

Indholdsfortegnelse for bilag

1 Til godkendelse	3
1.1 Dagsorden	3
1.2 Referat	3
Bilag 1: Referat 19. februar 2019	3
1.3 Rådmandens pejlemærker - rådmandslisten 2. kvartal 2019	6
Bilag 1: Rådmandens politiske pejlemærker - Rådmandslisten 2. kvartal 2019	6
Bilag 2: Bilag 1_Rådmandslisten 2. kvartal 2019	11
1.4 Effektiviseringsredegørelser for 2018	31
Bilag 1: Rådmandsindstilling - bidrag til effektiviseringsredegørelse 2018	31
Bilag 2: 1. Gruppebaserede indsatser	35
Bilag 3: 2. VTU	38
Bilag 4: 3. RPA-robot ydelse	41
Bilag 5: 4. Effektivværktøj	44
Bilag 6: 5. Disponeringssystem	47
Bilag 7: 6. Økonomiområdet	50
Bilag 8: 7. Tættere på familien opfølgning	53
1.5 Opfølgning på budgetforlig 4. kvartal	55
Bilag 1: Rådmandsindstilling Opfølgning på budgetforlig 4. kvartal 2018	55
Bilag 2: Opfølgningsliste 4. kvartal 2018	58
1.6 Brugen af driftsfinansieret anlæg	69
Bilag 1: Indstilling - brugen af driftsfinansieret anlæg	69
1.7 Mål og resultater 2018	78
Bilag 1: Rådmandsindstilling - Mål og resultater 2018	78
Bilag 2: Bilag 1 MSBs Mål og Resultater Regnskab 2018	86
Bilag 3: Bilag 2 Aarhusmål og MSB-mål Oplæg til udvalget Udkast til drøftelse	107
Bilag 4: Bilag 3 MSBs økonomi regnskab 2018	123
2 Til drøftelse	128
2.1 Opfølgning: Socialøkonomiske virksomheder	128
Bilag 1: Undersøgelse af socialøkonomiske virksomheder i Aarhus Kommune - perspektiver for videre udvikling	128
Bilag 2: Rådmandsindstilling- Opfølgning på udvalgs møde - Cabi-rapport om undersøgelse af socialøkonomiske virksomheder	154

Bilag 3: Notat til udvalget - forklæde til CABI rapport SØV.....	157
3 Til orientering	162
3.1 Status på sygefravær og indsatser 2019.....	162
Bilag 1: Status på sygefravær og indsatser 2019.....	162
3.2 Orientering fra magistraten	168
Bilag 1: dagsorden til Magistratens møde den 4. marts 2019	168
3.3 Orientering om udvalgs mødet	170
Bilag 1: Dagsorden til mødet i Social- og Beskæftigelsesudvalget den 13. marts 2019.....	170
3.4 Bordrunde.....	174
Bilag 1: Bordrunde.....	174

Bilagsforside

Dokument Titel: Referat 19. februar 2019

Dagsordens titel Referat

Dagsordenspunkt nr 1.2

Referat

Rådmandsmøde

Dato: 19. februar 2019
Tid: 08:30 - 10:30
Sted: Rådmandens kontor, Rådhuset
Deltagere: Kristian Würtz (KW)
Erik Kaastrup-Hansen (EKH)
Vibeke Jensen (VJ)
Lotte Henriksen (LH)
Bjarne Høyer Andresen (BHA)
Jeanette L. Hoppe (JLH)
Christina Woetmann (referent)

Afbud:

Fraværende:

Bemærk:

1 Til godkendelse

1.1 Dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

1.2 Referat

Referatet blev godkendt.

1.3 Etablering af Byggeboxen i Aarhus

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.

MBU-Pædagogik, Undervisning og Fritid har d. 30. januar 2019 afholdt møde med repræsentanter fra håndværks-organisationerne 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.

Det anbefales, at rådmanden for MSB bakker op om initiativet.

Det indstilles:

At 1) Rådmanden bakker op om initiativet og er medunderskriver af brev til Dansk Byggeri og DA/Åben Skole

VJ præsenterede indstillingen.

Mødekredsen drøftede indstillingen.

Indstillingen blev godkendt.

(BEF følger op)

2 Til drøftelse

3 Til orientering

3.1 Orientering fra magistraten

KW orienterede om mødet i magistraten den 18. februar 2019.

Mødekredsen drøftede punktet om Veteranindsats, herunder

- Opmærksom på, at vi skal gøre noget særligt ud af at invitere eksterne samarbejdspartnere ind i den her proces og eventuelt involvering af rådmænd fra MSB, MBU og MSO
- Ønske om at BEF kontakter CABI som eventuel samarbejdspartner

(BEF følger op)

3.2 Orientering om udvalgsmødet

Mødekredsen drøftede det kommende udvalgsmøde den 27. februar 2019.

Rådmanden ønsker at tilføje et selvstændigt punkt om CABIs undersøgelse af socialøkonomiske virksomheder i Aarhus Kommune (BEF følger op).

Henvendelse fra Jysk Børneforsorg (Ole Bjerre) skal endvidere på under "eventuelt".

3.3 Bordrunde

Bilagsforside

Dokument Titel:	Rådmandens politiske pejlemærker - Rådmandslisten 2. kvartal 2019
Dagsordens titel	Rådmandens pejlemærker - rådmandslisten 2. kvartal 2019
Dagsordenspunkt nr	1.3

Indstilling

Til Rådmand Kristian Würtz
Fra Fællesstabene, BEF-stab og SOC-stab
Dato 5. marts 2019

Rådmandens politiske pejlemærker

Rådmandslisten for 2. kvartal 2019

1. Resume

Som en del af arbejdet med de politiske pejlemærker præsenteres rådmandsmødet hvert kvartal for henholdsvis Rådmandslisten og en status på Rådmandsmålene.

Rådmandslisten er udarbejdet i et samarbejde mellem SOC-stab, BEF-stab og fællesstabene. På Rådmandsmødet 5. marts skal Rådmandslisten og Rådmandsmålene for 2. kvartal 2019 drøftes og godkendes.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) rådmandskredsen drøfter og godkender vedlagte Rådmandsliste over sager på vej i 2. kvartal 2019, herunder hvorvidt der skal ageres på de enkelte sager og i givet fald hvordan.

3. Baggrund

Rådmandslisten for 2. kvartal 2019 er en oversigt over sager på vej, som kan anvendes som afsæt for det strategiske arbejde omkring de to pejlemærker.

Rådmandslisten skal bruges som et aktivt redskab til at følge op på, om der er interne indsatser/aktiviteter eller eksterne begivenheder/reformer og lignende, som rådmanden bør vide mere om, eller som det kan være hensigtsmæssigt at handle på. Det kan fx være i form af

bidrag til politiske processer, opinionsindlæg, interessevaretagelse m.m.

Rådmandslisten behandles samtidigt med Rådmandsmålene for at sikre en tæt koordination mellem sagerne på Rådmandslisten og de resultater og tendenser, der ses i økonomi- og målopfølgningen.

Vedhæftede Rådmandsliste omhandler sager på vej i 2. kvartal 2019, hvor det bliver vigtigt, at rådmandsmødet drøfter og beslutter, hvorvidt der skal ageres på de enkelte sager og i givet fald hvordan.

Derudover indeholder listen en række forventede sager fra 3. kvartal og frem, da der kan være emner i blandt, som det vil være gavnligt at drøfte og tage stilling til i 2. kvartal.

4. Effekt

Formålet med Rådmandslisten er at styrke det strategiske arbejde omkring pejlemærkerne, så rådmandens politiske udmeldinger, interessevaretagelse og pressetiltag kan prioriteres ud fra de indmeldte sager på Rådmandslisten.

Rådmandslisten bliver et vigtigt redskab i forhold til at agere proaktivt, når det drejer sig om at påvirke den politiske dagsorden og forhold, som har indvirkning på indsatserne på social- og beskæftigelsesområdet. Derudover er Rådmandslisten et vigtigt redskab i forhold at time og koble forskellige sager med hinanden og med udviklingen i økonomien og målopfølgningen fra Rådmandsmålene.

Forventningen er, at vi med Rådmandslisten og Rådmandsmålene i endnu højere grad kan skabe overblik over indsatser og udviklinger, så rådmandskredsen kan skærpe fx interessevaretagelsen overfor de initiativer og målsætninger, som MSB gerne vil arbejde hen imod.

For at sikre størst mulig effekt af Rådmandslisten og koblingen til Rådmandsmålene vil arbejdsgruppen (bestående af medlemmer fra de forskellige stabe) med afsæt i løbende tilbagemeldinger fra rådmandsmødet evaluere og udvikle Rådmandslisten, både i forhold til form og indhold.

5. Ydelse

Rådmandskredsen vil på rådmandsmødet tage stilling til, om der skal igangsættes initiativer m.v. på baggrund af drøftelsen af udviklingen i Rådmandsmålene og sagerne på Rådmandslisten.

6. Organisering

Det aftales på rådmandsmødet, om og hvordan der skal følges op på henholdsvis udviklingen i Rådmandsmålene og sagerne på Rådmandslisten. Som udgangspunkt vil opfølgningen på sagerne på Rådmandslisten typisk ske i den afdeling, der har meldt sagen ind.

7. Ressourcer

Det vurderes, at arbejdet med at følge op på initiativer m.v. fra Rådmandslisten vil kunne løses inden for rammerne af den almindelige drift i stabene. Den samlede vurdering er således, at der ikke vil være et større ressourcetræk i form af medarbejdertimer end hidtidig.

Bilag

Bilag 1: Rådmandslisten 2. kvartal 2019

Tidligere beslutninger

18. september 2018: Udkast til rådmandens politiske pejlemærker (sagsnummer [18/047504-1](#))

23. oktober 2018: Udkast til rådmandens politiske pejlemærker og den fremtidige målopfølgning (sagsnummer [18/047504-2](#))

7. november 2018: Indstilling om samlet pakke med rådmandens politiske pejlemærker (sagsnummer [18/047504-3](#))

20. november 2018: Indstilling om ekstra bud på
rådmandsmål om børn i udsatte familier til rådmandens
politiske pejlemærker (sagsnummer [18/037528-10](#))

20. november 2018: Indstilling om lancering og formidling
af de politiske pejlemærker (sagsnummer [18/047504-4](#))

Sagsnummer: 18/056036-5

Antal tegn: 4.541

Fællesstabene, BEF-stab og SOC-stab

Sagsbehandler: Christina Woetmann/Kristian

Dalsgaard/Lene Bjerg Jacobsen

Tlf.: 89 13 26 44

E-post: chwo@aarhus.dk

Bilag 2/2

Dokument Titel: **Bilag 1_Rådmandslisten 2.
kvartal 2019**

Dagsordens titel: **Rådmandens pejlemærker
- rådmandslisten 2.
kvartal 2019**

Dagsordenspunkt nr **1.3**



Bilag 1 – Rådmandens politiske pejlemærker - Rådmandslisten 2. kvartal 2019

INTRODUKTION

Følgende bilag præsenterer en oversigt over sager på vej i 2019, som kan have relevans for rådmandens strategiske arbejde omkring de to pejlemærker. På rådmandsmødet den 5. marts 2019 skal rådmandskredsen særligt forholde sig til sager i 2. kvartal 2019 (listet nedenfor). Herudover er med grå skrift oplistet de sager i 3. kvartal og frem, som vi kender allerede på nuværende tidspunkt.

ANSVARLIG AFDELING

SOC	BEF	SOC/BEF	O&L	Økonomi	IT&D
-----	-----	---------	-----	---------	------

OVERSIGT 2. KVARTAL

1. Ungdomskriminalitetsreformen
2. Psykiatriens Hus
3. Sundhedsreformen
4. Forhandlinger om økonomiaftale
5. Byrådsindstilling vedr. Charter for Social nytænkning
6. Aarhus Kommunes aftale om udsatte boligområder og aftaler i forlængelse af regeringens ghettoudspil "Et Danmark uden parallelsamfund - ingen ghettoer i 2030"
7. KL's social- og sundhedspolitiske forum
8. Folkemøde på Bornholm
9. Sindets dag
10. Konsekvenser af fjernelse af satspuljen
11. Masterplan på Hjemløseområdet
12. URK-BOLIG Ungdomskulturhus med kollegieboliger
13. Peer- initiativer
14. Fælles Fagligt Fundament på Voksenhandicap området
15. Helhedsorienteret indsats for 35 unge hjemløse (HUUS)
16. Veteranindsatsen
17. Langtidsledige tager teten
18. 3000 i Job
19. Redegørelse om fattigdom i Aarhus til byrådet
20. Beskæftigelsesplanen 2020
21. Heldagsarrangement med Arbejdsmarkedspolitiskforum
22. Aftale om forenklet beskæftigelsesindsats
23. Ungehandlingsplan
24. Opgang til opgang
25. Samarbejde med socioøkonomiske virksomheder
26. Ungehus på Kalkværksvej
27. Møde i Forligskredsen 6. marts 2019
28. Rejsegilde Generationernes Hus

OVERSIGT 3. KVARTAL OG FREM

29. Den Nationale Kortlægning af Hjemløshed 2019
30. KL's konference om målrettede sociale indsatser gennem hele livet
31. Social sundhed
32. KL's handicap- og psykiatrikonference
33. Danmarkskort over Ankestyrelsens omgørelsesprocenter på det sociale område
34. Styrkelse af børnehandicap
35. International rehabiliteringskonference i Aarhus





2. KVARTAL – (+ IGANGVÆRENDE SAGER fra 1. kvartal)

1. Ungdomskriminalitetsreformen	
Type	Lov om forebyggelse af Ungdomskriminalitet
Tidspunkt	Lovforslaget er vedtaget d. 18. december 2018 med ikrafttrædelse den 1. januar 2019.
Beskrivelse	Lov om bekæmpelse af Ungdomskriminalitet indeholder 24 initiativer, med bl.a. oprettelsen af et Ungdomskriminalitetsnævn og en ungekriminalforsorg. SOC har en række faglige bekymringer, herunder manglende målgruppeforståelse, retssikkerhedsmæssige problemstillinger og faglige uhensigtsmæssige løsninger. Hertil en ikke styrbar opgave med styrbar økonomi med indarbejdede fordyrende elementer for kommunerne og forventning om meget lille DUT kompensation.
Pejlemærker	Social mobilitet. Sociale indsatser, rådgivning, uddannelse og beskæftigelse er de mest effektive kriminalitetsforebyggende redskaber, hvis vi vil trække børn og unge væk fra en kriminel løbebane. Reformens entydige og isolerede fokus på straf kompromitterer de kriminelle børn og unges retssikkerhed og udfordrer deres mulighed for at vende tilbage til fællesskabet. Reformen vil desuden betyde at børn og unge med nedsat fysisk og psykisk funktionsevne samt børn og unge med komplicerede socialsager i bagagen kan komme i klemme. Der er her tale om børn og unge, som i forvejen har svært ved at begå sig og være en del af fællesskabet og som - i stedet for såvel en forbyggende indsats og en konsekvens med en positiv effekt - vil blive straffet og fastholdt i uhensigtsmæssige livsbaner og mønstre, som de kan have svært ved at komme ud af.
Interessenter	I omsætning fra lovgivning til praksis og i den videre interessevaretagelse er følgende aktører afgørende: Københavns Kommune, KL, Østjyllands Politi, DASSOS, Børns Vilkår, Socialchefforeningen
Kommunikation	Se særskilte Q&A og kommunikationsplaner
Videre proces	Frem til nu (bl.a.): • Høringssvar • Samarbejds møder med ministerier, UKN sekretariatet, KL, KBH Kommune, Ungekriminalforsorg • Drøftelse på koordinationsmøde med borgmesteren • Brev fra rådmand til minister • Korrespondance med retspolitiske ordførere • Læserbreve og indlæg i nationale aviser og Altinget • Orientering af social- og beskæftigelsesudvalget Næste skridt: • Evaluering til Trine Bramsen + evt. Justits- og Socialminister ultimo februar 2019 • Drøftelser med KL - udarbejdelse af input til DUT forhandlinger • AAK deltager på vegne af socialchefforeningen i følgegruppe omkring national ramme for SSP.





Referencer	• Link til notat om de overordnede problemstillinger i lovforslaget • Link til artikel fra Det Kriminalpræventive Råd i Information • Gennemgang af høringssvarene fra Mandag Morgen • Indlæg af EKH på Altinget.
2. Psykiatriens Hus	
Type	Internt nyt tilbud
Tidspunkt	Åbner for borgere ultimo februar 2019, dato for officielt åbningsarrangement ikke fastsat
Beskrivelse	Psykiatriens Hus åbner for borgere i slutningen af februar. På et senere tidspunkt afholdes der en officiel åbning. Det giver god mulighed for at skabe synlighed om huset og Aarhus Kommunes politiske prioriteringer- Konceptet "psykiatriens hus" er stadig relativt nyt på landsplan - derfor vil gode historier og cases fra Aarhus kunne bruges til at synliggøre succeser og dagsordenssætte udviklingen af nye initiativer ift. den nære psykiatri. Der er planlagt et besøg fra afdelingsledere i Socialministeriet den 6. marts 2019.
Pejlemærke	Sammenhængskraft og Social Mobilitet - afhængig af hvilke tilbud og indsatser der udvikles og prioriteres i Psykiatriens Hus. Knytter sig til politikområde vedr. fokus på psykisk sårbarhed.
Interessenter	Region Midtjylland, praksissektoren, faglige organisationer, brugerorganisationer, civilsamfund ift. udviklingen af konkrete tilbud i psykiatriens hus. KL, Danske Regioner, folketingsmedlemmer, interesseorganisationer ift. at sætte præg på den nationale udvikling af den nære psykiatri, med afsæt i gode eksempler fra Psykiatriens Hus i Aarhus.
Kommunikation	Intern og ekstern kommunikation ifm. åbningen af psykiatriens hus. Løbende kommunikation af succeshistorier. Løbende kommunikation ift. at udvikle og tiltrække nye tilbud, der matcher indenfor rammerne af psykiatriens hus - eksempelvis beskæftigelsesrettede tilbud.
Videre proces	Planlægning af indsatser ifm. åbningen af Psykiatriens Hus
Referencer	
3. Sundhedsreform	
Type	Eksternt reformtiltag
Tidspunkt	Forhandlinger om politisk aftale starter i uge 8 og forventes afsluttet inden folketingsvalg. Implementering afhænger af valgresultatet.
Beskrivelse	Regeringen har fremlagt forslag til en sundhedsreform. Ønsket er bl.a. at styrke det nære sundhedsvæsen ved at etablere sundhedsfællesskaber. Konkret foreslås det bl.a. at de nuværende regionale specialiserede sociale tilbud skal overdrages til kommunerne.
Pejlemærke	Sammenhængskraft ift. at gøre sundhedsvæsenet mere lige (lighed i sundhed), nært og inddragende ift. alle patient-/borgergrupper, særligt set ift. psykiatrien og socialområdet. Kan knytte sig til flere politikområder, bl.a. fokus på psykisk sårbarhed og styrket dialog mellem borger og kommune.
Interessenter	Faglige organisationer og patientforeninger ift. at indgå i samarbejde/alliancer om at finde de bedste løsninger på nuværende og fremtidige udfordringer. KL og evt. 6-by ift. at italesætte særlige udfordringer og muligheder på socialområdet.





