I beskrive jeres erfaringer med at arbejde målrettet med inddragelse og samarbejde med borgere på myndighedsområdet på voksenhandicapområdet og med erfaringer med den recoveryorienterede rehabiliterende tilgang. (max 4800 anslog).

Siden 2006 har vi systematisk arbejdet med at implementere recoverytilgangen som fundament i socialpsykiatrien og fra 2017 er tilgangen taget med over i det Fælles Faglige Fundament for voksenhandicapområdet. Siden 2017 har vi som en del af arbejdet med Det Fælles Faglige Fundament systematisk arbejdet med borgerinddragelse i myndighedsarbejdet fx i projektet Livsmester. Projektet har haft særligt fokus på at arbejde med **den sociale handleplan** på en måde, der skaber ejerskab til planen hos borgerne og sikrer, at der sættes fokus på borgernes håb, ønsker og drømme, samt hvordan det private og professionelle netværk kan understøtte realiseringen af disse. Handleplanen er et centralt redskab i samarbejdet mellem borger, myndighedsrådgiver, borgerens private netværk og repræsentanter i civilsamfundet samt professionelle udførere.

Målgruppen for Livsmesterprojektet var unge voksne i alderen 17-30 år med udviklingshæmning og/eller autisme – dvs. en målgruppe med stor relevans for denne ansøgning. I Livsmesterprojektet er der arbejdet med at udvikle visuelle stilladser og metoder til borgercentreret kommunikation – se eksempler i bilag 1 og i bilag 1a (folderen "Fælles fagligt fundament på voksenhandicapområdet i Aarhus kommuneveje til Livsmestring"). En del af materialet vil også kunne videreudvikles og give inspiration i udviklingen af den generiske samarbejdsmodel.

På både børne- og voksenområdet er **netværksamtaler** et centralt redskab i samarbejdet med borgeren. Med udgangspunkt i afdækningen i borgerens netværkskort inviteres alle relevante parter omkring borgeren, som denne ønsker, skal inddrages. Det vil ofte være repræsentanter i det private netværk samt centrale aktører fra det professionelle netværk. Herudover kan det være aktører fra civilsamfundsorganisationer, som støtter borgeren. Udgangspunktet for samtalen er borgerens personlige handleplan.

I Livsmesterprojektet er der arbejdet med at oversætte den recovery-funderede metode **Åben Dialog** fra socialpsykiatrien til handicapområdet og herunder til borgere med intellektuelle og kognitive funktionsnedsættelser. Metoden er anvendt til netværkssamtaler med de borgere, der ønsker det. Erfaringerne er, at den dialogiske praksis, som metoden inspirerer til, også er velegnet til at styrke kommunikationen med borgere med handicap. Det gør en forskel at arbejde med meget tydelig struktur i samtaler, tydelige talepositioner, god tid og oprigtig nysgerrighed på de forskellige perspektiver, der er til stede i rummet. Sociale Forhold og Beskæftigelse har i mange år drevet en både intern og ekstern uddannelse

i Åben Dialog, og vil kunne trække på erfarne undervisere i de udviklingsseminarer og den løbende faglige sparring, der vil blive en vigtig del af udviklingsarbejdet.

Herudover er metoden velegnet til at understøtte udviklingen af et borgercentreret mindset, som vi ser som en central del af den model, der skal udvikles. Det er vores erfaring, at det sideløbende med arbejdet med konkrete redskaber er vigtigt at arbejde med medarbejdernes kultur, jobidentitet og etik for at understøtte den forandring, vi ønsker at skabe. Dette har vi set i opskaleringen af Tættere på Familien, i projekt Livsmester og i projektet Opgang til Opgang, hvor der er arbejdet med en meget aktiv og helhedsorienteret tilgang i myndighedsarbejdet for socialt udsatte familier.

Ud over det specifikke arbejde med en recovery-orienteret rehabiliteringspraksis arbejder vi i Sociale Forhold og Beskæftigelse på at styrke alle medarbejderes **relations- og koblingskompetencer**. Med inspiration fra Henning Jørgensen, professor på Aalborg Universitet, har vi udviklet det vi kalder Kuvertmodellen, som skal styrke det helhedsorienterede samarbejde med og om borgen, så der arbejdes med kerneelementerne kommunikation, kontakt, forventningsafstemning og feedback på en måde, der bringer de monofaglige specialer i spil i et tværfagligt samarbejde omkring borgerens behov. I dette projekt ser vi muligheder for at udvikle rådgiverrollen, så rådgiver får en mere aktivt koordinerende rolle. De skal have tid til og kunne samordne og brobygge til øvrige fagprofessionelle omkring borgerens behov, sådan som det også kræves i den fremtidige samarbejdsform ifølge den nye Hovedlov, der ventes at træde i kraft sommeren 2023.

I Tættere på Familien og i Opgang til Opgang har vi arbejdet med en tilgang, der tager udgangspunkt i at se familien som en samlet enhed, der har behov for en helhedsorienteret tilgang. Erfaringer herfra kan ligeledes anvendes til at se på hele netværket rundt om den voksne borger med handicap. Det kan fx være relevant at tilbyde forældre til unge, der flytter hjemmefra særlig støtte til igen at skrue op for en erhvervskarriere, eller det kan være muligt at trække på en ven af familien, som borgeren med autisme har en særlig god relation til i forhold til transport til uddannelse eller arbejde.

Beskriv de **aktiviteter**, I som kommune planlægger at lave, ud over de i modellen fastlagte, og hvordan disse aktiviteter bidrager til opfyldelse af projektets formål og forventede resultater. Se ansøgningsvejledningens afsnit 9, Ad 2 for yderligere information. **(max 4800 anslag)**

Til brug for vurderingen skal ansøger beskrive:

- Hvordan der vil blive arbejdet med hele modellen
- Hvordan der arbejdes parallelt med de fire kerneelementer
- Hvordan der sikres inddragelse af netværk og civilsamfund
- Hvordan man forventer at omsætte modellen i praksis i samspil med eksisterende relevante tiltag
- Hvilke konkrete redskaber der påtænkes anvendt.

Vi tænker, at vi allerede er godt i gang med at arbejde med metoder til inddragelse og samarbejde på voksenhandicapområdet. Der er dog fortsat områder, som vi kunne tænke os at bringe ind i udviklingsarbejdet. Fx vil vi:

- Udvikle rådgiverrollen på voksenområdet, så myndighedsrådgivers arbejde i sig selv bliver en del af indsatsen overfor borgeren. Gennem nedsat sagstal har rådgiverne tid til at indtage en anden position end den traditionelle systemtilgang. I projektet vil vi undersøge hvordan den frigjorte tid bedst anvendes

- Undersøge, hvordan vi i myndighedsarbejdet kan arbejde mere forebyggende og være på forkant med forandringer i borgernes liv - fx omkring det at flytte hjemmefra, overvejelser om det at stifte familie, at få et (støttet) uddannelses- eller arbejdsliv til at fungere
- Arbejde på at sikre, at handleplanerne bliver brugt i et mere langsigtet perspektiv og at opfølgninger ikke bliver bagud skuende, samt på at gøre borgerne mere aktive i det at sætte retningen
- Undersøge, hvordan vi kan styrke samarbejdet og tilliden mellem borgere, deres netværk og forvaltningen, så alle bliver modige og trygge ved løbende at tilpasse støtten og at nytænke løsninger

Der er behov for at turde udvikle og afprøve nye samarbejdsformer for at følge borgerens håb, ønsker og drømme, også når det indebærer en risiko for, at den rigtige løsning ikke findes første gang. Vi vil gerne være med til at udvikle et samarbejde, hvor man tør være modig i tillid til, at der hurtigt kan korrigeres og samles op, hvis løsningen ikke er den rigtige.

Rygraden i afprøvningen af modellen bliver arbejdet med løbende at anvende modellen i samarbejde med de 140-160 borgere i projektet. Sagerne samles hos et team af fire rådgivere som vil anvende modellen i det daglige arbejde. Med den reducerede sagstall er der skabt rum til, at der kan arbejdes med hyppigere kontakt til og feedback fra borgerne samt en højere grad af tilgængelighed for borgerne. I projektperioden vil der som minimum ske opfølgning hvert halve år, og i mange tilfælde hyppigere, når noget i borgerens liv kalder på det. Herudover vil vi afprøve mellemformer, hvor rådgiver og udfører sammen faciliterer samtaler og afprøver forskellige samtaleformater fx gruppesamtaler for mindre grupper af borgere med autisme om temaet "at flytte hjemmefra". Modellen og dens kernelementer vil altså med det samme blive afprøvet i praksis.

Rådgiverteamet vil mødes til **fælles sagssparring hver 14. dag** sammen med projektledelsen. På sparringsmøder vil der gennem borgersagerne blive arbejdet med det mindset, som er en forudsætning for, at modellen leder til bedre retssikkerhed og tillid samt med **træning af relationskompetencer**. Vi vil arbejde ud fra en **aktionslæringstilgang**, hvor der i sparringsmøderne arbejdes med at inspirere til prøvehandlinger og systematisk fokus på de enkelte kernelementer og pejlemærker. Teamet vil være hinandens sparringsmakker, og vil fx have hinanden med i borgersamtaler som observatør og kritisk ven, og vil deltage i de aktiviteter, styrelsen inviterer til. Vi ser frem til, at denne kompetenceudvikling vil understøtte vores kapacitetsopbygning. Det er projektledelsens rolle at opsamle de erfaringer, der kan bidrage til den generiske model.

Vi har overvejet at anvende FIT i projektet. Det er dog fravalgt, da vi har erfaring for, at det er ganske krævende at implementere og ledelsesmæssigt forankre FIT på en ordentlig måde, når det kun vil blive anvendt i et lille team. Vi vil dog lade os inspirere af FITs fokus på systematisk borgerfeedback samt en systematisk og borgerfokuseret sagssparring.

I projektet vil der blive arbejdet med visuelle stilladser og metoder til engagering og inddragelse af borgerne og deres netværk. Vi vil bl.a. afprøve det at arbejde på tavle og i en tydelig struktur, hvor referater og noter skrives ind under vejs. Dette kendes fra metoden Signs of Safety, som vi anvender i forhold til udsatte børn. Erfaringen er, at det bidrager til, at det i højere grad er borgerens egne ord, der anvendes, og at der i mødet er åbenhed om konklusioner.

