

Indholdsfortegnelse for bilag

1 Godkendelse af referat	2
Bilag 1: Referat 300119.....	2
2 Sygefraværsrapporten for 2018 (HBL).....	6
Bilag 1: Forklæde - Sygefravær på rådmandsmøde 19-2-2019.....	6
Bilag 2: Sygefraværsrapport kalenderåret 2018 MBU - rådmandsmøde	8
3 Aula – Status på den nye kommunikationsplatform på 0-18 års området (HP) 30	
Bilag 1: Indstilling AULA februar 2019	30
Bilag 2: Bilag 1 Projektorganisering, kommunikation, økonomi	37
Bilag 3: Bilag 2 Deling af erfaringer	39
Bilag 4: Bilag 3 Videodemo af Aula	41
4 Budget 2020 (HP).....	43
Bilag 1: 19-006291-1 Beslutningsmemo - Indledende drøftelser om budget 2020-2022 8323821_3_0.....	43
5 Forberedelse af møde i byrådet (HvB)	45
6 Byggeboxen (OKJ).....	45
Bilag 1: byggeboxen i aarhus, beslutningsmemo	45
Bilag 2: Byggeboxen brev	47
7 Evt.	49
8 (Lukket).....	49
9 (Lukket).....	49

Bilagsforside

Dokument Titel: Referat 300119

Dagsordens titel Godkendelse af referat

Dagsordenspunkt nr 1

Referat

MBU - Rådmandsmøde

Dato: 30. januar 2019
Tid: 09:15 - 11:30
Sted: G2 Lokale 1128
Deltagere: Hans van Binsbergen (HvB)
Ole Kiil Jacobsen (OKJ)
Henning Mols (HM)
Helle Bach Lauridsen (HBL)
Hardy Pedersen (HP)
Thomas Medom (TM)
Martin Østergaard Christensen (MØC)
Mia Brix Jensen (referent)

Afbud:

Fraværende:

Bemærk:

1 Godkendelse af referat

HvB følger op på brevet til skolebestyrelsen på Beder Skole.

Med denne bemærkning blev referatet godkendt.

2 Dagtilbudslov: Status på arbejdsplaner og videre proces for arbejdsplanen: Rammer og retningslinjer (OKJ)

Forvaltningschef Ole Kiil har sat punktet på dagsordenen med henblik på at give en status på arbejdsplanerne til realisering af dagtilbudsloven og på rådmandens stillingtagen til et forslag til videre proces for arbejdsplan 5: Rammer og retningslinjer.

Indstilling, om at:

- Status på arbejdsplaner til realisering af dagtilbudsloven tages til efterretning (Bilag A)
- Forslaget til den videre proces for arbejdsplan 5: "Rammer og retningslinjer" drøftes og godkendes, (jf. nedenstående og Bilag B)
- Dilemmaer og overvejelser ift. retningslinjer (jf. afsnit 2.2.3 og 2.2.4 nedenfor) drøftes som afsæt for en udvalgsdrøftelse af det videre arbejde med rammer og retningslinjer

Simone De Lemos og Rikke Slot deltog i drøftelsen.

OKJ præsenterede indstillingen. TM bemærkede, at det er en fin status, der er udarbejdet.

Der var følgende bl.a. følgende pointer i drøftelsen på mødet:

- Obs på balancen ml. decentralt råderum og fastlagte retningslinjer fra centralt hold.
- Obs på overgange (ml hjem og institution, ml. vuggestue og børnehave, ml. børnehave og skole). Mulighed for rammeaftaler.
- Synlighedsdagsorden. Lærerplaner der understøtter fri leg – og ikke overdokumentere.

Beslutninger

- Skriftlig orientering om processen til udvalget den 27. februar. LU fremsender materialet (til Sekretariatet i eDoc) inkl. en rammesættende tekst der kort beskriver sag og proces.
- Herefter arbejder forvaltningen videre med de fire arbejdsopgaver:
 1. Kommunens rammer for dagtilbud
 2. Retningslinjer om samarbejdet mellem dagtilbud, skole og fritidstilbud
 3. Retningslinjer om samarbejdet mellem dagtilbud og andre relevante aktører, herunder sundhedsplejen og Pædagogisk Psykologisk Rådgivning (PPR)
 4. Retningslinjer for videregivelse af relevante oplysninger ved børns overgange fra sundhedsplejen til dagtilbud og fra dagtilbud til skolefritidsordning eller fritidshjem og skole
- På baggrund af det videre arbejde, skal der udarbejdes en byrådsindstilling med alle fire elementer.
- Med disse bemærkninger /ændringer blev indstillingen tiltrådt.

(OKJ følger op)

3 Kommunal 10. klasse samt ny driftsaftale med erhvervsuddannelserne om eud10 (OKJ)

I december 2015 besluttede Aarhus Byråd at indgå en driftsaftale med erhvervsuddannelserne i Aarhus om at drive erhvervsrettet 10. klasse (eud10). Der blev dengang indgået en tre - årig aftale for perioden august 2016 – juni 2019. Der skal derfor træffes beslutning vedr. indgåelse af ny driftsaftale, hvilket indledes med denne drøftelse på Rådmandsmødet.

Indstilling om, at

- Der indledes en proces sammen med erhvervsuddannelserne i Aarhus, med henblik på at indgå en ny driftsaftale for eud10 i Aarhus.
- Forslaget til proces for indgåelse af ny driftsaftale om eud10 tiltrædes.
- Det drøftes hvorvidt der i MBU skal igangsættes et samarbejde med økonomi, Pædagogisk Afdeling og de kommunale 10. klassecentre, hvor der ses på de

eksisterende økonomiske og pædagogiske ramme for driften af kommunal 10. klasse i Aarhus.

- Det drøftes om denne indstilling om 10. klasse giver anledning til en byrådsindstilling. Evt. vinkling drøftes.

Marianne Holst Nielsen og Jesper Callesen deltog i drøftelsen.

OKJ præsenterede indstillingen. Der var blandt andet følgende pointer i drøftelsen:

- Økonomien på området bliver inddraget i skoleanalysen.
- Opmærksomhed på:
 - Målgruppen.
 - Hvor mange elever, der går videre til en ungdomsuddannelse.
 - Inddrage eleverne i evalueringen.
 - Geografisk placering af de kommunale tilbud.
 - Små uddannelsesmiljøer lokalt vs. samlede tilbud.
- Vi skal gerne tænke i kreative løsninger, inspiration fra fx efterskoler og andre kommuner.
- Obs på ungehandlingsplanen, der skal drøftes med MSB i februar.

Beslutninger

- Forvaltningen arbejder videre med at indgå en aftale om eud10.
- Samtidig skal der arbejdes på en politisk drøftelse i byrådet i efteråret om 10. klasse.
- Med disse bemærkninger blev indstillingen godkendt.

(OKJ følger op)

4 Forberedelse af møde i Byrådet (HvB)

Deltagerne drøftede dagsordenen.

HvB følger op ift. affald.

HP følger op ift. rejser

Skoletilbud:

- Der skal planlægges et møde med TM og MØC og skolelederne for Tovshøjskolen og Ellekærskolen om skoletilbuddet i Vest. **(HvB følger op)**

5 Evt.

MØC og TM orienterede om et møde på Skjoldhøjskolen.

MØC orienterede om Børnetopmødet, torsdag og fredag.

HP orienterede om regnskab 2018.

Bilagsforside

Dokument Titel: Forklæde - Sygefravær på rådmandsmøde
19-2-2019

Dagsordens titel Sygefraværsrapporten for 2018 (HBL)

Dagsordenspunkt nr 2



Emne **Sygefravær**
Til Rådmandsmødet d. 19/2-2019

8. februar 2019
Side 1 af 1

Sygefraværshalvårsrapport og forslag til Børn og Unge fremadrettede sygefraværsindsats

BØRN OG UNGE
Strategi og Udvikling
Aarhus Kommune

1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Stabschef Helle Bach Lauridsen har sat punktet på dagsordenen for at:

- Orienter om og drøfte den årlige sygefraværssrapport
- Orienter om sygefraværsmåltal i Børn og Unge

HR og Organisation
Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon:
41 87 33 39

2. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

Der foreslås ingen ændringer i sygefraværsindsatsen i Børn og Unge, da der på HMU-mødet d. 18/12 blev vedtaget et 'værdipapir' angående sygefraværsindsatsen, ligesom vi afventer dén kommende analyse af fælles sygefraværsindsatser i Aarhus Kommune, som direktørgruppen har besluttet.

Direkte e-mail:
maahh@aarhus.dk

Sagsbehandler:
Martin Ahlstrøm Hellfritzsch

3. Videre proces og kommunikation

- 21/1: Drøftelse på samarbejds møde i forvaltningen
- 8/2: Materialet præsenteres og drøftes på Chefgruppemøde
- 19/2: Materialet præsenteres og drøftes på Rådmandsmøde
- 26/2: Materialet præsenteres og drøftes på HMU

4. Vedlagte bilag:

- Sygefraværssrapporten for kalenderåret 2018
- Redegørelse for de 143 medarbejdere med højest sygefravær (*fortrolig*)

Bilag 2/2

Dokument Titel:	Sygefraværsrapport kalenderåret 2018 MBU - rådmandsmøde
Dagsordens titel:	Sygefraværsrapporten for 2018 (HBL)
Dagsordenspunkt nr	2



Sygefraværsrapport for Børn og Unge – kalenderåret 2018

8. februar 2019
Side 1 af 21

Af hovedpointer og opmærksomhedspunkter kan nævnes:

Overordnet set er sygefraværet i Børn og Unge steget med **+0,08** fraværsarbejdsdage i kalenderåret 2018. Kigges der nærmere på tallene fremgår det dog at det overordnede gennemsnit dækker over store variationer, ligesom der var en vis formodning om, at årets begivenheder i MBU kunne have medført endnu større stigninger.

- På Fritids- og Ungdomsskoleområdet har der været et fald på hele **-2,09** fraværsarbejdsdage – gennemsnittet er **11,25**. 20 centre/afdelinger har oplevet fald i sygefraværet; 12 har oplevet stigninger.
- På dagtilbudsområdet har der været et mindre fald på **-0,13** fraværsarbejdsdage – gennemsnittet er **14,11**. 162 institutioner har oplevet fald i sygefraværet; 10 status quo og 138 stigninger.
- På skoleområdet har der været en mindre stigning på **+0,21** fraværsarbejdsdage – gennemsnittet er **12,66**. 25 skoler har oplevet fald i sygefraværet; 3 status quo og 20 stigninger.
- I Fællesfunktionerne har der været en stigning på hele **+1,82** fraværsarbejdsdage - gennemsnittet er **9,32**. 10 afdelinger har oplevet fald i sygefraværet; 1 status quo og 31 stigninger.
- 46% af medarbejderne i Børn og Unge havde under 3 fraværsarbejdsdage i kalenderåret 2018. Den ene procent af medarbejderne (143 hoveder) med mest sygefravær står for 18% af Børn og Unges samlede fravær. Der følges op på disse.
- Sygefraværet blandt ledere på dagtilbudsområdet er faldet med hele **-2,32** til gennemsnitligt **6,90** fraværsarbejdsdage, mens der blandt ledere på skoleområdet har været en stigning på **2,18**, til gennemsnitligt **6,71** fraværsarbejdsdage.
- Sygefraværet i Område Oddervej er steget med hele **17%** i kalenderåret 2018, og er gået fra at have det næstlaveste fravær til det tredje-højeste sygefravær.
- Sygefraværsmåltallene, der blev indført primo 2017, blev ikke efterlevet. Dermed lever Børn og Unge ikke op til byrådets krav om et samlet fald på 1,5 fraværsarbejdsdag pr. fuldtidsansat i perioden 2016-2018.

BØRN OG UNGE
Strategi og Udvikling
Aarhus Kommune

HR og Organisation
Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon:
41 87 33 39

Direkte e-mail:
maahh@aarhus.dk

Sag: 19/002336

Sagsbehandler:
Martin Ahlstrøm Hellfritzsch



Indholdsfortegnelse

8. februar 2019
Side 2 af 21

Om Rapporten:	2
1. Det samlede sygefravær i Børn og Unge	3
1.1 Sygefravær i Børn og Unges organisatoriske områder	4
1.1.1 Sygefravær på tværs af arbejdspladstyper	4
1.1.2 Sygefravær i de otte geografiske områder samt FU-området	4
1.1.3 Sygefravær i Fællesfunktionerne	6
1.1.4 Overvejelser fra cheferne i Fællesfunktionerne	9
2. Sygefraværsmåltal og -indsatser i Børn og Unge	10
3. Sygefravær opdelt på medarbejdergrupper	12
3.1 Udviklingen i sygefravær opdelt på medarbejdergrupper	12
3.2 Sygefraværslængde og medarbejdergrupper	14
3.3 Sygefravær og medarbejdere – diverse fordelinger	15
4. Sygefravær uden for MBU	16
4.1 Sygefravær på tværs af Aarhus Kommune	16
4.2 Sygefravær på landsplan	17
4.3 Finans- samt Økonomi- og Indenrigsministeriets rapporter:	18
5. Afskedigelser som følge af sygefravær	19
BILAG 1: Udvikling i sygefravær opdelt på faggrupper	20
BILAG 2: Definition og forklaring af måltal og indsatskategorier	21

Om Rapporten:

Denne rapport omhandler sygefraværet i Børn og Unge i kalenderåret 2018, sammenholdt med kalenderåret 2017¹. Rapporten fremstiller og præsenterer den overordnede udvikling, ligesom de væsentligste opmærksomhedspunkter identificeres.