Kommunikation	Mulighed for debatindlæg/kronikker - evt. i samarbejde med andre relevante parter/interessenter. Fokus på sikringen af det sociale område i den nye struktur - både fagligt og organisatorisk. Fokus på budskaber om, hvorvidt reformen kan løse udfordringer vedr. social ulighed i sundhed. Mulighed for dialog/sparring med forhandlingsparter i folketinget ift. temaer, der er særligt vigtige for Aarhus/kommunerne.
Videre proces	Strategisk vurdering af hvilke budskaber der er vigtigst ift. MSB's område. Afsøgning af hvilke interessenter, der kan samarbejdes med.
Referencer	Notater fremsendt til rådmanden i januar måned
4. Optakt til forhandlinger om Økonomiaftale (Økonomi)	
Type	Ekstern forhandling
Tidspunkt	Forberedelserne begynder i 1. kvartal. Forhandlingerne afvikles i 2. kvartal (afsluttes formentligt i juni)
Beskrivelse	Forhandling om næste års økonomiske rammer for kommunerne. Forhandlingerne udstikker samtidig en række politiske/økonomiske prioriteringer
Pejlemærke	Sammenhængskraft og social mobilitet ift. at dagsordenssætte mulige prioriteringer/indsatser der understøtter pejlemærkernes ambitioner. Herunder fx: I 6-by regi har direktørerne drøftet udfordringer ift. afbureaukratisering, procesregulering og regelforenkling på voksenhandicapområdet, der gør det komplekst for kommunerne at give borgerne en individuelt tilpasset, helhedsorienteret og sammenhængende indsats. Det har bl.a. været drøftet at henvende sig til KL vedr. problemstillingerne.
Interessenter	KL og 6-by
Kommunikation	I første omgang dialog med interessenter i KL ift. prioritering af budskaber. Derefter muligvis pressedækning/debatindlæg, der kan synliggøre og dagsordenssætte ønsker til forhandlingerne. Mulighed for at synliggøre udfordringer ift. at skabe helhedsorienterede tilbud til borgerne. Foreslå evt. løsninger op mod forhandlinger om økonomiaftale. Skal i givet fald koordineres ift. 6-by samarbejdet.
Videre proces	Afklaring af opgave/rollefordeling mellem Aarhus Kommune, 6-by og KL
Referencer	
5. Byrådsindstilling vedr. Charter for Social nytænkning	
Type	Internt/ Byrådsindstilling
Tidspunkt	Marts/April 2019
Beskrivelse	Pbga. af forslag fra SF i december 2018 foreslås det at Aarhus Kommune tilslutter sig Charter for Social Nytænkning
Pejlemærke	Sammenhængskraft og Social Mobilitet, da charteret kan åbne for nytænkende indsatser, der kan understøtte pejlemærkerne. Kan knytte sig til alle politikområder.
Interessenter	Byrådet/Social- og beskæftigelsesudvalget, derefter parter i civilsamfund, erhvervsliv, forskningsinstitutioner m.m., da charteret i høj grad lægger op til tværgående samarbejde og samskabelse





Kommunikation	Evt. ekstern kommunikation ifm. byrådsbeslutning med fokus på Aarhus Kommunes indsats for at nytænke sociale indsatser i samarbejde med civilsamfund m.m., derefter løbende kommunikation ifm. iværksættelse af initiativer indenfor charterets rammer.
Videre proces	Forberede byrådsbehandling. Derefter afklaring af den videre proces
Referencer	Byrådsbeslutning den 12. december 2019. Byrådsindstilling på vej til magistratsmøde i marts.
6. Aarhus Kommunes aftale om udsatte boligområder og aftaler i forlængelse af regeringens ghettoudspil "Et Danmark uden parallelsamfund - ingen ghettoer i 2030"	
Type	Internt/Eksternt
Tidspunkt	Aftaler indgået i maj-juni 2018. Ift. implementering af Aarhus Kommunes aftaler foregår planlægning/opstart 1.-2. kvartal 2019, med forventet iværksættelse af initiativer i 2.-3. kvartal
Beskrivelse	Aftaler af social- og beskæftigelsesrettet karakter - både på nationalt plan og i Aarhus Kommune - med fokus på udsatte boligområder og parallelsamfund. Der er i vidt omfang overlap mellem nationale og lokale initiativer.
Pejlemærke	Sammenhængskraft og Social Mobilitet. Politikområde vedr. fremgang i udsatte boligområder
Interessenter	Boligforeninger og civilsamfund
Kommunikation	Mulighed for løbende kommunikation ifm. iværksættelse af initiativer i forlængelse af aftalerne. Mulighed for at gå foran og vise Aarhus Kommune som et godt eksempel - og herved bl.a. præge den landspolitiske dagsorden
Videre proces	Følge implementeringen og tage bestik af mulige politiske initiativer i forlængelse heraf. Eksempelvis ift. behovet for yderligere landspolitiske initiativer, der kan understøtte den lokale indsats.
Referencer	Regeringens delaftaler om opgør med parallelsamfund, Byrådets aftale om udsatte boligområder i Aarhus Kommune
Bemærkning	Kun den del som rådmanden skal forholde sig til på nuværende tidspunkt.
7. KL's social- og sundhedspolitiske forum	
Type	Konference
Tidspunkt	9.-10. maj 2019 i Aalborg



Beskrivelse	Temaet for konferencen er: <i>"Sundhed er noget, vi skaber sammen"</i>. Udklip fra konferencens hjemmeside: <i>"Social- og sundhedsområdet ikke et område, som kommunerne eller andre aktører kan løfte alene. Den enkelte borger, civilsamfundet, virksomheder og offentlige sektorer må løfte sammen, hvis vi skal lykkes med at håndtere de komplekse problemstillinger, som fx ulighed i sundhed. Men hvordan gør vi det?"</i> I programmet sættes der bl.a. fokus på følgende temaer: - <i>Hvordan laver vi sundhedstilbud til de mest udsatte?</i> Socialt udsatte og borgere med psykiske problemer lever markant kortere og har dårlige sundhedstilstand. Samtidig viser forskningen, at gruppen har mindre adgang til sundhedstilbud og behandling. Så hvordan sikrer vi et sundhedsvæsen, der også er gearret til de socialt udsatte borgere? - <i>Forebyggelse med fokus på børn og unge.</i> Fortsat flere unge har dårlig trivsel og dårlig mental sundhed – hvad er årsagerne, og hvad kan gøres for at vende udviklingen? Et ungepanel debatterer, hvad de unge selv finder vigtigt at sætte fokus på, samt hvordan man kan lave effektive forebyggelsesindsatser til unge. Et fokus på forebyggelse i barnets første år kan have positive effekter i et livsperspektiv. Hvorfor er det vigtigt, og hvad kan kommunerne gøre? Det endelige program er ikke offentliggjort endnu.
Pejlemærke	Programets tema sigter meget bredt og kan give god mulighed for at indgå i aktiviteter, der relaterer sig til begge pejlemærker samt flere af politikområderne.
Interessenter	KL, byrådskolleger fra andre kommuner, folketingspolitikere, interesseorganisationer
Kommunikation	Mulighed for at synliggøre og kommunikere til konferencedeltagere ift. Aarhus Kommunes indsatser, prioriteringer og resultater. Mulighed for dialog/networking med interessenter, der deltager på konferencen.
Videre proces	Der åbnes for tilmelding den 28. februar 2019. Følgende forventes at tilmelde sig fra MSB: Social- og beskæftigelsesudvalget, rådmanden, Erik Kaastrup-Hansen, Bjarne Høyer Andresen, socialchef, stabschef i socialforvaltningen, de 3 driftschefer i socialforvaltningen, driftschef Anne Marie Mikkelsen fra beskæftigelsesforvaltningen. Afklaring og prioritering af networking-aktiviteter og lign. ifm. deltagelse (hvem skal rådmanden prioritere at tale med – og om hvad). Aarhus Kommunes indsatser ift. at skabe lighed i sundhed og fokus på børn og unges mentale sundhed er oplagte at italesætte/debatte. Derudover kan også bredere temaer komme i spil som eksempelvis udsatte boligområder, hjemløsemasterplan, Voksenhandicap gentænkt og Borgernes Psykiatrihus, udgiftspres på socialområdet og den nære psykiatri.
Referencer	https://www.kl.dk/arrangementer/arrangement/?eventId=76084
8. Folkemøde på Bornholm (O&L)	
Type	Konference
Tidspunkt	13.-15. juni 2019





Beskrivelse	Folkemødet giver god mulighed for at synliggøre og debattere perspektiver i tilknytning til rådmandens pejlemærker.
Pejlemærke	Sammenhængskraft og social mobilitet og flere politikområder afhængig af hvilke aktiviteter, der prioriteres.
Interessenter	Evt. samarbejdspartnere ifm. oplæg/aktiviteter (eksempelvis patientforeninger, brugerorganisationer)
Kommunikation	Efter prioritering af MSB's deltagelse på folkemødet, kan aktiviteter - og budskaber der knytter sig op på disse – synliggøres
Videre proces	Afklaring af hvilke aktiviteter og temaer der skal prioriteres ifm. deltagelse på folkemødet. Evt. planlægning af egne arrangementer/debatter, samt forberedelse ifm. deltagelse ved andres arrangementer/debatter.
Referencer	Forslag fremsendt til O&L i januar vedr. mulige temaer og aktiviteter ifm. Folkemødet. Afventer indstilling senere på året.

9. Sindets dag

Type	Årligt tilbagevendende arrangement – altid d. 10. oktober. En del af World Mental Health Day
Tidspunkt	10. oktober 2019
Beskrivelse	En dag hvor private organisationer, kommune og RM fortæller om deres arbejde. Formålet er at skabe åbenhed om psykisk sårbarhed og herigennem af stigmatisering, og desuden at skabe adgang og kendskab til emnet og mulighederne.
Pejlemærke	Social mobilitet – social inklusion og af stigmatisering Politikområde vedr. fokus på psykisk sårbarhed
Interessenter	Borgere og brugere organisationer. Pårørende og pårørende organisationer. Private organisationer. MSO, MSB, RM
Kommunikation	Årlig tilbagevendende arrangement, som kan profilere recovery-orientering. Mulighed for at takke private organisationer for den frivillige indsats de gør.
Videre proces	Arbejdsgruppen planlægger arrangementet, herunder hvad der skal ske. Består af repræsentanter fra private organisationer og MSB. Mødes først gang i løbet af uge 10.
Referencer	http://www.sind.dk/sindets_dag Kontaktperson Udviklingskonsulent Inge Lund Børgager, Udviklingsenheden, SOC.

10. Konsekvenser af fjernelse af satspuljen

Type	Eksternt
Tidspunkt	Løbende. Evt. med fokus på indsats frem mod forhandlinger om økonomiaftale og finanslovsforhandlinger
Beskrivelse	Ifm. finansloven for 2019 blev det besluttet at afvikle satspuljen. Det er uklart hvordan der fremadrettet skal sikres finansiering til de initiativer satspuljemidler tidligere blev anvendt til.
Pejlemærke	Social mobilitet og sammenhængskraft - ift. at dagsordenssætte behovet for at sikre midler til initiativer på socialtområdet fremadrettet. Dette kan evt. ske frem mod forhandling af økonomiaftale og ifm. forhandling af finanslov.
Interessenter	KL, civilsamfund, patientforeninger, brugerorganisationer
Kommunikation	Debatindlæg/kronikker og lign. der rammesætter udfordringen med at sikre de nødvendige midler til indsatser for socialt udsatte.
Videre proces	Afklaring - evt. i KL-regi - om holdninger og forslag til, hvordan der fremover skal sikres midler til de indsatser, der tidligere var dækket af satspuljen.





Referencer	Finanslov 2019, samt pressedækning vedr. afskaffelse af satspuljen
11. Masterplan på Hjemløseområdet	
Type	Intern/Lokal afdækning af hjemløseområdet
Tidspunkt	Planen forventes dagsordensat til 2. behandling i byrådet d. 6. marts 2019
Beskrivelse	Masterplan på hjemløseområdet handler om at afhjælpe og forebygge hjemløshed for borgere i Aarhus. Udgangspunktet er Housing First på tre ben (Bolig, støtte og beskæftigelse). Der er foregået et stort afdækkende arbejde med inddragelse af alle relevante interne og eksterne samarbejdspartnere på området. SAND - De hjemløses Landsorganisation og Udsatterådet er inddraget i hele processen.
Pejlemærke	Social mobilitet og sammenhængskraft - politikområdet om indsatser overfor byens udsatte
Interessenter	Samtlige magistratsafdelinger, SAND og Udsatterådet, de private og frivillige organisationer
Kommunikation	Masterplanen bidrager i til at styrke den fælles opgave med at forebygge og afhjælpe hjemløshed gennem Housing First (bolig, støtte, beskæftigelse). Dette sker gennem inddragelse af borgerne i arbejdet og på samarbejde på tværs af magistratsafdelingerne og samarbejde med de frivillige og private organisationer. Sammenhæng på tværs er også essentiel ift. den helhedsorienterede indsats overfor den enkelte borger.
Videre proces	Følge byrådets beslutninger og på baggrund heraf arbejde videre med implementeringsplan
Referencer	Kortlægning og masterplan på hjemløseområdet (materiale fra byrådsmøde den 20. februar 2019) Byrådsindstilling (fra byrådsmøde den 20. februar 2019)
12. URK-BOLIG Ungdomskulturhus med kollegieboliger	
Type	Tværmagistratsligt samarbejde MSB, MKB, MBU om etablering af kollegieboliger i sammenhæng med Ungdomskulturhuset i Patienthotellet i det tidligere Amtssygehuset
Tidspunkt	Alt afhængig af politiske beslutninger, tilladelser, mv. forventet indflytning i kollegieboliger i 2. kvartal 2019 - MKB forventer at tage Ungdomskulturhuset i brug ultimo april 2019
Beskrivelse	Til Ungdomskulturhuset knyttes 26 kollegieboliger. Målgruppen er udsatte unge i risiko for hjemløshed og resurserstærke studerende og andre brugere af Ungdomskulturhuset i en fordeling 50/50. Formålet er at forebygge og afhjælpe hjemløshed blandt unge og medvirke til, at unge kommer godt i gang med voksenlivet med uddannelse og/eller beskæftigelse jf. Housing First på tre ben (bolig, støtte, beskæftigelse). Stedet skal skabe en platform for, at unge med forskellige resurser kan mødes og danne nye sunde fællesskaber
Pejlemærke	Social Mobilitet. Projektet bidrager til at hjælpe udsatte unge godt i gang med voksenlivet, og støtter dermed op om pejlemærket om social mobilitet og politikområdet "indsatser overfor byens udsatte". Udsatte unge styrkes gennem samvær og aktiviteter med resurserstærke unge, der yder indsats gennem ung-til-ung (rollemodel, mentor).
Interessenter	SAND, De Hjemløses Landsorganisation, MKB, MBU





Kommunikation	Projektet bidrager til at hjælpe udsatte unge godt i gang med voksenlivet, og støtter dermed op om pejlemærket om social mobilitet og politikområdet "indsatser overfor byens udsatte". Udsatte unge styrkes gennem samvær og aktiviteter med resursestærke unge, der yder indsats gennem ung-til-ung (rollemodel, mentor).
Videre proces	At få lejeaftaler, tilladelser mv. på plads. Herefter køres en inddragelsesproces med de unge i Ungdomskulturhuset og SANDs Ungecrew om indretning, rammer mv.
Referencer	
13. Peer- initiativer	
Type	Ny indsats efter endt 4-årigt projekt, som sluttede 31/12-18. (Projekt Ligestillet Støtte)
Tidspunkt	Ny socialindsats i SUV's centre på baggrund af erfaringer fra og forankring af Projekt Ligestillet Støtte
Beskrivelse	Recovery-skolen som er placeret i Psykiatriens Hus, som bl.a. rummer en peer-uddannelse, som har plads til at uddanne 16 peer-medarbejder årligt (2 hold af 8 deltagere). Ambitionen er at der skal ansættes flere peer-medarbejde i kommunen - RM har ambitioner om 1 peermedarbejder på hver af de psykiatriske afdelinger i hele Midtjylland. På Recovery-skolen tilrettelægges og gennemføres en peer-medarbejder og en fag-professionel underviser i fællesskab kurser, hvor der deltager fagprofessionelle, pårørende og brugere
Pejlemærke	Social mobilitet – fokus på at komme tilbage til job.
Interessenter	Aarhus, Viborg og Randers Kommune, Psykiatrien i RM, Psykiatriens Hus Aarhus og relevante private organisationer.
Kommunikation	Der var rekord mange ansøgere til peer-uddannelse denne gang, 46 ansøgere til de 8 pladser. Evt. deltagelse i afslutningen på uddannelsen, hvor peer-medarbejderne får deres uddannelsesbevis – kunne være en god blåstempling af uddannelsen.
Videre proces	Fortsat fokus på at skabe rammer for at der kan ansættes peer-medarbejdere i tilbud i SUV
Referencer	www.peermidt.dk Afdelingsleder i Psykiatriens Hus Dorthe Mikkelsen og medarbejder i Recovery-skolen Anne Thøgersen.
14. Fælles Fagligt Fundament på Voksenhandicap området	
Type	Ambitiøst fagligt udviklingsprojekt. Intern udvikling samt påvirkning af og samspil med national og international dagsorden på området.
Tidspunkt	6. maj fremlægges plan for dokumentation af effekt samt program for kompetenceudvikling for styregruppen.
Beskrivelse	De første nationalt, som har udviklet et fælles fagligt fundament for hele VH-området. Samarbejde med VIA om kompetenceudvikling. Udarbejdelse af evalueringsprogram
Pejlemærke	Sammenhængskraft. Arbejdet søger blandt andet at styrke samarbejde og synergi ift. ressourcer hos borgerne/ familier/netværk/ressourcer i civilsamfundet som frivillige og erhvervsdrivende m.fl. Vores afsæt er, at man kun udvikler sig i et socialt samspil med andre + at alle mennesker har ressourcer og potentiale for udvikling (1+1=3)
Interessenter	Styregruppe er etableret hvor følgende er repræsenteret: Danske handicaporganisationer (direktør), Socialstyrelsen (kontorchef), VIA (direktør), VIVE (forskningschef), DGI Østjylland (direktør), Cabi (direktør), SL (næstformand), Ungenetværket





Kommunikation	Eksternt: Borgerne og deres familier bliver inviteret ind i den videre implementering og udvikling som centrale aktører, Inspiration til andre kommuner, Ønske om at påvirke udbud af puljer mv. til den videre udvikling. Internt: Der etableres systematisk kompetenceudvikling for medarbejdere, Styrket fokus på faglig ledelse
Videre proces	Implementering i drift i forhold til afsæt i den fælles tilgang. Kompetenceudviklingsforløb udbydes inden sommerferien. Øget tydelighed omkring, hvilke vidensbaserede metoder der støtter op om den fælles tilgang. Fortsat formidling af det fælles faglige fundament i nationale og internationale sammenhænge
Referencer	Under "VH Gentænkt" på Aarhus kommunes hjemmeside findes materiale der beskriver FFF

15. Helhedsorienteret indsats for 35 unge hjemløse (HUUS)

Type	Fælles projekt i MSB
Tidspunkt	I delaftale til budget 2018 blev afsat årlig 3,25 mio. kr. til iværksættelse af en helhedsorienteret indsats til 35 unge hjemløse. Med indsatsen kobles bolig, beskæftigelse og bostøtte sammen i en samlet indsats.
Beskrivelse	35 unge hjemløse tilbydes en helhedsorienteret og håndholdt indsats med fokus på bolig, uddannelse/beskæftigelse og bostøtte. Til fastholdelse i egen bolig er der med indsatsen også mulighed for tildeling af huslejetilskud. Til indsatsen er tilknyttet tre bostøttemedarbejdere og en uddannelseskonsulent.
Pejlemærke	Social mobilitet og sammenhængskraft. Formålet med indsatsen er, at unge hjemløse hjælpes videre i egen bolig og videre med uddannelse og beskæftigelse. Unge hjemløse har flere udfordringer. Boligløshed og manglende beskæftigelse skaber negativ synergi. For at sikre at de unge fastholdes i både egen bolig og beskæftigelse, er det nødvendigt at kunne tilbyde fremdrift på begge fronter samtidig. Den intensive bostøtteindsats understøtter arbejdet og afdækker den unges løbende udfordringer.
Interessenter	Sand Uddannelsesinstitutionerne Boligforeninger Kollegiekontoret Virksomheder.
Kommunikation	Der er evidens for, at en samlet indsats har større effekt fordi forhold til at fastholde unge i egen bolig og forblive i beskæftigelse/uddannelse.
Videre proces	Der udarbejdes kvartalsvis status på indsatsen, der forelægges Rådmanden. Næste status forelægges Rådmanden udgangen af februar 2019
Referencer	Delaftale om budget 2018

16. Veteranindsatsen

Type	Forslag som alle partier i byrådet står bag
Tidspunkt	Behandles i byrådet den 6. marts 2018
Beskrivelse	forslag fra Socialdemokratiet, Venstre, SF, Radikale Venstre, Konservative, Liberal Alliance, Enhedslisten, Alternativet og DF om, at der nedsættes en tværmagistratslig arbejdsgruppe, der sammen med relevante organisationer og aktører udformer en veteranpolitik
Pejlemærke	Politikområde: Beskæftigelse til alle
Interessenter	Relevante fagprofessionelle, repræsentanter for veteraner og pårørende, relevante NGO'er/miljøer med kontakt til veteraner samt politiske <i>repræsentanter</i>





Kommunikation	Der kan kommunikeres, at der er bred enighed i byrådet om en samlet veteranstrategi.
Videre proces	Der nedsættes en tværgående arbejdsgruppe bestående af ovennævnte parter til at forestå strategiarbejdet og sikre, at eventuelle andre relevante interessenter får mulighed for at bidrage
Referencer	
17. Langtidsledige tager teten	
Type	Eksperimenterende metode-udviklings projekt
Tidspunkt	Færdig udarbejdet i 1.kvartal
Beskrivelse	Eksperimenterende projekt der arbejder med forskellige former for borgerstyret budget. Så borgeren får mere kontrol over indsatsen.
Pejlemærke	Politikområde: Beskæftigelse til alle
Interessenter	Lavet i samarbejde med socialt udviklingscenter (SUS) og finansieret af Velux fonde
Kommunikation	En stor del af de deltagende har forladt kontanthjælpssystemet og der afventes stadig løbende evaluering. Positive tendenser.
Videre proces	Der bliver løbende evalueret på effekten af projektet indtil Juni 2020
Referencer	
18. 3000 i job	
Type	Beskæftigelsesindsats i forbindelse med budgetforlig og BP2019
Tidspunkt	Løbende evaluering på udviklingen i beskæftigelse
Beskrivelse	Formål at få 3000 færre på offentlig forsørgelse. Løbende implementering og opfølgning på initiativer.
Pejlemærke	Beskæftigelse til alle
Interessenter	Virksomheder, uddannelsesinstitutioner, arbejdsmarkedspolitisk forum mfl.
Kommunikation	Der udarbejdes selv kommunikationsplan med inddragelse af ekstern bureau.
Videre proces	Udviklingen følges løbende.
Referencer	
19. Redegørelse om fattigdom i Aarhus til byrådet	
Type	Redegørelse der skal præsenteres til byrådet årligt.
Tidspunkt	I Maj måned bliver redegørelsen præsenteret for byrådet



Beskrivelse	Redegørelse der skal præsenteres til byrådet årligt
Pejlemærke	Sammenhængskraft, Beskæftigelse til alle og Indsats overfor byens udsatte.
Interessenter	Byrådet, virksomheder samt interesseorganisationer
Kommunikation	Afhænger af resultat
Videre proces	Indledende drøftelse i Social- og beskæftigelsesudvalget d.10 april.
Referencer	
20. Beskæftigelsesplanen 2020	
Type	Indledende drøftelse i beskæftigelsesudvalget ang. Beskæftigelsesplanene for 2020
Tidspunkt	
Beskrivelse	Indledende drøftelse af den kommende beskæftigelses plan anno 2020.
Pejlemærke	Politikområder: Beskæftigelse til alle
Interessenter	Virksomheder, uddannelsesinstitutioner, arbejdsmarkedspolitisk forum mfl.
Kommunikation	Kan overvejes løbende, men mest relevant når BP20 vedtages i November/December 2019.
Videre proces	Indledende drøftelse i Social- og beskæftigelsesudvalget d.10 april.
Referencer	
21. Heldagsarrangement med Arbejdsmarkedspolitiskforum	
Type	Heldagsarrangement med deltagelse af Rådmanden selv.
Tidspunkt	23.Maj
Beskrivelse	Programmet er under udarbejdelse.
Pejlemærke	Beskæftigelse til alle
Interessenter	Arbejdsmarkedspolitisk forum
Kommunikation	
Videre proces	
Referencer	
22. Aftale om forenklet beskæftigelsesindsats	