Herudover vil vi vægte at arbejde med bredere implementeringsstøtte. Vi vil afholde **lokale workshops med rådgivere, udførere, borgere og civilsamfundsrepræsentanter**. Og vi afholder tre gange i projektperioden **lokale udviklingsseminarer** for en kreds af ledere og medarbejdere fra myndighedscentre og centrale udførere på handicapområdet. Her kan fund og perspektiver i modellen drøftes med henblik på at udbrede den nye tilgang i myndighedsarbejdet og at sikre integration med eksisterende tiltag – herunder til den brede gruppe af rådgivere på unge og voksenområdet, som det er byrådsbesluttet fremover kommer til at arbejde med reduceret sagstal med henblik på at prioritere et styrket samarbejde med borgerne.

Organisatoriske krav

Beskriv projektets organisering, der skal understøtte udviklingen af modellen. Se ansøgningsvejledningens afsnit 9, Ad 3 for yderligere information (**max 3600 anslag**):

Til brug for vurderingen skal ansøger beskrive:

- Projektets organisering og opgavefordeling.
- Hvordan organisering og bemanding understøtter udvikling og afprøvning af modellen.
- Hvad det aktuelle sagstal er på området, og hvad det forventes at være, når det er tilpasset.

Arbejdet med udviklingen og afprøvningen af modellen vil blive lagt i et **team af fire myndighedsrådgivere** (typisk socialrådgivere eller socialformidlere) fordelt på to fra Ungecenter Værkmestergade med fokus på borgere under 30 år og to fra Rådgivning og Visitation, Voksne med fokus på borgere over 30 år. Rådgiverteamet vil i projektperioden arbejde med de 140-160 borgersager og herigennem arbejde med at afprøve og udvikle modellen.

Hver af de fire rådgivere vil i projektperioden have 35-40 sager. I Tættere på Familien arbejder rådgiverne med 22-25 sager for børn under 18 år. Øvrige rådgivere i Ungecenter Værkmestergade har typisk omkring 112-120 sager for unge i alderen 18-29 år og rådgivere i Rådgivning og Visitation, Voksne har typisk 160-180 sager for voksne over 30 år, der primært har behov for støtte efter SEL §85 og 70-90 sager for borgere over 30 år, der har behov for en boform. Der er altså i projektet tale om en betydelig nedsættelse af rådgivernes sagstal og dermed også frigørelse af tid til øget samarbejde med borgerne samt arbejdet med at udvikle modellen.

Herudover vil **afdelingsledere og fagprofessionelle i udførertilbud** blive inddraget i projektet efterhånden, som borgernes forløb kalder på det. Da vi i vores projektdesign tager udgangspunkt i afprøvning af samarbejdsmodellen i 140-160 aktuelle borgerforløb, er det svært på forhånd præcist at sige, hvilke tilbud, der vil blive involveret, da det afhænger af borgernes individuelle forløb. Det vil være en løbende ledelsesmæssig opgave at tage stilling til, hvem og hvor mange fagprofessionelle i udførertilbud, der skal involveres. Aktiviteterne i projektet vil blive tænkt sammen med øvrige implementeringsaktiviteter omkring implementeringen af Det Fælles Faglige Fundament på handicapområdet. Der kan således være større arrangementer eller kompetenceudviklingsaktiviteter, hvor det vil være oplagt at inddrage arbejdet med modellen.

Udviklingsprojektet vil blive ledelsesmæssigt forankret i en **styregruppe** bestående af ledere for de to myndighedscentre samt ledere i de udførertilbud, som er de primære leverandører af ydelser til målgruppen. Styregruppens opgave vil være at skabe rum til, at modellen udvikles og afprøves – også når den i

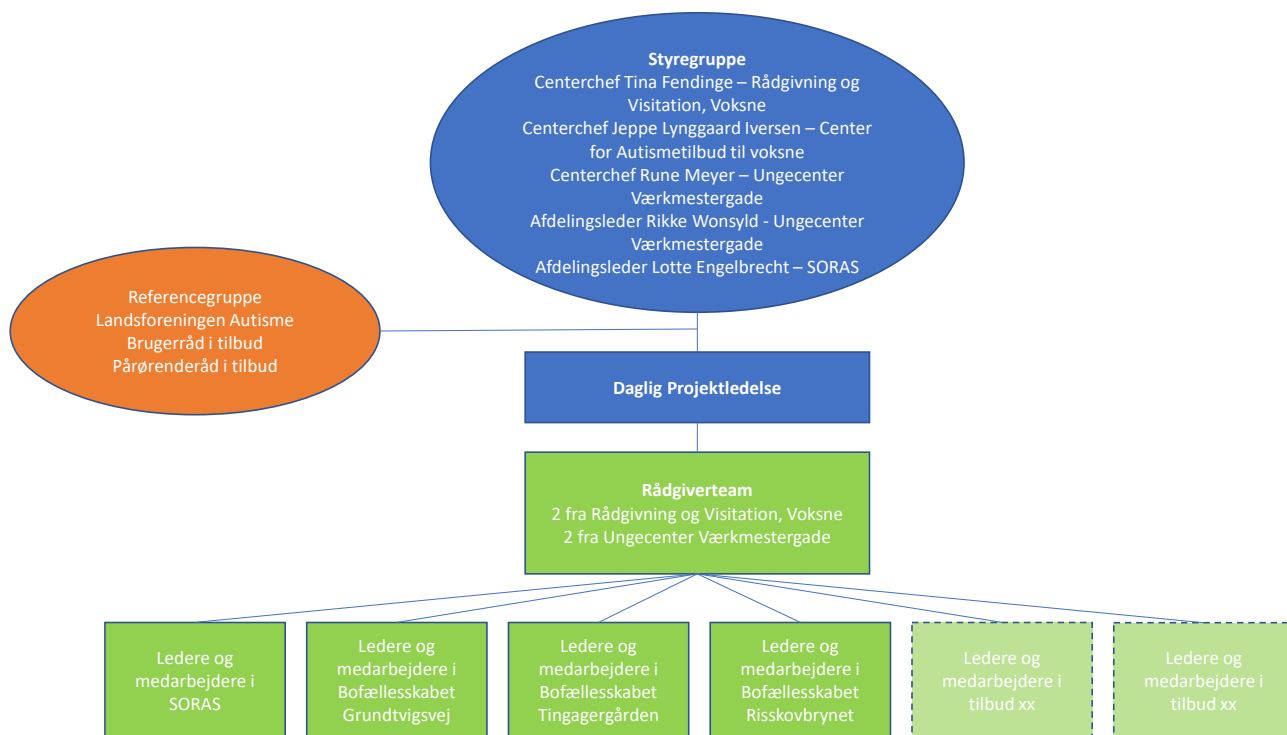
projektperioden udvikler sig og tilsiger, at vi afprøver elementer, der er besluttet på udviklingsmøder på puljeniveau med afsæt i andre kommuners erfaringer. Styregruppen holder kvartalsvise møder eller hyppigere efter behov.

Projektet vil blive ledet af en daglig **projektledelse**. Projektledelsens hovedopgave er at indsamle og kondensere de fund, som rådgiverteamet gør i det daglige samarbejde med borgerne, og at omsætte dem til forslag til tilpasninger af modellen samt at oversætte og understøtte lokal afprøvning af nye versioner af modellen, som kommer fra det samlede projekt. Projektledelsen vil varetage den daglige kontakt til Socialstyrelsen, de andre projektkommuner samt evaluator. Alt efter dagsordenen kan andre i projektorganisationen også blive inddraget i møder/interview/seminar med styrelsen og evaluator.

Endelig ønsker vi at tilknytte en referencegruppe af borgere og civilsamfundsorganisationer, som kan være med til at kvalificere arbejdet med at udvikle og afprøve modellen. Referencegruppen vil blive inddraget i de lokale workshops og udviklingsseminar samt i ad hoc sparring om modellens indhold.

I bilag 2 er vedlagt et organisationsdiagram for projektorganiseringen

Projektet er endnu ikke politisk godkendt. Dette vil ske, hvis Sociale Forhold og Beskæftigelse tildeles midler til projektet.



Projektets finansieringsbehov

Beskriv kort og præcist, hvad der søges om tilskud til. Der skal være særlig begrundelse for behovet for støtte til at afholde nogle af de initial- og udviklingsomkostninger, der kan være ved investering i inddragelse og samarbejde med borgere på myndighedsområdet på strategisk og praktisk niveau. Se ansøgningsvejledningens afsnit 9, Ad 2 for yderligere information herom (**max 1200 anslag**).

Der søges i alt om **kr. 3.994.488**

Hovedparten af budgettet anvendes til at ansætte to ekstra myndighedsrådgivere i de tre projektår, for at kunne nedsætte sagstallet for den enkelte rådgiver samt frigøre tid til, at de involverede rådgivere kan indgå i udviklingsarbejde – herunder i fælles kompetenceudvikling.

Der disponeres 1/3 AC-stilling til projektledelse.

Der søges til 10 timer i kvartalet til regnskabsopfølgning samt 15.000 til revision af hvert af de tre projektregnskaber.

Herudover søges der midler til lokaleleje og mødeforplejning til afholdelse af tre lokale udviklingsseminarer for i størrelsesordenen 50 deltagere.

Styregruppens arbejde samt tid for øvrige ledere og medarbejdere, der kommer til at indgå i projektet samt intern kompetenceudvikling, kommunikation, transport og løbende mødeforplejning gives som kommunal medfinansiering.

For en uddybning af posterne se bilag 5 med noter til budget.

Noter til budget

Budgetlinje	Beskrivelse	Note
2	Løn til projektleder	Der er taget udgangspunkt i lønnen til en erfaren AC-projektleder – timeprisen er sat til 384 kr. Der er regnet med et årsværk på 1.924 timer. Der er ikke indregnet pristalsregulering i løbet af projektperioden.
3 + 4	Løn til rådgiver 1 og 2	Der er taget udgangspunkt i lønnen til en erfaren socialrådgiveruddannet myndighedsrådgiver – timeprisen er sat til 294 kr. Der er regnet med et årsværk på 1.924 timer. Der er ikke indregnet pristalsregulering i løbet af projektperioden. I rådgivernes sagstal er der taget højde for, at de i projektperioden vil skulle anvende en del tid til at indgå i det fælles udviklingsarbejde ved siden af deres arbejde med borgersagerne.
5	Løn til regnskabsmedarbejder	Der er taget udgangspunkt i lønnen til en HK uddannet regnskabsmedarbejder – timeprisen er sat til 280 kr. Der er ikke indregnet pristalsregulering i løbet af projektperioden.