Sygefraværet er opgjort i gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat, og omfatter fravær som følge af 'egen sygdom', 'delvis sygdom', 'kronisk sygdom (§-56 aftale)', 'arbejdsskade', 'nedsat tjeneste' samt 'nedsat tjeneste ifm. arbejdsskade'. I rapporten sondres imellem 'kort sygefravær' (op til 14 sammenhængende kalenderdage) og 'langt sygefravær' (over 14 sammenhængende kalenderdage).

Ansatte er, hvis ikke andet er nævnt, opgjort som fuldtidsansatte på baggrund af data for månedslønnede medarbejdere, som ikke er ansat i selvejende dagtilbud eller kun indgår som frikøbte, i perioden fra januar til december 2018.

¹ Data er udtrukket af Børn og Unges ledelsesinformationssystem (LIS) d. 9. januar 2019



1. Det samlede sygefravær i Børn og Unge

8. februar 2019

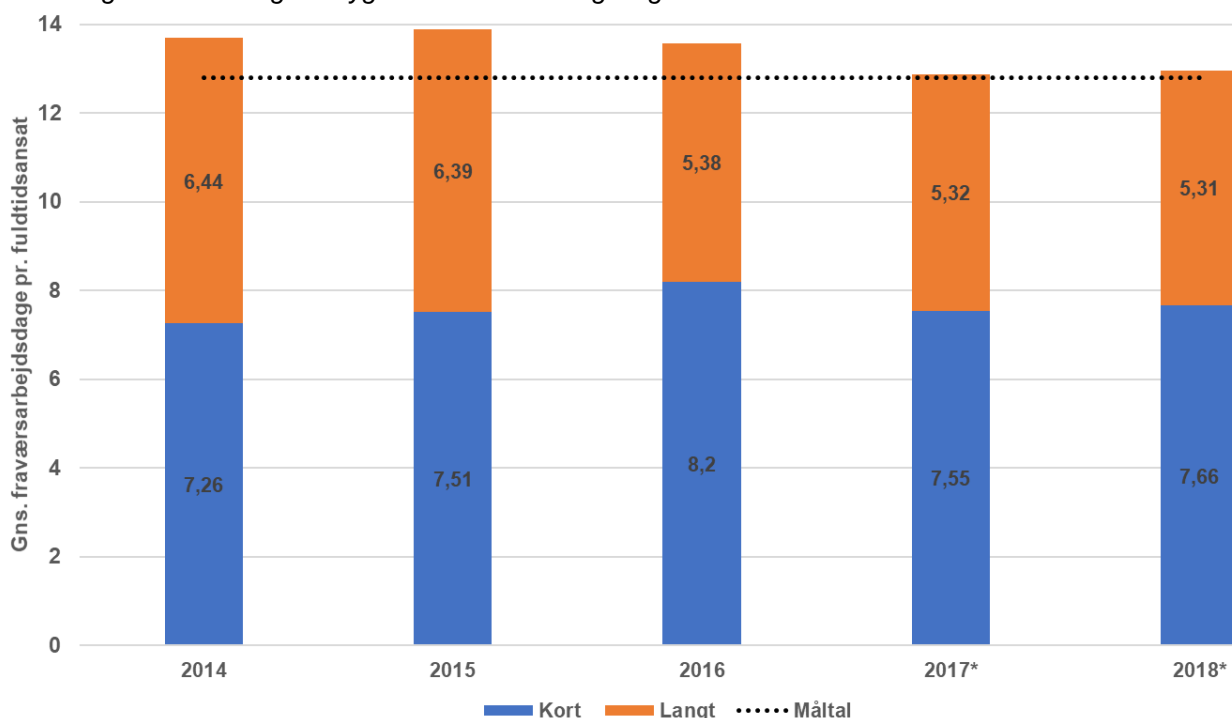
Side 3 af 21

Tabel 1: Udviklingen i sygefraværet i Børn og Unge for årene 2013-18

År	Ansatte	Fraværsarbejdsdage	Andel Kort / Langt
2014	9.692	13,70	53% / 47%
2015	9.516	13,90	54% / 46%
2016	9.407	13,58	57% / 43%
2017*	9.186 (9.416)	12,87 (12,86)	59% / 41%
2018*	9.342 (9.528)	12,95 (13,01)	59% / 41%

Tabellenote: * I disse opgørelser indgår medarbejdere i de selvejende institutioner samt 'øvrige', eksempelvis overtallige ledere og frikøbte, ikke, hvilket forklarer udsvinget i antal ansatte i forhold til tidligere år. I (parentes) fremgår tallene inklusive alle grupper for 2017 og 2018.

Figur 1: Udviklingen i sygefraværet i Børn og Unge for årene 2013-18



Som det fremgår af ovenstående Tabel 1 og Figur 1, har der været en marginal stigning i sygefraværet i Børn og Unge i kalenderåret 2018.

Med stigningen i sygefravær fremgår det ligeledes, at det overordnede måltal² for sygefraværsindsatsen i Børn og Unge ikke længere efterleveres.

² Måltal uddybes yderligere i afsnit 2, startende på side 10.



1.1 Sygefravær i Børn og Unges organisatoriske områder

8. februar 2019
Side 4 af 21

I dette afsnit belyses sygefraværet på tværs af arbejdspladstyper og geografiske områder i Børn og Unge.

1.1.1 Sygefravær på tværs af arbejdspladstyper

Som det fremgår af nedenstående Tabel 2, er der stor variation i sygefraværet på tværs af dagtilbudsområdet, skoleområdet, fritids- og ungdomsskoleområdet samt fællesfunktionerne (*administrative og faglige afdelinger*). Dette gælder både når der ses på niveau og udvikling.

Overordnet set har der været en markant stigning i sygefraværet i Fællesfunktionerne (+22%), status quo på Dagtilbuds- (-1%) og Skoleområdet (+2%) samt et mærkbart fald på Fritids- og Ungdomsskoleområdet (-16%).

Der er således en udfordring med sygefravær i Børn og Unges Fællesfunktioner, mens særligt FU-området, dagtilbudsområdet samt skolerne har – eller er meget tæt på – måltalsopfyldelse.

Tabel 2: Sygefravær opdelt på arbejdspladstyper

Arbejdspladstype	Ansatte	2017	2018	Udvikling	Måltal
Fællesfunktionerne [†]	723	7,50	9,32	+1,82 (22%)	7,8
Dagtilbud	4.000	14,24	14,11	-0,13 (-1%)	14,1
Fritids- og Ungdomsskoleområdet**	454	13,34	11,25	-2,09 (-16%)	11,5
Skoler (inkl. SFO'er)	4.166	12,45	12,66	+0,21 (2%)	12,5

Tabelnote: Antal ansatte er opgjort for år 2018, mens kolonnerne 2017 og 2018 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i de nævnte kalenderår.

[†]Fællesfunktionerne indeholder Børn og Unges administrative og faglige afdelinger – lokalt og centralt, herunder område-, kontor- og forvaltningschefer samt direktør. ^{**} I denne opgørelse tæller Klubben Holme Søndergaard med under FU-området.

1.1.2 Sygefravær i de otte geografiske områder samt FU-området

I dette afsnit rettes blikket nærmere mod Børn og Unges geografiske områder. Som det fremgår af nedenstående Tabel 3 og Figur 2, har der gennemsnitligt været status quo i sygefraværet i de seneste 12 måneder. Ses der på tværs af områderne er det dog tydeligt, at der er tale om store forskelle – dette gælder både i forhold til absolut niveau og udvikling i sygefraværet.

Fritids- og Ungdomsskoleområdet (-1,96), Grenåvej Vest (-1,42) og Viborgvej (-0,80) har alle oplevet bemærkelsesværdige fald i sygefraværet i løbet af de seneste 12 måneder. På den anden side er sygefraværet steget mærkbart i Område Oddervej (+2,11) og Grenåvej Øst (+1,56) de seneste 12 måneder.



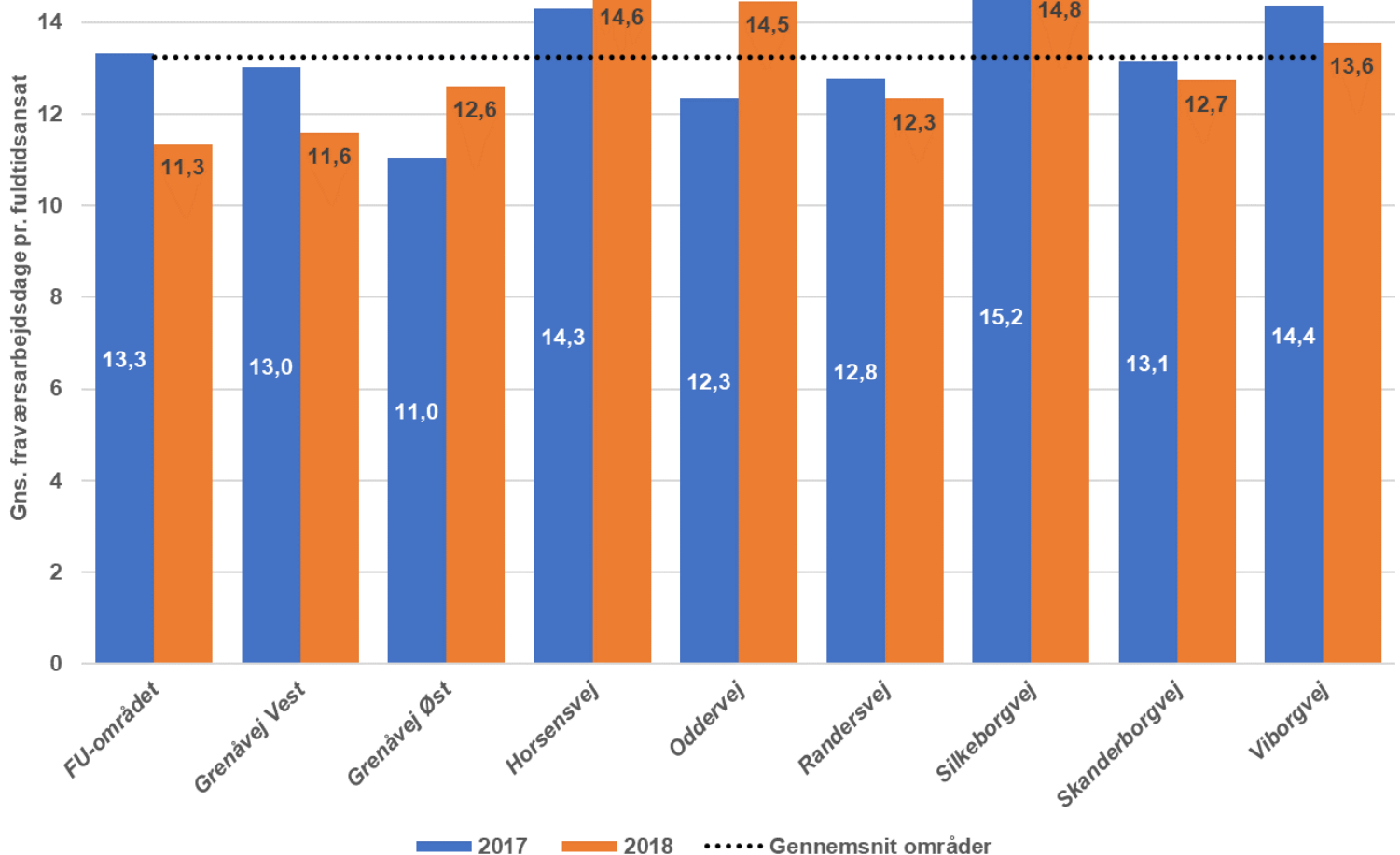
Tabel 3: Udvikling i sygefravær opdelt på områderne

8. februar 2019
Side 5 af 21

Område	2017	2018	Udvikling
Fritids- og Ungdomsskoleområdet	13,31	11,35	-1,96 (-15%)
Område Grenåvej Vest	13,01	11,59	-1,42 (-11%)
Område Grenåvej Øst	11,04	12,60	+1,56 (14%)
Område Horsensvej	14,29	14,62	+0,33 (2%)
Område Oddervej	12,35	14,46	+2,11 (17%)
Område Randersvej	12,76	12,34	-0,43 (-3%)
Område Silkeborgvej	15,19	14,79	-0,40 (-3%)
Område Skanderborgvej*	13,15	12,73	-0,41 (-3%)
Område Viborgvej	14,35	13,56	-0,80 (-6%)
Områder samlet	13,30	13,24	-0,06 (0%)

Tabellnote: Kolonnerne 2017 og 2018 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i de nævnte kalenderår. * I denne opgørelse tæller Klubben Holme Søndergaard med under Område Skanderborgvej.