Type	Aftale om en forenkling af beskæftigelsesindsatsen fra regeringens side med støtte fra Socialdemokratiet, SF, RV og DF
Tidspunkt	Foråret 19
Beskrivelse	Aftalepartierne er enige om, at kompleks lovgivning med mange proceskrav og særregler ikke må stå i vejen for en effektiv beskæftigelsesindsats. Der er forenkling på vej.
Pejlemærke	Beskæftigelse til alle
Interessenter	Folketinget, Kommuner, A-kasser, Fagforeninger
Kommunikation	
Videre proces	Lovforslag har netop været i høring.
Referencer	
23. Ungehandlingsplan	
Type	Byrådsindstilling
Tidspunkt	2.kvartal
Beskrivelse	Alle unge skal med. Indsats for at få flere unge i uddannelse og/eller arbejde.
Pejlemærke	Uddannelse til (udsatte) børn og unge
Interessenter	MBU, Uddannelsesinstitutioner og Interesseorganisationer
Kommunikation	
Videre proces	Drøftelse i udvalg og byråd.
Referencer	
24. Opgang til Opgang	
Type	Udviklingsprojekt
Tidspunkt	4 x Årigt
Beskrivelse	Anvende ny, helhedsorienteret og relational beskæftigelsesindsats for udsatte familier i gellerupparken
Pejlemærke	Beskæftigelse til alle
Interessenter	Øvrige magistratsafdelinger, boligforeninger, organisationer og foreninger
Kommunikation	
Videre proces	



Referencer	
25. Samarbejde med socioøkonomiske virksomheder	
Type	Afreportering fra Cabi på undersøgelse
Tidspunkt	Drøftes i udvalget i februar
Beskrivelse	Pba Kaffegal-sagen har udvalget ønsket at undersøge hvorvidt de ansatte på SØV'erne trives samt virksomhedernes oplevelse af samarbejdet med jobcentret
Pejlemærke	Beskæftigelse til alle
Interessenter	Byråd/udvalg, SØV'erne, pressen
Kommunikation	TV2 Østjylland har fulgt sagen tæt. Vil formentlig også følge op på Cabi undersøgelsen
Videre proces	Udviklingen følges løbende.
Referencer	
26. Ungehus på Kalkværksvej	
Type	Samling af unge indsatser
Tidspunkt	Foråret 19
Beskrivelse	Samling af alle unge indsatser ved UU på en lokation. Udarbejdet for at styrke en tværfaglig unge indsats
Pejlemærke	Beskæftigelse til alle, Uddannelse til (udsatte) børn og unge
Interessenter	MBU, Uddannelsesinstitutioner og Interesseorganisationer
Kommunikation	
Videre proces	Etablering af lokation samt relokering af tilbuddende
Referencer	
27. Møde i forligskredsen	
Type	Møde mellem forligspartier fra budgetforlig
Tidspunkt	6. marts 2019
Beskrivelse	Mulighed for at følge op på/drøfte beslutninger i budgetforlig
Pejlemærke	Afhænger af dagsordenen og evt. aktuelle emner
Interessenter	Afhænger af dagsordenen og evt. aktuelle emner



Kommunikation	Afhænger af beslutninger på mødet
Videre proces	
Referencer	
28. Rejsegilde Generationernes Hus	
Type	Fælles AAK-projekt sammen med Brabrand Boligforening, både anlæg og drift
Tidspunkt	30. april 2019
Beskrivelse	Rejsegildefejring med aktørerne i projektet. Samtidig nærmer afslutningen sig (sommeren 2020) hvorfor projektet aktualiseres i højere grad
Pejlemærke	Sammenhængskraft, herunder politikområdet "Styrket dialog og samarbejde mellem borger og kommune"
Interessenter	MSO, MBU, Brabrand Boligforening og de indflyttende beboere
Kommunikation	Den snarlige indflytning af 24 borgere fra MSB sammen med ca. 500 andre (MSO-borgere, børnehaver, unge, familier mv.) bør der reklameres for.
Videre proces	
Referencer	

3. KVARTAL OG FREM

29. Den Nationale Kortlægning af Hjemløshed 2019	
Type	Ekstern/National kortlægning
Tidspunkt	Kortlægning foretaget i uge 6 rapport forventes offentliggjort august 2019
Beskrivelse	VIVE og Danmarks Statistik kortlægger hjemløshedsområdet nationalt hvert andet år i uge 6
Pejlemærke	Social Mobilitet. Følger politikområdet om indsatser overfor byens udsatte
Interessenter	Samtlige magistratsafdelinger, SAND, de frivillige og private organisationer, Udsatterådet, VIVE
Kommunikation	Med løbende kortlægninger af hjemløshed i Danmark kan vi følge udviklingen nationalt og lokalt, sikre fokus på området og at viden om rådet er opdateret. Dette har betydning for udvikling af indsatser i kommunerne der dels forebygger og dels afhjælper hjemløshed.
Videre proces	Følge udviklingen på området nationalt og forberede behandlingen af de lokale resultater.





Referencer	Nyhed på AarhusIntra om kortlægning af hjemløshed i uge 6
30. KL's konference om målrettede sociale indsatser gennem hele livet	
Type	Konference
Tidspunkt	aug-19
Beskrivelse	Første konferencedag har fokus på børne- og ungeområdet, andendagen har fokus på det specialiserede voksenområde
Pejlemærke	Social mobilitet og sammenhængskraft
Interessenter	
Kommunikation	
Videre proces	Vurdere deltagelse på konferencen. Overvej om MSB skal byde sig til som oplægsholder ift. temaer indenfor pejlemærkerne
Referencer	https://www.kl.dk/arrangementer/arrangement/?eventId=80562
31. Social Sundhed	
Type	Samskabelsesprojekt mellem MSO, MSB og den private organisation Social Sundhed
Tidspunkt	Den nuværende samskabelseskontrakt gælder til 30. september 2019.
Beskrivelse	Ledsagelse af socialt udsatte borgere til sundhedstilbud. De ledsages af frivillige brobyggere, som er studerende på sundhedsfaglige uddannelser. Kortsigtede handler det om at skabe bedre lighed i sundhed for socialt udsatte borgere. Langsigtet handler det ligeledes om, at de frivillige brobyggere kan bruge deres erfaringer i deres kommende sundhedsfaglige arbejdsliv.
Pejlemærke	Social mobilitet – fokus på bedre lighed i sundhed. Sammenhængskraft – mellem indsatser, og borgerne får fuldt op på deres aftale i sundhedstilbuddene.
Interessenter	MSO, MSB, RM – herunder afdeling for lever, mave og tarm på AUH + psykiatrien, Praktiserende læger, psykologer, Rusmiddelscenteret og tandlæger
Kommunikation	Social Sundhed startede i Aarhus, men har allerede bredt sig til og etableret sig i flere andre byer.
Videre proces	Ønske om forskningssamarbejde med AU og AAU ift. samskabelse mellem kommune og privat organisation, samt effekten på bedre lighed i sundhed. Forhandlinger om en kontraktforlængelse.
Referencer	www.socialsundhed.org Kontaktperson Udviklingskonsulent Inge Lund Børgager, Udviklingsenheden, SOC.
32. KL's handicap- og psykiatrikonference	
Type	Konference
Tidspunkt	nov-19





Beskrivelse	Program/indhold ikke beskrevet endnu
Pejlemærke	Social mobilitet og sammenhængskraft
Interessenter	
Kommunikation	
Videre proces	Afklaring ift. deltagere, samt vurdering af om MSB skal byde sig til som oplægsholder
Referencer	
33. Danmarkskort over Ankestyrelsens omgørelsesprocenter på det sociale område	
Type	Lovgivningsfastsat pligt til årlig byrådsbehandling af Danmarkskortet
Tidspunkt	Loven blev vedtaget af Folketinget d. 29. maj 2018 med ikrafttrædelse pr. 1. juli 2018. Danmarkskortet offentliggøres af Socialministeriet årligt senest 1. oktober. Danmarkskortet skal herefter behandles af byrådet inden årets udgang.
Beskrivelse	Kravet om årlig byrådsbehandling af Ankestyrelsens omgørelsesprocenter er et udtryk for, at der ønskes et vedvarende politisk fokus på kvaliteten i sagsbehandlingen på det sociale område. Omgørelsesprocenterne på børnehandicapområdet er markant højere end på voksenhandicapområdet. I forbindelse med byrådsbehandlingen af Danmarkskort 2017 blev besluttet igangsat en række konkrete tiltag til styrkelse af sagsbehandlingen omkring klagesager. Blandt disse kompetenceudvikling, tættere opfølgning på klager og ankestyrelsesafgørelser, ledelsestilsyn m.v.
Pejlemærke	Sammenhængskraft. Det skal sikres, at borgerne får den hjælp, de har brug for og er berettiget til. De afgørelser, der træffes skal være truffet på et tilstrækkeligt oplyst grundlag og ud fra et konkret og individuelt socialfagligt skøn. Danmarkskortet bidrager til afdækningen af kvaliteten i sagsbehandlingen for så vidt angår de sager, der behandles af Ankestyrelsen. Det relationelle, dialogen, oplevelsen af at føle sig mødt som borger m.v. er et helt centralt element i sagsbehandlingen. Hvor godt vi lykkes med dette kan Danmarkskortet ikke bidrage med.
Interessenter	Socialministeriet, Ankestyrelsen, handicapbrugerorganisationer. Det er i alt overvejende grad børnehandicapområdet, der er sat fokus på i såvel udvalgets som byrådets behandling af Danmarkskortet. Herunder særligt behovet for en styrkelse af dialogen og samarbejdet med forældrene. Dette ikke mindst i forbindelse med processen med dialoggruppen og de hertil knyttede pæneldrøftelser. Drøftelser, der blandt andet har afført fremsættelse af budgetforslag om nedsættelse af uafhængig faglig revisionsenhed fra hhv. Det Radikale Venstre og Enhedslisten.
Kommunikation	Sikring af kvalitet i sagsbehandlingen og styrkelse af dialogen med forældrene er et centralt omdrejningspunkt. Danmarkskortets omgørelsesprocent dækker både over hjemvisninger og ændringer. At en sag bliver hjemvist er ikke nødvendigvis udtryk for at afgørelsen er forkert, men udtryk for at den skal genbehandles og her kan afgørelsen godt blive den samme. Antallet af klager er ikke i sig selv et brugbart mål for kvaliteten af sagsbehandlingen.
Videre proces	Orientering af Social- og Beskæftigelsesudvalg om status på tiltag til styrkelse af sagsbehandlingen. Ved byrådets behandling af Danmarkskort 2018 som vil ske ultimo 2019 foreligges også Socialforvaltningens årlige Ankestatistik.
Referencer	Danmarkskort på Socialministeriets hjemmeside Byrådsindstilling vedr. Danmarkskort for 2017 (byrådsmøde den 31. oktober 2019)





34. Styrkelse af børnehandicap	
Type	Internt arrangement med deltagelse af rådmænd fra MBU og MSO, Evaluering af projekt
Tidspunkt	Årligt - første arrangement forventes november 2019
Beskrivelse	I forbindelse med processen omkring styrkelse af handicapområdet for børn, er det blevet besluttet, at der planlægges årlige stormøder i rådhuset med en bred repræsentation af aktører med interesse for handicapområdet. Dette omfatter blandt andet Handicaprådet, handicaporganisationer, forældreråd, forældre, medarbejdere og rådmænd fra MBU, MSO og MSB m.fl. Målet med stormøderne er at invitere til en åben drøftelse af handicapområdet og løbende give rum for fremsættelse af forslag til, hvordan vi kan styrke samarbejdet, dialogen og retssikkerheden på området til gavn for børn og unge med handicap. Der kan samtidig laves en temperaturmåling på hvilke emner, der fylder. På disse møder kan der også evalueres på, om de valgte tiltag til at styrke området er tilstrækkelige.
Pejlemærke	Sammenhængskraft. Politikområde vedr. styrket dialog mellem borger og kommune
Interessenter	Handicaporganisationer, Handicaprådet, forældreråd mv.
Kommunikation	
Videre proces	Efter sommerferien går det konkrete planlægningsarbejde i gang.
Referencer	
35. International rehabiliteringskonference i Aarhus	
Type	Konference
Tidspunkt	sep-20
Beskrivelse	Rehabilitation International World Congress 2020 afholdes i Aarhus. Ambitionen er, at konferencen vil have 2.500 deltagere fra hele verden. Det er Rehabiliteringsforum Danmark, der har fået tildelt værtskabet. Den praktiske gennemførelse af kongressen sker i tæt samarbejde med Aarhus Kommune og Region Midtjylland. Der nedsættes en tværmagistratslig arbejdsgruppe i Aarhus Kommune, og MSB kan byde ind med idéer til keynote speakers, workshops og bud på besøg på tilbud
Pejlemærke	Social mobilitet og sammenhængskraft. Begge pejlemærker kan tænkes ind ift. Aarhus Kommunes deltagelse i konferencen, herunder mulighed for at synliggøre initiativer i Aarhus Kommune, der understøtter pejlemærkerne
Interessenter	MSO, MBU, Region Midtjylland. Relevante aktører/arbejdspladser, der kan synliggøre pejlemærkerelaterede aktiviteter ifm. Konferencen
Kommunikation	Kommunikation umiddelbart før og under konferencen med budskaber, der knytter sig op på Aarhus Kommunes deltagelse i konferencen.
Videre proces	Koordinering med MSB-repræsentanter i planlægningsgrupper ift. hvilke initiativer/budskaber m.m. der skal prioriteres ifm. konferencen
Referencer	



Bilagsforside

Dokument Titel:	Rådmandsindstilling - bidrag til effektiviseringsredegørelse 2018
Dagsordens titel	Effektiviseringsredegørelser for 2018
Dagsordenspunkt nr	1.4

Indstilling

Til Rådmandsmøde
Fra Økonomi
Dato 22. februar 2019

Bidrag til Effektiviseringsredegørelse for 2018

1. Resume

Direktionen har udvalgt i alt seks effektiviseringstiltag til at indgå i kommunens effektiviseringsredegørelse for 2018.

Udover de seks nye projekter skal Sociale Forhold og Beskæftigelse afrapportere på et projekt videreført fra 2017-redegørelsen.

Med denne indstilling fremsendes afrapportering for arbejdet med de udvalgte idéer.

Afrapporteringerne udgør Sociale Forhold og Beskæftigelses bidrag til den tværmagistratslige redegørelse for kommunens effektiviseringsprojekter i 2018. Den tværmagistratslige redegørelse skal drøftes i Byrådet i april måned.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) de vedlagte beskrivelser af 6 + 1 udvalgte effektiviseringsprojekter fremsendes til Borgmesterens Afdeling som Sociale Forhold og Beskæftigelses bidrag til Aarhus Kommunes effektiviseringsredegørelse for 2018.

3. Baggrund

Byrådet har i den økonomiske politik lagt vægt på at planlagte og realiserede effektiviseringsgevinster i højere grad end tidligere skal synliggøres. På denne baggrund blev der i forbindelse med regnskabsaflæggelserne for 2015-2017 udarbejdet en samlet redegørelse for en række udvalgte effektiviseringsprojekter, som der var blevet arbejdet med i kommunen i løbet af de pågældende år.

I 2018 skal der udarbejdes en tilsvarende redegørelse til byrådet. Direktionen har peget på seks nedenstående projekter til at indgå i redegørelsen. Herudover skal Sociale Forhold og Beskæftigelse følge op på et projekt, som indgik i sidste års redegørelse, men ikke blev afsluttet i 2017-redegørelsen.

Oversigt over udvalgte seks projekter

Socialforvaltningen

1. Gruppebaserede indsatser på det specialiserede børne- og ungeområde
2. Velfærdsteknologiske løsninger

Beskæftigelsesforvaltningen

3. RPA-robot hos Jobcenter Sundhed og Ydelse
4. Effektivværktøj til beskæftigelsesindsatsen
5. Nyt disponeringssystem på beskæftigelsesområdet

Fællesområder

6. Effektivisering af arbejdsgange på økonomiområdet

Hertil kommer opfølgningen på projektet Tættere på familien (bilag 7).

4. Effekt

Den forventede effekt af redegørelsen er, at arbejdet med effektiviseringer i kommunen synliggøres og der skabes opmærksomhed omkring effektiviseringer og udvikling.

Derudover har redegørelsen et læringsperspektiv idet den kan give gensidig inspiration og gode idéer på tværs af afdelingerne.

5. Ydelse

Den samlede redegørelse består af fortællinger om en række tværgående effektiviseringstiltag suppleret med bidrag fra alle magistratsafdelinger.

Borgmesterens Afdeling layouter det færdige produkt, og de vedlagte bidrag bliver derfor tilpasset forud for offentliggørelse.

6. Organisering

Redegørelsen færdiggøres af Borgmesterens Afdeling med udgangspunkt i bidrag fra afdelingerne.

7. Ressourcer

De økonomiske konsekvenser af tiltagene er beskrevet i de vedlagte afrapporteringer.

Bilag

Bilag 1-7 er vedlagt i henhold til oversigten i afsnit 3

Sociale Forhold og Beskæftigelse

Tlf.: 89 40 20 00

E-post: okonomi@msb.aarhus.dk

Antal tegn: 3.093

Sagsbehandler: Morten Poulsen

Tlf.: 89 40 26 67

E-post: mopou@aarhus.dk

Bilag 2/8

Dokument Titel:	1. Gruppebaserede indsatser
Dagsordens titel:	Effektiviseringsredegørelser for 2018
Dagsordenspunkt nr	1.4

Gruppebaserede indsatser

MSB

Helhedsorienterede indsatser

Kort om projektet

I Familier, Børn og Unge oprettes gruppeforløb fremfor individuelle forløb med henblik på at hjælpe samme antal familier, børn og unge for en reduktion i personaleressourcerne.

Et af tiltagene handler om etablering af fleksible gruppeforløb med fokus på stressreduktion og mestringsstrategier for familier med nyligt opdagede børneproblematikker. Formålet er gennem en tidlig indsats målrettet den enkelte families hverdag at forebygge behovet for mere indgribende foranstaltninger.

Familierne får en forståelse af stress og opnår indsigt i egne handlemønstre i stressede situationer. Gruppeforløbene planlægges og afholdes i samarbejde mellem udførercentrene i Familier, Børn og Unge, med mulighed for at trække på de enkelte centres viden og erfaringer efter behov.

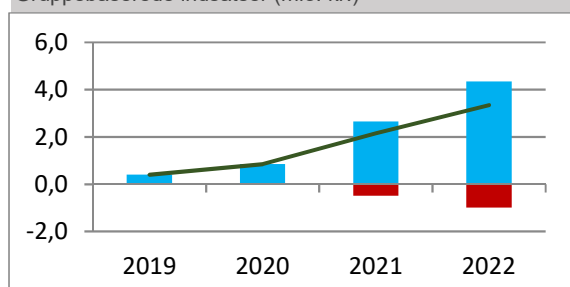
Effektiviseringsgevinst

Med de tre effektiviseringstiltag vedrørende omlægning til gruppeforløb forventes en besparelse på foranstaltningsbudgettet på myndighedscentrene som følge af færre døgnanbringelser og flere korttidsindsatser. Samtidig vil det være muligt at hjælpe samme antal børn, unge/familier for en reduktion i personaleressourcerne.

Gruppebaserede indsatser (mio. kr.)

	2019	2020	2021	2022
Omkostninger	0,0	0,0	-0,5	-1,0
Gevinster/-Besparelser	0,4	0,9	2,7	4,4
I alt effektiviseringsgevinst	0,4	0,9	2,2	3,4

Gruppebaserede indsatser (mio. kr.)



Yderligere opfølgning

Projektet indstilles til opfølgning til næste år

Ikke-økonomiske forhold

Forslagets effekt på familierne er, at de understøttes i deres muligheder for at mestre egen hverdag og reducere behovet for mere indgribende indsatser. Et øget antal gruppeforløb give flere børn og unge muligheden for at indgå i et fællesskab, mens flere relevante gruppeforløb for forældrene vil give flere en netværksmulighed, som de ikke har i dag i de individuelle vejledningsforløb.

evt. illustration



Bilag 3/8

Dokument Titel: **2. VTU**

Dagsordens titel: **Effektiviseringsredegørelser for 2018**

Dagsordenspunkt nr **1.4**

Velfærdsteknologiske løsninger

MSB

Velfærdsteknologi

Kort om projektet

Som en del af den fælles kommunale strategi om at effektivisere gennem anvendelse af teknologi, vil Socialforvaltningen investere i en række velfærdsteknologiske indsatser til borgerne.

På voksenhandicapområdet er det ambitionen, at investeringerne i velfærdsteknologiske indsatser kan bidrage til en effektivisering af tilbuddene samlet set.

De første konkrete initiativer, der igangsættes er Virtuel bostøtte og "Fra Taxa til Bus".

Der skal derudover udvælges og igangsættes yderligere velfærdsteknologiske projekter med formål at realisere de angivne effektiviseringsgevinster.

Styregruppen for Voksenhandicap Gentænkt er ansvarlig for at igangsætte velfærdsteknologiske projekter på baggrund af indkomne forslag fra driftsområderne.