25	Lokalt udviklingsseminar	Der er regnet med 50 deltagere til en dagspris på 450 kr. – prisen dækker lokaleleje og forplejning. Der er ikke indregnet pristalsregulering i løbet af projektperioden.
50	Revision	Der er budgetteret med, at der skal indsendes reviderede årsregnskaber for hvert projektår

Tidsplan

Der skal udarbejdes en samlet tidsplan for projektets aktiviteter, således at kommunens egne aktiviteter skriver sig ind i det fælles tværkommunale modningsprojekts allerede fastlagte aktiviteter.

Se ansøgningsvejledningens afsnit 9, Ad 2 for yderligere information, samt afsnit 7.6 for modningsprojektets tidsplan. Tidsplanen skal vedlægges ansøgningen som bilag.

Kvartal	Aktivitet – Puljeniveau	Aktiviteter – BIC Aarhus
December 2022	Udmøntning af ansøgningspuljen.	Godkendelse i det politiske udvalg
1. januar 2023	Projektperiode begynder	- Etablering af lokal styregruppe - Udpegning af to rådgivere i Ungecenter Værkmestergade og Rådgivning og Visitation, Voksne - Sager i målgruppen forberedes samlet hos fire rådgivere - Rekruttering af to nye rådgivere igangsættes
1. kvartal 2023	- Opstartsmøde med alle projektkommuner samlet - Evaluator indhenter inputs og feedback fra projektkommuner til kvalificering af evalueringsdesign - Første statusmøde – Opstartsmøde. Afholdes i den enkelte projektkommune. Deltagelse af Socialstyrelsen, evaluator og leverandør af kompetenceudvikling.	- Første styregruppemøde - Første møde med referencegruppen - Opstartsmøde med styrelsen holdes sammen med styregruppen - Indledende workshops og feltstudier sammen med målgruppen for at afdække, hvad de lægger vægt på i samarbejdet omkring den hjælp de har behov for. Hvad kendetegner for dem det gode forløb? - Arbejdet med modellen i borgersagerne opstartes
2. kvartal 2023	- Fælles udviklingsmøde med Socialstyrelsen, evaluator og leverandør af kompetenceudvikling. - Alle projektkommuner samlet.	- Styregruppemøde - Etablering af rådgiverteam - Lokalt inspirationsseminar med myndighedsrådgivere og ledere, der har arbejdet med Tættere på Familien, Relationel familierådgivning, Livsmester og Opgang til Opgang samt referencegruppen - Opstart af sagsparringsmøder i rådgiverteamet hver 14. dag – løbende arbejde med modellen i borgersagerne
2. – 4. kvartal 2023	Kommunerne arbejder med prøvehandling og evaluator indsamler evalueringsdata i projektkommunerne.	- Sagsparringsmøder i rådgiverteamet hver 14. dag – løbende arbejde med modellen i borgersagerne - Styregruppemøde
3. – 4. kvartal 2023	Andet statusmøde – Implementeringsstøtte. Afholdes i den enkelte projektkommune. Deltagelse af Socialstyrelsen, evaluator og leverandør af kompetenceudvikling.	- Sagsparringsmøder i rådgiverteamet hver 14. dag – løbende arbejde med modellen i borgersagerne - Styregruppemøde
4. kvartal 2023	- Fælles udviklingsmøde med Socialstyrelsen, evaluator og leverandør af kompetenceudvikling. - Alle projektkommuner samlet.	Lokalt udviklingsseminar med myndighedsrådgivere, ledere, referencegruppen og borgerråd/pårørenderåd og centrale udfører
4. kvartal 2023 – 1. kvartal 2024	Kommunerne arbejder med prøvehandling og evaluator indsamler evalueringsdata i projektkommunerne.	Sagsparringsmøder i rådgiverteamet hver 14. dag – løbende arbejde med modellen i borgersagerne
1. kvartal 2024	Tredje statusmøde - Implementeringsstøtte. Afholdes i den enkelte projektkommune. Deltagelse af Socialstyrelsen, evaluator og leverandør af kompetenceudvikling.	- Sagsparringsmøder i rådgiverteamet hver 14. dag – løbende arbejde med modellen i borgersagerne - Styregruppemøde

2. kvartal 2024	- Fælles udviklingsmøde med Socialstyrelsen, evaluator og leverandør af kompetenceudvikling. - Alle projektkommuner samlet.	- Sagsparringsmøder i rådgiverteamet hver 14. dag – løbende arbejde med modellen i borgersagerne - Styregruppemøde
1. – 4. kvartal 2024	Kommunerne arbejder med prøvehandling og evaluator indsamler evalueringsdata i projektkommunerne.	- Sagsparringsmøder i rådgiverteamet hver 14. dag – løbende arbejde med modellen i borgersagerne - Styregruppemøde
4. kvartal 2024	Fjerde statusmøde – Implementeringsstøtte. Afholdes i den enkelte projektkommune. Deltagelse af Socialstyrelsen, evaluator og leverandør af kompetenceudvikling.	Lokalt udviklingsseminar med myndighedsrådgivere, ledere, referencegruppen og borgerråd/pårørenderåd og centrale udfører
1. kvartal 2025	- Fælles udviklingsmøde med Socialstyrelsen, evaluator og leverandør af kompetenceudvikling. - Alle projektkommuner samlet.	- Sagsparringsmøder i rådgiverteamet hver 14. dag – løbende arbejde med modellen i borgersagerne - Styregruppemøde
1. – 3. kvartal 2025	Kommunerne arbejder med prøvehandling og evaluator indsamler evalueringsdata i projektkommunerne.	Sagsparringsmøder i rådgiverteamet hver 14. dag – løbende arbejde med modellen i borgersagerne
1. kvartal 2025	Femte statusmøde – Implementeringsstøtte. Afholdes i den enkelte projektkommune. Deltagelse af Socialstyrelsen, evaluator og leverandør af kompetenceudvikling.	- Sagsparringsmøder i rådgiverteamet hver 14. dag – løbende arbejde med modellen i borgersagerne - Styregruppemøde
4. kvartal 2025		Lokalt udviklingsseminar med myndighedsrådgivere, ledere, referencegruppen og borgerråd/pårørenderåd og centrale udfører – fokus på videre implementering af modellen efter projektperioden
2024 - 2025	Deltagelse i kompetenceudvikling fordelt på minimum fire moduler i alt med deltagelse af strategisk/faglig ledelse og sagsbehandlere.	
Ultimo 2025	Endelig modelbeskrivelse udarbejdes og afsluttende evaluering foreligger ultimo 2025.	- Afsluttende styregruppemøde - Afsluttende møde med referencegruppen

Punkt 4: Analyse af fuld tid i Voksen, Job og Handicap

Materiale eftersendes senest fredag d. 16. december.



Indstilling

Til Rådmanden for Sociale Forhold og Beskæftigelse
Fra Voksne, Job og Handicap
Dato 15. december 2022

Rådmandsindstilling om Analyse af fuld tid i VJH

1. Resume

Voksne, Job og Handicap indledte i januar 2022 et samarbejde med SL og FOA om at udvikle modeller for, hvordan der kunne arbejdes med at bringe flere medarbejdere op på fuld tid.

I samarbejdet blev det besluttet, at modelarbejdet skulle tage udgangspunkt i en analyse blandt alle medarbejdere i VJH. Analysen skulle afdække medarbejdernes ønsker til enten at gå op i tid eller gå ned i tid.

Analysen blev gennemført i august 2022, og der blev efterfølgende udarbejdet vedhæftede rapport.

Rapporten er behandlet i samarbejde med SL og FOA og der er truffet aftale om, hvordan der arbejdes videre med modeludvikling.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) rådmanden tager analyserapporten til efterretning.

3. Hvorfor fremsendes indstillingen?

Med budget 2022 blev der indgået aftale om at videreføre det ekstraordinære løft til bostederne på handicapområdet, der blev givet i 2021. Som en del af løftet skulle medarbejdere, der ønsker det, tilbydes mulighed for at gå op på fuld tid, hensigten var at øge antallet af faste medarbejdere på tilbuddene og skabe en større stabilitet i hverdagen. Og også nye stillinger skulle fremover opslås som fuldtidsstillinger.

For at få en god og inddragende proces for arbejdet med fuld tid indledtes et samarbejde med SL og FOA om at udvikle modeller for, hvordan tilbuddene lokalt kunne arbejde med at sikre flere medarbejdere på fuld tid.

4. Hvilken værdi skabes for borgere og samfund?

Flere faste medarbejdere på tilbuddene skaber en større stabilitet i hverdagen for borgeren. Borgerne møder i højere grad de samme personaler, og der opnås et bedre grundlag for tryghed og tillid.

5. Hvad, hvem og hvordan?

Voksne, Job og Handicap indledte i januar 2022 et samarbejde med SL og FOA om at udvikle modeller for, hvordan der kunne arbejdes med at bringe flere medarbejdere op på fuld tid.

Det blev besluttet, at modelarbejdet skulle tage udgangspunkt i en analyse blandt alle medarbejdere i VJH både i udførerområderne og på myndighed. Analyse skulle afdekke medarbejdernes ønsker til enten at gå op i tid (de deltidsansatte) eller gå ned i tid (de fuldtidsansatte).

Analysen blev gennemført i august 2022, og der blev efterfølgende udarbejdet vedhæftede rapport.

Analysen fremsendes først nu, da det har taget tid at få fastlagt et møde med SL og FOA, hvorfor det først lykkedes, at mødes i november 2022. På mødet bad SL og FOA om yderligere analyser, som er gennemført primo december.

Rapporten er behandlet i samarbejde med SL og FOA og der er truffet aftale om, hvordan der arbejdes videre med modeludvikling.

Analysen af medarbejderes ønsker til arbejdstid indenfor driftsområdet Voksne, Job og Handicap viser, at ca. en tredjedel af de medarbejdere, der har besvaret spørgeskemaet, ønsker flere timer end det timetal vedkommende er ansat på i dag. Dette tal er i tråd med resultaterne af SL's nationale undersøgelse på området fra 2018. Analysen viser også, at en tilsvarende andel ønsker at gå ned i tid. Svarprocenten på undersøgelsen er relativ lille (f.eks. sammenlignet med social kapital målinger, hvor der også inviteres til besvarelser via eboks og mail kombineret med orienteringer i MEDsystem og på intra) og kan indikere at emnet er mindre vigtigt for medarbejderne end f.eks. arbejdsmiljø, ledelse, samarbejde m.v.