Figur 2: Sygefravær opdelt på områderne





Tabel 4: Sygefraværslængde opdelt på områderne

8. februar 2019
Side 6 af 21

Område	Ansatte	Kort	Langt	Samlet	Andel langt
Fritids- og Ungdomsskoleområdet	425	6,85	4,50	11,35	40%
Område Grenåvej Vest	769	6,77	4,82	11,59	42%
Område Grenåvej Øst	969	7,62	4,98	12,60	40%
Område Horsensvej	993	7,91	6,71	14,62	46%
Område Oddervej	901	8,70	5,76	14,46	40%
Område Randersvej	1.075	7,52	4,81	12,34	39%
Område Silkeborgvej	1.016	8,08	6,71	14,79	45%
Område Skanderborgvej	1.355	8,08	4,65	12,73	37%
Område Viborgvej	1.116	8,09	5,46	13,56	40%
Områder samlet	8.620	7,83	5,42	13,24	41%

Tabelfnote: Kolonnerne 2017 og 2018 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i de nævnte kalenderår. Ansatte er opgjort i fuldtidsstillinger.

Som det fremgår af ovenstående Tabel 4 er der små indikationer på en sammenhæng mellem andelen af kort/langt sygefravær, og det samlede sygefraværsniveau, idet de to områder med den største andel langt sygefravær, også er blandt de tre områder med det højeste gennemsnitlige sygefravær (Horsensvej og Silkeborgvej).

Siden år 2017 er det korte sygefravær gennemsnitligt steget med **+0,05** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i områderne, mens det lange sygefravær er faldet med gennemsnitligt **-0,11** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat.

1.1.3 Sygefravær i Fællesfunktionerne

Ligesom der er stor variation på tværs af de geografiske områder, er der også forskelligrettede tendenser i Fællesfunktionerne. Den overordnede konklusion for år 2018 er dog at sygefraværet i Fællesfunktionerne er markant forhøjet, med en gennemsnitlig stigning på 25% i forhold til kalenderåret 2017.

Sygefraværet i fællesfunktionerne præsenteres nedenfor i Figur 3 og Tabel 5. Som det fremgår af nedenstående Tabel 5 er det gennemsnitlige sygefravær i Børn og Unges Fællesfunktioner steget med **+1,88** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat.

Sygefraværsmåltallet for de administrative og faglige afdelinger (*Fællesfunktionerne*) er 7,8 fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat.

8 ud af 13 kontorer opfylder dette måltal; men heri indregnes ikke de lokale afdelinger; dvs. sundhedsplejen, PPR-teams, tandplejeklinikker samt decentrale afdelinger under Læring og Udvikling.

Tabel 5: Sygefravær i Fællesfunktionerne ^A

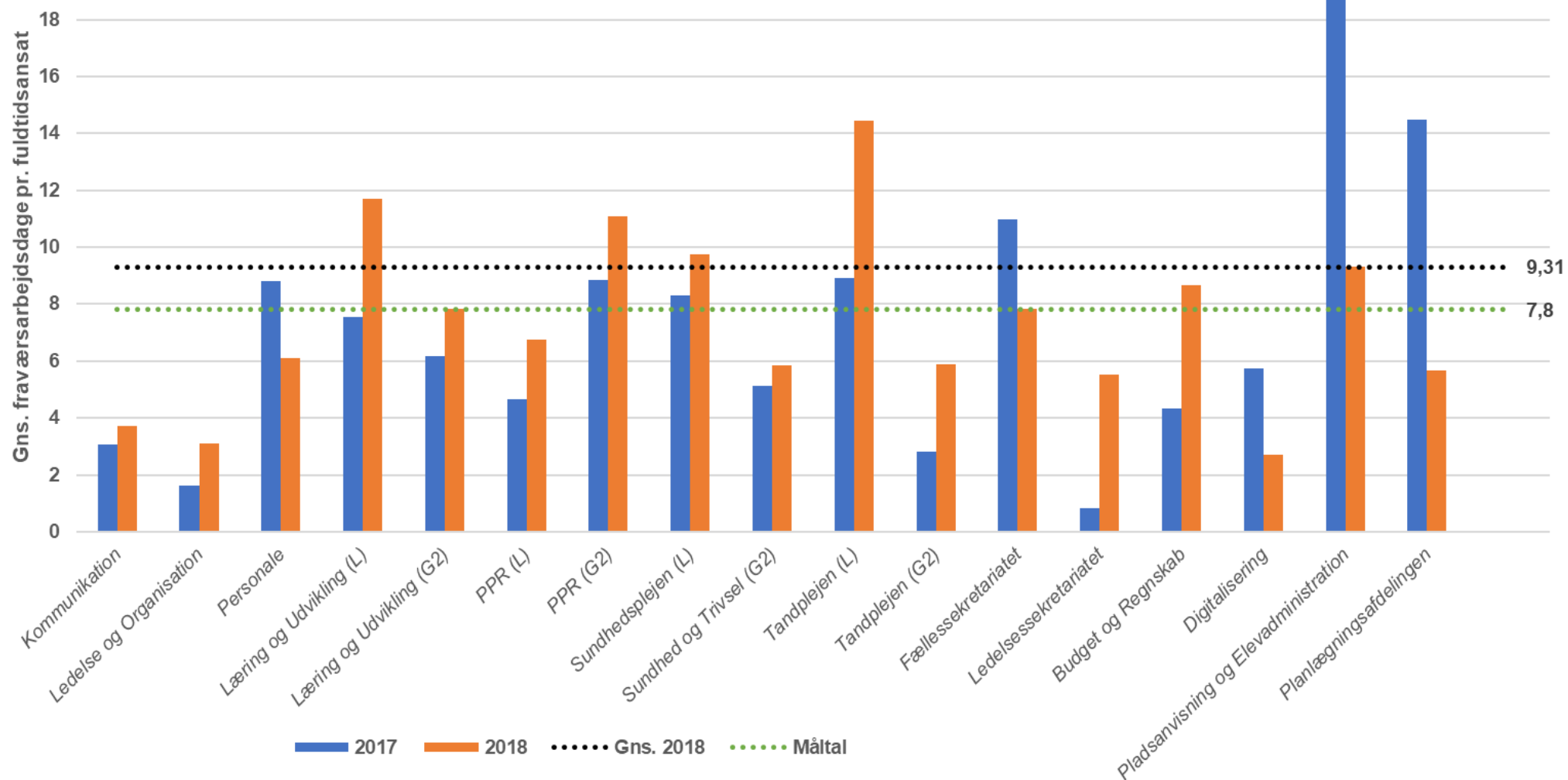
Forvaltning	Kontor	Ansatte (2018)	2017			2018			Udvikling	
			Kort	Langt	Samlet	Kort	Langt	Samlet		
HR og Kommunikation	Kommunikation	19	2,20	0,87	3,07	2,41	1,31	3,72	+0,64	21%
	Ledelse og Organisation	17	1,62	0,00	1,62	3,12	0,00	3,12	+1,50	92%
	Personale	17	7,80	1,01	8,81	4,87	1,24	6,11	-2,70	-31%
Pædagogisk Afdeling	Læring og Udvikling (L)	30	6,03	1,50	7,53	4,66	7,04	11,69	+4,16	55%
	Læring og Udvikling (G2)	56	4,47	1,71	6,18	5,83	1,99	7,83	+1,65	27%
	PPR (L)	80	3,55	1,11	4,66	4,68	2,05	6,73	+2,08	45%
	PPR (G2)	49	5,25	3,58	8,83	5,51	5,58	11,09	+2,26	26%
	Sundhedsplejen (L)	108	4,97	3,34	8,31	5,34	4,40	9,74	+1,43	17%
	Sundhed og Trivsel (G2)	28	5,14	0,00	5,14	4,04	1,83	5,86	+0,72	14%
	Tandplejen (L)	176	6,05	2,88	8,92	7,49	6,94	14,43	+5,51	62%
'Stabe'	Tandplejen (G2)	9	2,82	0,00	2,82	2,62	3,27	5,89	+3,07	109%
	Fællessekretariatet	19	4,57	6,43	10,99	6,07	1,78	7,85	-3,14	-29%
Økonomi og Administration	Ledelsessekretariatet	8	0,81	0,00	0,81	0,40	5,14	5,53	+4,72	580%
	Budget og Regnskab	31	3,88	0,44	4,32	4,93	3,75	8,68	+4,36	101%
	Digitalisering	20	4,15	1,59	5,74	2,71	0,00	2,71	-3,03	-53%
	Pladsanvisning og Elevadministration	19	6,85	12,06	18,92	8,74	0,59	9,33	-9,58	-51%
Øvrige chefer	Planlægningsafdelingen	23	6,26	8,21	14,47	3,33	2,33	5,66	-8,81	-61%
		14	0,46	0,85	1,31	0,21	0,00	0,21	-1,20	-84%
Fællesfunktionerne samlet		723	4,87	2,62	7,49	5,38	3,93	9,31	+1,82	24%

Tabelfnote: Sygefravær i fællesfunktionernes forvaltninger. Antal ansatte er opgjøret som gennemsnitligt stillingsforbrug for kalenderåret 2018. (L) omfatter lokale arbejdspladser: PPR-teams, tandplejens klinikker, sundhedsplejen samt de decentrale centre/arbejdspladser under Læring og Udvikling, mens (G2) omfatter arbejdspladser fysisk placeret på Grøndalsvej 2 eller på rådhuset.

I **HR og Kommunikation** har der i 2 ud af 3 kontorer været en stigning i sygefraværet i år 2018; i begge tilfælde dog fra meget lave niveauer (1,62 og 3,07) det foregående år, mens nettoresultatet for HR og Kommunikation er et fald i sygefraværet på 9%. I **Pædagogisk Afdeling** har samtlige 4 kontorer og 4 lokale arbejdspladser (Læring og Udviklings underliggende enheder, PPR-teams, Sundhedsplejen samt Tandplejen) oplevet stigninger i sygefraværet. Samlet set er sygefraværet i Pædagogisk Afdeling steget med 42% i kalenderåret 2018. I **Økonomi og Administration** har der i tre ud af fire kontorer været markante fald (fra -3,03 til -9,58) i sygefraværet i kalenderåret 2018, mens der i ét kontor har været stigninger i sygefraværet. Samlet set har der i Økonomi og Administration været et fald på 32% i år 2018.

Udviklingen og niveauet på tværs af kontorer er ligeledes illustreret i Figur 3 på næste side.

^A **Tabelf- og Figurnote:** Antal ansatte er opgjøret for kalenderåret 2018. Kolonnerne 2017 og 2018 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i de nævnte kalenderår.

Figur 3: Sygefravær i fællesfunktionernes forvaltninger ^A

^A Tabel- og Figurnote: Antal ansatte er opgjort for kalenderåret 2018. Kolonnerne 2017 og 2018 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i de nævnte kalenderår.



1.1.4 Overvejelser fra cheferne i Fællesfunktionerne

Som følge af sygefraværstallene for Fællesfunktionerne, blev sygefraværet drøftet på samarbejdsrunde d. 21/1 2019.

8. februar 2019
Side 9 af 21

Som det første nævnes det at året har budt på en stor stigning i langtidssygefraværet, og at enkelte forløb kan forhøje gennemsnittet betragteligt, når der er tale om (i varierende grader) små enheder. Cheferne giver ligeledes udtryk for at de kender til de konkrete forløb, og er opmærksomme på fraværet.

Desuden nævnes de omvæltninger og den proces, der har kendetegnet år 2018. Først en organisationsanalyse og derefter budgetforhandlingerne, som begge pegede i retning af nye organiserings- og samarbejdsformer, samt behovet for personaletilpasninger – kombineret med udfordringerne med Udligningsreformen. Cheferne har oplevet at medarbejderne har været igennem et større arbejdspress, et klima præget af usikkerhed og at flere medarbejdere har været mere stressede og nervøse, end det tidligere har været tilfældet. Når man derudover tilføjer den influenzaepidemi, som i høj grad ramte Fællesfunktionerne i år 2018, ligger der flere gode bud på hvorfor sygefraværet steg i årets løb. Derudover har det specialpædagogiske område været under pres, og har haft anseelig mediemæssig og politisk bevågenhed, ligesom der er en stigende efterspørgsel på ydelserne.