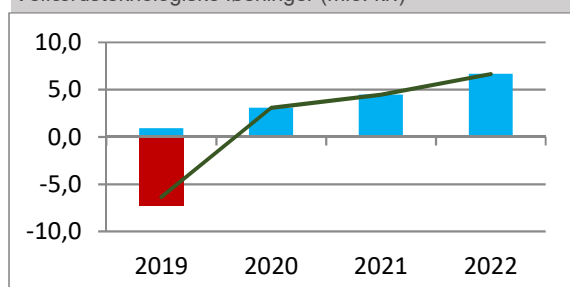
Effektiviseringsgevinst

Resultaterne fra den fællesoffentlige strategi for Digital Velfærd og lokale erfaringer med projekter fra MSO danner baggrund for den samlede ambition om at kunne skabe den forventede gevinstrealisering, som angivet i spareforslaget "Velfærdsteknologiske løsninger – samarbejde mellem MSO og MSB" fra budgetforlig for 2019. Se tabel nedenfor til venstre.

Velfærdsteknologiske løsninger (mio. kr.)

	2019	2020	2021	2022
Omkostninger	-7,3	0,0	0,0	0,0
Gvinster/-Besparselser	0,9	3,1	4,5	6,7
I alt effektiviseringsgevinst	-6,4	3,1	4,5	6,7

Velfærdsteknologiske løsninger (mio. kr.)



Yderligere opfølgning

Projektet indstilles til opfølgning til næste år

Ikke-økonomiske forhold

Det forventes, at de velfærdsteknologiske projekter, der igangsættes også har positive ikke-økonomiske konsekvenser for borgerne. Eksempelvis forventes det, at indførslen af virtuel bostøtte vil betyde, at bostøtten kan ydes mere fleksibelt og efter behovet hos borgeren. Forslaget kan indebære, at borgere bliver mere selvstændige, får større ansvar for eget liv og bliver bedre i stand til at mestre eget liv.

Projektet "Fra Taxa til bus" forventes at bidrage til, at nogle unge i højere grad er i stand til at tage offentlige transportmidler frem for at blive kørt i taxa.

evt. illustration



Bilag 4/8

Dokument Titel:	3. RPA-robot ydelse
Dagsordens titel:	Effektiviseringsredegørelser for 2018
Dagsordenspunkt nr	1.4

RPA-robot i Ydelsesafdelingen

MSB

Digitalisering

Kort om projektet

Beskæftigelsesforvaltningens ydelsescenters opgaver er dels at vejlede og rådgive borgere omkring ydelser, dels at modtage ansøgninger om forsørgelsesydelse, tilkende førtidspension samt tildele, udmåle og forsende ydelser. Når borgeren henvender sig til Ydelsescentret, er det nødvendigt at samle, en lang række oplysninger, fra op til 8 forskellige systemer, for at kunne vurdere om borgeren er berettiget til ydelser. Der er derfor udviklet en robot (RPA), som automatisk slår op i alle relevante systemer, og efterfølgende danner en rapport, hvorefter alle relevante oplysninger fremgår.

Effektiviseringsgevinst

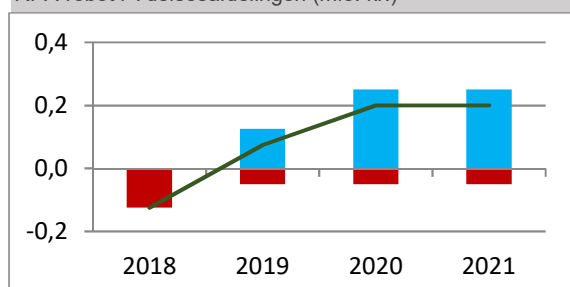
Der anvendes meget tid på, at foretage opslag i systemer, der er nødvendige for sagsbehandlingen. Systemerne findes i forskellige platforme, som skal startes op, medarbejderen skal indtaste brugernavn og password, og derefter skal medarbejderen klikke sig frem til de relevante oplysninger. Når der istedet anvendes en robot, til at foretage opslaget, er der en tidsbesparelse, i forbindelse med hver sag, som følge af at medarbejderen ikke manuelt skal slå op i systemerne. Samtidig får medarbejderen de relevante oplysninger præsenteret, i en overskuelig opsætning, hvilket gør forberedelsen til samtalen mere effektiv. Opslag for ansøgning om kontanthjælp i forskellige systemer tager for en medarbejder ca. 4 –7 minutter. Der er forventeligt omkring 3.500 sager pr. år.

Systemet er endnu ikke implementeret i alle afdelinger. Når det sker vil gevinsten stige.

RPA-robot i Ydelsesafdelingen (mio. kr.)

	2018	2019	2020	2021
Omkostninger	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
Gevinster/-Besparelser	0,0	0,1	0,3	0,3
I alt effektiviseringsgevinst	-0,1	0,1	0,2	0,2

RPA-robot i Ydelsesafdelingen (mio. kr.)



Yderligere opfølgning

Løsningen er et første skridt hen imod, generelt at udvikle løsninger, der kan effektivisere opslag i systemer, der udføres igen og igen. Det vurderes, at erfaringerne fra udviklingen kan anvendes på andre områder i MSB, hvor lignende opgaver forekommer. Der arbejdes allerede på at få udviklet lignende automatiske opslag i andre dele af Jobcentret.

Ikke-økonomiske forhold

Når opslag foretages af robotten, istedet for manuelle opslag, vil det modvirke ensidige gentagne arbejdsbevægelser. Systemet vil derfor i begrænset omfang kunne modvirke nedslidning i bevægeapparat for sagsbehandlere på området. Systemet vil derudover være medvirkende til at forbedre kvaliteten af samtalerne med ydelsesansøgerne, idet et bedre overblik over oplysningerne, vil betyde, at medarbejderen har fuld fokus på selve samtalen.

evt. illustration



Bilag 5/8

Dokument Titel:	4. Effektivværktøj
Dagsordens titel:	Effektiviseringsredegørelser for 2018
Dagsordenspunkt nr	1.4

Effektivværktøj i beskæftigelsesindsats

MSB

Beskæftigelse

Kort om projektet

Effektivværktøjet er nyt værktøj, som bidrager til processen omkring større fokus på måling af effekten af tilbud i beskæftigelsesindsatsen. Værktøjet skal være med til at give et indblik i hvilke tilbud, brancher samt virksomheder som er mest effektive i form af at få flest borgere i selvforsørgelse.

Effektivværktøjet bidrager blandt andet til udbudsprocesser og generelt køb af indsatser hos eksterne leverandører, ved at synliggøre effekterne af tilbuddene, og er dermed med til at skærpe kravene til den virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats.

Ved budgetforliget for 2019 blev et mål om 3.000 færre på offentlig forsørgelse vedtaget. Med en større viden om effekten af både tilbud og leverandører bidrager værktøjet dermed ind i målsætningen om færre på offentlig forsørgelse. Effektivværktøjet skærper fokus på at vælge de leverandører der har den største beskæftigelseseffekt.

Effektiviseringsgevinst

Effektivværktøjet er et hjælpeværktøj, som blandt andet kan anvendes til effektiviseringer vedrørende udbud og køb hos eksterne leverandører, herunder specifikt ved udvælgelse af vejlednings- og opkvalificeringstilbud.

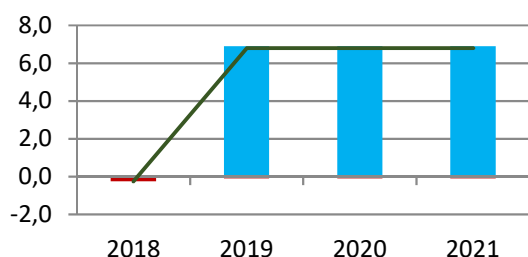
Foruden dette er effektivværktøjet en hjælp til at effektivisere borgernes vej fra ledighed til selvforsørgelse, hvilket på længere sigt vil betyde en besparelse på forsørgelsesudgifterne. Denne besparelse er dog svær at konkretisere, og er derfor ikke medtaget i den angivne effektiviseringsgevinst.

Nedenstående effektiviseringsgevinst er den gevinst som fremgår af Beskæftigelsesforvaltningens spareforslag til budget 2019. Besparelsen forventes opnået ved øget konkurrenceudsættelse/udbud, og her medvirker effektivværktøjet til, at opnå den forudsatte besparelse.

Effektivværktøj i beskæftigelsesindsatsen (mio. kr.)

	2018	2019	2020	2021
Omkostninger	-0,3	-0,1	-0,1	-0,1
Gvinster/- Besparelser	0,0	6,9	6,9	6,9
I alt effektivise- ringsgevinst	-0,3	6,8	6,8	6,8

Effektivværktøj i beskæftigelsesindsatsen (mio. kr.)



n

Yderligere opfølgning

Der vil løbende være brug for videreudvikling af effektivværktøjet, så det i højere grad bliver nemmere at vælge de mest omkostningseffektive leverandører af tilbud i beskæftigelsesindsatsen. Værktøjet kan dog ikke stå alene. Vurderingen af hvilke indsatser der skal iværksættes, vil fortsat hovedsageligt være en socialfaglig vurdering. Effektivværktøjet vil være et supplement, som kan hjælpe til at kvalificere den socialfaglige vurdering.

Ikke-økonomiske forhold

Effektivværktøjet skal være med til i højere grad at skærpe fokus på effekt, hvad der gør en forskel, når en borger skal hjælpes fra ledighed til selvforsørgelse, og dermed forbedre vidensgrundlaget for beskæftigelsesindsatsen.

evt. illustration



Bilag 6/8

Dokument Titel:	5. Disponeringssystem
Dagsordens titel:	Effektiviseringsredegørelser for 2018
Dagsordenspunkt nr	1.4

Disponeringssystem sparer tid

MSB

Digitalisering

Kort om projektet

Beskæftigelsesforvaltningen modtager årligt regninger for omkring 39.000 forløb, vedrørende opkvalificering af ledige. Der er store krav til korrekt kontering af regningerne, både i forhold til staten, og i forhold til mulighederne for at kunne styre økonomien. Det er en væsentlig opgave at indhente de oplysninger, der er nødvendige, for at kunne kontere korrekt.

Der er derfor opbygget et system, med henblik på at lette sagsgangen betydeligt, samtidig med at systemet kan anvendes til ledelsesoverblik, fejlfinding mv. Systemet kombinerer de oplysninger der findes i Jobcentrets sagsbehandlingssystem (Fasit), økonomisystemet (Opus) og ydelsessystemet. Herved findes alle oplysninger et sted, hvilket betyder færre opslag.

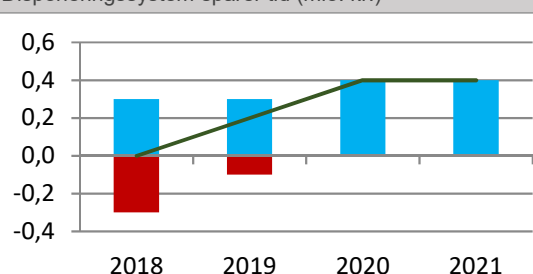
Effektiviseringsgevinst

Systemet betyder, at der spares tid hver gang, der konteres en regning. Det har betydet en mere effektiv udnyttelse af medarbejdernes tid. Samtidig er der færre forstyrrende henvendelser til de medarbejdere der har bevilget forløbene, hvilket betyder, at der kan anvendes mere tid til kerneopgaven. Der forekommer også færre fejlkonteringer, hvilket betyder, at opgaven med at kontrollere, om alt er konteret korrekt, er væsentligt mindre end tidligere. Det er samtidig forventningen at systemet kan videreudvikles til automatisk at kunne foretage konteringen, på en stor del af regningerne. Hvis det lykkedes, vil det betyde en yderligere effektiviseringsgevinst.

Disponeringssystem sparer tid (mio. kr.)

	2018	2019	2020	2021
Omkostninger	-0,3	-0,1	0,0	0,0
Gevinster/-Besparelser	0,3	0,3	0,4	0,4
I alt effektiviseringsgevinst		0,2	0,4	0,4

Disponeringssystem sparer tid (mio. kr.)



Yderligere opfølgning

Idet projektet forventes yderligere udviklet, vil der kunne forventes en øget gevinst på sigt. Det er dog på nuværende tidspunkt ikke muligt at vurdere, hvor store udgifter udviklingen vil betyde, og hvor store effektiviseringer en videreudvikling vil realisere.

Ikke-økonomiske forhold

Ud over effektiviseringsgevinsten, har systemet også betydet, at der sker færre fejl i bogføringen. Det medfører at økonomiopfølgningen bliver mere præcis. Systemet har derudover en række funktioner, der giver bedre overblik over økonomien i de 4 driftsområder der findes i Beskæftigelsesforvaltningen. Et bedre overblik over hvad der indkøbes betyder, at det er lettere for ledelsen at prioritere, hvilken indsats der skal anvendes. Projektet har derudover betydet, at der er blevet øget fokus på at få registreret de korrekte priser i sagbehandlingssystemet. Prisregistreringen giver mulighed for at koble opgørelsen af effekter med pris pr. forløb. Herved får man forbedret beslutningsgrundlaget, når det skal besluttes, hvilke leverandører der skal indgås aftale med. Sidst men ikke mindst, betyder systemet, at der anvendes væsentligt mindre tid, på at svare på forespørgsler omkring hvilke tilbud der anvendes, hvor mange penge der anvendes til en specifik målgruppe, hvor mange ledige der har været hos en specifik leverandør og lignende forespørgsler, der løbende kommer via aktindsigter, fra byrådet, rådmand og udvalg, og fra jobcentrets driftsområder.

evt. illustration



Bilag 7/8

Dokument Titel:	6. Økonomiområdet
Dagsordens titel:	Effektiviseringsredegørelser for 2018
Dagsordenspunkt nr	1.4

Effektivisering på økonomiområdet

MSB

Fælles løsning af økonomiopgaver

Kort om projektet

1. Større udbredelse af faktura-, betalings- og udgiftsplaner, som evt. senere kan udvides til automatisk kontering og automatisk betaling.
2. Mobil indberetning af udlæg.
3. Automatiske afstemninger.

Effektiviseringsgevinst

Ad 1. Det giver en tidsbesparelse og dermed en effektiviseringsgevinst at anvende faktura-, betalings- og udgiftsplaner med mulighed for godkendelse af faste aftaler én gang for alle (betalingservice). Derudover giver det bl.a. mulighed for en mere ensartet kontering.

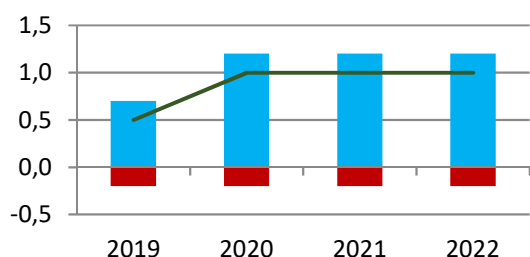
Ad 2. Der anvendes i dag rigtig mange ressourcer i forbindelse med betaling af udlæg af mindre beløb, som medarbejdere og ledere har lagt (ifm. aflevering af regningsbilag, underskriftsgodkendelse på fysiske bilag mv.) Mobil indberetning af udlæg (via mobilapp) betyder, at kvitteringsbilag vil blive indscannet direkte fra smartphone og sendt til godkendelse hos nærmeste leder og derefter automatisk konteret - hvilket medfører en effektiviseringsgevinst.

Ad 3. En stor del af opgaven med afstemning af konti i MSB omhandler databehandling i bred forstand - fremskaffelse, klargøring og indlæsning af data samt match af posteringer mellem de to datasæt (udligning). Det er opgaver, som er velegnede til at automatisere via brug af robotter og dermed give en effektiviseringsgevinst.

Effektivisering på økonomiområdet (mio. l)

	2019	2020	2021	2022
Omkostninger	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2
Gevinster/-Besparelser	0,7	1,2	1,2	1,2
I alt effektiviseringsgevinst	0,5	1,0	1,0	1,0

Effektivisering på økonomiområdet (mio. l)



Yderligere opfølgning

Der skal løbende følges op på projektet i forhold til kontroldelen, hvor der vil skulle anvendes flere ressourcer - i form af stikprøvekontroller af mindre betalinger og evt. 100 pct.'s kontrol af større betalinger. Ift. kontroldelen indtænkes også robotløsninger i forhold til, om betalingerne sker til de korrekte (fx afvigelseskontrol, kontrol ift. opsatte kontonumre mv.)

Ikke-økonomiske forhold

En gennemførelse af forslagene vil kræve koordinering med de øvrige magistratsafdelinger og Borgmesterens Afdeling, da der er tale om komplekse systemer, som kræver en samlet kontakt til IT-systemudbydere ift. de nødvendige ændringer/systemudvikling for at kunne hjemtage de forventede effektiviseringsgevinster. Denne koordinering sikres via nedsat fællesmagistratslig strategigruppe under Økonomistyregruppen.

evt. illustration



Bilag 8/8

Dokument Titel:	7. Tættere på familien opfølgning
Dagsordens titel:	Effektiviseringsredegørelser for 2018
Dagsordenspunkt nr	1.4

Tættere på Familien

MSB

Tema: Helhedsorienterede indsatser

Beskrivelse og effektiviseringsgevinst

"Tættere på familien" er et projekt på børnehandicapområdet, der har kørt siden 2016. I projektet arbejder rådgiverne meget tættere på barnet, den unge og familien. Udgangspunktet er, at jo tidligere vi kan sætte ind med den rette indsats, jo bedre kan vi forebygge, at problemerne vokser sig store. Projektet styrker sagsbehandlingen i form af færre sager pr. myndighedsrådgiver og har bl.a. til formål at sikre mere tillidsfulde og tryghedsskabende samarbejdsrelationer mellem kommune og familier. Indtil videre er den forventede nettogevinst på ca. 1 mio. kr. årligt opnået.

Siden sidst

Der er i efteråret 2018 blevet lavet midtvejselvalueringer i form af dels en forældretilfredshedsundersøgelse samt et fokusgruppeinterview med de sagsbehandlere som indgår i projektet. Begge viser meget positive resultater.

Næste skridt

Beregningerne af de økonomiske gevinster for 2018 ligger først klar medio marts. Fremadrettet sættes der særligt fokus på barnets/familiens overgange til øvrige myndighedscentre og forvaltninger.

Bilagsforside

Dokument Titel:	Rådmandsindstilling Opfølgning på budgetforlig 4. kvartal 2018
Dagsordens titel	Opfølgning på budgetforlig 4. kvartal
Dagsordenspunkt nr	1.5

Indstilling

Til Rådmanden for Sociale Forhold og Beskæftigelse
Fra Økonomi Sekretariatet
Dato 5. marts 2019

Opfølgning på budgetforlig efter 4. kvartal 2018

Hermed fremsendes opfølgninger på aftaler i budgetforlig vedrørende Sociale Forhold og Beskæftigelse.

1. Resume

For 4. kvartal er der fulgt op på i alt 9 punkter. For 1 punkt og 1 delpunkt foreslås opfølgningen afsluttet i regi af nærværende kvartalsvise opfølgninger for i stedet enten at ophøre eller overgå til almindelige driftsopfølgninger eller evalueringer jf. forligsteksterne. De resterende punkter har angivet nye foreslåede opfølgningstidspunkter.

For status på punkt 15 gælder det at opfølgningen er ekstraordinær og gælder som svar på spørgsmål, der blev stillet ved behandlingen af opfølgningen for 3. kvartal 2018.

I oversigten er desuden inkluderet de opfølgningspunkter, som ikke har opfølgning i 4. kvartal, til orientering om disses næste opfølgningstidspunkt.

2. Beslutningspunkter

At 1) Opfølgningslisten med angivelse af forslag til nye opfølgningstidspunkter drøftes og godkendes.