Set i et fastholdelsesperspektiv vil det være relevant, at der lokalt sker dialoger mellem leder og medarbejdere for at se, om man – indenfor rammerne på den enkelte arbejdsplads – i højere grad kan imødekomme de enkelte medarbejders ønske til arbejdstid, så vi både forsøger at fastholde de medarbejdere, der ønsker at gå op i tid, men også fastholde de medarbejdere, der oplever et behov for en arbejdstidsreduktion.

Den dialog har traditionelt vist sig at have vanskelige kår på den enkelte arbejdsplads, hvorfor det vil være et fokusområde i forhold til afdelingslederne.

På mødet med de faglige organisationer den 17. november 2022 blev det aftalt at lave forsøg med fuld tid på udvalgte tilbud i to centre (Center for Autismetilbud til Voksne, Center for Bosteder til Voksne). Tilbuddene vælger model for eget forsøg. Der koordineres mellem de to centre og øvrige centre inddrages. Forsøg holdes inden for tilbuddets økonomiske ramme.

Det er centralt, at afdelingslederen på tilbuddet tager opgaven på sig, og at afdelingslederne støttes i opgaven.

Processen sættes i gang i centrets LMU.

Der udarbejdes et kommissorium for arbejdet med indsatserne på de udvalgte tilbud.

6. Hvilke ressourcer kræves?

Opgaven med det videre arbejde med at få flere ansatte på fuld tid løftes inden for driftsområdet.

7. Hvordan følges der op?

Der følges op på modelforsøg i de to centre i det etablerede samarbejde med SL og FOA.

Socialchef Lotte Henriksen

/

Driftschef Natascha Mannemar Jensen

Bilag

Bilag 1: Analyse om fuldtid 20221215

Sagsnummer: EMN-2022-025674

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

Fagligt sekretariat

Sagsbehandler: Viggo Munk

E-post: vmu@aarhus.dk



Analyse af data fra spørgeskema vedrørende arbejdstid i Voksne, Job og Handicap

15. december 2022
Side 1 af 15

1. Indledning

Der er i Voksne, Job og Handicap etableret en arbejdsgruppe med deltagelse af SL og FOA om temaerne meritpædagoguddannelse og ansættelse på fuld tid.

I forhold til temaet om fuld tid har gruppen aftalt, at der skulle gennemføres en undersøgelse blandt det samlede personale i VJH af, om medarbejdernes holdning til enten af komme på fuld tid/gå op i tid eller gå ned i tid og deres oplevelse af, om det var muligt at komme op i tid på deres arbejdsplads.

Der er gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt de fastansatte i VJH. Nærværende notat viser resultaterne fra undersøgelsen.

Hovedpointer fra undersøgelsen:

- 30% af medarbejderne på deltid ønsker at gå op i tid.
 - o Størstedelen (60%) ønsker et timetal på 37 timer.
 - o Flest begrundet det med et ønske om større indkomst.
 - o Næstflest begrundet det med, at de har overskuddet til at arbejde mere og ønsker mere ansvar.
- 27% af medarbejderne på fuldtid ønsker at gå ned i tid.
 - o Størstedelen (47%) ønsker et timetal mellem 30-36 timer.
 - o Flest begrundet det enten med, at presset på arbejdspladsen er for stort, eller at de mangler overskud/ er nedslidte.
- 33% af medarbejderne har ikke en opfattelse af, at det er muligt at gå op eller ned i tid.
 - o Andelen, der har denne opfattelse, er størst blandt de, der arbejder mellem 10-19 timer.
 - o Flest begrundet denne opfattelse med, at der mangler ressourcer på arbejdspladsen.

2. Datagrundlag

Spørgeskemaet er udsendt til de 1.172 fastansatte, månedslønnede medarbejdere i Voksne, Job og Handicap, og af disse har 333 (28%) besvaret skemaet. Spørgeskemaet blev sendt til medarbejderne via deres arbejdsmail og E-Boks, og dataindsamlingen foregik fra slut juli og slut august 2022.

Undersøgelsen er efter alt at dømme ikke fuldt repræsentativ for den samlede medarbejdergruppe, eksempelvis er der en underrepræsentation af medarbejder med et timetal under 30 timer. På den anden side svarer eksempelvis kønsfordelingen i undersøgelsen med fordelingen i medarbejdergruppen og samlet set er mange faggrupper repræsenteret.

SOCIALE FORHOLD OG BESKÆFTIGELSE

Fagligt sekretariat
Aarhus Kommune

FAS Politik og Ledelse

Jægergården,
Værkmestergade 15 B
8000 Aarhus C

Direkte e-mail:
chlom@aarhus.dk

Sagsbehandler:
Christa Lodberg Michaelsen



15. december 2022
Side 2 af 15

3. Analyse af medarbejderes ønsker til arbejdstid

3.1. Deltidsansattes ønske om arbejdstid

30% af de 214 deltidsansatte, der har svaret på skemaet, har et ønske om at gå op i tid, mens 70% ikke ønsker at gå op i tid.

Tabel 1: Deltidsansattes ønske om at gå op i tid (n=214)

Ønsker du at gå op i tid?			
	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Total</i>
<i>Antal</i>	65	149	214
<i>Procent</i>	30%	70%	100%

Af de 65 deltidsansatte, der ønsker at gå op i tid, ønsker langt hovedparten, nemlig 60%, at arbejde 37 timer om ugen. Det svarer til, at 18% af de 214 medarbejderne på deltid ønsker en arbejdsuge på 37 timer.

I forhold til antallet af ansatte i VJH svarer det til, at knapt 4% af medarbejderne gennem deres besvarelse af spørgeskemaet har udtrykt et aktivt ønske om at komme på fuld tid.

Fordelingen på svarkategorien "1-9 timer om ugen" kan være et udtryk for, at respondenterne har misforstået spørgsmålet og har svaret at vedkommende ønsker at øge sit ugentlige timetal et sted mellem 1 og 9 timer om ugen, og der kan derfor være en større andel af respondenterne, der ønsker at gå op på fuldtid end det umiddelbare resultat.

Tabel 2: Deltidsansatte, der ønsker at gå op i tid (n=65)

Til hvor mange timer om ugen?		
1-9 timer	12	18%
10-19 timer	2	3%
20-29 timer	5	8%
30-36 timer	7	11%
37 timer	39	60%
Total	65	100%

På møde med de faglige organisationer den 17. november 2022 efterspurgte SL og FOA opgørelser, der viste resultater for deltidsansattes ønsker om at gå op i tid og fuldtidsansattes ønsker om at gå ned i tid fordelt på myndighed og udfører og på medarbejdergrupper.

Opgørelser på dette fremgår af bilagets tabel 11-14.

Tabel 11 viser, at det alene er deltidsansatte på udfører området, der ønsker at gå op i tid. Der er kun to deltidsansatte på myndighedsområdet, der har svaret på dette spørgsmål. Så det er formodentligt ikke helt retvisende.



Tabel 12 viser omvendt, at relativt flere medarbejdere på fuld tid på myndighed i forhold til udførerområdet ønsker at gå ned i tid.

15. december 2022
Side 3 af 15

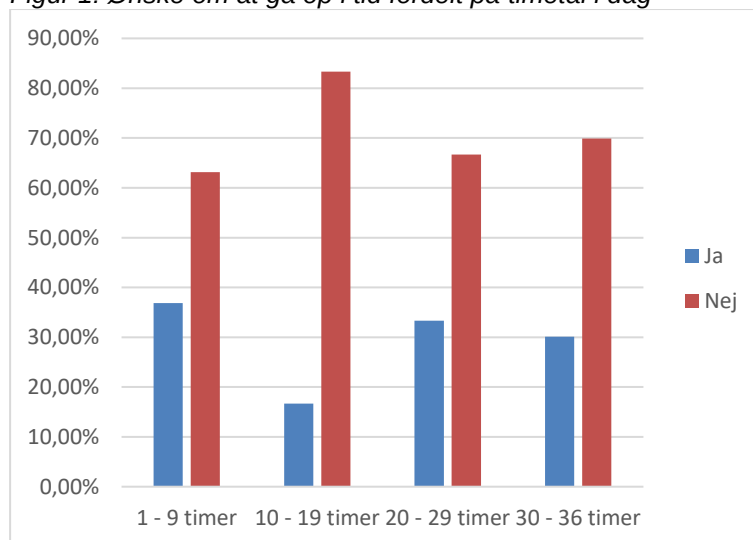
Når man ser på medarbejdergrupper på henholdsvis deltid og fuld tid, viser tabel 13, at 45% af de deltidsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere ønsker at gå op i tid, for socialpædagogerne er andelen 37%.

Tabel 14 viser, at ingen omsorgs- og pædagogmedhjælpere på fuld tid ønsker at gå ned i tid, for socialpædagoger er der 17% på fuldtid, der ønsker at gå ned i tid og blandt socialrådgiverne er andelen oppe på 32%

Ønske om ændret arbejdstid fordelt på nuværende timetal

Figur 1 viser andelen af deltidsmedarbejdere, der ønsker at gå op i timer, fordelt på deres nuværende timetal. Der er ikke store forskelle på tværs af grupperne. Medarbejdere på 1-9 timer er gruppen med den højeste andel (37%), der ønsker at gå op i timer, mens medarbejdere på 10-19 timer er gruppen med den mindste andel (17%).

Figur 1: Ønske om at gå op i tid fordelt på timetal i dag



Årsager til ønske om at gå op i tid

Medarbejderne har haft mulighed for at angive, hvorfor de gerne vil gå i tid. Årsagerne til, at de deltidsansatte ønsker at gå op i tid er efterfølgende blevet kategoriseret i 4 grupper. "Økonomi" dækker over dem, der ønsker flere timer, så de kan øge deres indkomst. "Overskud og ansvar" dækker over dem, der oplyser, at de har energi og overskud til at arbejde ekstra og/eller få mere ansvar, samt dem, der gerne vil være en større del af fællesskabet på arbejdspladsen. "Opgavebyrde" dækker over dem, der ønsker at gå op i



tid, da de oplever ikke at have tid til at løse deres opgaver tilfredsstillende. "Ansættelsestype" dækker over dem, der generelt er utilfredse med deres ansættelsesvilkår.