Som et opmærksomhedspunkt kan det bemærkes, at cheferne udtrykker bekymring over at afskedigede medarbejderes sygefravær fortsætter med at tælle med i opsigelsesperioden. Samme bekymring er ligeledes blevet fremført af andre ledere i organisationen, og denne fraværstype må, alt andet lige, vægte en betragtelig andel i Børn og Unge. Det er ikke, med standard-udtræk, muligt at danne sig et overblik over hvor stort dette tal er, men de enkelte ledere kan se tallet i deres konkrete LIS-sygefraværsrapport (*første figur under Tabel 5*).

På samarbejdsrundet blev det desuden nævnt, at det kunne være ønskværdigt at sammenholde resultaterne fra den netop gennemførte trivselsundersøgelse med sygefraværdsdata for Fællesfunktionerne. Denne øvelse er tidligere blevet gennemført på dagtilbuds-, FU- og skoleområdet.

Som afsluttende bemærkning var konklusionen, at Fællesfunktionerne har brug for ro til at falde på plads i den nye organisering, i de nye roller og i de nye samarbejdsformer.



2. Sygefraværsmåltal og -indsatser i Børn og Unge

8. februar 2019
Side 10 af 21

I dette afsnit rettes opmærksomheden imod de sygefraværsmåltal, der blev indført i Børn og Unge i begyndelsen af år 2017 (se Bilag 2 for uddybning).

Tabel 6: Status på sygefraværsmåltal³

Hovedtype	Antal	Måltal	Gns. fravær	Grøn		Gul		Rød	
				Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Administrative og faglige afdelinger	42	7,8	9,57	7	17%	19	40%	16	38%
Dagtilbud	310*	14,1	14,11	140	45%	87	28%	83	27%
FU-området	34	11,5	11,25	15	44%	13	38%	6	18%
Skoler (inkl. SFO)	48**	12,5	12,66	19	40%	15	31%	14	29%
I alt	434*	(12,8)	9,57	181	42%	132	31%	119	28%

Tabellenote: Opgørelsen er foretaget med samme datasæt som i resten af rapporten, og sammenligner de seneste 12 måneders sygefravær med de foregående 12 måneders fravær, hvorefter den procentuelle udvikling sammenholdes med det absolutte niveau. Disse udmunder sammen i en 'grøn', 'gul' eller 'rød' indsats.

* I rapporten udarbejdet efter august 2018 dagtilbuds-niveau (organisationsniveau 7) og selv-ejende institutioner ikke medregnet i opgørelsen. Dette giver et mere retvisende billede, om end antallet derved er lavere end tidligere opgørelser, ligesom der vil være færre 'grønne dagtilbud' ved at fjerne dagtilbuds-niveauet. ** Fra 2019 tæller Netværksskolen med som selvstændig enhed-

Ovenstående Tabel 6 viser hvordan arbejdspladserne i Børn og Unge fordeler sig på tværs af de tre sygefraværsindsatskategorier; hhv. 'grøn', 'gul' og 'rød'.

Pr. januar 2019 opfylder 42% af arbejdspladserne i Børn og Unge måltallene, mod 37% i halvårsrapporten for 2018⁴, mens 31% er 'gule' og 28% 'røde'.

I forhold til de seneste opgørelser er det særligt FU-området (fra 23% 'grønne' og 31% 'røde' til hhv. 44% og 18%) og Fællesfunktionerne (fra 26% 'grønne' og 34% 'røde' til hhv. 17% og 38%), der springer i øjnene.

Udviklingen på skolerne kalder dog også på øget bevågenhed, da der har været en bevægelse, hvor andelen af 'røde' arbejdspladser er steget med 8 procentpoint siden seneste opgørelse.

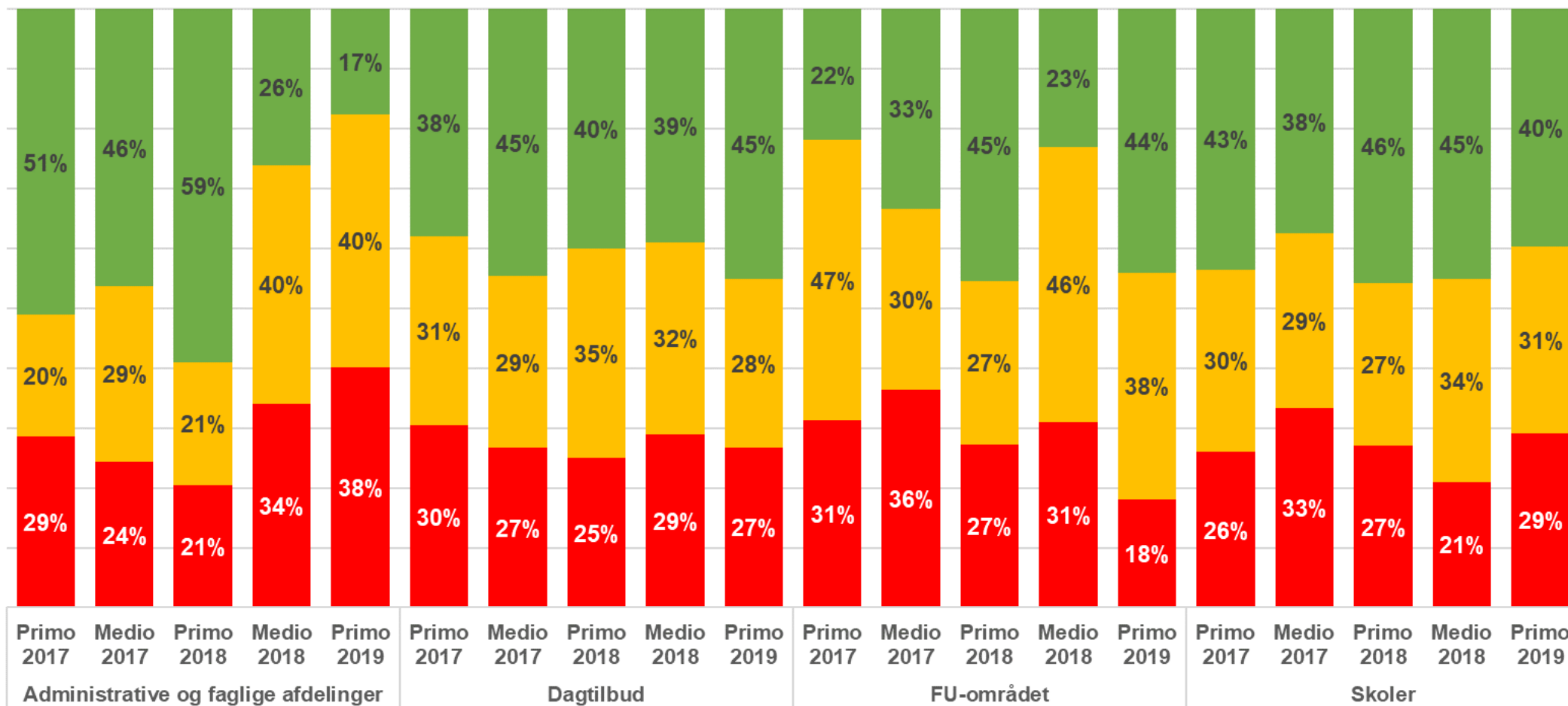
På dagtilbudsområdet observeres det omvendt, at andelen af 'grønne' arbejdspladser er steget fra 39% til 45%, hvilket også stemmer overens med det overordnede fald i sygefraværet.

³ Se Bilag 2 bagest i denne rapport for beskrivelser af måltal og indsatskategorier.

⁴ Se Figur 5 for sammenligninger af fordelinger på tværs af sygefraværsindsatser over tid.



Figur 5: Udvikling i sygefraværsindsatser på tværs af arbejdspladstyper



* I rapporter udarbejdet efter august 2018 dagtilbuds-niveau (organisationsniveau 7) og selvejende institutioner ikke medregnet i opgørelsen. Dette giver et mere retvisende billede, om end antallet derved er lavere end tidligere opgørelser, ligesom der vil være færre 'grønne dagtilbud' ved at fjerne dagtilbuds-niveauet. ** Fra 2019 tæller Netværksskolen med som selvstændig enhed-



3. Sygefravær opdelt på medarbejdergrupper

8. februar 2019
Side 12 af 21

I dette afsnit behandles sygefraværet for de største medarbejdergrupper i Børn og Unge.

På denne vis belyses og fremstilles de relativt markante forskelle, der er i sygefraværet på tværs af medarbejdergrupperne⁵ – som er defineret på baggrund af, hvilken overenskomst medarbejderne er ansat på.

3.1 Udviklingen i sygefravær opdelt på medarbejdergrupper

Som det fremgår af Bilag 1 er der store forskelle i sygefraværet når der sondres på tværs af medarbejdergrupperne. Dette gør sig både gældende i forhold til det absolutte niveau af sygefravær, såvel som i forhold til udviklingen i sygefraværet de seneste 12 måneder. Af hovedpointer kan nævnes:

- Sygefraværet blandt pædagogerne er gennemsnitligt faldet **-0,53 (-3%)** med fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat de seneste 12 måneder til **14,68** dage, mens lærernes sygefravær er steget med **+0,24 (+2%)** til **11,74** dage.
- Sygefraværet blandt pædagoger i lederstillinger er gennemsnitligt faldet med **-2,32 (-25%)** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat de seneste 12 måneder til **6,90** dage, mens sygefraværet blandt 'ledere inden for undervisningsområdet' er steget med **+2,18 (+48%)** til **6,71** dage.
- Sygefraværet blandt dagplejerne er steget med hele **+3,69 (+28%)** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat de seneste 12 måneder. Gruppen har gennemsnitligt **17,04** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat.
- Sygefraværet blandt Kontor- og IT-personale (HK'ere) er de seneste 12 måneder faldet med **-1,06 (-9%)** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat til **10,85** dage.
- Sygefraværet blandt akademikerne er steget markant. De seneste 12 måneder har medført en stigning på **+2,11** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat (svarende til **+51%**) til **6,24** dage.
- Sygefraværet blandt tandklinikassistenter og tandplejere er steget med hele **+6,35 (+66%)** de seneste 12 måneder, til gennemsnitligt **15,98** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat.
- Sygefraværet blandt teknisk servicepersonale er steget med **+1,71 (+14%)** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat de seneste 12 måneder. Gruppen har gennemsnitligt **13,59** fraværsarbejdsdage.

⁵ I Bilag 1 bagest i denne rapport er data for medarbejdergrupper på mere end 10 præsenteret.



Ud over de store forskelle i udviklingen på tværs af medarbejdergrupperne er det, som altid, relevant at dykke dybere ned i udviklingen på tværs af arbejdspladstyper inden for de største medarbejdergrupper.

8. februar 2019
Side 13 af 21

Tabel 7: Medarbejdergrupper opdelt på tværs af arbejdspladstyper

Hovedtype	Fuldtidsansatte	Fraværsarbejdsdage		
		2017	2018	Udvikling
Pædagoger				
Dagtilbud	2.195	15,20	14,86	-0,34
Fritids- og Ungdomsområdet	329	15,56	12,25	-3,31
Skoleområdet	971	15,22	15,20	-0,02
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter				
Dagtilbud	1.056	14,40	14,12	-0,28
Skoleområdet	225	14,74	16,07	+1,32
"Ledere inden for undervisningsområdet" og "Pædagoger i lederstillinger"				
Dagtilbud	313	9,48	7,35	-2,12
Fritids- og Ungdomsområdet	30	2,27	1,34	-0,93
Skoleområdet	218	6,64	6,87	+0,24

Tabellenote: Antal ansatte er opgjort for kalenderåret 2018, mens kolonnerne 2017 og 2018 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i de pågældende kalenderår. I rækkerne opdeles faggrupperne på deres primære arbejdspladstyper.

Som det ses i Tabel 7 har pædagogerne på tværs af de tre store arbejdspladstyper gennemgående oplevet fald i sygefraværet. Faldet på **-3,31** på FU-området er særligt iøjnefaldende.

Blandt pædagogmedhjælperne har der i kalenderåret 2018 været en markant stigning i sygefraværet på skoleområdet (**+1,32**), mens der er et lille fald på dagtilbudsområdet (**-0,28**). Fraværet blandt medhjælpere og assistenter ligger gennemsnitligt **-0,74** fraværsarbejdsdage under pædagogerne.

Endnu en gang observeres forskellige udviklinger i sygefraværet blandt lederne i Børn og Unge. På dagtilbudsområdet har der været et bemærkelsesværdigt fald på hele **-2,12** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat de seneste 12 måneder, mens der på skoleområdet har været en lille stigning på **+0,24** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat. Niveauet nærmer sig således hinanden, hvilket ikke tidligere har været tilfældet.