Bilag

Bilag 1: Opfølgningsliste – Budgetforlig – 4. kvartal 2018

Økonomi

Tlf.: 89 40 20 00

E-post: okonomi@msb.aarhus.dk

Antal tegn: 1068

Sagsbehandler: Mads Bundgaard

Tlf.: 89 13 33 34

E-post: madbun@aarhus.dk

Bilag 2/2

Dokument Titel: **Opfølgningsliste 4. kvartal
2018**

Dagsordens titel: **Opfølgning på
budgetforlig 4. kvartal**

Dagsordenspunkt nr **1.5**

BUDGETFORLIG 2019-2022

#	OPGAVE	ANSVARLIG	STATUS	NÆSTE OPFØLGNING
1	Udsatte boligområder	MTM BA MSB		
	1.1 Forebyggelse i risikoområder	Økonomi (BB)		1. kvartal 2019
	1.2 Opgang-til-opgang	BEF		1. kvartal 2019
	1.3 Beskæftigelse	BEF		1. kvartal 2019
2	Psykiatriens Hus 7 mio. kr. afsat årligt oveni 5 mio. kr. fra B2018	MSB SOC (BA)	Forligstekst: <i>"Med de store omlægninger i sundhedsvæsenet vil der fortsat være et pres på psykiatriområdet. Forligspartierne anmoder Sociale forhold og Beskæftigelse samt Borgmesterens Afdeling om at holde fokus på initiativer, der kan aflaste presset på psykiatriområdet med udgangspunkt i erfaringerne fra Psykiatriens Hus og afrapportere til Byrådet vedrørende mulige tilgange."</i> Status: Første etape af Psykiatriens Hus er åbnet for borgere den 25. februar 2019. Det regionale hjemmebehandlingsteam, de kommunale og regionale ambulante overnatningspladser er dermed i drift. Den resterende del af byggeprojektet forventes afleveret til påske. I umiddelbar forlængelse heraf flytter Socialvagten og Recoverykolen ind i huset. Samtidig etableres den åbne rådgivningsfunktion. Den åbne rådgivning tilbyder individuelle ydelser med rådgivning, overblik og støtte til koordination, netværksdannelse og støtte i form af udgående funktion samt deltagelse i gruppetilbud. Frem til indflytning i Psykiatriens Hus samarbejder rådgivningsfunktionens medarbejdere med brobyggerne ved AUH Psykiatri om understøttelse af borgere i overgangen mellem indlæggelse og eget hjem.	1. kvartal 2019

3			Der arbejdes med udformning af en kommunikationsstrategi med fokus på information til brugere og pårørende, professionelle samarbejdspartnere og frivillige. Der arbejdes med målrettede markedsfremstød op til den formelle åbning parallelt med mere blivende informationer som hjemmeside & pjecer. Der afholdes Åbent Hus-arrangement i foråret.	
	Jobs og aktiviteter for psykisk syge førtidspensionister 0,6 mio. kr. i 2019 og 2020	MSB BEF (SOC)	Forligstekst: <i>"Den nuværende 1-årige aftale forlænges i 2 år (...) Med et årligt driftstilskud på 600.000 kr. forventer Jobbanken årligt at kunne skabe 50-75 nye skånejobs. Herved kan de gunstige konjunkturer på arbejdsmarkedet og virksomhedernes efterspørgsel efter fleksibel arbejdskraft udnyttes samtidig med, at en udsat målgruppe får mulighed for at blive en del af et fællesskab.</i> (...) <i>Det fortsatte driftstilskud finansieres indenfor Sociale Forhold og Beskæftigelses nuværende ramme med midler, der frigives ved eksisterende aktiviteter, der kan nedskaleres efter etableringen af psykiatriens hus."</i> Status: Jobbanken til og med 4. kvartal 2018: • 20 borgere er ansat i job med løntilskud • 18 borgere er ansat i ordinær ansættelse (anden ansættelse uden tilskud) – det vil typisk være tidsbegrænset ansættelse indeholdende ad hoc-opgaver, som f.eks. smagsdommer hos Arla, tolkeopgaver, avisomdeler mv. Idet målet er 50-75 nye jobs årligt, ligger det opnåede antal ansættelser under målet. Der har dog været en betydelig vækst i antal ordinære ansættelser i 4. kvartal.	2. kvartal 2019
4	Hjemløse 2 mio. kr. årligt	MSB SOC	Forligstekst: <i>"Antallet af hjemløse i Aarhus er stigende, og den seneste hjemløsetælling viste, at særligt antallet af unge hjemløse er stigende (...) Byrådet besluttede i efteråret 2017 at iværksætte en kortlægning og masterplan på hjemløseområdet (...) Forligspartierne ønsker, at der skabes et råderum til handling på området, og afsætter 2 mio. kr. årligt fra og med 2019 til effektive indsatser for at hjælpe borgere ud af hjemløshed ved at skaffe og fastholde flere i egen bolig samt forebygge hjemløshed.</i> Status: I Aarhus Kommune er Masterplanen rammen for det videre arbejde med at forebygge og afhjælpe hjemløshed. Masterplanen har fokus på den tidlige og helhedsorienterede indsats. Masterplanen skal implementeres ved, at der lokalt "løftes i flok". Dvs. at der er behov for samarbejde på tværs af kommunale, private og regionale aktører/tilbud. Masterplanen forventes andenbehandlet i byrådet i februar. Det indstilles bl.a. til, at byrådet tilslutter sig, at de 2 mio. kr., der blev afsat ved budgetforliget for 2019, anvendes til særlige støtte og boligløsninger til de helt unge hjemløse mellem 18 og 24 år, og at udmøntningen af midlerne sker i samarbejde med SAND- de hjemløses landsorganisation og Udsatterrådet.	1. kvartal 2019
5	Børnehandica	MSB		1. kvartal

6	pområdet - Tættere på familien 1 mio. kr. i 2019. 5 mio. kr. årligt fremover	SOC		2019
	Styrket indsats mod misbrug 0,55 mio. kr. årligt	MSB SOC		1. kvartal 2019
	Forebyggelse af vold mod børn 0,5 mio. kr. årligt	MSB SOC		1. kvartal 2019
	1.500 færre på kommunal forsørgelse årligt	MSB BEF		1. kvartal 2019
	Mødestedet	MSB SOC	Forligstekst: <i>"Forligspartierne er enige om at fastholde mødestedet til social udsatte med psykisk sårbarhed og PTSD ramte. Tilbuddet skal fremadrettet i højere grad have et arbejdsmarkedsrettet fokus."</i> Der følges op på, hvordan det arbejdsmarkedsrettede fokus etableres i indsatsen. Status: Der har været dialog med medarbejdere i Dagområdet, BEF, andre samarbejdspartnere og brugerne af Mødestedet, og der er udarbejdet et oplæg til det fremtidig tilbud. Oplægget er på vej til at blive forlagt Rådmanden til godkendelse.	Foreslås afsluttet

BUDGETFORLIG 2018-2021

#	OPGAVE	ANSV ARLI	STATUS	NÆSTE OPFØLGNI
---	--------	--------------	--------	-------------------

		G		NG
10	Bedre overgang fra barn til voksen Afsat 1 mio. kr. i 2018	SOC		1. kvartal 2019
11	Indsatser på beskæftigelse sområdet	BEF		
11.1	Effekt arbejde i BEF	BEF	Bevilling på 1 mio. kr. årligt. Status: Der er udarbejdet et værktøj, som følger op på effekten af den aktivering, der iværksættes. Det betyder at der nu er mere viden om, hvilke typer af aktivering, som kan være med til at hjælpe borgeren videre. En anden del der er intensiveret, er arbejdet med opfølgning på investeringsmodellerne, herunder de seneste omkring 3.000 færre på offentlig forsørgelse. Der er arbejdet på at gøre opfølgningen mere enkel, blandt andet ved at slå nogle modeller sammen. Formålet er at skabe en struktur, der sikrer en bedre sammenhæng mellem måltal og effekter. Målet er, at ledelsen får nemmere ved at tilpasse indsatsen i forhold til resultaterne.	Foreslås afsluttet
11.2	Fintuning af arbejdsgange	BEF	Forligstekst: <i>"Forligspartierne ønsker, at Beskæftigelsesforvaltningen i videst muligt omfang udnytter analyser og kommende regelændringer med færre proceskrav til at 'fintune' arbejdsgange og de interne dokumentationskrav, så alt overflødigt bureaukrati skæres væk."</i> Status: Regeringen har den 15. november fremlagt forslag til regelforenkling af beskæftigelsesindsatsen. Forslaget har været i høring, men der er endnu ikke kommet endeligt lovforslag. Beskæftigelsesforvaltningen vil, når det endelige forslag kommer, gentænke arbejdsgangene med baggrund i de lettelse, der kommer som følge af regelforenklingerne.	1. kvartal 2019
12	Investeringer i et nært og sammenhængende sundhedsvæsen	BA SOC/ BEF/Ø kono mi	Forligstekst: <i>"Derfor ønsker forligspartierne, at der arbejdes med investeringsmodeller på følgende områder:</i> <i>• Tobaksforebyggelse; En aarhusiansk diabetesplan,</i> <i>• Tættere samarbejde om lænderygsmerter</i>	2. kvartal 2019

13	en		Det skal undersøges nærmere i hvilket omfang der er grundlag for øgede investeringer i indsatser til og sammen med borgere i ovenstående målgrupper. BA er tovholder på projektet, men investeringsmodellerne udarbejdes af MSO, MSB, MBU samt BA i fællesskab. Status: Business case vedr. prøvehandling med indsatser for borgere med lænderyg-problemer er udarbejdet og forelagt ØSG, der har godkendt indsatserne. Dermed frigøres bevillingen til MSB ifm. regnskabet som aftalt. BEF har startet én af indsatserne op og informeret om prøvehandlingerne på intranettet. Vedr. indsatsen med tobaksforebyggelse pågår der pt. en afklaring mellem MSO og MSB og indholdet og omfanget af det e-lærings materiale, som MSB's medarbejdere skal gennemgå som en del af indsatsen. Når det er på plads, forelægges direktionen en indstilling om implementering.	
	Strategi for jordkøb	Økonomi (BYG)	Forligstekst: <i>"Byrådet har besluttet en anden model for grundkøb, når det gælder boliger for borgere i Sundhed og Omsorg og Sociale Forhold og Beskæftigelsestilbud samt fritidsfaciliteter. Modellen understøtter, at placeringen af tilbud og de afledte økonomiske konsekvenser heraf underlægges en politisk prioritering. Samtidig udfordres de pågældende afdelinger dog, da der er ønsker om placeringer i bestemte og nogle gange attraktive områder af byen, ud fra et nærhedsprincip. Det igangsatte strategiarbejde skal derfor også undersøge, om der er muligheder for forbedringer i retningslinjer og finansieringsgrundlag for afdelingerne samtidig med, at den politiske prioritering af frie jordressourcer fastholdes, og at der er midler nok til at sørge for forsyningen på områder, hvor Byrådet eller lovgivningen har prioriteret forsyning i bestemte områder."</i> Status: MSB har en række punkter, hvor MSB har anført uenighed med BA's oplæg til en revideret strategi: - MSB mener, at magistratsafdelingerne skal have lige adgang til kommunal jord til at opfylde den kommunale forsyningsforpligtigelse (skoler, børnehaver, boformer, lokalcentre mv.) og at MSB og MSO skal have samme adgang til kommunal jord til almene handicapboliger, ældreboliger og plejeboliger som boligforeninger har til kommunal jord til deres almene byggerier. - MSB mener, at magistratsafdelingerne skal betale samme pris for kommunal jord til at opfylde den kommunale forsyningsforpligtigelse. - MSB mener, at MSB og MSO skal ligestilles med boligforeninger med hensyn til prisen for kommunal jord til alment byggeri. Der er konkret uoverensstemmelse omkring max prisen per byggerets-m2. BA's oplæg blev drøftet på Magistratsmøde den 4. februar 2019. Der foreligger ingen aftale om den videre proces.	1. kvartal 2019
14	Social Investeringsfond	BA (SOC/Økonomi)		1. kvartal 2019

15	Helhedsorienterede indsatser Driftsmidler afsat i "det lille budgetforlig": 2,35 mio. kr. til helhedsorienterede indsatser.	SOC/ BEF	Flere hjemløse under 30 år hjælpes videre i egen bolig: <i>"Forligspartierne ønsker desuden at bidrage til, at flere unge hjemløse under 30 år hjælpes videre i egen bolig og videre med uddannelse og beskæftigelse. For at sikre det bedst mulige grundlag herfor vil forligspartierne prioritere et helhedsorienterende fokus på bolig, beskæftigelse/uddannelse og intensiv bostøtte, hvorfor der afsættes 2,35 mio. kr. til denne indsats.</i> Status: Formålet med HUUS er at sikre unge hjemløse en sammenhængende indsats med udgangspunkt i Housing First på tre ben (bolig, støtte og beskæftigelse/uddannelse). Målsætningen er, at der løbende skal være 35 unge i indsatsen, og indsatsen er organiseret på tværs mellem Social- og Beskæftigelsesforvaltningen med tre ansatte, som har den direkte kontakt til de unge. Status på indsatsen er, at der pt. er 24 unge indskrevet, og at 10-15 unge er på vej ind i indsatsen. At optaget har været forsinket skyldes blandt andet at organisatoriske udfordringer, der har været i at medarbejderne ikke har været placeret sammen. Medarbejderne giver nu udtryk for, at indsatsen på tværs virker bedre og at de to bostøtter og virksomhedskonsulenten supplerer hinanden godt og kan tage over for hinanden i kontakten med den enkelte unge. Medarbejderne holder regelmæssige sparringsmøder og er i tæt kontakt med den daglige ledelse af indsatsen. Dokumentations- og registreringssystemet er på plads. Forvaltningen følger op på indsatsens målsætninger. Målopfølgningen suppleres med en kvalitativ del, bestående af individuelle interviews med en række unge i indsatsen og et gruppeinterview med medarbejderne.	2. kvartal 2019
16	Anlæg af Botilbud til unge med spiseforstyrrelser og selvskadende adfærd	Økon omi (BYG) (SOC)		1. kvartal 2019
17	Anlæg af Boformsplads er til borgere med ADHD	Økon omi (BYG) (SOC)		1. kvartal 2019
18	Anlæg af	Økon		1. kvartal

19	26 handicapboliger Opsamling på B2016: 2 gange 28 boliger til voksne med handicap samt B2018: 26 handicapboliger .	omi (BYG) (SOC)		2019
	Anlæg af skæve boliger Opsamling på anlæg af "Skæve boliger" aftalt i både B2016 (10-15 bol.) og B2018 (14 bol.)	Økonomi (BYG) (SOC)		1. kvartal 2019
	Planteskolen Skæring	BEF (Økonomi)		2. kvartal 2019

#	OPGAVE	ANSVARLIG	STATUS	NÆSTE OPFØLGNING
21	Velfærdsteknologi på voksenhandicapområdet Der er afsat 4 mio. kr. i 2017 og 2018, samt 1,2 mio. kr. i 2019 fra reserven afsat i budgetforligt for 2016.	MSB SOC (Økonomi/BYG)	Der følges op på udmøntningen af midlerne fra reserven til konkrete velfærdsteknologiske projekter. Status: Den resterende del af de 9 mio. er blevet en del af budgetforliget 2019 som et vedtaget tværfagligt forslag om Velfærdsteknologi i MSB. Anvendelsen af denne pulje skal bidrage til at realisere sparekravet for Voksenhandicap, idet midlerne i puljen bruges til investeringer ind i Voksenhandicap-området. Der arbejdes fortsat i tre strategiske spor. Proces for velfærdsteknologi-investeringer, finansieret af midler fra den resterende del af puljen, forelægges styregruppen for Voksenhandicap Gentænkt i marts 2019.	4. kvartal 2019 med evaluering af effekter.
22	Overgange på handicapområdet	MSB/MSO/MBU		
22.1	Fælles indsats ift. "klar til voksenalivet"	SOC/MBU		1. kvartal 2019
22.2	Prognoseværktøj	SOC/Økonomi (LIS)/MBU		1. kvartal 2019
22.3	Overgang fra borgere med handicap til	SOC/MSO		1. kvartal 2019

ældre
med
handic
ap

BUDGETFORLIG 2016-2019

#	OPGAVE	ANSV ARLI G	STATUS	NÆSTE OPFØLGNI G
23	Anlæg af 12 sikrede pladser	Økon omi (BYG) / SOC		1. kvartal 2019
24	Generationern es Hus Der er i budgetforliget for 2016 sikret restfinansiering .	MBU/ MSO/ MSB Økon omi/(SOC)		2. kvartal 2019
25	Anlæg af storbylandsby	Økon omi (BYG)		2. kvartal 2019

BUDGETFORLIG 2015-2018

#	OPGAVE	ANSV ARLI G	STATUS	NÆSTE OPFØLGNI NG
---	--------	-------------------	--------	-------------------------

26	Udbud af kørselsordninger	BA/ MSB Økon omi/S OC		1. kvartal 2019
----	---------------------------	---------------------------------------	--	--------------------

Bilagsforside

Dokument Titel:	Indstilling - brugen af driftsfinansieret anlæg
Dagsordens titel	Brugen af driftsfinansieret anlæg
Dagsordenspunkt nr	1.6

Indstilling

Til Rådmandsmøde
Fra Økonomi
Dato 1. marts 2019

Brugen af driftsfinansieret anlæg

1. Resume

Sociale Forhold og Beskæftigelse har anvendt kommunens interne lånemuligheder til at erhverve anlægsaktiver gennem reduktioner af driftsrammen.

Det er en relativ dyr løsning. Der er derfor et besparelspotentiale ved at indfri lånene.

Alternativet til driftsfinansieret anlæg selv at finansiere investeringen via opsparing på driften. Denne model er billigere – især hvis der er positiv opsparing, men også hvis der ikke er.

Konkret foreslås at indfri lån for 34 mio. kr. på socialområdet og lån for 7 mio. kr. på beskæftigelsesområdet. Realrenterne på disse lån er 4,5 og 5 %.

Indfrielsen vil reducere afdelingens opsparing fra 114 mio. kr. til 73 mio. kr. og medføre en udvidelse af den løbende driftsramme på samlet 4,3 mio. kr.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) der anvendes 34 mio. kr. af Socialforvaltningens opsparing til at indfri alle lån med en realrente på 4,5 %. Der tilbageføres 3,7 mio. kr. til den løbende driftsramme.

At 2) der anvendes 7,14 mio. kr. af
Beskæftigelsesforvaltningens opsparing til at indfri lånet
vedrørende Fredens Torv, som er evigtvarende til en
realrente på 5,0 %. Der tilbageføres 570 tkr. til den
løbende driftsramme. Indfrielsen forudsættes at kunne ske
på samme vilkår, som der er aftalt for forpligtelserne på
socialområdet.

At 3) der arbejdes videre med at afdække de præcise
vilkår for lånet vedrørende TAMU-adressen med henblik på
mulig indfrielse.

At 4) rådmandskredsen drøfter muligheden for at indfri
yderligere lån.

3. Baggrund

Kommunernes mulighed for at optage lån er reguleret i en
bekendtgørelse udsendt af Indenrigs- og Socialministeriet.
Heri fremgår at kommunernes adgang til at optage lån er
begrænset til en række definerede formål, og at låneoptag
til formål udover de definerede, kræver ministeriets
særskilte dispensation.

Afdelingerne kan derfor kun i meget begrænset omfang
optage eksterne lån ved køb af ejendomme og grunde. I
stedet har afdelingerne mulighed for at låne af
kommunens fælleskasse. Dette kaldes driftsfinansieret
anlæg.

Den mulighed har Sociale Forhold og Beskæftigelse
benyttet sig af ved en række lejligheder jf. nedenstående
tabel.

Driftsfinansieret anlæg kan bedst sammenlignes med et
realkreditlån, som man kender det fra privatøkonomien.

Det er dog en relativ dyr løsning, og det bør derfor
overvejes, om Sociale Forhold og Beskæftigelses brug af
finansieringsmuligheden er som den skal være.

Muligheder

Der er flere hensyn i vurderingen af hvilke forpligtelser, der er de rigtige at have. Snævert økonomisk betragtet er driftsfinansieret anlæg aldrig en god idé med de gældende principper herfor.

I det omfang en afdeling har disponibel opsparing bør den økonomisk set prioritere at låne af sig selv fremfor at låne af kassen til en højere rente.

Med de nuværende vilkår er det også en billigere løsning af stifte gæld fremfor at låne af kassen. Det skyldes at gæld på driften aktuelt forrentes med en nominel rente på 3 % årligt. Realforretningen svarer til 1 – 1,5 % afhængig af rammefremskrivningen. De driftsfinansierede anlægsforpligtelser forrentes højere, jf. oversigten i afsnit 7. Det svarer til den absurde situation, at det kan betale sig at indfri sit realkreditlån ved at udnytte sin kassekredit.

Hvis renten til forrentning af gæld stiger markant, så vil det naturligvis ændre den økonomiske anbefaling. Den nuværende forrentning på 3 % har dog været gældende siden 2004, så den er umiddelbart relativt stabil.

Hvis Socialforvaltningen indfrier alle lån med en realrente på 4,5 % reducerer det opsparingen med 34 mio. kr. og udløser et rammeløft på 3,7 mio. kr. (2019-priser).

Hvis Beskæftigelsesforvaltningen indfrier lånet vedrørende Fredens Torv, der forrentes med % realt, skal der tilbagebetales 7,14 mio. kr. af Beskæftigelsesforvaltningens opsparing. Der tilbageføres 570 tkr. til den løbende driftsramme. Indfrielsen forudsættes at kunne ske på samme vilkår, som der er aftalt for forpligtelserne på socialområdet.

Overblik over konsekvenser for økonomien (mio. kr.)

Område	Opsparing efter Regnskab 2018	Reduktion af opsparing ved indfrielse af 4,5 % lån og Fredens Torv	Opsparing efter indfrielse	Rammeløft
Socialområdet	55	34	21	3,7
Beskæftigelsesområdet	38	7	31	0,6

mrådet				
Fællesområdet	22	-	22	-
I alt	114	41	73	4,3

4. Effekt

-

5. Ydelse

Det skal bemærkes, at omlægning/indfrielse ingen betydning har for ejerskabet til anlægsaktiverne. Det er alene en vurdering af om anlægsinvesteringen er finansieret på den mest hensigtsmæssige måde.

6. Organisering

Der er ikke umiddelbart eksempler på at afdelingerne har indfriet disse lån, eller har omlagt dem. Kommunens instruktion, der beskriver retningslinjerne for optagelsen af disse lån forholder sig ikke til førtidig indfrielse. Der har derfor været behov for i samarbejde med Borgmesterens Afdeling af afdække de specifikke vilkår, der skal gælde ved en førtidig indfrielse.

Der har derfor indledningsvist været en dialog med Borgmesterens Afdeling omkring vilkårene for at opsige forpligtelser indgået efter de gældende principper for driftsfinansieret anlæg (dvs. 2001 og frem).

Her har Borgmesterens Afdeling tilkendegivet, at de ingen bemærkninger har til ændringen, og der er aftalt principper for hvordan dette kan håndteres: Lån kan indfries ved at tilbagebetale den aktuelle restgæld til kassen. Den fremskrevne rammereduktion tilbageføres, så afdelingens ramme løftes permanent med beløbet.

Beskæftigelsesområdet har erhvervet to anlægsaktiver via en forløber til de nuværende principper for driftsfinansieret anlæg. Ejendommene er erhvervet i 1990'erne, hvilket er før den nuværende instruktion for driftsfinansieret anlæg som er fra 2001.

Det drejer sig om Fredens Torv og bygningerne, som udlejes til TAMU. Her er der aftalt evigtvarende rammereduktioner, hvilket indebærer at lånet aldrig udløber.