15. december 2022
Side 4 af 15

Tabel 3: Årsager til ønske om at gå op i tid

Kategori	Antal	Procent	Eksempler
Økonomi	29	53%	"For at tjene lidt ekstra."
Overskud og ansvar	17	31%	"Elsker mit job, har meget energy. Vi mangler også personale ligesom alle andre steder."
Opgavebyrde	4	7%	"Fordi jeg ikke kan løse min opgave optimalt med de timer jeg har pt."
Ansættelsesvilkår	5	9%	"Er kun ansat som vikar." "Ved sygdom/ferie udbetales der ingen tillæg og er derfor en nedgang i udbetaling"
Total	55	100%	

De fleste deltidsansatte ønsker altså flere timer, fordi det hjælper dem økonomisk eller fordi, de har overskuddet og lysten til at arbejde mere.

Årsager til ønske om ikke at gå op i tid

Der er også en gruppe medarbejdere, der har oplyst at de ikke ønsker at gå op i tid og angivet årsagerne hertil. Årsagerne til at deltidsansatte ikke ønsker at gå op i tid inddeles i 5 grupperinger: "Arbejdspres" dækker over dem, der er for pressede på arbejdet, og derfor ikke kan holde til at arbejde mere. "Tilfredshed" dækker over dem, der giver udtryk for at være tilfredse med deres nuværende timetal. "Fritid, familietid og uddannelse" dækker over dem, der ikke ønsker at gå op i tid, da de bruger den tid på andet som uddannelse og familie. "Alder, sygdom og fleksjob" dækker over dem, der ikke kan arbejde mere grundet fysiske eller psykiske begrænsninger. "Vagtplan" dækker over dem, der ikke ønsker at gå op i tid, da det vil betyde, at de bliver mere utilfredse med deres vagtplan (oftest pga. mange korte vagter og ikke længere vagter).

Tabel 4: Årsager til ønske om ikke at gå op i tid

Kategori	Antal	Procent	Eksempler
Arbejdspres	22	18%	"Arbejdsvilkårene og resurserne er simpelthen for dårlige, så fuldtid er alt for hårdt"
Tilfredshed	40	33%	"En 32-timers arbejdsuge er det, jeg ønsker at bidrage med" "Det passer mig fint"



<i>Fritid, familietid og uddannelse</i>	31	26%	"Jeg er nybagt mor og vil derfor gerne have tiden til mit barn" "Jeg er studerende"
<i>Alder, sygdom og fleksjob.</i>	23	19%	"Dårlig ryg" "Har arbejdsskader"
<i>Vagtplan</i>	5	4%	"Med så mange korte vagter kommer man aldrig til at have fri"
Total	121	100%	

15. december 2022
Side 5 af 15

Som ovenstående tabel viser, så er der både private faktorer og faktorer i tilknytning til arbejdspladsen, der har betydning for, hvorfor medarbejderne ikke ønsker at gå op i tid. Den begrundelse der optræder færrest gange, knytter sig til arbejdsplanlægningen.

3.2 Fuldtidsansattes ønske om arbejdstid

Af de 117 respondenter, der er på fuldtid (35%), ønsker 27% at gå ned i tid, mens 74% ikke ønsker at gå ned i tid.

Tabel 5: Fuldtidsansattes ønske om at gå ned i tid (n=117)

Ønsker du at gå ned i tid?			
	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Total</i>
<i>Antal</i>	30	87	117
<i>Procent</i>	27%	74%	100%

Tabel 6: Fuldtidsansatte, der ønsker at gå ned i tid (n=30)

Til hvor mange timer om ugen?		
1-9 timer	13	43%
10-19 timer	0	0%
20-29 timer	3	10%
30-36 timer	14	47%
Total	30	100%

Som det fremgår af tabel 6, ønsker 47% af dem, der vil ned i tid, at arbejde mellem 30 og 36 timer. Det svarer til, at 12% af medarbejderne på fuldtid (n=117), ønsker en arbejdsuge på mellem 30-36 timer.

Den store andel af besvarelser i kategorien "1-9 timer" kan skyldes, at respondenterne har læst spørgsmålet som "hvor mange timer ønsker du at gå ned" og ikke "til hvor mange timer." Derfor er andelen af respondenter, der ønsker 20-29 timer og 30-36 timer sandsynligvis større, end hvad der fremgår af tabellen.



Årsager til ønske om at gå ned i tid

15. december 2022

Side 6 af 15

Tabel 7: Årsager til ønske om at gå ned i tid

Kategori	Antal	Procent	Eksempler
Arbejdspres	7	27%	"Da arbejdet kan være både fysisk og psykisk hårdt" "Fordi det er fysisk og psykisk hårdt og vi løber stærkt, men har dog ikke råd." "Et for stort arbejdspress, som stresser meget."
Overskud og sundhed	7	27%	"For at få mere overskud til min familie og mig selv" "For at blive aflastet" "For at få overskud til at tage end uddannelse" "Er slidt"
Mere fritid og familietid	12	46	"Det vil medføre, at hverdagen hang bedre sammen." "Prioritere fritid fremfor løn" "Pga familietid."
Total	26	100%	

Årsagerne til, at fuldtidsmedarbejderne ønsker at gå ned i tid, inddeles i tre grove kategorier. De er til dels overlappende, og fleres begrundelser falder ind under mere en én kategori. Kategorien "Arbejdspres" dækker over dem, der finder arbejdet hårdt og/eller stressende, og derfor ønsker at gå ned i tid. Kategorien er tæt relateret til kategorien "Overskud og sundhed," som dækker over dem, der ønsker at gå ned i tid, fordi de er nedslidte eller ønsker overskud til andre ting. Sidste kategori "Mere fritid og familietid" dækker over dem, der ønsker at frigive tid til andre ting, og derfor vil ned i tid.

Størstedelen af respondenterne (14/26) begrundet deres ønske om at gå ned i tid med, at presset på arbejde er for stort, eller at de mangler overskud/er nedslidte. En næsten lige så stor del (12/26) ønsker at gå ned i tid, så de kan få mere fritid og tid med familien.



Årsager til ikke at ville ned i tid

15. december 2022

Side 7 af 15

Tabel 8: Årsager til ikke at ønske at gå ned i tid

Kategori	Antal	Procent	Eksempler
Tilfredshed	38	61%	"At jeg trives med at arbejde fuld tid." "God arbejdsplads og godt helbred."
Økonomi	17	27%	"Jeg har ikke råd til at gå ned i tid."
Opgavebyrde	7	9%	"Vil nødvendigvis ikke få færre arbejdsopgaver, kun mindre tid til at udføre dem i." "Det er urealistisk som socialrådgiver og et sagstal på over 200 😞 for lidt tid, for få hænder og for meget arbejde!"
Lederstilling	2	3%	"Er leder."
Total	62	100%	

Årsagerne fuldtidsmedarbejderne lægger til grund for, at de ikke ønsker at gå ned i tid, inddeles i fire kategorier: Økonomi, tilfredshed, opgavebyrden på arbejdet, og at nogen har lederstillinger. "Økonomi" dækker over dem, der ikke har råd til at gå ned i tid, "Tilfredshed" dækker over dem, der er tilfredse med deres timetal, og "opgavebyrde" dækker over dem, der mener, at de med færre timer vil beholde samme mængde af opgaver og derfor ikke har tid til at gå ned i timer.

Den største årsag til, at fuldtidsansatte ikke ønsker at gå ned i tid er, at de er tilfredse med det timetal de har. Næstflest har angivet, at de ikke ønsker at komme ned i timer, da de ikke har råd til dette. En mindre gruppe (7 udtalelser) finder det ikke muligt at gå ned i timer, da opgavebyrden på arbejdet er for stor.

3.3 Oplevelse om muligheden for at komme op/ned i tid

Figur 2 viser fordelingen af medarbejdernes opfattelse af, hvorvidt det er muligt at gå op eller ned i tid på deres arbejdsplads. Som det fremgår har 33% en opfattelse af, at det ikke er en mulighed, mens 60% har en opfattelse af, at dette kan lade sig gøre. Det er ikke muligt at se svarene opdelt for muligheden om at gå op i tid og muligheden om at gå ned i tid.



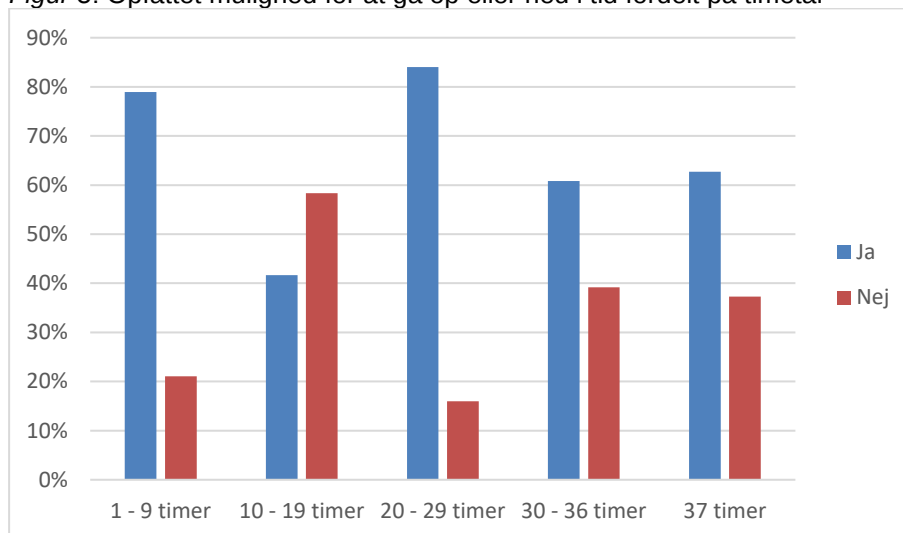
Figur 2: Opfattet mulighed for at gå op/ned i tid



15. december 2022

Side 8 af 15

Figur 3: Opfattet mulighed for at gå op eller ned i tid fordelt på timetal



Figur 3 viser den opfattede mulighed for at gå op eller ned i tid fordelt på timetal, hvor det fremgår, at gruppen med den største andel, der ikke finder det muligt, er dem, der arbejder 10-19 timer.

Uddybende bemærkninger til opfattelse af mulighed for at gå op/ned i tid

Tabel 9 viser de uddybende bemærkninger til, hvorfor man ikke finder det muligt at gå op eller ned i tid. Ud over de listede, er der en stor gruppe, der er i tvivl om, hvorvidt det er muligt at gå op/ned i tid, da det ikke er italesat på arbejdet.