På FU-området er sygefraværet faldet med **-41%**, men det er nødvendigt at være opmærksom på at der er tale om en ganske lille medarbejdergruppe, der er højt påvirkelig af mindre udsving og enkeltstående sygdomstilfælde.

Alt i alt kan det konkluderes at sygefraværet blandt de ovennævnte medarbejdergrupper er faldet med gennemsnitligt set **-0,43** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat.



3.2 Sygefraværslængde og medarbejdergrupper

Som det fremgår af Bilag 1 er der ligeledes store variationer i hvordan faggruppernes sygefravær er sammensat af hhv. 'kort' og 'langt' sygefravær.

I Børn og Unge udgør det 'korte' sygefravær gennemsnitligt 59%, mens det 'lange' udgør 41% (se Tabel 1). Med disse tal in mente, er der en række interessante fund på tværs af, og imellem, medarbejdergrupperne.

Den første pointe er forskellen på fraværet imellem de fire største grupper af pædagogisk personale (pædagoger, lærere, pædagogmedhjælpere/assistenter og dagplejere). Samtlige grupper, med undtagelse af dagplejerne, har et lavere langtidsfravær (mellem 33 og 42%) og har oplevet fald i langtidsfraværet – mens gruppen af dagplejere har et markant højere langtidsfravær (71%) og ligeledes har oplevet en stigning på **+3,82** dage i det lange sygefravær.

Af andre hovedpointer kan nævnes:

- Som det længe har været tilfældet, er der væsentlige forskelle imellem gruppen af Kontor- og IT-personale (gennemsnitligt **10,85** fraværsdage og 36% langt sygefravær) og gruppen af Akademikere (gennemsnitligt **6,24** fraværsdage og 42% langt sygefravær) – fraværssammensætningen blandt grupperne er dog tippet, idet akademikere nu har en større andel af langtidsfravær.
- Sygefraværet i Tandplejen er opsigtsvækkende. Gruppen af Tandklinikassistenter og Tandplejere (**15,98** fraværarbejdsdage i gennemsnit mod **14,80** dage i halvårsrapporten for 2018) er steget med hele **+5,04** fraværarbejdsdage de seneste 12 måneder, og med blot 49% langtidsfravær, ligger det ikke ligefor at udviklingen alene kan forklares med stigninger i langtidssygdom.
- Ligeledes er det påfaldende at sygefraværet blandt Tandlægerne er steget med **62%** (**+2,24**) i kalenderåret 2018, og at langtidssygefraværet blot udgør **43%**. I halvårsrapporten var tallene for tandlægerne hhv. **27%** langt med **6,23** fraværarbejdsdage pr. fuldtidsansat i gennemsnit.
- Blandt lærerne udgør det lange sygefravær i gennemsnit blot 33%, hvilket er en bemærkelsesværdig lav andel⁶. Dette var ligeledes konklusionen i halvårsrapporten for 2018.

⁶ Eftersom gruppen udgøres af så mange individer, kan statistiske udsving ikke forklare at sygefraværet er så lavt.



3.3 Sygefravær og medarbejdere – diverse fordelinger

I dette korte afsnit rettes sigtet mod diverse fordelinger i forhold til langtidsfriske og langtidsyge.

8. februar 2019

Side 15 af 21

Tabel 8 Sygefraværsintervaller og antal medarbejdere

Fraværsinterval	Antal hoveder	Andel hoveder	Andel fravær
Intet fravær	3580	25%	0%
Mellem 1 og 3 dage	3075	21%	4%
Mellem 3 og 10 dage	4746	33%	22%
Mellem 10 og 20 dage	1642	12%	18%
Mellem 20 og 50 dage	803	6%	20%
Over 50 dage	465	3%	37%

Tabellnote: Antal hoveder er opgjort for kalenderåret 2018. Antal/andel hoveder sammenlignes med hvor stor en andel af det samlede fravær disse grupper har.

Som det fremgår af ovenstående tabel havde 25% af medarbejderne i Børn og Unge intet fravær i perioden, mens 21% havde 'mellem 1 og 3 dage' – altså havde samlet set 46% af de ansatte under 3 fraværsarbejdsdage.

Gruppen af medarbejdere med 'mellem 3 og 10 dage' udgør 33%, og er således den gruppe flest medarbejdere ligger i. 12% placerer sig i gruppen med 'mellem 10 og 20' fraværsarbejdsdage. 6% af medarbejderne havde 'mellem 20 og 50 fraværsarbejdsdage' i kalenderåret 2018, og 3% havde 'over 50 fraværsarbejdsdage'.

Samlet set har 79% af medarbejderne i Børn og Unge under 10 fraværsarbejdsdage. Gruppen af medarbejdere med over 20 fraværsarbejde udgør 9% af de ansatte i Børn og Unge, men står for 57% af det samlede fravær.

Dén ene procent (143 medarbejdere) med højest fravær står for 18% af det samlede fravær i Børn og Unge.

Disse data er fremstillet opdelt på arbejdspladstype i Tabel 9 nedenfor.

Tabel 9 Sygefraværsintervaller og arbejdspladstyper

Fraværsinterval	Administrative og faglige afdelinger	Dagtilbud	FU-området	Skoler	Total
Intet fravær	31%	26%	34%	21%	25%
Mellem 1 og 3 dage	23%	24%	17%	19%	21%
Mellem 3 og 10 dage	30%	31%	30%	37%	33%
Mellem 10 og 20 dage	7%	10%	11%	14%	12%
Mellem 20 og 50 dage	6%	5%	6%	6%	6%
Over 50 dage	3%	3%	2%	4%	3%

Tabellnote: Antal hoveder er opgjort for kalenderåret 2018. Andel hoveder fordelt på fraværsintervaller (rækker) sammenlignes på tværs af arbejdspladstyper (kolonner).



4. Sygefravær uden for MBU

8. februar 2019
Side 16 af 21

I de kommende afsnit rettes blikket mod andre organisationer end Børn og Unge; der ses på tværs af Aarhus Kommune; sygefraværet på landsplan inddrages på de områder, hvor det er relevant i MBU-regi.

4.1 Sygefravær på tværs af Aarhus Kommune

I dette afsnit rettes fokus mod udviklingen i sygefraværet i Aarhus Kommune. Som det fremgår af nedenstående Tabel 10 har Sundhed og Omsorg samt Børn og Unge det højeste sygefravær i Aarhus Kommune. Generelt er sygefraværet på tværs af kommunen karakteriseret ved relativt store udsving; både inden for og på tværs af magistratsafdelingerne over tid.

Jf. Budget 2016-19 skal sygefraværet årligt falde med 0,5 dage i årene 2016-18 i forhold til perioden⁷ fra 3. kvartal 2014 til 2. kvartal 2015.

Tabel 10: Sygefravær på tværs af magistratsafdelingerne

År	MBU	MBA	MKB	MSB	MSO	MTM	I alt
2014	13,7	5,9	8,2	12,5	13,1	10,2	12,8
2015	13,9	7,1	9,4	12,4	13,6	11,0	13,1
2016	13,5	7,2	9,6	11,9	13,5	10,9	12,8
2017	12,8	7,7	8,4	12,0	13,2	11,1	12,4
2018	12,9	9,2	8,7	11,8	13,0	10,5	12,4
"Mål"	12,8	4,8	7,3	11,8	11,8	9,1	11,9

Tabellenote: Data er trukket i Aarhus Kommunes "ledelsesinformations-app" TARGIT (www.aarhus.dk/lis) 15. januar 2019. Forskellen på de tal der internt opgøres i Børn og Unge og Aarhus Kommune skyldes sandsynligvis mindre variationer i antallet af sygefraværsårsager rapporterne dannes på baggrund af og til en vis grad inklusion af andre medarbejdergrupper.

"Mål" er defineret som benchmark, jf. Budget 2016-19, fratrukket budgetbetingelsen på halvanden dags fald. Denne tilgang kan måske problematiseres ift. Kultur og Borgerservice, og særligt Borgmesterens Afdeling, da sygefraværet i disse magistratsafdelinger i udgangspunktet var relativt lavt.

Sygefraværet i Kalenderåret 2018 var, på Aarhus Kommune-niveau, som i år 2017. Ovenstående Tabel 10 viser dog en række tendenser: Sygefraværet steg markant i Borgmesterens Afdeling og en anelse i Kultur og Borgerservice, hvorimod der er set moderate fald i MSB og MSO, samt et større fald i Teknik og Miljø.

Det er et opmærksomhedspunkt at der ikke officielt er fastlagt måltal for de enkelte magistratsafdelinger. Byrådets officielle målsætning var, at det gennemsnitlige sygefravær i Aarhus Kommune efter år 2018 skulle være på maksimalt 11,9 fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat. Byrådets målsætning blev således ikke efterlevet.

⁷ Benchmarket for MBU er 14,3 – og måltallet er således 12,8. Der *kan* forekomme mindre afvigelser imellem de tal der opgøres i MBU og fra Borgmesterens Afdeling.



4.2 Sygefravær på landsplan

I dette afsnit rettes blikket mod sygefraværet på landsplan. Dette gøres ved at benytte data fra FLIS (Fælleskommunalt Ledelsesinformationssystem).

8. februar 2019

Side 17 af 21

Tabel 11: Sygefravær på landsplan

Arbejdspladstype (IM-konti)	MBU*	Landsplan	'Bedste' kvartil	Placering***
Daginstitutioner	12,67 (13,68)	12,51 (13,50)	10,61 (11,46)	49/94
Skoleområdet (inkl. SFO og specialskoler) **	9,52 (10,28)	10,55 (11,39)	8,93 (9,64)	33/95
FU-området	9,29 (10,03)	9,28 (10,02)	5,27 (5,69)	47/83
Administration * ('sekretariat og forvaltninger')	7,53 (8,13)	7,51 (8,11)	6,20 (6,70)	47/95
PPR	7,54 (8,14)	9,14 (9,86)	5,74 (6,19)	40/86
Sundhedsplejen	7,75 (8,37)	8,85 (9,56)	4,67 (5,04)	44/86
Tandplejen	11,95 (12,91)	10,77 (11,63)	7,19 (7,76)	67/88
Hele 'sektoren' ****	10,89 (11,76)	11,36 (12,27)	9,50 (10,26)	43/93

Tabelfnote: Data er opgjort for januar til og med november 2018, dvs. kun for 11 ud af 12 måneder. Estimer for hele 2018 fremgår i (parentes), og er udregnet ved faktorer de oprindelige FLIS-data med decembers andel af det samlede fravær fra LIS. Fra FLIS modtages data som fraværsprocent, der efterfølgende er omregnet til fraværsarbejdsdage ved at gange med 2,63. 'Bedste kvartil' angiver grænseværdien for at være blandt den fjerdedel på landsplan med lavest sygefravær. * For 'forvaltninger og sekretariat' gælder tallet for Aarhus Kommune som helhed, og ikke blot MBU. ** I forhold til at udregne gennemsnit for 'skoler' antages det at størrelsesforholdene (andele) for Aarhus Kommune også gør sig gældende på landsplan – altså at SFO-delen fylder relativt lige meget på landsplan. *** Der er ikke data for alle arbejdspladstyper på samtlige kommuner. Derfor er 'nævneren' forskellig på tværs af disse. **** I forhold til 'hele sektoren' er kun medtaget kommuner, der har data for mindst fire af de ovenstående arbejdspladstyper.

Tabel 11 opdateres så snart det er muligt.

Efter vinterferien forsøges et nyt udtræk fra FLIS, hvor der forhåbentlig er data for hele 2018.

Som det fremgår af ovenstående Tabel 11 placerer Børn og Unge sig gennemgående omkring landsgennemsnittet, dog med visse mindre variationer. På Folkeskoleområdet, i PPR samt i Sundhedsplejen ligger MBU bedre end landsgennemsnittet, mens administration og daginstitutioner ligger omkring eller marginalt over landsgennemsnittet. I Tandplejen er tallet for MBU markant over landsgennemsnittet.

Da sygefraværsmåltallene blev vedtaget primo 2017 var målsætningen af MBU skulle ligge i den bedste fjerdedel på landsplan. Måltallene blev udregnet på baggrund af data for år 2015, og overordnet set har tendensen på landsplan i de følgende år været, at sygefraværet er steget markant – hvilket har medført at måltallenes ambition om en placering i bedste kvartil er *out-dated*. I Kolonnen 'Bedste kvartil' fremgår det antal sygefraværssdage, der ville sikre en sådan placering. Som det fremgår, ligger MBU i kanten af bedste tredjedel på skoleområdet, mens der på de andre områder er relativ lang vej.