Disse kan umiddelbart sagtens ligestilles med de øvrige forpligtelser, men de eksakte vilkår for indfrielse skal afklares.

Driftsfinansieret anlæg indebærer bevillingsændringer imellem sektorer, og kræver derfor byrådets godkendelse. Der er umiddelbart mulighed for at få sådanne ændringer godkendt politisk i forbindelse med regnskabsaflæggelsen (marts), budgetlægningen (juni) og tillægsbevillingsindstillingen (oktober). De foreslåede indfrielse kan medtages i forbindelse med regnskab 2018.

7. Ressourcer

Teknikken i lånene

Ved køb af anlægsaktiver lånes pengene af fælleskassen. Lånet betales efterfølgende tilbage over en årrække – typisk 15-30 år. Renten fastsættes med udgangspunkt i kommunens interne rente på tidspunktet for optagelsen af lånet. Tilbagebetalingen sker ved at driftsrammen reduceres med ydelsen (rente + afdrag) i lånets løbetid. Når lånet udløber, tilbageføres det rammefremskrevne beløb til driftsrammen, og lånet er indfriet. Udover realrenteomkostningen mister afdelingen også fremskrivningen for det beløb, der tages ud af rammen, i lånets løbetid.

Lånene gives med udgangspunkt i kommunens fastsatte interne rente på tidspunktet for optagelsen af lånet – den er aktuelt 3 %, men var før finanskrisen på 4-5 %. Den interne rentesats udgør *realrenten*, hvilket indebærer at rammefremskrivningen skal lægges oveni, for at få den faktiske renteomkostning. Rammefremskrivningen har været 1,5 – 2 % i gennemsnit over den seneste årrække.

På grund af de relativt høje renter går det langsomt med at nedbringe restgælden. Til købet af Sønder Alle i 2004 er

der fx optaget et lån på 17 mio. kr. Efter 14 års rammereduktion på i alt 19 mio. kr. er der kun afdraget 3 mio. kr. Restgælden er altså fortsat 14 mio. kr. Den samlede renteomkostning i hele lånets løbetid er 26 mio. kr. For lånet af 17 mio. kr. skal der altså afholdes en samlet omkostning på 43 mio. kr.

Samtidig fastlægger kommunens retningslinjer at opsparing på driften ikke forrentes. Det vil derfor i alle tilfælde være økonomisk attraktivt at aktivere disponible opsparede midler til at indfri de dyreste af forpligtelserne anført nedenfor.

Konkrete forpligtelser

Nedenstående tabel viser de aktive driftsfinansierede anlægsforpligtelser, som Sociale Forhold og Beskæftigelse har indgået. Det er værd at bemærke, hvor lidt der af betalt tilbage af lånene (forskel mellem hovedstol og restgæld).

Konkret foreslås det at indfri lånene markeret med fed.

Herefter vil det dyreste lån være lånet vedrørende TAMU-adressen. Detaljerne i dette lån er fortsat under udredning, og det foreslås at arbejde videre med dette med henblik på indfrielse.

Det anbefales endvidere at optag af yderligere driftsfinansieret anlæg begrænses, og kun anvendes når andre finansieringsmuligheder er udtømte.

*Aktuelle driftsfinansierede anlægsforpligtelser i
Sociale Forhold og Beskæftigelse*

Navn	Oprettelses- år	Restløbetid	Realrente	Hovedstol	Ramme- reduktion i 2019-priser	Restgæld
Lillehammervej 3	2001	13	4,5%	2.600	238	1.775
Sonnesgade 9	2001	13	4,5%	2.908	266	1.847
Børglumvej 5	2003	16	4,5%	9.798	843	7.433
Kannikegade 10 – 12	2004	16	4,5%	10.560	883	8.814
Sønder Allé 33	2004	16	4,5%	17.056	1.426	14.228
Korsagervej 15 og 17-45 samt Skolebakken 17	2008	20	4,0%	34.953	2.472	32.539
Snåstrup – Energibesparende lån	2012	14	3,0%	874	64	754
Anlægsgæld på voksenhandicap og SUV (jf. budgetforliget 2015-18)	2015	27	3,0%	11.303	608	11.216
Anlægsgæld på voksenhandicap og SUV (jf. budgetforliget 2015-18)	2016	28	3,0%	5.654	301	5.626
Tuesten Huse, Atriumhuset og Rådgivningscentret	2009	21	4,0%	24.179	1.628	23.418
Snåstrup – energibesparende foranstaltninger	2011	13	3,0%	1.400	105	1.163
Snåstrup – Køb af ejendom	2011	23	3,0%	2.250	128	2.179
Vintervej – Aktivitetslokaler	2014	26	3,0%	3.400	186	3.358
Egebæksvej 26 – 32	2016	28	3,0%	10.664	569	10.610
Mårslet – bygningsbidrag t. 28 boliger	2019	30	3,0%	4.463	223	4.463
Fredens Torv	1999	Evigtvarende	5,0%	7.140	560	7.140
Hørret Skovvej 23	Flere	Evigtvarende	?	?	?	?

TAMU (under afklaring)	omgange					
I alt				149.202	10.500	136.563

Alle beløb i hele tusinder

NB: Kannikegade er frasolgt, men driftsfinansieringen løber fortsat.

Økonomi

Tlf.: 89 40 20 00

E-post: okonomi@msb.aarhus.dk

Tegn: 8.804

Sagsbehandler: Morten Poulsgaard/Steen

Clausen

E-post: mopou@aarhus.dk

Bilagsforside

Dokument Titel: Rådmandsindstilling - Mål og resultater
2018

Dagsordens titel Mål og resultater 2018

Dagsordenspunkt nr 1.7

Indstilling

Til Rådmandsmøde
Fra Økonomi
Dato 1. marts 2019

Opfølgning på mål og resultater 2018

1. Resume

Med denne indstilling fremsendes opfølgning på Sociale Forhold og Beskæftigelses mål og resultater for 2018.

Det samlede regnskabsresultat er meget tæt på den økonomiske ramme. Det betyder, at Sociale Forhold og Beskæftigelse i løbet af 2018 har nedbragt opsparingen fra 133 mio. kr. til 114 mio. kr.

Socialområdet har i 2018 haft særligt fokus på tre tværgående mål:

- Læring og selvforsørgelse
- Netværk og medborgerskab
- Personlig udvikling

Da målene er nye, er der ikke fastsat succeskriterier. I 2018 er udviklingen fulgt med nøgletal, og målene har været retningsangivende for arbejdet med borgerne. Der er således i forvaltningen et stærkt fokus imod uddannelse og beskæftigelse, som der kan bygges videre på i et nyt samlet Sociale Forhold og Beskæftigelse.

Socialområdets økonomi udfordret af et markant pres på voksenområderne. Denne tendens vil også være gældende i de kommende år.

I 2018 har beskæftigelsesområdet udbygget den virksomhedsrettede indsats og haft et særligt fokus på:

- At alle unge skal i uddannelse eller beskæftigelse
- At få flere med ikke-vestlig baggrund i job
- At opbygge stærkere partnerskaber med virksomhederne

Der er overordnet set er en positiv udvikling på beskæftigelsesområdet. Ledigheden falder, og der er færre med ikke-vestlig baggrund på offentlig forsørgelse.

Samtidig er økonomien i 2018 sund. Det er derfor et godt udgangspunkt for det kommende år. De kommende års forudsatte og forventede besparelser på beskæftigelsesområdet kan dog medføre en udhuling af beskæftigelsesindsatsen. Det vil udfordre det ambitiøse mål om 3.000 færre på offentlig forsørgelse i 2020.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) vedhæftede opfølgning på mål og resultater tages til efterretning (bilag 1).

At 2) bilagene 2 og 3 fremsendes til udvalgets orientering med udvalgsdagsordenen 13/3, og at rådmandskredsen drøfter muligheden for at afsætte tid på udvalgs mødet til en egentlig drøftelse.

3. Baggrund

Med denne indstilling fremsendes opfølgningen på mål og resultater (bilag 1). I nedenstående uddrages nogle af hovedkonklusionerne i sammenhæng med afdelingens økonomiske situation.

Det formelle regnskabsmateriale, som blandt andet indeholder bidrag til årsberetningen, fremsendes til næste uges møde.

Udvalget skal orienteres om regnskabet. Det foreslås at ske med materialerne i bilag 2 og 3, som indeholder en

afrapportering på Aarhusmål, velfærds mål og budgetmål, samt økonomien i hovedtal med særligt fokus på udfordringer på socialpsykiatri og udsatteområdet og beskæftigelsesområdet. Det foreslås, at materialerne fremsendes med udvalgsmødets dagsorden til orientering, og at rådmandskredsen drøfter muligheden for en egentlig drøftelse på udvalgsmødet.

4. Effekt

Socialområdet har i 2018 haft særligt fokus på tre tværgående mål:

- Læring og selvforsørgelse
- Netværk og medborgerskab
- Personlig udvikling

Da målene er nye, er der ikke fastsat succeskriterier. I 2018 er udviklingen fulgt med nøgletal, og målene har været retningsangivende for arbejdet med borgerne. Der er således i forvaltningen et stærkt fokus imod uddannelse og beskæftigelse, som der kan bygges videre på i et nyt samlet Sociale Forhold og Beskæftigelse.

Tværgående målinger mellem MBU og MSB viser, at udsatte børn og unge har betydelig lavere trivsel, læring og deltagelse i fællesskaber end alle andre børn, selvom forskellen i aflagte prøver og ungdomsuddannelse er blevet mindre end tidligere. Derudover oplever voksne, som er i kontakt med Socialforvaltningen, sig særligt udfordret i forhold til uddannelse og beskæftigelse. Intentionerne bag omorganiseringen af MSB er bl.a. at styrke tilknytning til uddannelse og beskæftigelse også for denne målgruppe. Endelig stiger antallet af hjemløse i Aarhus, særligt blandt unge. Målinger viser, at færre tidligere hjemløse formår at blive i egen bolig efter udskrivelse fra forsorgshjem.

Samlet set er der udfordringer både ift. inklusion af børn og voksne og et stigende økonomisk pres på voksenområderne.

Ovenstående har givet anledning til følgende initiativer:

- Masterplanen for hjemløse peger på, at bekæmpelse af hjemløshed er et fælles ansvar på tværs af kommunen, regionen og private aktører. Indsatserne skal bygge på Housing First, hvor bolig, støtte og beskæftigelse er tre sider af samme sag. MSB arbejder fortsat på at skaffe flere tilpassede og billige boliger til hjemløse.
- Borgmesteren og Rådmanden har indgået en aftale om at foretage en analyse af de økonomiske udfordringer, der er på området for Socialpsykiatri og Udsatte Voksne. Analysen vil bygge videre på det arbejde, som Socialforvaltningen har påbegyndt, og skal pege på initiativer, der kan aflaste presset på psykiatriområdet.

Fra byrådets side blev der med budgetforliget for 2018 investeret i opprioritering af en række indsatser på integrationsområdet, sygedagpengeområdet og forsikrede ledige, som understøtter og udvider målene for virksomhedsstrategien. Det betyder, at Jobcentret har som mål at sætte flere virksomhedsrettede aktiviteter i gang (praktik, løntilskud, fleksjob, småjob og ordinære formidlinger mv.). I forbindelse med regnskabsaflæggelsen er der afrapporteret på investeringsmodellerne i 2018. Resultatet viser, at Beskæftigelsesforvaltningens har levet op til forudsætningerne i de opstillede business cases. Budgetmålet om en stigning i antal borgere, der er i en aktivitet i virksomhederne, er dog ikke steget. Det skyldes, at den ordinære formidling har fået større og større betydning i forhold til virksomhedspraktikker og løntilskud.

For at understøtte målsætningen om at alle unge skal være i gang med en uddannelsesrettet aktivitet, følger Jobcentret og Ungdommens uddannelsesvejledning de unge meget tæt. Jobcentret har i øvrigt prioriteret ungeindsatsen højt, hvilket afspejles i at knap halvdelen af det samlede indsatsbudget anvendes på ungeområdet. Byrådet besluttede med virkning fra 2018 at permanentgøre investeringsmodellen på ungeområdet der gør det muligt at fortsætte den aktive indsats med koordinerede sagsbehandlere, virksomhedsrettet indsats

og det forebyggende arbejde i forhold til at reducere frafald fra ungdomsuddannelserne. Målet er, at alle unge skal være i gang med en uddannelse eller uddannelsesrettet aktivitet 15 mdr. efter afgang fra grundskolen. Resultatet var 98% i 2018.

Målsætningen om færre borgere med ikke vestlig herkomst i kommunal forsørgelse understøttes ved en lang række initiativer – herunder ”flere skal med”, investeringsmodeller på integrationsområdet mv. Målet er, at andelen af borgere med ikke-vestlig baggrund, som er på offentlig forsørgelse, skal falde med 5 pct. Resultatet er 3,6 %.

5. Ydelse

Byrådet har i øvrigt med budgetforliget for 2019 opprioritere den virksomhedsrettede indsats yderligere, med nye investeringsmodeller, der har til hensigt at reducere antallet af borgere på offentlig forsørgelse. Planlægning af disse aktiviteter er i gang.

6. Organisering

-

7. Ressourcer

Overordnet set er regnskabet for 2018 tæt på såvel det forventede resultat som på den økonomiske ramme.

For det samlede Sociale Forhold og Beskæftigelse betyder regnskabsresultatet at opsparingen nedbringes fra 133 mio. kr. til 114 mio. kr.

Det dækker dog over et samlet underskud på 57 mio. kr. på socialområdet, og et overskud på 46 mio. kr. på beskæftigelsesområdet. Begge dele har været forventet igennem 2018.

Økonomiske hovedtal

Tal i mio. kr.	Budget og forbrug			Ramme og opsparing				
	Budget	Regnskab	Merforbrug	Ramme	Overskud	Primo opsparing	Tekniske korrektioner	Ultimo opsparing
Decentraliserede områder	3.238	3.215	-23	3.209	-6	133	-13	114
Socialforvaltningen	2.453	2.449	-4	2.392	-57	108	3	55
Familier, Børn og Unge	920	923	3	900	-23	46	5	27
VoksenHandicap	981	981	0	977	-4	4	0	1
Socialpsykiatri og Udsatte Voksne	479	478	-1	447	-31	3	-1	-29
Tværgående	72	67	-5	68	0	55	0	56
Beskæftigelsesforvaltningen	672	662	-10	707	46	3	-11	38
Fællesstabe og fællesfunktioner	113	104	-9	109	5	22	-5	22
Ikke-decentraliserede drift	4.627	4.570	-57					
Medfinansiering psykiatri	87	77	-10					
Forsørgelsesudgifter mv.	4.484	4.453	-31					
Danskundervisning	56	40	-16					
Anlæg	57	42	-15					

På socialområdet er især socialpsykiatrien og udsatteområdet udfordret af et stort behov blandt byens udsatte for hjælp og støtte – borgere udskrives tidligere fra behandlingspsykiatrien og med et større støttebehov, det er nødvendigt at bruge flere dyrere specialiserede botilbudspladser, udgifterne til færdigbehandlede psykiatriske patienter er stigende og flere – især unge – lever i hjemløshed.

Voksenhandicaps økonomi er i 2018 hjulpet af ekstraordinære engangsindtægter. De strukturelle forhold som udfordrer økonomien – efterspørgslen overstiger den vækst, der er kompenseret med demografimodellen – er således fortsat gældende, og vil også blive en udfordring i 2019.

Regnskabsresultatet betyder at socialområdets opsparing falder fra 108 mio. kr. til 55 mio. kr.

På beskæftigelsesområdet har en generel tilbageholdenhed koblet med indfasning af nye investeringsmodeller

(tidsforskydning af nyansættelser) gjort det muligt at spare op til de kommende år.

Der er faldende udgifter til flygtninge, og der skal derfor tilbagebetales ekstraordinært flygtningetilskud til staten. Denne tilbagebetaling regulerer opsparingen ned med ca. 11 mio. kr. Regnskabsresultatet betyder samlet at beskæftigelsesområdet opsparing stiger fra 3 til 38 mio. kr.

Opsparingen planlægges anvendt til at imødegå kommende års besparelser på beskæftigelsesområdet, bl.a. omfattende besparelser på vejledning og opkvalificering af ledige, som følge af forlig om Erhvervs- og Iværksætterpakken.

Sociale Forhold og Beskæftigelse har netop indgået en aftale med Borgmesterens Afdeling om de præcise forudsætninger om udmøntning af Erhvervspakken.

Bilag

Bilag 1: Mål og resultater samlet rapport

Bilag 2: Rapport på mål og resultater til udvalg

Bilag 3: Hovedtal i økonomien til udvalg

Økonomi

Tlf.: 89 40 20 00

E-post: okonomi@msb.aarhus.dk

Tegn: 9.466

Sagsbehandler: Morten Poulsgaard

E-post: mopou@aarhus.dk

Bilag 2/4

Dokument Titel: **Bilag 1 MSBs Mål og
Resultater Regnskab 2018**

Dagsordens titel: **Mål og resultater 2018**

Dagsordenspunkt nr **1.7**

MSBs mål og resultater

Regnskab 2018

Bilag 1

SOCIALE FORHOLD
OG BESKÆFTIGELSE
Aarhus Kommune



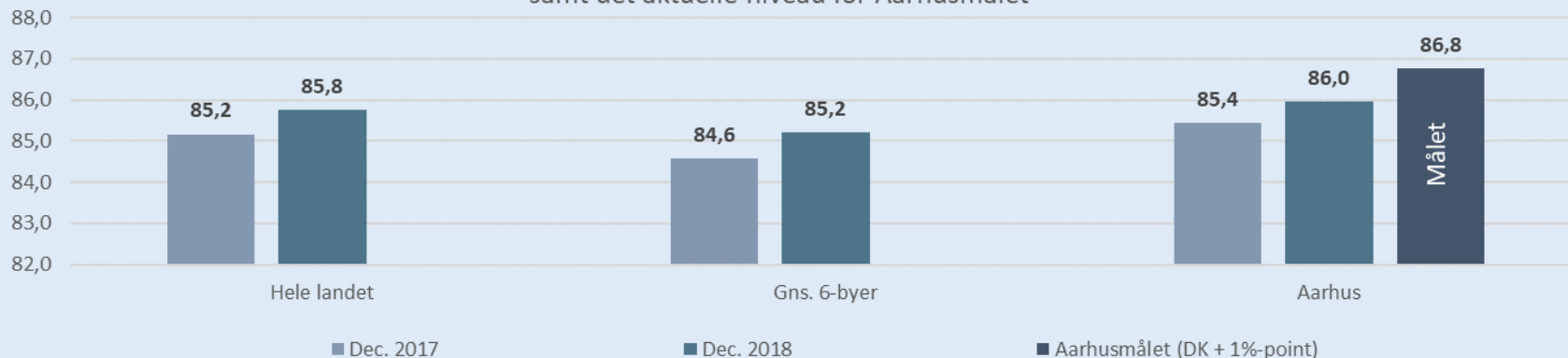
Mål		Kommentarer	Måltal	Resultat	Side
Aarhusmål	En by med brug for alle I 2021 er andelen af selvforsørgende i Aarhus 1%-point højere end på landsplan (%).	I december 2018 er 86,0 % selvforsørgende. For at nå målet skal andelen stige til 86,8 %. Det svarer til, at yderligere 1.980 personer skal gå fra at være kommunalt forsørgede til at blive selvforsørgende for at nå målet i 2021.	86,8 %	86,0%	5
	En by med brug for alle (Årlig opgørelse) - Unge Mindst 90% af de 25-årige skal have gennemført en ungdomsuddannelse. Andelen af unge op til 25 år, som ikke har tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarkedet skal halveres.	Der er ikke lavet ny status på målsætningen siden formuleringen af målet i 2017. Status for Aarhus var på det tidspunkt, at 84% forventes at have taget en ungdomsuddannelse og 5,3% er uden tilknytning til uddannelse og arbejdsmarked	90% 2,6%	Resultater i 2019	6
Budgetmål	Alle unge skal i uddannelse eller beskæftigelse (Årlig opgørelse) Alle unge (100%) skal være i gang med en uddannelse eller uddannelsesrettet aktivitet 15 mdr. efter afgang fra grundskolen.	15 måneder efter afgang fra grundskolen er 97,5% i gang med en uddannelse eller uddannelsesrettet aktivitet. En mindre gruppe på 2,5% (83 personer) er ikke registreret med en uddannelse eller aktivitet på tælle tidspunktet. Denne gruppe er under vejledning af UU Aarhus.	100%	97,5%	7
	Flere med ikke-vestlig baggrund skal i job Andelen af borgere med ikke-vestlig baggrund, som er på offentlig forsørgelse skal falde med 5% i forhold til niveauet for 2016.	Målet om et fald på 5% betyder, at antallet skal falde til 9.804 ved udgangen af 2018. I december 2018 er antallet faldet til 9.952. Niveauet svarer til et fald på 3,6%.	9.804 (-5%)	9.952 (-3,6%)	8
	Stærkere partnerskaber med virksomhederne Antallet af virksomhedsrettede aktiviteter skal stige med 10 procent i forhold til niveauet for 2016.	Fra januar til december i 2018 har der været 11.926 virksomhedsrettede aktiviteter. Niveauet svarer til et fald på 8,4% i forhold til 2016. En stigning på 10% i forhold til 2016 betyder, at der samlet set skal være 14.322 virksomhedsrettede aktiviteter for hele året 2018.	14.322 (10%)	11.926 (-8,4%)	9
	Læring og selvforsørgelse Andel børn og voksne, der når deres mål / har fremgang. Netværk og medborgerskab Andel børn og voksne, der når deres mål / har fremgang. Personlig udvikling Andel børn og voksne, der når deres mål / har fremgang.	- 59% af børn og unge samt voksne med handicap opnår deres mål om læring og selvforsørgelse - 56% af børn og unge samt voksne med handicap opnår deres mål om netværk og medborgerskab - 53% af børn og unge samt voksne med handicap opnår deres mål om personlig udvikling	Stigning Stigning Stigning	59% 56% 53%	10