Tabel 9: Uddybende bemærkninger til, hvorfor man ikke finder det muligt

15. december 2022

Side 9 af 15

Kategori	Antal	Procent	Eksempel
Manglende res-sourcer	12	50%	"Jeg har forsøgt at komme op på 37 timer, men der er åbenbart ikke penge til det" "Arbejdspladsen kan ikke hænge sammen, da flere er gået ned i tid" "Vi har ikke personale nok"
Tilbuddets or-ganisering	8	36%	"De ansætter til 30 timer, så kan man lægge en ekstra vagt uden det koster" "Åbningstidspunktet er fra 9-15" "Der er pt ikke mulighed for at give opgaver videre til andre" "Jeg har fået at vide fra min chef, at det ikke er muligt, da jeg arbejder på en døgninstitution, og det er for at vi skal passe på os selv, når vi har med de borgere vi har"
Ansættelsesfor-hold	2	10%	"Jeg er timelønnet"
Total	22	100%	

4. Konklusion

Analysen af medarbejderes ønsker til arbejdstid indenfor driftsområdet Voksne, Job og Handicap viser, at ca. en tredjedel af de medarbejdere, der har besvaret spørgeskemaet, ønsker flere timer end det timetal vedkommende er ansat på i dag. Dette tal er i tråd med resultaterne af SLs nationale undersøgelse på området fra 2018. Analysen viser også at en tilsvarende andel ønsker at gå ned i tid.

Svarprocenten på undersøgelsen er relativ lille (f.eks. sammenlignet med social kapitalmålinger, hvor der også inviteres til besvarelser via eboks og mail kombineret med orienteringer i MEDsystem og på intra) og kan indikere at emnet er mindre vigtigt for medarbejderne end f.eks. arbejdsmiljø, ledelse, samarbejde m.v.

Set i et fastholdelsesperspektiv vil det dog være relevant, at der lokalt sker dialoger mellem leder og medarbejdere for at se om man – indenfor rammerne på den enkelte arbejdsplads – i højere grad kan imødekomme de enkelte medarbejderes ønske til arbejdstid, så vi både forsøger at fastholde de



medarbejdere, der ønsker at gå op i tid, men også fastholde de medarbejdere, der oplever et behov for en arbejdstidsreduktion. Den dialog har traditionelt vist sig at have vanskelige kår på den enkelte arbejdsplads, hvorfor det vil være et fokusområde i forhold til afdelingslederne.

15. december 2022
Side 10 af 15

På mødet med de faglige organisationer den 17. november 2022 blev det aftalt at lave forsøg med fuld tid på udvalgte tilbud i to centre (Center for Autismitilbud til Voksne, Center for Bosteder til Voksne). Tilbuddene vælger model for eget forsøg. Der koordineres mellem de to centre og øvrige centre inddrages. Forsøg holdes inden for tilbuddets økonomiske ramme. Det er centralt, at afdelingslederen på tilbuddet tager opgaven på sig, og at afdelingslederne støttes i opgaven. Processen sættes i gang i centrets LMU. Der udarbejdes et kommissorium for arbejdet med indsatserne på de udvalgte tilbud.



Bilag 1

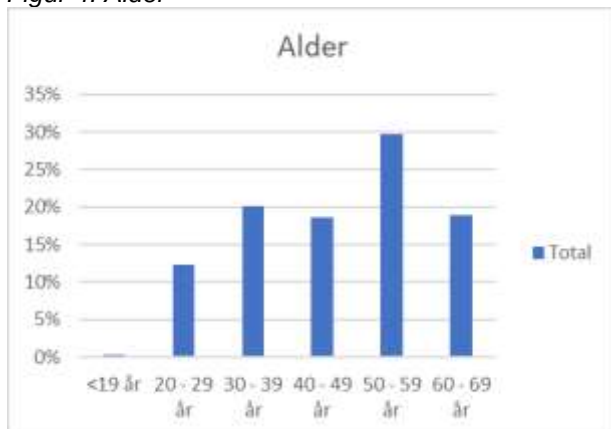
Respondenternes fordeling på alder og køn

15. december 2022

Side 11 af 15

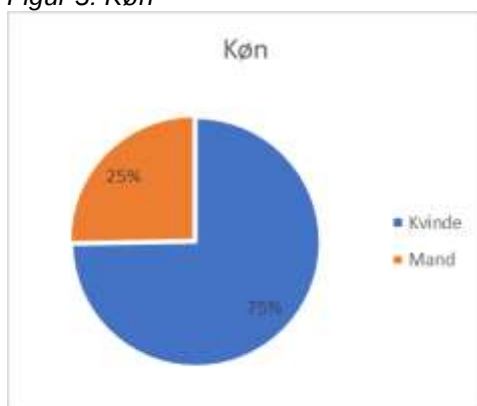
Figur 4 viser respondenternes fordeling på alder. Alle aldersgrupper er fint repræsenterede, med undtagelse af den lille gruppe af medarbejdere under 19 år.

Figur 4: Alder



Figur 5 viser respondenternes fordeling på køn. Respondenternes kønsfordeling afspejler fint virkeligheden, da medarbejdergruppen på 1.172 består af 71% kvinder og 29% mænd.

Figur 5: Køn



Respondenternes fordeling på stilling, overenskomst og tilbud

Respondenterne er bredt fordelt på de 33 listede stillingsbetegnelser. Der er flest respondenter fra grupperne:

- Omsorgsmedhjælper (n=44)
- Pædagog (n=69)



- Socialpædagog (n=66)
- Socialrådgiver (n=27)

15. december 2022
Side 12 af 15

Der mangler respondenter fra grupperne:

- Plejer (bofællesskaber)
- Pædagogstuderende 1. praktikperiode
- Rengøringsassistent
- Serviceassistent (døgnområdet)
- Sygeplejerske
- Teknisk servicemedarbejder

Respondenterne er også bredt fordelt på de forskellige tilbud, da der er respondenter fra 63 ud af 77 tilbud.

Respondenternes fordeling på overenskomster fremgår af tabel 10:

Tabel 10: Fordeling på overenskomst

Overenskomst	Antal	Procent
Administration og IT mv., KL	17	5%
Akademikere, KL	7	2%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	23	7%
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	10	4%
Husassistenter, KL	2	<1%
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	1	<1%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	46	14%
Pædagogisk uddannede ledere	2	<1%
Social- og sundhedspersonale, KL	34	10%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgn-inst.mv.	135	40%
Socialrådgiver/socialformidlere, KL	28	8%
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	3	<1%
Har ikke svaret	25	7%
Total	333	100%

Der er flest respondenter (40%) på overenskomsten for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. Næstflest (14%) er på overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter.

Respondenternes timetal

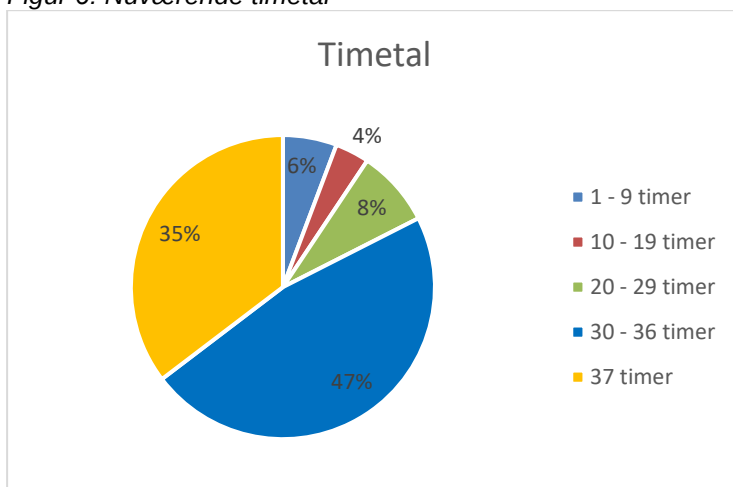
Figur 6 viser, at 35% af respondenterne har angivet at være ansat på fuldtid, mens 65% procent har angivet at arbejde på deltid. I datasættet er der en lille overrepræsentation af fuldtidsansatte, da denne gruppe i virkeligheden



udgør 26% af de fastansatte månedslønnede. Derudover er der en underrepræsentation af medarbejdere med timetal på under 30. Denne andel udgør blandt respondenterne 18%, mens den blandt medarbejderne faktisk udgør 41%.

15. december 2022
Side 13 af 15

Figur 6: Nuværende timetal



Opfølgende analyse om fuldtid

På møde med de faglige organisationer den 17. november 2022 efterspurgte SL og FOA opgørelser, der viste resultater for deltidsansattes ønsker om at gå op i tid og fuldtidsansattes ønsker om at gå ned i tid fordelt på myndighed og udfører og på medarbejdergrupper. Opgørelser på dette fremgår af bilagets tabel 11-14.

Sammenligning mellem myndighedsområdet (Rådgivning og Visitation) og de resterende tilbud

Tabel 11: Deltidsansattes ønske om at gå op i tid fordelt på område (n=214)

Ønsker du at gå op i tid?			
	Ja	Nej	Total
Rådgivning og Visitation	0 (0%)	2 (100%)	2 (100%)
Resterende tilbud	52 (31%)	116 (69%)	168 (100%)
Tilbud ikke angivet	13 (30%)	31 (70%)	44 (100%)



Tabel 12: Fuldtidsansattes ønske om at gå ned i tid fordelt på område (n=117)

15. december 2022
Side 14 af 15

Ønsker du at gå ned i tid?			
	Ja	Nej	Total
Rådgivning og Visitation	6 (46%)	7 (54%)	13 (100%)
Resterende tilbud	10 (14%)	61 (86%)	71 (100%)
Tilbud ikke angivet	14 (42%)	19 (58%)	33 (100%)

Sammenligning mellem medarbejdergrupper

Tabel 13: Deltidsansattes ønske om at gå op i tid fordelt på overenskomst (n=214)

Ønsker du at gå op i tid?			
	Ja	Nej	Total
Administration og IT mv., KL	0 (0%)	10 (100%)	10 (100%)
Akademikere, KL	1 (33,3%)	2 (66,6%)	3 (100%)
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	3 (19%)	13 (81%)	16 (100%)
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	1 (20%)	4 (80%)	5 (100%)
Husassistenter, KL	0 (0%)	2 (100%)	2 (100%)
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	0 (0%)	1 (100%)	1 (100%)
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	17 (45%)	21 (55%)	38 (100%)
Pædagogisk uddannede ledere	-	-	0 (100%)
Social- og sundhedspersonale, KL	3 (12%)	23 (88%)	26 (100%)
Socialpædagoger og pæd.pers.døgn-inst.mv.	32 (37%)	55 (63%)	87 (100%)
Socialrådgiver/socialformidlere, KL	3 (50%)	3 (50%)	6 (100%)
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	0 (0%)	2 (100%)	2 (100%)
Overenskomst ikke angivet	5 (28%)	13 (72%)	18 (100%)



Tabel 14: Fuldtidsansattes ønske om at gå ned i tid fordelt på overenskomst (n=117)

15. december 2022
Side 15 af 15

Ønsker du at gå ned i tid?			
	Ja	Nej	Total
Administration og IT mv., KL	6 (86%)	1 (14%)	7 (100%)
Akademikere, KL	0 (0%)	4 (100%)	4 (100%)
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	1 (14%)	6 (86%)	7 (100%)
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	2 (40%)	3 (60%)	5 (100%)
Husassistenter, KL	-	-	0 (100%)
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	-	-	0 (100%)
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	0 (0%)	8 (100%)	8 (100%)
Pædagogisk uddannede ledere	1 (50%)	1 (50%)	2 (100%)
Social- og sundhedspersonale, KL	1 (14%)	6 (86%)	7 (100%)
Socialpædagoger og pæd.pers.døgn-inst.mv.	8 (17%)	39 (83%)	47 (100%)
Socialrådgiver/socialformidlere, KL	7 (32%)	15 (68%)	22 (100%)
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	0 (0%)	1 (100%)	1 (100%)
Overenskomst ikke angivet	4 (57%)	3 (43%)	7 (100%)

Punkt 5: Status på Ukrainesituationen

.