4.3 Finans- samt Økonomi- og Indenrigsministeriets rapporter:

I december 2018 udgav Økonomi- og Indenrigsministeriets Benchmarkingenhed rapporten Sygefravær blandt ansatte i kommunerne⁸, ligesom Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet udgav rapporten Økonomisk Analyse: Sygefravær i den offentlige sektor⁹. I forlængelse af udgivelsen af disse rapporter om sygefraværet for året 2017, har der været et vist landspolitisk fokus på emnet, ligesom konklusionerne i rapporten har vakt en del debat.

8. februar 2019
Side 18 af 21

Overordnet konkluderes det at der i år 2017 var fald i sygefraværet i kommunerne, mens det ligeledes fremhæves at sygefraværet overordnet set er markant højere i den offentlige sektor, end i den private sektor. Disse analyser kan man dykke dybere ned i, såfremt det måtte have interesse. Det mest interessante i forhold til det fremadrettede arbejde er dermed det inspirationskatalog¹⁰, der følger med førstnævnte analyse. I kataloget fremhæves:

1. *Systematisk opfølgning på trivsel og arbejdsmiljø*
2. *Forebyggende tiltag rettet mod oplevelse af høje krav på arbejdspladsen*
3. *Styrket indsats mod vold og trusler på arbejdspladsen*
4. *Forebyggelse af sygefravær med hygiejnepolitik*
5. *Systematisk implementering af sygefraværspolitik*
6. *Sæt fraværet på dagsordenen i hele styringskæden*
7. *Følg op på det sygefravær, der udfordrer*
8. *Giv personaleledere relevant ledelsesinformation om sygefravær*
9. *Klare krav for sygemeldingen på første fraværsdag*
10. *Klart fokus i sygefraværssamtaler*
11. *Fokus på muligheder for tilbagevenden til arbejde*
12. *Klæd ledere på med viden om ordninger og redskaber*
13. *Styrk samarbejdet med jobcenterets sygedagpengeafdeling*

Derudover lægges der i Aarhus Kommunes kommende indsats ift. revidering af sygefraværsindsatsen i høj grad op til at inddrage og tage afsæt i rapporter, i forhold til videreudvikling af den fælleskommunale tilgang.

⁸ <https://oimb.dk/media/21593/sygefavaer-blandt-ansatte-i-kommunerne-del-i2.pdf>

⁹ <https://bm.dk/media/9166/oekonomisk-analyse--sygefavaer-i-den-offentlige-sektor.pdf>

¹⁰ <https://oimb.dk/media/21589/inspirationskatalog-sygefavaer-blandt-ansatte-i-kommunerne-del-ii.pdf>



5. Afskedigelser som følge af sygefravær

8. februar 2019
Side 19 af 21

Tabel 12 Fratrædelser som følge af sygefravær:

År	Antal fratrådte som følge af sygefravær	Antal fratrædelser pr. 100 fuldtidsansatte
2007	156	-
2008	166	-
2009	141	-
2010	159	-
2011	163	-
2012	123	-
2013	95	0,96
2014	91	0,94
2015	100	1,05
2016	101	1,07
2017	95	1,04
2018	78	0,83

Tabelfnote: Tallene vedrører overenskomstansatte og er baseret på de enkelte arbejdspladseres indberetninger af fratrædelser som følge af sygefravær. Der er en mindre forskel til Personales egen registrering af sygeafskedigelser. Med henblik på at minimere denne forskel gør Personale i forbindelse med sygeafskedigelsessager opmærksom på, at årsagskoden vedrørende sygdom skal anvendes. Herudover kan en del af forskellen skyldes, at Personale ikke bliver orienteret om eventuelle annulleringer af afskedigelser. Oveni sygeafskedigelserne af overenskomstansatte kommer et mindre antal sygeafskedigelser af tjenestemænd.

Ovenstående Tabel 12 viser udviklingen i antallet af fratrædelser som følge af sygefravær i Børn og Unge. På dette punkt er der to opmærksomhedspunkter: For det første er der en udfordring forbundet med, at der ikke er medarbejderdata ift. antal fuldtidsstillinger fra før år 2013¹¹.

For det andet er der tale om realiserede fratrædelser blandt overenskomstansatte, og således ikke antallet af afskedigelser. Det er ligeledes et opmærksomhedspunkt at der udelukkende medregnes fratrædelser med årsagen 'sygdom'; dvs. fratrædelsesaftaler m.v. medtages *ikke* i ovenstående.

Det fremgår af tabellen, at det absolutte antal af fratrædelser som følge af sygefravær har været faldende fra 156 fratrædelser i år 2008 til 91 fratrædelser i år 2014 og 101 fratrædelser i år 2016.

Tendensen har de seneste år været faldende, hvilket er et opmærksomhedspunkt, jf. Afsnit 3.3, hvoraf det fremgår at de 3% af medarbejderne med det længste fravær, står for 37% af det samlede sygefravær i Børn og Unge.

¹¹ Som følge af overgangen til en ny sygefraværs- og medarbejderopgørelsesmetode, kan der kun trækkes data for årene 2013 og frem.

**BILAG 1: Udvikling i sygefravær opdelt på faggrupper**

Faggruppe (overenskomster)	Ansatte 2018	2017			2018			Udvikling	
		Kort	Langt	I alt	Kort	Langt	Samlet		
Pædagoger (inkl. studerende)	3.506	8,83	6,38	15,21	8,56	6,13	14,68	-0,53	-3%
Lærere, skolekonsulenter m.v.	2.345	7,48	4,01	11,49	7,86	3,87	11,74	+0,24	2%
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (inkl. elever)	1.282	8,84	5,62	14,46	8,96	5,50	14,46	+0,00	0%
Pædagoger i lederstillinger	406	3,73	5,50	9,23	3,14	3,76	6,90	-2,32	-25%
Kontor- og IT-personale	316	6,73	5,18	11,91	6,96	3,89	10,85	-1,06	-9%
Dagplejere, dagplejepædagoger og gæstedagplejere	269	5,14	8,20	13,35	5,02	12,02	17,04	+3,69	28%
Akademikere	209	3,06	1,06	4,12	3,63	2,61	6,24	+2,11	51%
Syge- og sundhedsplejersker, fysioterapeuter samt kost- og ernæringspersonale	184	5,59	6,37	11,96	5,87	4,65	10,52	-1,44	-12%
Teknisk servicepersonale	183	6,36	5,52	11,88	7,57	6,03	13,59	+1,71	14%
Ledere inden for undervisningsområdet	165	3,03	1,49	4,53	3,25	3,45	6,71	+2,18	48%
Tandklinikassistenter og tandplejere	131	6,76	2,87	9,63	8,09	7,89	15,98	+6,35	66%
Husassistenter	90	6,75	7,02	13,77	5,90	7,81	13,71	-0,06	0%
Tandlæger	45	4,01	1,89	5,90	5,44	4,13	9,57	+3,67	62%
Rengøringsassistenter	30	5,61	2,75	8,36	6,88	7,75	14,62	+6,27	75%
Chefer	26	1,63	1,12	2,74	0,55	0,00	0,55	-2,20	-80%
Kantine- og rengøringsledere	23	7,83	5,17	13,00	6,65	9,31	15,95	+2,95	23%
Legepladspædagoger og legepladsmedarbejdere	19	8,25	13,02	21,27	8,09	8,86	16,95	-4,32	-20%
Lærere i ungdomsskolen	17	3,68	0,00	3,68	5,63	1,50	7,13	+3,45	94%
Ledere i ungdomsskolen	17	0,71	0,00	0,71	2,04	0,00	2,04	+1,33	186%
Opsøgende medarbejdere	14	1,38	1,38	2,76	2,46	2,60	5,06	+2,29	83%
Journalister	14	4,55	1,00	5,55	3,00	0,00	3,00	-2,56	-46%
Pædagogiske konsulenter	11	3,04	1,41	4,44	5,65	17,09	22,74	+18,30	412%
Øvrige*	39	5,46	7,39	12,85	7,30	2,39	9,69	-3,17	-25%
Total	9.342	7,57	5,31	12,87	7,65	5,31	12,95	+0,08	1%

Tabelfnote: Antal fuldtidsansatte er opgjort som gennemsnittet for kalenderåret 2018.

I kolonnerne opgøres det gennemsnitlige antal fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat; først på tværs af kalenderårene 2017 og 2018 og derunder opdelt i hhv. 'kort', 'langt' og 'samlet' sygefravær.

Tabellen er sorteret efter antal ansatte de seneste 12 måneder, med de største medarbejdergrupper øverst.

*Data for medarbejdergrupper på mindre end 10 er lagt sammen i kategorien 'Øvrige'.



BILAG 2: Definition og forklaring af måltal og indsatskategorier

8. februar 2019
Side 21 af 21

Den daværende Rådmand, chefgruppe og Hoved-MED-Udvalg har besluttet, at måltallet og udviklingen af sygefraværet – ud fra den organisatoriske forebyggelsestrekant – sætter retning for, hvilke indsatser der skal til for at nedbringe sygefraværet på den enkelte arbejdsplads.

Alle arbejdspladser arbejder med sygefraværet via generelle og forebyggende indsatser (grøn). Derudover vil nogle arbejdspladser arbejde med mere specifikke og særlige indsatser (gul og rød). For hver arbejdsplads vurderes det, hvilke sygefraværsindsatser der skal igangsættes. Indsatsen er *både* betinget af den konkrete arbejdsplads' forhold til arbejdspladstypens måltal, og udviklingen i sygefraværet på den konkrete arbejdsplads i løbet af det seneste år.

Arbejdspladsens **faktiske sygefravær ift. til måltallet** falder i tre kategorier:

- Under måltal: Arbejdspladsens sygefravær det seneste år er under måltallet
- Omkring måltal: Arbejdspladsens sygefravær det seneste år er op til 5 procent over måltallet
- Over måltal: Arbejdspladsens sygefravær det seneste år er over 5 procent over måltallet.

Sygefraværets udvikling det seneste år, falder ligeledes i tre kategorier:

- Fald: Arbejdspladsens sygefravær er faldet det seneste år
- Status quo: Arbejdspladsens sygefravær er det seneste år steget med op til 5 procent
- Stigning: Arbejdspladsens sygefravær er det seneste år steget med mere end 5 procent

Fravær ift. måltal	Sygefraværets udvikling de seneste 12 mdr.	Indsats
Under måltal	Fald	Grøn
	Status quo	Grøn
	Stigning	Grøn og Gul
Omkring måltal	Fald	Grøn og Gul
	Status quo	Grøn og Gul
	Stigning	Grøn og Gul
Over måltal	Fald	Grøn og Gul
	Status quo	Grøn, Gul og Rød
	Stigning	Grøn, Gul og Rød

Note: Sygefraværsindsatserne er kumulative. Alle arbejdspladser arbejder med de 'grønne' indsatser, hvilket er lederens ansvar. Hvis man skal have en 'gul' indsats gør den 'grønne' sig stadig gældende, ligesom man ved en 'rød' indsats også stadig har de 'gule' og 'grønne' indsatser.

Bilagsforside

Dokument Titel:	Indstilling AULA februar 2019
Dagsordens titel	Aula – Status på den nye kommunikationsplatform på 0-18 års området (HP)
Dagsordenspunkt nr	3



Beslutningsmemo

20. januar 2019
Side 1 af 6

Emne **Aula og anvendelsesstrategi – status**
Til Chefgruppen
Rådmandsmøde-gruppen (til orientering)

Vedlagt:

- Bilag 1: Projektorganisering, kommunikation, økonomi
- Bilag 2: Deling af erfaringer med andre kommuner
- Bilag 3: Videodemo af Aula

1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Økonomi- og administrationschef Hardy Pedersen indstiller en generel orientering vedrørende Aula til chefgruppen til efterretning. Chefgruppen fungerer som programstyregruppe for Digitale Børn og Unge programmet, som skal realisere brugerportalsinitiativet i Aarhus Kommune. Programmet blev etableret i september 2015, og kommissorium og organisering for programmet blev besluttet af chefgruppen d. 17. september 2015.

Aula er del af det fællesoffentlige brugerportalsinitiativ og den fælles kommunikationsplatform for forældre, børn og unge og medarbejdere på 0-18 års området i Aarhus Kommune. Aula skal erstatte SkoleIntra og BørneIntra¹.

Chefgruppen har tidligere godkendt implementeringsplan for Aula, jf chefgruppeindstilling den 22. februar 2018 samt kompensation for institutionerne i forbindelse med forberedelse til implementering den 02.11.2017. I indstillingen fra februar 2018 er baggrunden for Aula beskrevet.

Aula er funktionalitetsmæssigt til en vis grad en 1:1 udskiftning med Skole-/BørneIntra. Det bliver nemmere for forældrene, idet de får ét system og én indgang, med overblik på tværs af de tilbud, som deres børn benytter. Det er et oplagt valg at bruge overgangen til Aula som momentum til at forbedre kommunikationen med forældre og samtidig sikre, at vi gør det nemmest muligt for medarbejderne at navigere i de systemer, de møder i deres arbejds hverdag.