Mål		Kommentarer	Måltal	Resultat	Side
Udvalgs ­ mål	Færre i offentlig forsørgelse Antallet af personer på offentlig forsørgelse skal falde med 1.500 om året i 2019 og 2020.	Fra januar til november 2018, er antallet af offentligt forsørgede faldet med 684 fuldtidspersoner – dvs. et fald på 62 pr. måned i gennemsnit. I 2019 og 2020 er målet et fald på 125 pr. måned og 1.500 pr. år.	-1500 (2019)	-	11
	Social inklusion af børn og unge (Årlig opgørelse) Forskellen mellem udsatte børn og unge og alle andre børn og unge skal blive mindre – og begge grupper skal opleve en positiv udvikling over tid. Der måles på læring (aflagte prøver, karaktergennemsnit og ungdomsuddannelse) fællesskab (ensomhed og mobning) samt trivsel (overvægt, trivsel i skolen og fravær).	Der er forsat stor forskel på udsatte børn og unge og alle andre børn og unge. Sammenlignet med tidligere er særligt forskellen i aflagte prøver og opstart i ungdomsuddannelse blevet mindre, mens gabet ift. fravær og mobning er blevet større. Samlet set er der en positiv udvikling på de fleste parametre bortset fra mobning, overvægt og fravær.	Forskel skal blive mindre Samlet positiv udvikling	5 ud af 8 mål er opfyldt	12
Rådmands ­ mål	Flere uddannelsesparate unge i 8. klasse (Årlig opgørelse) Andelen af uddannelsesparate i 8. klasse skal stige	Andelen af uddannelsesparate i 8. klasse er stigende fra 2018 til 2019. Ændring i vurderingskriterier i 2018 udgør en væsentlig forklaring på det fald, der var fra 2017 til 2018. De faglige forudsætninger for en 3-årig gymnasial uddannelse blev hævet fra 4,0 til 5,0 i gennemsnit af alle afgivne standpunktskarakterer.	Stigning ift. 70,1% (2018)	70,5% (2019)	13
	Inklusion af voksne med handicap på arbejdsmarkedet Antallet af voksne med handicap i job, uddannelse eller på vej dertil i form af beskæftigelses- eller uddannelsesrettet aktivitet skal stige.	- 208 i ordinær beskæftigelse og uddannelse - 103 i skånejob og løntilskud - 1071 i aktiviteter mod beskæftigelse Tilknytningen til arbejdsmarkedet er på 64% ultimo 2018, hvilket er lidt højere end de 63% ved 1. kvartal.	Stigning ift. 1.kvt: 192 104 1033	208 103 1071	14
	Inklusion af voksne med sindslidelse på arbejdsmarkedet Antallet af voksne med sindslidelse i job, uddannelse eller som er på vej dertil i form af beskæftigelses- eller uddannelsesrettet aktivitet skal stige.	- 230 i ordinær beskæftigelse og uddannelse - 38 i skånejob og løntilskud - 404 i aktiviteter mod beskæftigelse Tilknytningen til arbejdsmarkedet er på 29% ultimo 2018, hvilket er lidt lavere end de 30% ved 1. kvartal.	Stigning ift. 1.kvt. 210 42 449	230 38 404	15

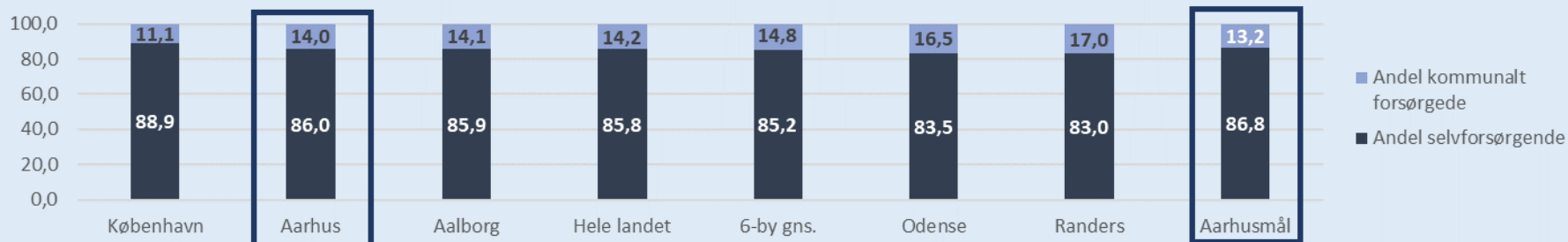
Mål		Kommentarer	Måltal	Resultat	Side
Rådmandsmål	Borgernes oplevelse af sammenhæng og inddragelse (Årlig opgørelse) Der måles på borgernes oplevelse af sammenhæng og inddragelse i de kommende brugertilfredshedsundersøgelser i Socialforvaltningen.	I 2019 gennemfører Socialforvaltningen en ny undersøgelse af borgernes tilfredshed med myndighed, hvor der spørges til borgernes oplevelse af sammenhæng og inddragelse. Undersøgelsen forventes gennemført inden sommerferien, hvorefter resultaterne foreligger til 3. kvartal.		-	
	Andelen af kommunalt forsørgede i de udsatte boligområder skal falde	Andelen af voksne i de udsatte boligområder, som er uden for arbejdsmarkedet er faldet fra 49,6 procent i januar 2017 til 45,7 procent i januar 2018. (DREAM data er forsinkede og derfor er der kun tal for januar 2018)	Fald ift. 49,6% (2017)	45,7%	16
	Færre på helbredsbetiget overførselsindkomst i de udsatte boligområder Andel på helbredsbetiget overførselsindkomst skal falde.	Andelen af voksne på helbredsbetiget overførselsindkomst i de udsatte boligområder er faldet fra 35,4 procent i januar 2017 til 34,1 procent i januar 2018. (DREAM data er forsinkede og derfor er der kun tal for januar 2018)	Fald ift. 35,4% (2017)	34,1%	17
	Flere hjemløse kommer i varig bolig Andel borgere, der vender tilbage til forsorgshjem efter udskrivelse til egen bolig, skal falde.	12% vendte tilbage til forsorgshjem inden for de seneste 12 måneder efter udskrivning til egen bolig. Det er højere end de 7% i 2017.	Fald ift. 7% (2017)	12%	18
	Antallet af hjemløse i Aarhus (Årlig opgørelse) Antallet af hjemløse skal falde.	Den seneste hjemløsetælling i 2017 vidste, at 767 borgere var hjemløse i Aarhus. Det er en stigning ift. 2015. Næste hjemløsetælling offentliggøres september 2019.	Fald	767 (2017)	19
	Børn i familier på kommunal overførselsindkomst (Årlig opgørelse) Antallet af børn i familier, hvor ingen af forsørgerne er i beskæftigelse skal falde	Antallet af børn med forældre på overførselsindkomst skal falde. Andelen af børn med forældre på overførselsindkomst benyttes som et supplerende nøgletal. Data opgøres hver anden mandag i måneden og er første gang afviklet feb. 2019.	Fald	3.308 (feb. 2019)	20

I 2021 er andelen af selvforsørgende i Aarhus 1%-point højere end på landsplan (%)

Andel af 16-66-årige i befolkningen som er selvforsørgende i december 2017 og 2018, samt det aktuelle niveau for Aarhusmålet

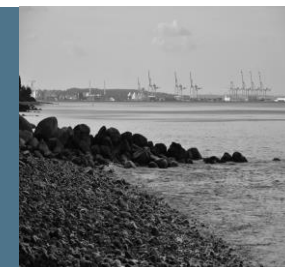


Andel af 16-66-årige i befolkningen som er selvforsørgende og kommunalt forsørgede i december 2018



RESULTAT

I december 2018 er 86,0 % af befolkningen i den erhvervsaktive alder i Aarhus selvforsørgende. Andelen er højere end gennemsnittet for 6-byerne og landet som helhed. For at nå målet skal andelen stige til 86,8 %. Det svarer til, at yderligere 1.980 personer skal gå fra at være kommunalt forsørgede til at blive selvforsørgende for at nå målet i 2021.



Mindst 90% af de 25-årige skal have gennemført en ungdomsuddannelse og andelen af unge op til 25 år, som ikke har tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarkedet skal halveres.

Opgørelsen laves af Undervisningsministeriet.

Der er ikke lavet ny status på målsætningen siden formuleringen af målet i 2017.

Status for Aarhus var på det tidspunkt, at 84% forventes at have taget en ungdomsuddannelse og 5,3% er uden tilknytning til uddannelse og arbejdsmarked.

Undervisningsministeriet forventer at opdatere tallene for 2017 og 2018 i løbet af 2019.

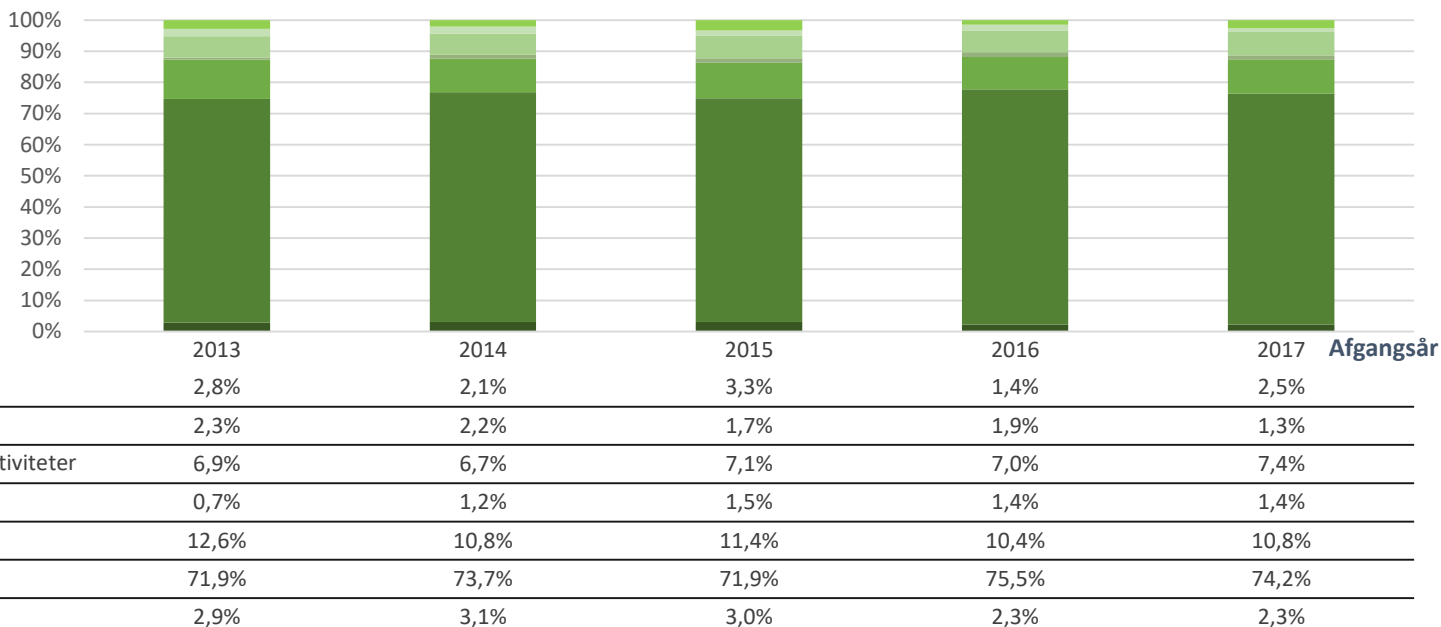
RESULTAT

84% forventes at have taget en ungdomsuddannelse og 5,3% er uden tilknytning til uddannelse og arbejdsmarked.



Alle unge (100%) skal være i gang med en uddannelse eller uddannelsesrettet aktivitet 15 mdr. efter afgang fra grundskolen

Andel af unge, som er i gang med en uddannelse eller uddannelsesrettet aktivitet 15 mdr. efter afgang fra grundskolen



RESULTAT

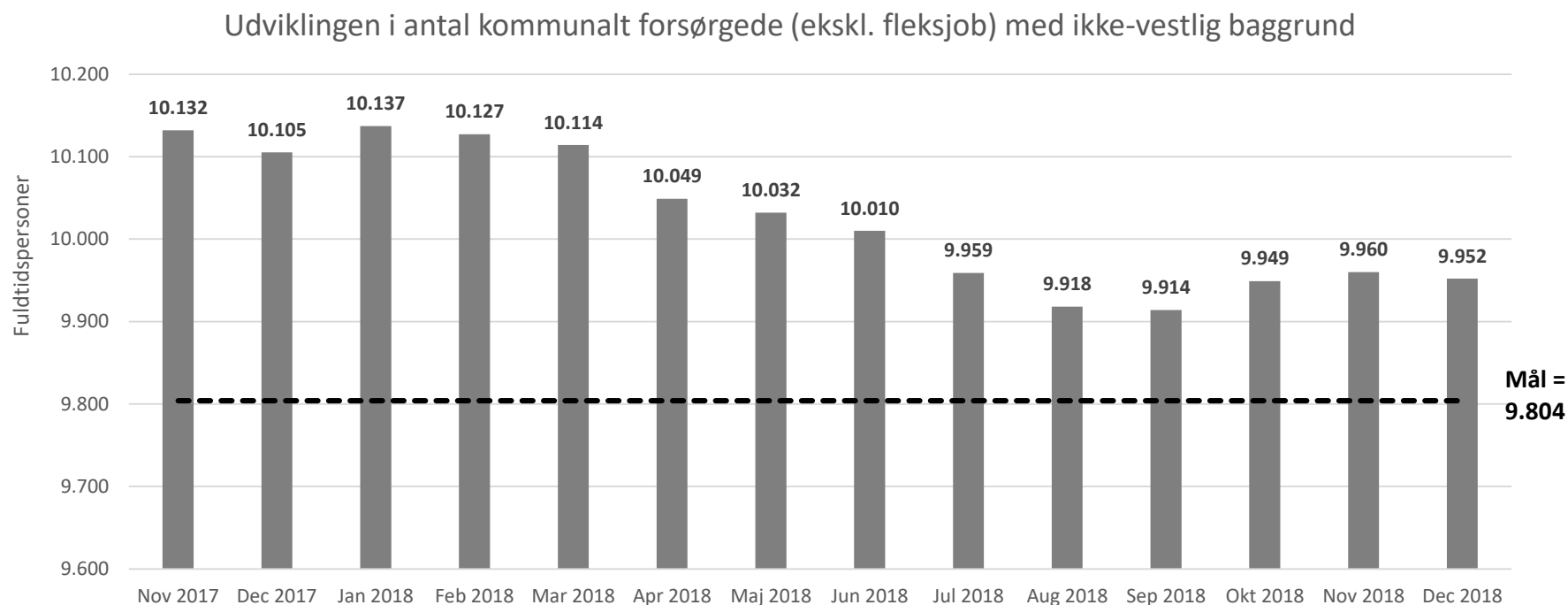
15 måneder efter afgang fra grundskolen (Afgangsåret 2017) er 97,5% i gang med en uddannelse eller uddannelsesrettet aktivitet. En mindre gruppe på 2,5% (83 personer) er ikke registreret med en uddannelse eller aktivitet på tælletidspunktet. Denne gruppe bliver vejledet af UU Aarhus. Ved afbrud fra en uddannelse kontakter UU den unge og forældrene inden for fem arbejdsdage med henblik på at revidere uddannelsesplanen.



Kilde: Data fra Ungdommens Uddannelsesvejledning. Målingen viser de enkelte årganges status den 31. oktober året efter de har afsluttet 9. klasse. Måling vedr. 2017 er foretaget i 2018, men vedrører unge som afsluttede grundskolen 2017.

Note: Ved et afbrud skal UU inden for fem arbejdsdage kontakte den unge og forældrene med henblik på at indlede samarbejdet om udfærdigelsen af den reviderede uddannelsesplan. Den reviderede uddannelsesplan skal være udarbejdet inden for 30 dage.

Andelen af borgere med ikke-vestlig baggrund, som er på offentlig forsørgelse skal falde med 5 procent



RESULTAT

Målet om et fald på 5% betyder, at antallet skal falde til 9.804 ved udgangen af 2018. I december 2018 er antallet faldet til 9.952, hvilket svarer til et fald på 3,6%.

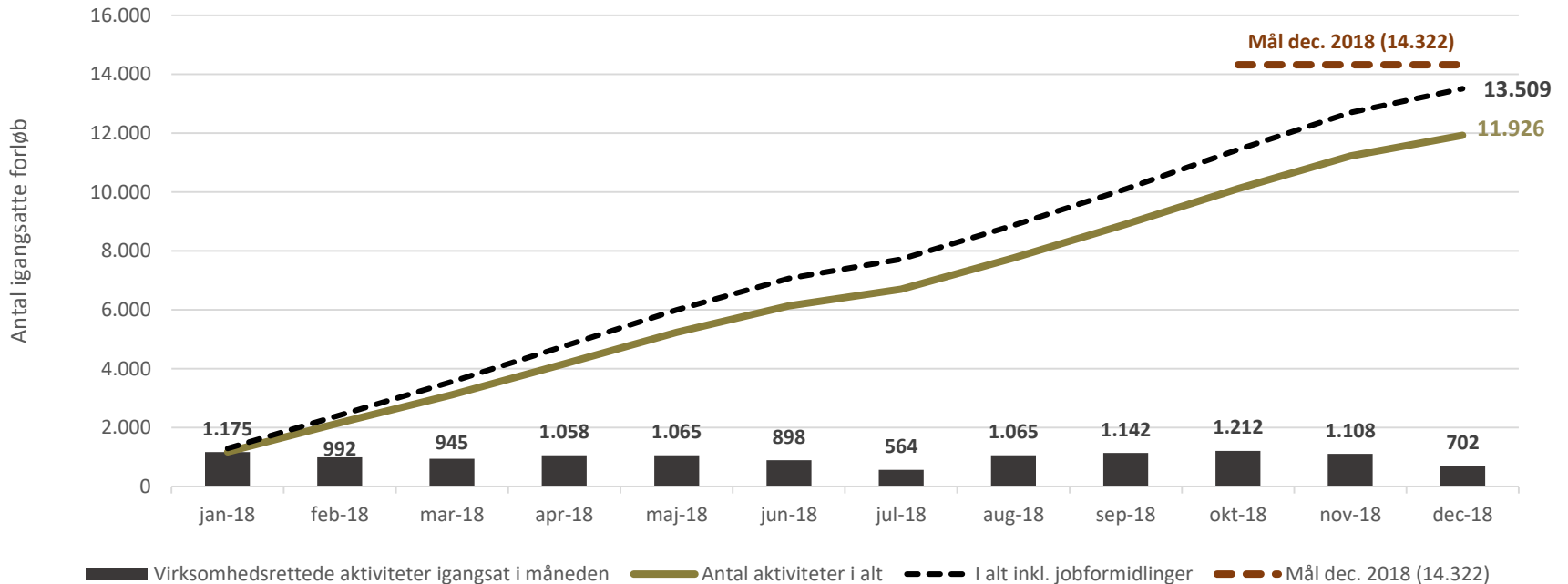


Kilde: Jobindsats.dk

Note: Målet om et fald på 5 % betyder, at antallet af borgere med herkomst fra ikke-vestlige lande på kommunal forsørgelse skal falde med 516 ift. niveauet i 2016 (10.320 fuldtidspersoner).

Antallet af virksomhedsvendte aktiviteter skal stige med 10 procent.

Udviklingen i antal virksomhedsrettede aktiviteter



RESULTAT

I 2018 har der været 11.926 virksomhedsrettede aktiviteter (virksomhedspraktik, løntilskud, nyttejob og fleksjob). Derudover har der været 1.583 ordinære jobformidlinger.

Samlet set har der været et omfattende samarbejde med virksomhederne med i alt 13.509 virksomhedsrettede aktiviteter inkl. jobformidling af ledige til almindelige lønmodtagerjob.



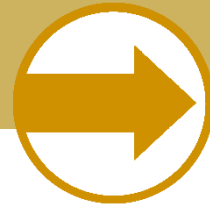
Borgerne bliver bedre til at mestre eget liv



Læring og
selvforsørgelse



Netværk og
medborgerskab



Personlig udvikling

Målet er, at børn og voksne bliver bedre til at mestre eget liv. Socialforvaltningen måler, om børn og voksne opnår deres mål eller har fremgang ift. individuelle mål om lærings og selvforsørgelse, netværk og medborgerskab samt personlig udvikling.

Andel med målopfyldelse/fremgang (pct.)

Andel børn og unge samt voksne med handicap, der når deres mål / har fremgang ift.		R 2018
Læring og selvforsørgelse		59 % (n= 434)
Netværk og medborgerskab		56 % (n= 534)
Personlig udvikling		53 % (n= 934)

Anm: Da konceptet er nyt, er der endnu ikke fastsat succeskriterier.

Data stammer primært fra børn og unge, og de første opgørelse for voksne med handicap indgår i regnskab 2018.

Tallet i parentes viser antallet af registreringer.