15. december 2022

Side 1 af 6

Til	Rådmandsmøde
Til	Orientering

Status på MSB's arbejde ift. ukrainske flygtninge i Aarhus – Uge 50

Baggrund

Nedenfor følger en status til rådmandsmødet den 19. december på MSB's arbejde ift. håndteringen og planlægningen af modtagelse af flygtninge fra Ukraine. Som ønsket på forrige rådmandsmøde bliver der i denne status beskrevet nye initiativer for at få flere i job.

Antal ukrainere med opholdstilladelse visiteret til Aarhus Kommune

Iht. Udlændingestyrelsens seneste opdatering af status på antal ukrainere tildelt opholdstilladelse er 1.665 ukrainere per 11. december visiteret til AKK. Kommunen overtager formelt set integrationsansvaret fire hverdage efter visiteringen. Af de ukrainere, som AAK har overtaget ansvaret for per 13. december er 31 % mænd og 69 % kvinder.

Aldersfordelingen fremgår af tabel 1.

Tabel 1: Aldersfordeling blandt ukrainske flygtninge med opholdstilladelse i Aarhus Kommune per 13/12 2022

Alder	Antal	Andel
0-2 år	53	3%
3-5 år	79	5%
6-15 år	374	23%
16-19 år	105	6%
20-24 år	98	6%
25-64 år	834	51%
65+ år	105	6%

Kilde: Aarhus-i-Tal pba. oplysninger i CPR-registret.

På nationalt niveau er der aktuelt indgivet 36.227 ansøgninger om opholdstilladelse efter særloven. Ud fra den af Udlændinge- og Integrationsministeriet fastsatte fordelingsnøgle kan Aarhus Kommune forvente at skulle modtage 6%, svarende til ca. 2.200 flygtninge.

Sociale Forhold og Beskæftigelse

Fagligt sekretariat
Aarhus Kommune

FAS Administration og Ledelse

Jægergården, Værkmestergade
15 B
8000 Aarhus C

Direkte telefon: 41 85 99 86

Direkte e-mail:
nilbr@aarhus.dk

Sagsbehandler:
Nille Bregenov-Pedersen



15. december 2022

Side 2 af 6

MSB's indsatsområder

Beskæftigelse

Aktuelt er der 670 ukrainske flygtninge, der modtager hjemrejse- og selvforsørgelsesydelse (SH-ydelse), hvor 567 er vurderet jobparate, og 103 er vurderet aktivitetsparate. 247 er selvforsørgende, men stadig i integrationsprogram.

Det bemærkes, at alle flygtninge ifølge loven skal registreres som jobparate ved ankomst. Derefter kan der laves en individuel vurdering af den enkelte flygtning ift., om de faktisk kan varetage et ordinært arbejde. Det betyder, at antallet af ukrainske flygtninge, som kan stå til rådighed for arbejdsmarkedet, kan variere lidt over tid. I realiteten er tallet formentlig lidt lavere end ovennævnte, fordi der endnu ikke er sket en faktisk vurdering af alle.

Af tabel 2 fremgår status på beskæftigelsen blandt de ukrainske flygtninge i alderen 18-66 år på tværs af 6-byerne. Tallene stammer fra Jobindsats.dk og bliver løbende efterreguleret. Det kan derfor godt forventes, at tallene ændrer sig en smule til næste rådmandsstatus.

Ses der på andelen i beskæftigelse blandt alle 16-66-årige ukrainske flygtninge med ophold den pågældende måned, ligger Aarhus, Aalborg, København og Odense på niveau i november - med hhv. 31 pct., 29 pct., 28 pct. og 30 pct. På landsplan er tallet 36 pct.

Hvis der ses på andelen i beskæftigelse alene blandt de 16-66-årige ukrainske flygtninge, som "står til rådighed for arbejdsmarkedet" (jobparate og beskæftigede) er tallene markant højere for alle byerne. I Aarhus er andelen på 39 pct., som er 16 procentpoint under landstallet. Som nævnt i tidligere statusser kan forskellene ved denne beskæftigelsesopgørelse tilskrives forskelle i andelen mellem hhv. jobparate og aktivitetsparate i de forskellige byer. Når det er sagt, er der også forskelle i erhvervsstrukturerne, og nogle områder i landet har større brancher med job, som ukrainske flygtninge uden store sprogkunderskaber kan varetage.

Tabel 2: Andel beskæftigede 16-66-årige med ophold efter særloven, fordelt på "alle" og "til rådighed for arbejdsmarkedet", oktober og november 2022

	Alle (per november)	Jobparate (per oktober)
Hele landet	36%	55%
Aarhus	31%	39%



København	28%	59%
Aalborg	29%	38%
Odense	30%	41%
Randers	20%	35%
Esbjerg	47%	65%

15. december 2022

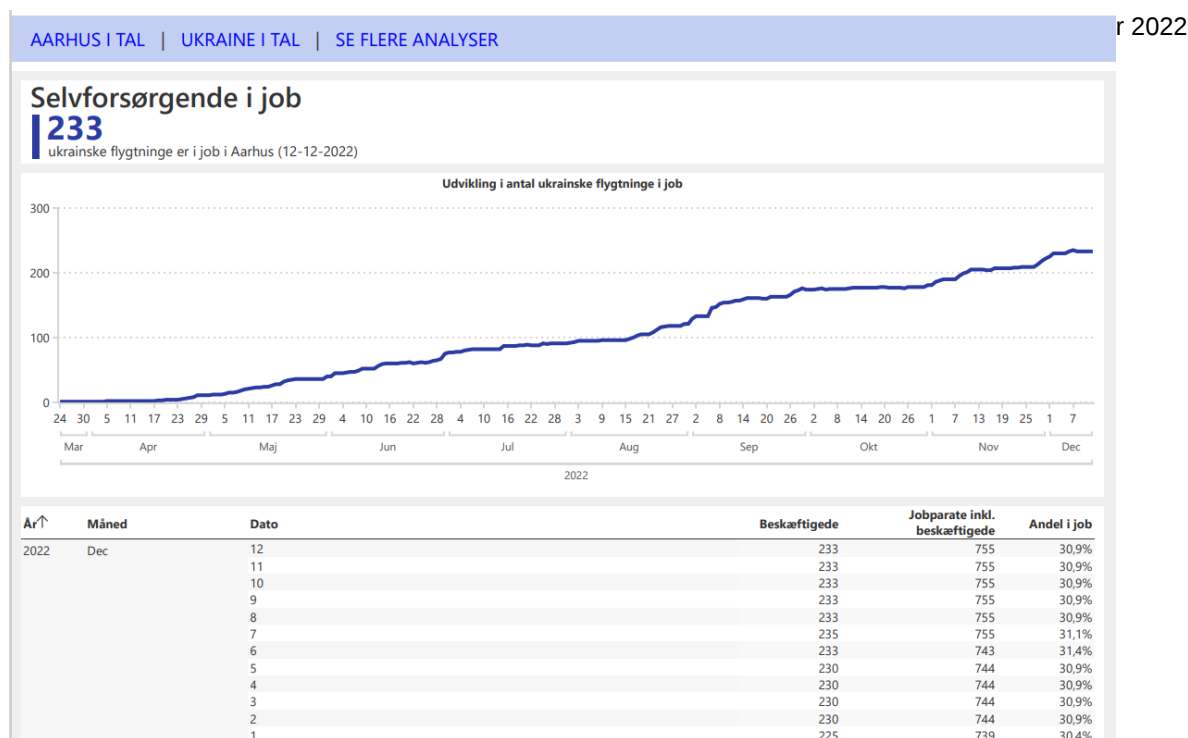
Side 3 af 6

Kilde: Monitorering af fordrevne personer fra Ukraine (jobindsats.dk) pr. 11. december 2022.

Note: I tallene indgår alle med en form for indkomst uanset timeantal, dvs. både ukrainere som er fuldt ud selvforsørgende og ukrainere, som har lønnede timer suppleret med ydelse.

Foruden ovenstående er der pba. af MSB's egne data en opgørelse i Aarhus-i-tal af ukrainske flygtninge overgået til selvforsørgelse, dvs. ikke længere modtager SH-ydelse. De seneste data viser, at 233 ukrainske flygtninge svarende til 31 pct. er overgået til selvforsørgelse, jf. figur 1.

Figur 1: Antal selvforsørgede ukrainske flygtninge i job



Note: Figuren er baseret på MSB's egne data og løbende formidlet på Aarhus-i-Tal

Beskæftigelsesindsatser

På trods af at det allerede er lykkedes med at få mange af de ukrainske flygtninge i job, er der fortsat en stor opgave med at få de resterende i beskæftigelse. Hvis der ikke er mulighed for ordinære timer, anvendes blandt andet virksomhedspraktik og løntilskud. I tabel 3 ses det, at der i 2022 indtil videre har været 42 ukrainske flygtninge i en løntilskudsansættelse og 71 i en virksomhedspraktik.

Tabel 3: Antal ukrainske flygtninge fordelt på aktivitetstype, 2022

Aktivitetstype	Antal forløb
Ansættelse med løntilskud	42
Virksomhedspraktik	71
I alt	113

Kilde: Fasit

At andelen i beskæftigelse ikke stiger i samme hastighed som tidligere betyder, at der i MSB aktuelt bliver set på nye tiltag i indsatserne.