2. Indstilling – hvad skal der tages stilling til?

Chefgruppen bedes tage nedenstående orienteringspunkter til efterretning:

1. Status på udrulning
2. Anvendelse og kommunikation
3. Risici

¹ UngiAarhus har anvendt betegnelse FU-Net. Dette er en del af SkoleIntra.

BØRN OG UNGE

Økonomi og Administration
Aarhus Kommune

Digitalisering

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon: 40 32 88 16

Direkte e-mail:
kikm@aarhus.dk

Sag: 19/004515
Sagsbehandler:
Kirsten Kåg Mortensen



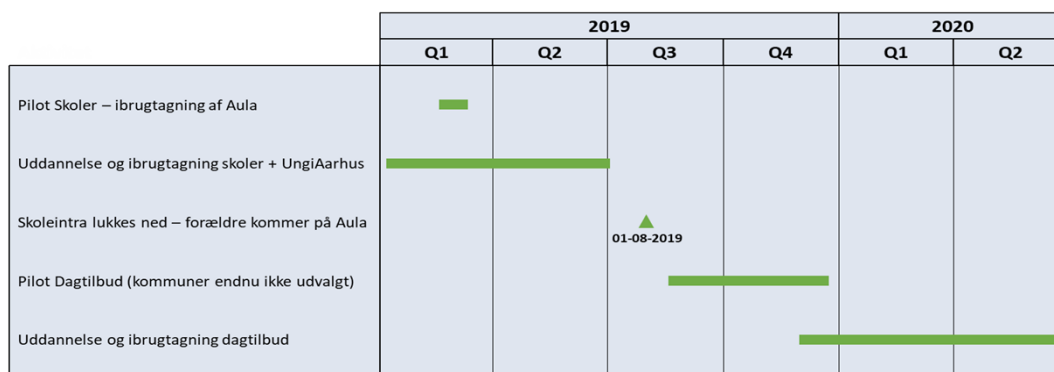
4. Deling af erfaringer med andre kommuner

20. januar 2019
Side 2 af 6

2.1 Status på udrulning

Kombit, som på kommunernes vegne står som systemejer for løsningen, har af flere omgange forskudt tidsplanen for piloten. Det var således oprindeligt planen, at medarbejdere og forældre på de to pilotskoler skulle tage Aula i brug i oktober 2018. Lige nu forventes det at blive februar/marts 2019 i stedet. Årsagen hertil er forsinkelse i leverancerne fra IT-firmaet Netcompany. Det er kun piloten, der er blevet forskudt, idet implementeringen på de øvrige skoler, klubber og dagtilbud er fastholdt, som hidtil planlagt.

Nedenfor ses tidsplan for udrulning af Aula.



Der er fem opgaver, som rammer skoler, UngiAarhus og senere dagtilbud frem mod ibrugtagning af Aula:

1) Oprydning i Skoleintra og Børneintra og opsætning af Aula

- Indhold i Skole-/Børneintra skal slettes, flyttes eller gøres klar til migrering til Aula.
- Der skal lokalt foretages opsætning af Aula, fx grupper.

2) Undervisning

- alle medarbejdere skal gennemføre et e-læringsforløb eller anden relevant undervisning og øve sig i brugen af Aula, ligesom forældre og elever skal have relevant information om Aula.

3) Support setup

- Skoler og UngiAarhus har udpeget superbrugere, som bliver uddannet i februar/marts. Dagtilbud skal udpege superbrugere i 2. halvår af 2019.
- Der er etableret et Aula Supportteam, som skal supportere superbrugerne og være bindeled ml projekt, systemejer og de primære brugere af Aula.
- Aula Support består i første omgang af fire pædagogiske medarbejdere, der er frikøbt én dag om ugen med start 1. april 2019.



4) Ny hjemmeside

- Alle nuværende hjemmesider for skoler og UngiAarhus bliver lukket samtidig med, at SkoleIntra lukker. Der skal derfor udarbejdes nye hjemmesider i Aula. Denne funktionalitet kommer imidlertid først i maj releasen og dermed tæt på sommerferien. For at håndtere dette, er der allerede nu igangsat en proces med skolerne om det indhold, der skal produceres og eventuel hjælp med upload til de nye hjemmesider, hvis nødvendigt.

5) Anvendelse og kommunikation

- Lokalt arbejde med anvendelse og kommunikationskultur.

Opgaverne med oprydning i SkoleIntra, opsætning af Aula og ny hjemmeside bliver grebet an således, at skolernes Aula administratorer skal deltage i en workshop, hvor de bliver introduceret til plan og metode for den pågældende opgave. Der bliver desuden udarbejdet udførlige vejledninger, som de kan bruge lokalt til at løse opgaverne, og kommunikationspakker, som lederne kan bruge i forhold til de forskellige brugergrupper. Plan, beskrivelse af metode, vejledninger og kommunikationspakker vil samtidig blive gjort tilgængelige for de øvrige kommuner, jf. bilag 2.

UngiAarhus kører et lidt forskudt forløb i forhold til skolerne og vil komme igennem de samme aktiviteter som skolerne. Senere vil dagtilbud komme igennem nogenlunde det samme forløb.

Projektet er opmærksomt på de ændringer, som den nye struktur for de administrative fællesskaber kan medføre, og at disse løbende vurderes i forhold til implementeringen.

I forberedelsen til Aula har vi sikret, at aktiviteter, der er forudsætninger for ibrugtagning af Aula, så vidt muligt er blevet implementeret tidligere. Der har således været fokus på sikkerhed og oprydning i gamle systemer for på den måde at frigøre tid til nye vaner og til fokus på Aula. Det drejer sig om:

- Implementering af ny løsning til skema- og vikardækning
- Nye administrative medarbejder-pc'ere til pædagogiske medarbejdere på skoler
- UNI-Login til forældre på skolerne.
- AZ-ident til alle pædagogiske medarbejdere og adgang til fælles, sikkert mail- og kalendersystem.
- Etablering af medarbejder single sign-on til AULA med udgangspunkt i AZ-identen
- Dybdeimplementering af G-Suite for Education til samarbejdet med eleverne

2.2 Kommunikation og anvendelse

Vi skal bruge Aula som momentum til:

20. januar 2019

Side 3 af 6



- A. at forbedre den digitale kommunikation med forældrene, så det bliver nemmere for forældrene at finde relevant information,
- B. at gøre det klart for medarbejderne, hvornår og hvordan de skal bruge hvilket system,
- C. at sikre kendskab til hvordan samarbejdet på tværs af det pædagogiske område og fællesfunktionerne skal foregå sikkert og hensigtsmæssigt.

20. januar 2019
Side 4 af 6

Anvendelsesstrategien skal indeholde anbefalinger og retningslinjer, som gælder på tværs af tilbud:

- retningslinjer: det bliver besluttet centralt, hvordan en given opgave skal håndteres systemmæssigt. Det kunne fx være, at der bliver truffet en beslutning om, at alle tilbud skal placere information om tid og sted for forældremøde i kalenderen. Så ved alle forældre uanset, hvilke tilbud de har børn i, hvor de skal finde information om forældremødet og skal ikke lede i beskeder, opslag og kalender. Et andet eksempel kunne være, hvis man udarbejder et mødereferat, hvor der er personfølsom information om børn, skal dette placeres i O365 eller i edoc afhængig af indholdet.
- Anbefalinger bliver ligeledes besluttet centralt, og kan så efterfølgende kræve lokal drøftelse og udmøntning i en lokal retningslinje. Det kan ske lokalt i det enkelte tilbud eller områdevis. Det kan fx være hvor ofte et informationsbrev skal udsendes til forældrene.

Anbefalinger og retningslinjer kan have forskelligt udgangspunkt:

- En del af retningslinjerne vil være begrundet i lovgivning.
- Andre vil være begrundet i, at det skal blive nemmere og mere overskueligt end i dag for forældre at finde relevant indhold.
- Andre retningslinjer vil være begrundet i, at der skal være en klar guidance til medarbejderne om, hvordan de mest hensigtsmæssigt skal bruge de forskellige systemer, som de møder i deres hverdag.

Anvendelsesstrategien går således både i bredden i forhold til at gå på tværs af de systemer, som medarbejderne bruger i hverdagen. Den går også i dybden i forhold til anvendelsen af Aula, så vi sikrer, at vi fra start får en så hensigtsmæssig brug af Aula som mulig. Anvendelsesstrategien vil være dynamisk, og der kan opstå behov for justeringer i takt at andre projekter i relation til Aula afklares i forhold til anvendelse og muligheder.

Realisering af anvendelsesstrategien kræver således et lokalt arbejde med at opbygge forståelse for en ensartet anvendelse af Aula og øvrige systemer og i et vist omfang lokale beslutninger. Desuden vil det forudsætte opfølgning på, om retningslinjer og anbefalinger lokalt opleves som meningsfulde og dermed bliver fulgt, hvis vi for alvor vil opnå en forandring hermed.



Projektet vil senere på året fremsende en indstilling til chefgruppen vedrørende de anbefalinger og retningslinjer til beslutning, der skal gælde på tværs af tilbud.

20. januar 2019
Side 5 af 6

2.3 Risici

Projektet foretager en løbende vurdering af risici. Programledelsen bliver løbende involveret, når risici bliver alvorlige. I sådanne tilfælde er der tæt dialog med formand for programledelsen og kommende systemejer for Aula i forhold til håndtering af risici, ligesom vi er i tæt dialog med KOMBIT herom.

2.3.1 Funktionalitet mangler – tidsplan skrider

Aula bliver udviklet under tidspres, og som nævnt ovenfor er der sket forskydning af tidsplanen for piloten og al funktionalitet er ikke tilgængelig på det planlagte tidspunkt. Der kommer leverancer i begyndelse af februar, i maj og i oktober 2019. Der er således funktionalitet, der mangler, når piloten går i gang. Det gælder fx Aula app og komme-gå modulet.

2.3.2 Funktionalitet uhensigtsmæssig

Vi har først fået adgang til Aula i begyndelsen af december og til en udgave af Aula med store mangler. Der vil være funktionalitet, som vi havde forventet, ville være anderledes, end det er tilfældet. Der arbejdes intensivt på at kunne sikre en god brug af Aula på trods af funktionalitet, der er bygget anderledes, end vi finder mest hensigtsmæssigt.

2.3.3 Fastholdelse af anvendelsesstrategi

Der er en risiko for, at vi ikke høster gevinsterne ved vores anvendelsesstrategi, hvis vi ikke lykkes med at fastholde og dybdeimplementere denne efter projektfaserne er afsluttet. Altså at vi ikke oplever en øget forældretilfredshed med den digitale kommunikation mellem afdelingen og hjemmet.

Der er behov for en systematisk opfølgning og for støtte til den kulturforandring, som kan opleves hos medarbejderne, når vi introducerer fælles retningslinjer og anbefalinger for at bruge Aula og de øvrige systemer. Det vil være en fælles opgave for de lokale ledelser, ledelsen centralt og systemejerskabet.

3. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

Med Aula får vi samme kommunikationsplatform i dagtilbud, skoler og UngiAarhus, hvilket særligt for forældre bliver en fordel, så der ikke som i dag opleves et skift i platform ved skift af tilbud, og heraf følgende besvær i forhold til at få et overblik eller at kunne finde den relevante information.

Aula bidrager til implementering af Digitaliseringsstrategiens tema 2: Sammenhængende pædagogiske forløb – digitalisering af den pædagogiske praksis i et 0-18 år perspektiv.



4. Videre proces og kommunikation

Tiden frem til sommerferien vil være præget af implementeringsaktiviteter i forhold til skoler og UngiAarhus og planlægningsaktiviteter for dagtilbud. Kommunikationsarbejdet fortsætter struktureret med at involvere alle relevante interessenter. Både de primære brugere af Aula på skoler og UngiAarhus, og øvrige interessenter.

20. januar 2019

Side 6 af 6

Bilag 2/4

Dokument Titel:	Bilag 1 Projektorganisering, kommunikation, økonomi
Dagsordens titel:	Aula – Status på den nye kommunikationsplatform på 0-18 års området (HP)
Dagsordenspunkt nr	3



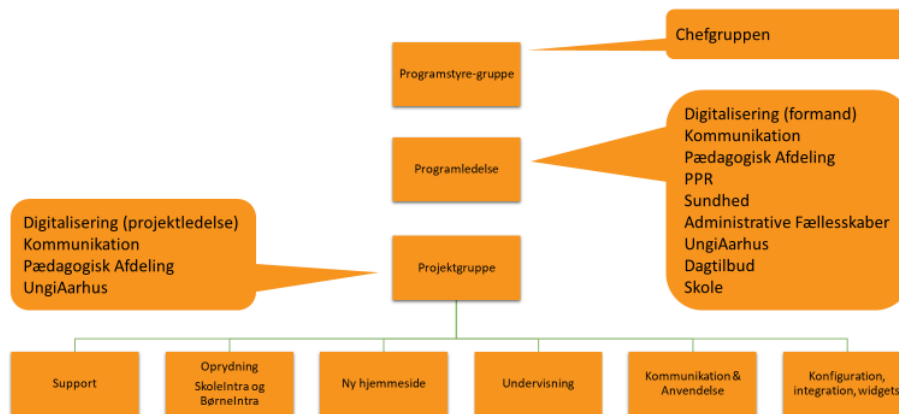
20. januar 2019
Side 1 af 1

Bilag 1: Projektorganisering, kommunikation, økonomi

Projektorganisering:

Aulaprojektet er en del Digitale Børn og Unge programmet. Aula projektet ledes i Digitalisering.