I Job og Integration er der senest sket et skifte i organiseringen, så virksomhedskonsulenterne nu får egne sagsstammer og dermed opnår et mere indgående kendskab til borgerne. Før det var virksomhedskonsulenterne fælles om at finde job til alle de ukrainske flygtninge. I Job og In-



tegration bliver der også se på muligheder med brancherettede forløb, eks. inden for transportbranchen, ligesom det fortsat arbejdes på at etablere et nyt SOSU-forløb.

Der bliver også set nærmere på, om sprogundervisningen kan tænkes anderledes og mere intensivt ind i den beskæftigelsesrettede indsats.

15. december 2022
Side 5 af 6

I Ukraine Job Task Forcen (UJTF) er der fortsat et meget stort fokus på at samarbejde med virksomheder om ansættelse af ukrainske flygtninge. Det kræver et stort opsøgende arbejde, særligt hos virksomheder med jobs, som matcher ukrainerens faktiske kvalifikationer og jobønsker – primært inden for lager, detailhandlen, køkken/kantine, industri, hotel & restaurant og rengøring samt transport og pleje- og omsorg. Dertil er det en stor opgave at overbevise virksomhederne om at tænke ukrainerne ind i deres rekrutteringsbehov.

Der har vist sig god effekt af virksomhedsbesøg/mindre jobevents med mindre grupper af ukrainere på virksomheder med konkrete jobåbninger. Dette vil fortsat være i fokus ligesom løbende jobworkshops og jobmesser for ukrainerne. Der er dog erfaringsmæssigt behov for en mere håndholdt tilgang til dette.

Virksomhederne opleves dog generelt som værende blevet mere forbeholdne over for at ansætte ukrainske flygtninge. Det skyldes både, at det er en ressourcekrævende opgave at ansætte og oplære en eller flere ukrainske flygtninge, som har sproglige vanskeligheder. Men det skyldes også en dalende interesse og lavere efterspørgsel, hvorfor der er behov for en intensiv opsøgende indsats fra jobcentrets side ift. at udvide "Ukraine-virksomhedslisten."

I det nye år bliver der derfor ansat to nye virksomhedskonsulenter til UJTF, som skal bidrage til at styrke den målrettede virksomhedsindsats og hjemtagelse af flere jobs, herunder også til de ukrainere, som har færre kvalifikationer.

Endelig vil der blive etableret en SoMe-baseret rekrutteringskanal via Facebook med et spor for østeuropæere/ukrainere. Fordelen herved er, at informationer om jobmuligheder hurtigt kan spredes via diverse grupper.

Sanktioneringer

Såfremt et jobtilbud bliver afvist, hvis borgeren stopper i job, eller hvis der sås tvivl om rådighed, adviseres sanktionsenheden i integrationsafdelingen, som derefter indstiller til sanktion eller aktivering af borgeren. I tabel 3 ses det, at 83 ukrainske borgere har fået en sanktion grundet en negativ hændelse. Hovedparten af sanktionerne skyldes udeblivelse fra



tilbud i medfør af S&H-programmet. 219 ukrainske flygtninge har ikke fået en sanktion i forlængelse af en negativ hændelse.

15. december 2022
Side 6 af 6

Tabel 3: Antal ukrainske flygtninge registreret med negativ hændelse, fordelt på førende til sanktion eller ej, 1. januar 2022-13. december 2022

Hændelsestype	Sanktion	Ingen sanktion (endnu)
Er ophørt i job eller ansættelse med løntilskud		1
Er udeblevet fra beskæftigelsesfremmende foranstaltning		2
Er udeblevet fra samtale, rådgivningsvurdering eller møde i rehabiliteringsteamet	9	66
Er udeblevet fra tilbud i S&H-programmet efter integrationsloven	72	143
Har afvist et tilbud i medfør af S&H-programmet efter integrationsloven	1	5
Har afvist tilbud om arbejde	1	2
I alt	83	219

Kilde: Fasit

Punkt 6: Orientering fra Magistraten

.

Punkt 7: Orientering om udvalgs mødet

.



**Em- Social- og Beskæftigelsesudvalgsmøde
ne:**

15. december 2022
Side 1 af 4

Mødedato: 11. januar 2023
Mødetid: Kl. 17.50 – 19.00
Mødested: Rådhuset, lokale 398

**SOCIALE FORHOLD OG
BESKÆFTIGELSE**

Fagligt Sekretariat
Aarhus Kommune

Dagsorden kort:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Referat fra udvalgets møde den 7. december 2022
3. Byrådshenvist sag: Modernisering og udbygning af sociale tilbud
4. Drøftelse af møde med Region Midtjyllands Psykiatri- og Socialudvalg
5. Status og proces for fastlæggelse af fremtidig indsats på det kriminalpræventive område
6. Orienteringspunkter
7. Skriftlige orienteringer
8. Kurser og konferencer samt sager på vej til byrådet
9. 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:
sbrj@aarhus.dk/
geja@aarhus.dk
Sag: EMN-2022-510923
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: 17.50 – 17.53 (3 min.)

Bilag:

- Dagsorden til mødet i Social- og Beskæftigelsesudvalget den 11. januar 2023

2. Referat fra udvalgets møde den 7. december 2022

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

Ansvarlig: Eva Borchorst Mejnertz

Tid: 17.53 – 17.55 (2 min.)



Bilag:

- Referat fra mødet den 7. december 2022

15. december 2022
Side 2 af 4

3. Byrådshenvist sag: Modernisering og udbygning af sociale tilbud

Baggrund/formål: Byrådet henviste på sit møde den 14. december 2022 sagen til behandling i Social- og Beskæftigelsesudvalget

Metode: Mundtlig drøftelse, hvorefter der skal konkluderes på sagen

Ansvarlig: Eva Borchorst Mejnertz

Tid: 17.55 – 18.15 (20 min.)

Bilag:

4. Drøftelse af møde med Region Midtjyllands Psykiatri- og Socialudvalg

Baggrund/formål: På udvalgs mødet den 7. december 2022 tilkendegav udvalget et ønske om et fælles møde med Region Midtjyllands Psykiatri- og Socialudvalg.

Forud for mødet var der et ønske om, at udvalget på mødet den 11. januar 2023 drøftede, hvad et møde skulle indeholde.

Metode: Mundtlig drøftelse

Ansvarlig: Eva Borchorst Mejnertz

Tid: 18.15 – 18.30 (15 min.)

Bilag:

- Forklæde

5. Status og proces for fastlæggelse af fremtidig indsats på det kriminalpræventive område

Baggrund/formål:

Metode: Mundtlig orientering og drøftelse

Ansvarlig: Erik Kaastrup-Hansen/Vibeke Jensen



15. december 2022
Side 3 af 4

Tid: 18.30 – 18.50 (20 min.)

Bilag:

- Forklæde

6. Orienteringspunkter

A) Udtalelse til Ankestyrelsen

Baggrund/formål: Social- og Beskæftigelsesudvalget orienteres om kommende byrådsindstilling vedr. udtalelse til Ankestyrelsen.

Metode: Mundtlig orientering

Ansvarlig: Lotte Henriksen

Tid: 18.50 – 18.55 (5 min.)

7. Skriftlige orienteringer

A) Opfølgning på mødet i udvalget den 7. december 2022

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

B) Ansøgning og tildeling af § 18-midler (2. runde 2022)

Baggrund/formål: Vedlagt dette punkt er en skriftlig orientering om uddeling af §18-midler i 2. runde 2022.

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:



15. december 2022
Side 4 af 4

C) Orientering om ny benchmarkingopgørelse på beskæftigelsesområdet

Baggrund/formål: Vedlagt dette punkt er en skriftlig orientering om ny benchmarkingopgørelse på beskæftigelsesområdet.

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:

8. Kurser og konferencer samt sager på vej til byrådet

Baggrund/formål: På hvert udvalgs møde 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: 18.55 – 18.57 (2 min.)

Bilag:

- Kurser og konferencer
- Sager på vej til byrådet

9. Evt.

Baggrund/formål:

Metode: Mundtlig drøftelse.

Ansvarlig: Eva Borchorst Mejnertz

Tid: 18.57 – 19.00 (3 min.)

Bilag:

- Årshjul over sager til Social- og Beskæftigelsesudvalget

Punkt 8: Bordrunde

.

Referat

Punkt 1: Dagsorden

Godkendt.

Punkt 2: Referat

Godkendt.

Punkt 3: Ansøgning til puljen bedre retssikkerhed og tillid på handicapområdet

At 1) Rådmandskredsen godkendte, at det bevilligede tilskud hentes hjem med de betingelser, der er anført i tilskudsbrevet af 9. december 2022 bilag 1. Rådmanden ønsker at sende en mail fra rådmandspostkassen til Marianne Banner med en orientering om, at vi har fået pengene og gerne vil inddrage dem i processen. OL følger op med et bud på en mail, som rådmanden kan sende.

Punkt 4: Analyse af fuld tid i Voksen, Job og Handicap

At 1) Rådmanden tager analyserapporten til efterretning. Rådmanden ønsker et overblik og status over indsatser vedr. rekruttering og fastholdelse på hele MSB's område, som skal ledes over til en drøftelse af mulighed vedr. fuld tid, lokalaftaler og forbedring af arbejdsvilkår. FS og OL følger op til et kommende rådmandsmøde i et separat spor.

Punkt 5: Status på Ukrainesituationen

Orienteringen tages til efterretning.

Der er en redegørelse på vej i forhold til årsager til sanktioner.

Der er kommet svar på, hvorfor Esbjerg har bedre tal end Aarhus. Det vurderes ikke, at Aarhus kan kopiere Esbjerg, da de havde mange ukrainere som en del af deres erhvervsstruktur i forvejen. Dog ønskes en fortsat nysgerrighed på, hvad man kan gøre for at få flere i job. Vibeke følger op.

Status ønskes fremover præsenteret hver tredje uge frem for hver anden uge.

Punkt 6: Orientering fra Magistraten

Kredsen diskuterede tværgående puljer ifm. Det Grønne Folkehus. Det vurderes, at vi kommer tilbage til oversigten på et tidspunkt.

Punkt 7: Orientering om udvalgmødet

Evalueringen af Borgernes MSB kommer på udvalgmødet efter julefrokosten.

Punktet vedr. studieturen skal på udvalgmødet også