For yderligere information om Digitale Børn og Unge programmet, se <https://intranet.aarhuskommune.dk/documents/24222>.



BØRN OG UNGE

Økonomi og Administration
Aarhus Kommune

Digitalisering

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon: 40 32 88 16

Direkte e-mail:
kikm@aarhus.dk

Sag: 19/001418
Sagsbehandler:
Kirsten Kåg Mortensen

Kommunikation og involvering

Vi involverer løbende nedenstående fora:

- Følgegruppe (ledere fra enhederne)
- Sparringsfora (medarbejdere + forældre)
- Organisationer (medarbejder-, leder- og forældre-)
- MED/HAU
- Morgenmøder på G2
- Særlige interessenter på G2 (fx sundhedsplejen, PPR mv)
- Øvrige ad hoc

Økonomi

Chefgruppen har godkendt at kompensere enhederne ifm forberedelserne til Aula. Til skoler og UngiAarhus er budgettildelingen foretaget ifm budget 2019. Dagtilbud får tildelingen i budget 2020. Kompensationen er med henblik på dækning af vikarudgifter. Der er afsat en pulje på 10 mio kr. til fordeling til enhederne. Puljen dækker ikke de varige udgifter til drift.

Der henvises til en detaljeret oversigt over økonomien i chefgruppeindstilling fra 22. februar 2018, bilag 1.

Bilag 3/4

Dokument Titel: **Bilag 2 Deling af
erfaringer**

Dagsordens titel: **Aula – Status på den nye
kommunikationsplatform
på 0-18 års området (HP)**

Dagsordenspunkt nr **3**



20. januar 2019
Side 1 af 1

Bilag 2: Deling af erfaringer med andre kommuner

Det er et væsentligt element i piloten, at de øvrige kommuner får gavn af den viden og de erfaringer, som vi opbygger i piloten. I forberedelsen af piloten har tilgangen derfor været, at forberedelserne til Aula – oprydning i SkoleIntra, undervisning mv skal ligge tæt op ad den måde, det er planlagt for de øvrige skoler. På den måde får vi en gennemtestet metode, der kan anvendes til i første omgang skoler og UngiAarhus og efterfølgende bearbejdes ift dagtilbud, og som kan deles med de øvrige kommuner.

Deling af vores erfaringer sker dels via KOMBIT, og dels via egne initiativer. Repræsentanter fra pilotskolerne og fra projektet har således deltaget på forskellige arrangementer med oplæg og deltagelse i paneldebatter. Desuden producerer KOMBIT nogle artikler og videointerviews om konkrete emner fra vores projektarbejde.

Konkret afholder projektet en workshop den 21. februar, hvor Aula projektgruppen vil fortælle om konkrete erfaringer fra de forskellige opgaver og inviterer til dialog herom med interesserede fra de øvrige kommuner

På Bett¹ i London d. 23. januar har AAK sammen med Gladsaxe Kommune stået for et arrangement, hvor interesserede projektledere, skoleledere og leverandører var inviteret til at høre om vores erfaringer fra piloten. Desuden gives et oplæg på Børnetopmødet 1. februar 2019 med fokus på, hvordan vi kobler Aula arbejdet sammen med det vi gør ift. kommunikationskultur og samarbejde.

Projektet deltager også aktivt i et Aula-netværk med de øvrige kommuner i Region Midt og er aktivt i det online netværk for projektledere mv, som Kombit har stillet til rådighed.

Det konkrete materiale, som løbende bliver udarbejdet – fx planer, vejledninger og kommunikationspakker – bliver tilgængelige for de øvrige kommuner på www.aarhus.dk/detvigoer den 1. februar 2019. Siden vil løbende blive opdateret, efterhånden som projektet skrider frem.

BØRN OG UNGE

Økonomi og Administration
Aarhus Kommune

Digitalisering

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon: 40 32 88 16

Direkte e-mail:
kikm@aarhus.dk

Sag: 19/004515
Sagsbehandler:
Kirsten Kåg Mortensen

¹ Bett Show (British Educational Training and Technology Show) er verdens førende konference om læringsteknologi og afholdes årligt i London.

Bilag 4/4

Dokument Titel: Bilag 3 Videodemo af Aula

**Dagsordens titel: Aula – Status på den nye
kommunikationsplatform
på 0-18 års området (HP)**

Dagsordenspunkt nr 3



20. januar 2019
Side 1 af 1

Bilag 3: Videodemo af Aula

På video, som der er link til nedenfor, er der en kort gennemgang af grundfunktionaliteten i Aula:

- Forside
- Beskeder
- Kalender
- Dokumenter
- Administration

[Klik her for at se videoen](#)

BØRN OG UNGE

Økonomi og Administration
Aarhus Kommune

Digitalisering

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon: 40 32 88 16

Direkte e-mail:
kikm@aarhus.dk

Sag: 19/004515
Sagsbehandler:
Kirsten Kåg Mortensen

Bilagsforside

Dokument Titel: 19-006291-1 Beslutningsmemo -
Indledende drøftelser om budget 2020-
2022 8323821_3_0

Dagsordens titel Budget 2020 (HP)

Dagsordenspunkt nr 4



Emne **Indledende drøftelser om budget 2020-2023**
Til Rådmandsmøde

8. februar 2019
Side 1 af 1

1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Forslaget fremsendes af Hardy Pedersen som en indledende drøftelse af Børn og Unges budget 2020-2023.

Budgetproceduren lægger ikke op til, at budgetprocessen skal afvige i særlig grad fra processen de seneste år. Med de "ydre rammer" på plads ønsker en drøftelse af rådmandens ønsker til budgetprocessen i Børn og Unge.

2. Indstilling – hvad skal der tages stilling til?

Det ønskes drøftet:

- Om rådmanden har ønsker til særlige emner eller temaer, der skal indgå i Børn og unges budget 2020-2023
- Om rådmanden har særlige ønsker til budgetprocessen i Børn og Unge eller ændringsønsker til processen til sidste år
- At der tages en indledende drøftelse af budget 2020-2023 i Børn og Unge-Udvalget d. 27. februar med henblik på at høre udvalgets overvejelser om og ønsker til budgettet.

3. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

4. Videre proces og kommunikation

Budgetprocessen i Børn og Unge tilpasses til rådmandens ønsker. På baggrund af drøftelserne på mødet fremsendes et overblik over, hvornår rådmanden inddrages i budgetprocessen.

I den videre proces for budget 2020-2023 indarbejdes rådmandens budgettemaer sammen med forvaltningens forslag til budgettemner.

BØRN OG UNGE

Økonomi og Administration
Aarhus Kommune

Budget og Regnskab

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon: 23 37 12 06

Direkte e-mail:
helar@aarhus.dk

Sag: 19/006291-1
Sagsbehandler:
Henrik Larsen

Bilagsforside

Dokument Titel: byggeboxen i aarhus, beslutningsmemo

Dagsordens titel Byggeboxen (OKJ)

Dagsordenspunkt nr 6



Emne **Etablering af BYGGEBOXEN i Aarhus Kommune**
Til Rådmanden for Børn og Unge

18. februar 2019

Side 1 af 1

1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Den 19. november 2018 blev der afholdt et møde mellem rådmændene fra MBU og MSB og repræsentanter fra Aarhus Håndværkerforening, Dansk Byggeri Østjylland samt Gadeforeningen Strøget-Aarhus.

På mødet blev det bl.a. besluttet at undersøge mulighederne for at etablere Byggeboxen i Aarhus, som er et gratis undervisningsforløb for elever i 4.-7. kl., der administreres af Dansk Byggeri. I undervisningsforløbene får eleverne mulighed for at "komme ind bag byggepladsens hegn". Der arbejdes med skolens fag i byggeriets verden. Det kan fremhæves, at indsatsen er målrettet elever i 4.-7. klasse hvilket giver mulighed for en tidligere og dermed mere langsigtet indsats på området.

MBU-Pædagogik, Undervisning og Fritid har 30. januar 2019 afholdt møde med repræsentanter fra håndværksorganisationerne i Aarhus, UU Aarhus og DA / Åben Virksomhed om mulighederne for at etablere Byggeboxen i Aarhus. På mødet var der enighed om at anbefale rådmændene fra MBU og MSB, at iværksætte et samarbejde mellem MBU, MSB, Dansk Byggeri og DA/ Åben Skole med henblik på at etablere Byggeboxen i Aarhus fra 1. januar 2020. Etablering og drift indebærer ikke udgifter for kommunen.

BØRN OG UNGE
Pædagogisk Afdeling
Aarhus Kommune

Pædagogik, Undervisning og Fritid
Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Sagsbehandler:
Henrik Johansen

2. Indstilling – hvad skal der tages stilling til?

- At tilkendegive politisk opbakning til, at Byggeboxen etableres som et tilbud til folkeskolerne i Aarhus Kommune.
- At der samarbejdes mellem MBU og MSB i forbindelse med implementeringen af Byggeboxen.
- At der udarbejdes en fælles skrivelse fra rådmændene for MBU og MSB til Dansk Byggeri og DA / Åben Skole, hvor der tilkendegives politisk opbakning til at etablere Byggeboxen i Aarhus.

3. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

- At Byggeboxen præsenteres for lærere, skoleledere og UU- vejledere på et møde i udskolingsnetværket ultimo august 2019.
- At der i løbet af efteråret 2019 udsendes og formidles informationer til folkeskolerne og UU-vejledningen om Byggeboxen.
- At Byggeboxen etableres i Aarhus fra 1. januar 2020.

4. Videre proces og kommunikation

- Der udarbejdes udkast til fælles skrivelse fra rådmænd fra MBU og MSB.
- Skrivelsen tilkendegiver politisk opbakning til, at Byggeboxen etableres i Aarhus Kommune fra 1. januar 2020, og den afsendes til Dansk Byggeri og DA/ Åben Skole.
- Skrivelsen afsendes ultimo februar 2019.

Bilag 2/2

Dokument Titel: Byggeboxen brev

Dagsordens titel: Byggeboxen (OKJ)

Dagsordenspunkt nr 6



Rådhuset, Rådhuspladsen 2, 8000 Aarhus C

Dansk Byggeri
Nørre Voldgade 106
1358 København K

14. februar 2019
Side 1 af 1

Til Dansk Byggeri og DA / Åben Skole

Vedr. etablering af Byggeboxen i Aarhus Kommune

I Aarhus er der med bred politisk opbakning gennem de seneste år arbejdet systematisk med styrke anvendelsesorienteringen i folkeskolens fag, fx gennem et flerårigt, byrådsbesluttet udviklingsarbejde om udskolingsindsatser i samarbejde med erhvervsuddannelser og virksomheder.

Undervisningsforløbene i Byggeboxen ligger i god forlængelse heraf. Det understøtter både styrket praksisfaglighed i fagene og hands on indsigt i uddannelser og jobs, at eleverne får mulighed for at "komme ind bag byggepladsens hegn" og arbejde med skolens fag i byggeriets verden.

Det vurderes som særlig positivt, at indsatsen er målrettet elever i 4.-7. klasse, da dette giver mulighed for en tidligere og dermed mere langsigtet indsats.

Vi skal derfor tilkendegive vores støtte til, at Byggeboxen etableres som et tilbud for elever i Aarhus Kommune fra 1. januar 2020 og, at det sker i et samarbejde, hvor Dansk Byggeri og DA / Åben Skole forestår etablering og drift uden udgifter for Aarhus Kommune, mens Børn & Unge og Sociale Forhold & Beskæftigelse forestår formidling, herunder præsentation for lærere, skoleledere og UU-vejledere i udskolingsnetværket i august 2019 samt løbende formidling til folkeskoler og UU-vejledningen om Byggeboxen.

**BØRN OG UNGE
SOCIALE FORHOLD
OG BESÆFTIGELSE**
Aarhus Kommune

Rådhuset, Rådhuspladsen 2
8000 Aarhus C

Med venlig hilsen

Kristian Würtz
Rådmand

Thomas Medom
Rådmand