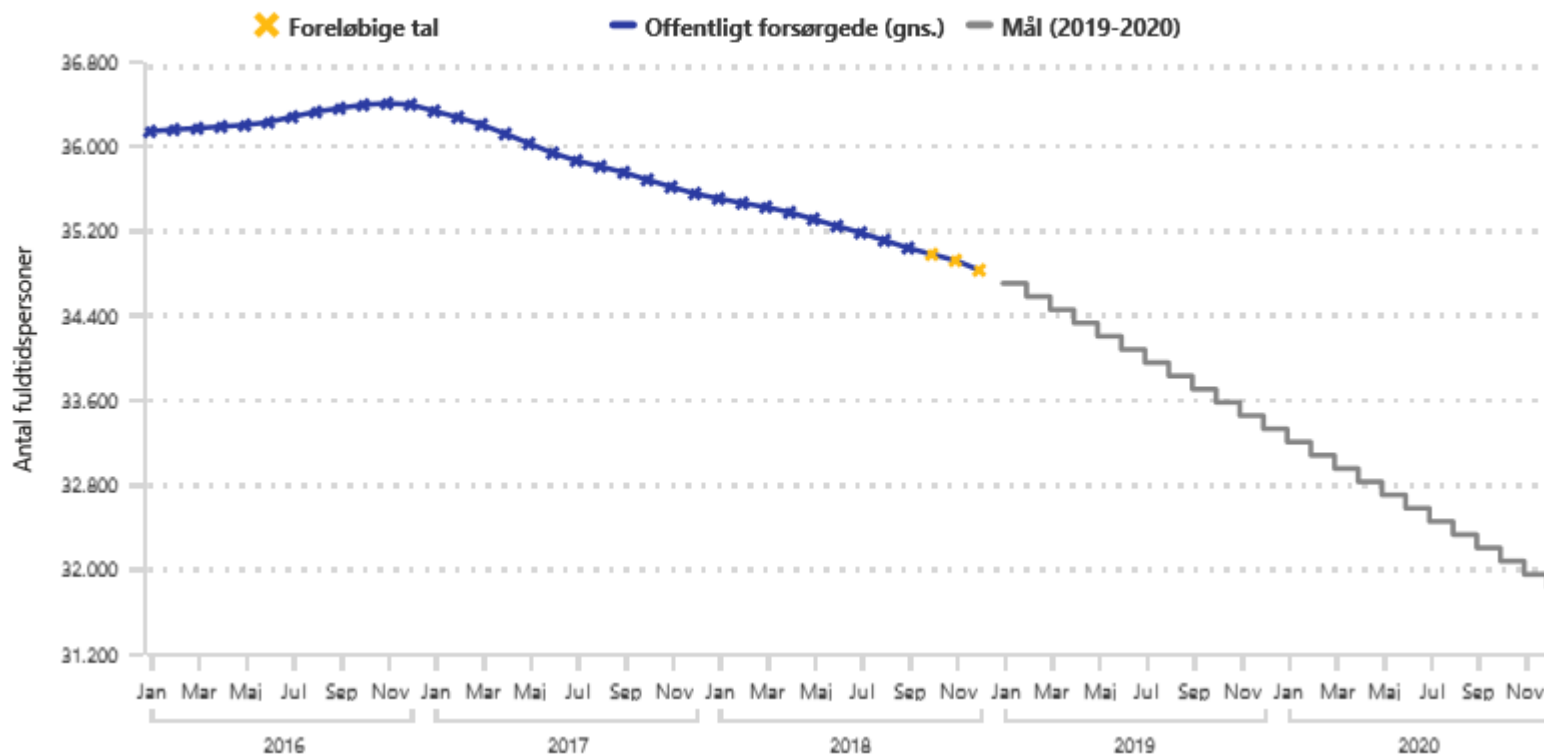
RESULTAT

Over halvdelen af børn og voksne når de mål, de sammen med medarbejderne sætter i handleplanen. På grund af indførelsen af nyt it-system for myndighed og nyt koncept for handleplaner er der indtil videre kun data for børn og unge samt voksne med handicap. Et stigende borgere indgår i opgørelserne.

I løbet af 2019 forventes de første resultater for voksne med sindslidelse, hvorved opgørelsen bliver mere valid. Fastsættelsen af succeskriterier for budgetmål afventer, at der både er valide data fra børne- og voksenområderne.

Antallet af personer på offentlig forsørgelse skal falde med 1.500 om året i 2019 og 2020

Antal offentligt forsørgede (fuldtidspersoner), opgjort som 12 mdr. glidende gennemsnit



RESULTAT

Fra januar til november i 2018, er antallet af offentligt forsørgede faldet med 684 fuldtidspersoner – dvs. et fald på 62 pr. måned i gennemsnit.

I 2019 og 2020 er målet et fald på 125 pr. måned og 1.500 pr. år.



Forskellen mellem udsatte børn og unge og alle andre børn og unge skal blive mindre – og begge grupper skal opleve en positiv udvikling over tid.

			2016	2017	2018	Mål opfyldt
Læring	Aflagte prøver	Udsatte	69,0%	65,8%	68,0%	😊
		Alle andre	96,7%	96,9%	96,3%	
		Gab	27,8%-point	31,2%-point	28,3%-point	
	Karaktergennemsnit	Udsatte	5,2	5,2	5,4	😊
		Alle andre	7,6	7,4	7,5	
		Gab	2,4	2,2	2,0	
	Ungdomsuddannelse	Udsatte	63,9%	65,0%	73,2%	😊
		Alle andre	93,1%	93,5%	96,1%	
		Gab	29,2%-point	28,5%-point	22,9%-point	
Fællesskab	Ensomhed	Udsatte	71,1%	69,0%	70,3%	😊
		Alle andre	80,5%	81,1%	81,6%	
		Gab	9,4%-point	12,1%-point	11,3%-point	
	Mobning	Udsatte	84,4%	84,8%	84,2%	😞
		Alle andre	92,4%	92,8%	92,8%	
		Gab	8,1%-point	8,0%-point	8,6%-point	
Sundhed og trivsel	Overvægt	Udsatte	23,1%	24,7%	26,5%	😞
		Alle andre	13,4%	14,1%	14,5%	
		Gab	9,7%-point	10,6%-point	12,0%-point	
	Trivsel	Udsatte	62,1%	64,2%	64,7%	😊
		Alle andre	76,7%	78,2%	78,3%	
		Gab	14,6%-point	13,9%-point	13,5%-point	
	Fravær	Udsatte	9,1%	9,2%	10,1%	😞
		Alle andre	4,9%	4,9%	5,1%	
		Gab	4,2%-point	4,3%-point	5,0%-point	

Anm.: Udsatte er børn og unge med en socialsag.
 Aflagte prøver er andel elever med mindst 4 af 8 bundne prøver aflagt.
 Elevernes karaktergennemsnit ved 9. klasseprøverne.
 Ungdomsuddannelsesopstart er andel med påbegyndelse af ungdomsuddannelse 15 mdr. efter afsluttet folkeskole.
 Ensomhed måles som andel elever, der ikke oplever ensomhed.
 Mobning måles som andel elever, som ikke oplever mobning.
 Overvægt måles som andel overvægtige elever.
 Trivsel måles som andel, der 'til' eller 'meget tit' er glad for skolen'.
 Fravær er gennemsnitlig fraværsprocent.

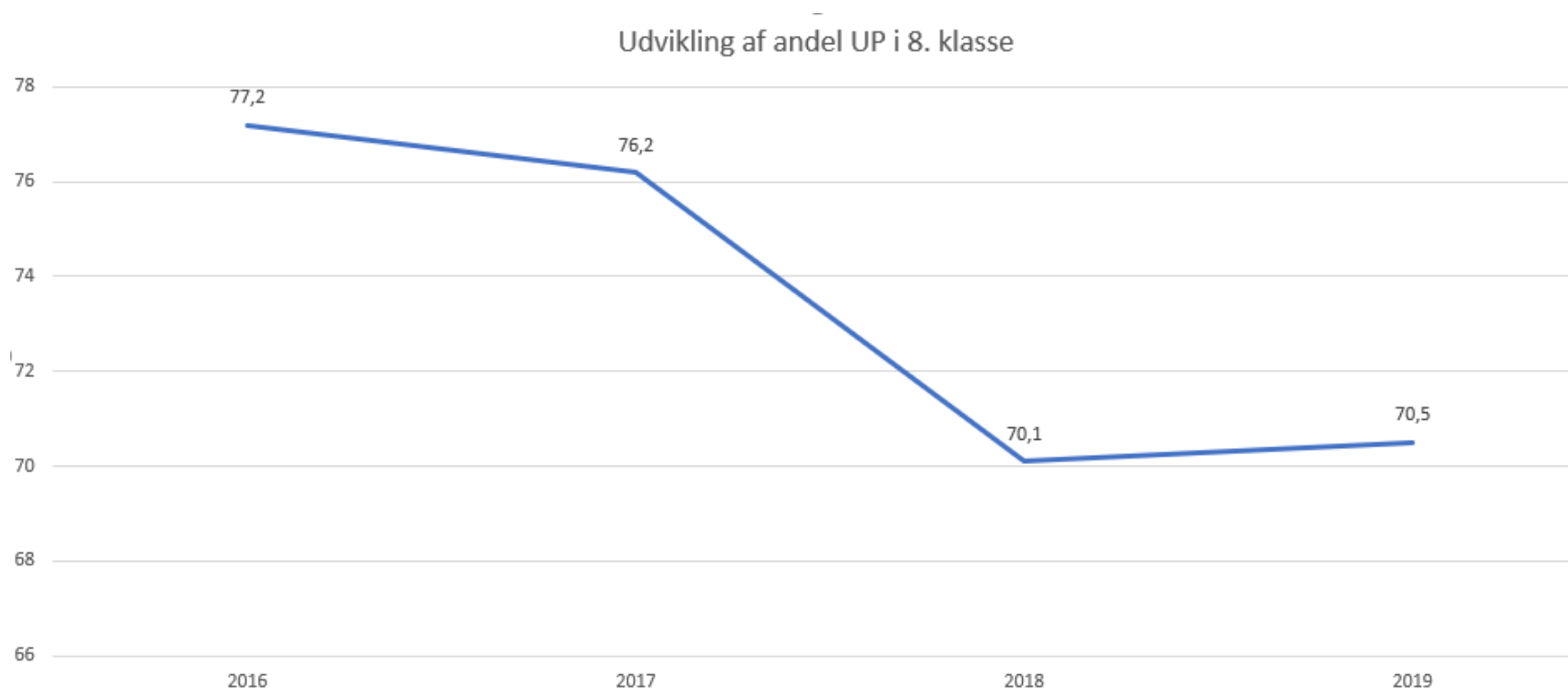
RESULTAT

Der er stor forskel på udsatte børn og unge og alle andre børn og unge. Sammenlignet med tidligere er særligt gabet ift. aflagte prøver og overgang til ungdomsuddannelse blevet mindre. Derudover er forskel i karakterer, oplevelsen af ensomhed og trivsel blevet lidt mindre, mens forskel på mobning samt særligt overvægt og fravær er blevet større.



Rådmandsmål: Flere uddannelsesparate unge i 8. klasse

Andelen af uddannelsesparate i 8. klasse skal stige



RESULTAT

Andelen af uddannelsesparate i 8. klasse er stigende. Ændring i vurderingskriterier i 2018 udgør en væsentlig forklaring på fald fra 2017 til 2018. De faglige forudsætninger for en 3-årig gymnasial uddannelse blev hævet fra 4,0 til 5,0 i gennemsnit af alle afgivne standpunktskarakterer.



Rådmandsmål: Inklusion af voksne med handicap på arbejdsmarkedet

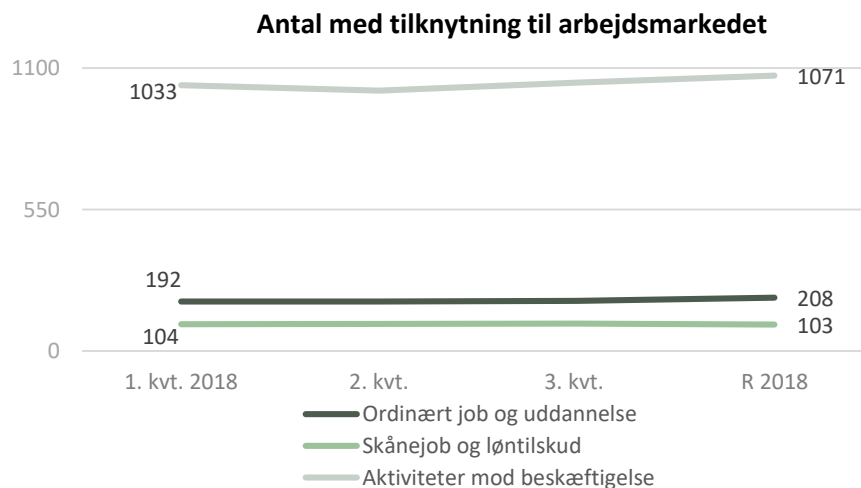
Antal voksne med handicap i job, uddannelse eller på vej dertil skal stige



Antallet af borgere med handicap i job, uddannelse eller beskæftigelses- og uddannelsesrettet aktiviteter følges med nøgletal.

Antal voksne med handicap i	R 2018
Ordinært job og uddannelse	208
Skånejob og løntilskud	103
Aktiviteter mod beskæftigelse	1071
Unikke borgere	1035 ud af 1648 64%
Borgere uden tilknytning til arbejdsmarkedet	613

Anm: Opgørelsen over borgere med udviklingshæmning, udviklingsforstyrrelse og senhjerneskade, der får bostøtte, bor i bofællesskaber, botilbud eller modtager dagtilbud. Borgere kan have flere tilbud samtidig.



RESULTAT

Opgørelsen viser, at 64% af borgere med handicap er i arbejde, uddannelse eller aktiviteter på vej henimod. Det er lidt højere end de 63% ved 1. kvartal. Hovedparten af borgere er i aktiviteter mod beskæftigelse (virksomhedspraktik, beskyttet beskæftigelse, mentor, råd og opkvalificering eller aktivitets- og samværstilbud).

Socialforvaltningen samarbejder tæt med Beskæftigelsesforvaltningen om at understøtte, at borgere med handicap får tilbudt arbejde på særlige vilkår. Derudover oprettes øvebaner på arbejdspladser, hvor borgere med handicap kan opnå jobrelevante kvalifikationer med støtte fra jobpædagoger.

Hovedparten af borgere uden tilknytning til arbejdsmarkedet modtager førtidspension, mens en mindre andel modtager kontanthjælp.

Rådmandsmål: Inklusion af voksne med sindslidelse på arbejdsmarkedet

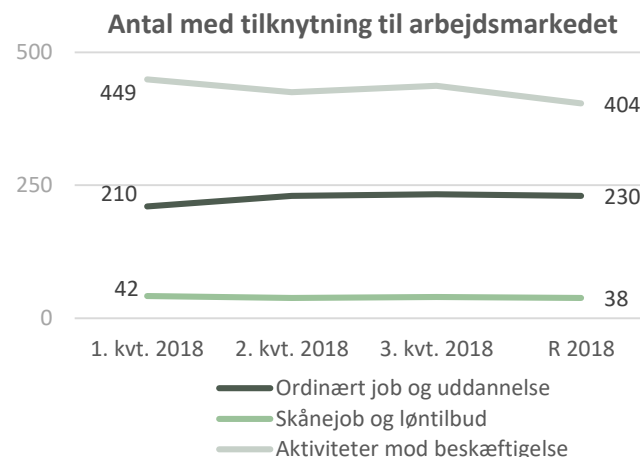
Antal voksne med sindslidelse i job, uddannelse eller på vej dertil skal stige



Antallet af borgere med sindslidelse i job, uddannelse eller i beskæftigelses- og uddannelsesrettet aktiviteter følges med nøgletal.

Antal voksne med sindslidelse i	R 2018
Ordinær beskæftigelse og uddannelse	230
Skånejob og løntilskud	38
Aktiviteter mod beskæftigelse	404
Unikke borgere	596 ud af 2026 29%
Borgere uden tilknytning til arbejdsmarkedet	1430

Anm: Opgørelsen over borgere med sindslidelse, der får bostøtte, bor i bofællesskaber, botilbud eller modtager et dagtilbud. Borgerne kan have flere tilbud samtidig. Socialforvaltningens interne afklaringsforløb for førtidspensionister, frivilligt arbejde og fastholdende tilbud rettet mod uddannelse eller beskæftigede er ikke omfattet.



RESULTAT

Opgørelsen viser, at 29% af borgere med sindslidelse er i arbejde, uddannelse eller aktiviteter på vej henimod. Det er lidt lavere end de 30 % i 1. kvartal. Hovedparten af borgere er i aktiviteter mod beskæftigelse (virksomhedspraktik, beskyttet beskæftigelse, mentor, råd og opkvalificering samt aktivitets- og samværstilbud).

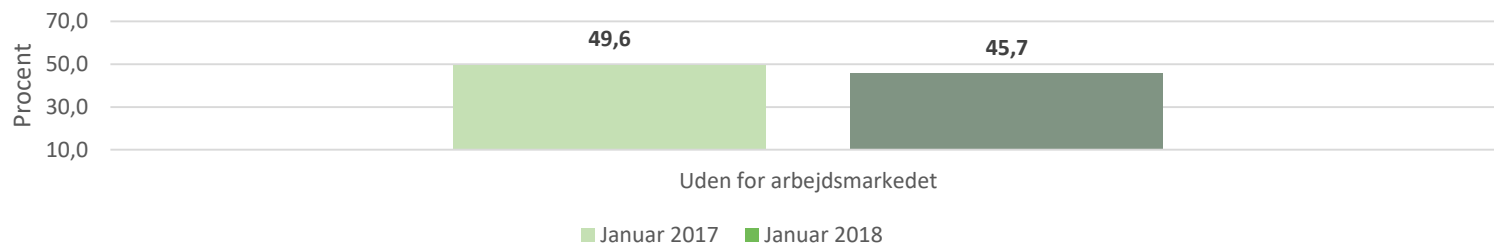
På tværs af beskæftigelses- og socialområdet er der koordinerende initiativer, som hjælper borgere med sindslidelse på vej mod uddannelse eller job. Socialforvaltningen har derudover et indsatsområde om uddannelse og selvforsørgelse for voksne med psykisk sygdom og udsatte voksne.

Hovedparten af borgere uden tilknytning til arbejdsmarkedet modtager førtidspension, mens en 1/5 modtager kontanthjælp.

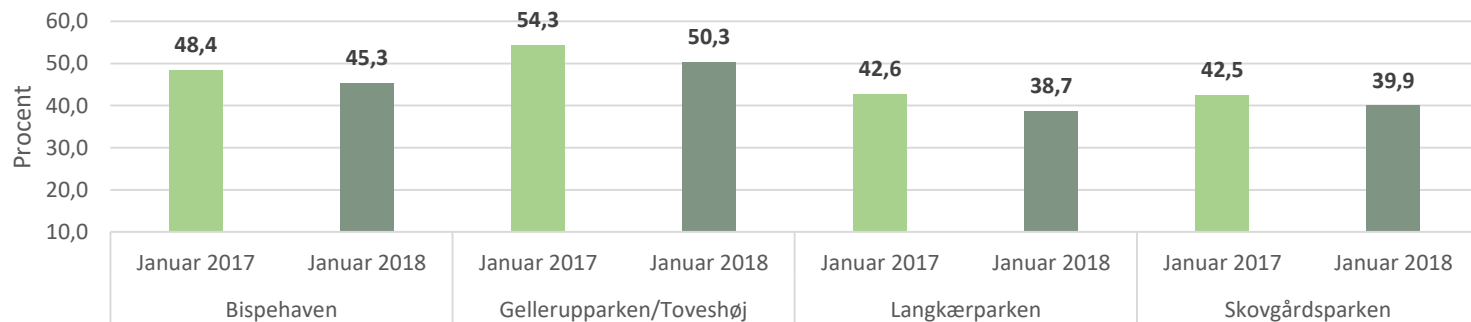
Rådmandsmål: Andelen af kommunalt forsørgede i de udsatte boligområder skal falde

Andelen af voksne i arbejde skal stige

Andelen af voksne i udsatte boligområder i Aarhus, der er udenfor arbejdsmarkedet



Andelen udenfor arbejdsmarkedet i de fire udsatte boligområder

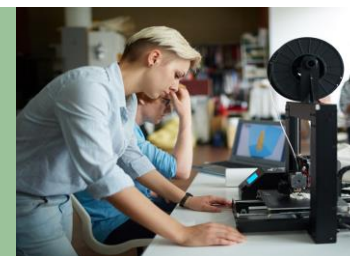


Kilde: BoSoc

RESULTAT

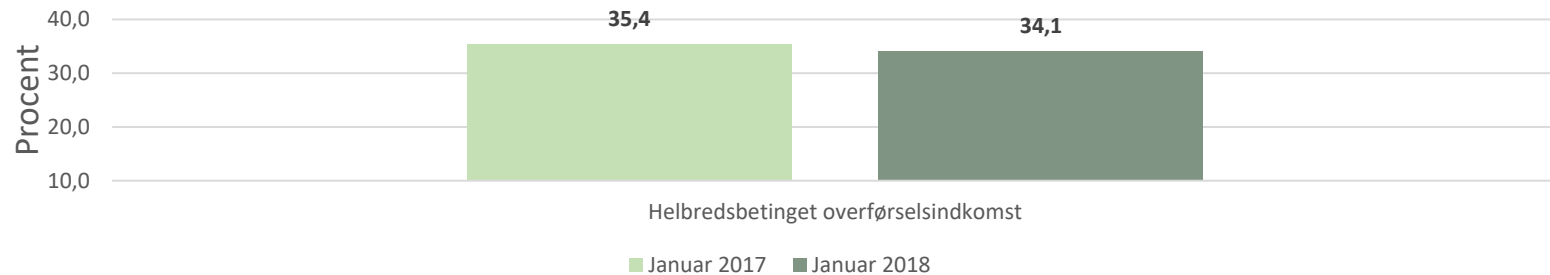
OBS: På grund af manglende dataleverancer er tallene endnu ikke opdaterede.

Andelen af voksne i de udsatte boligområder, som er uden for arbejdsmarkedet er faldet fra 49,6 procent i januar 2017 til 45,7 procent i januar 2018.

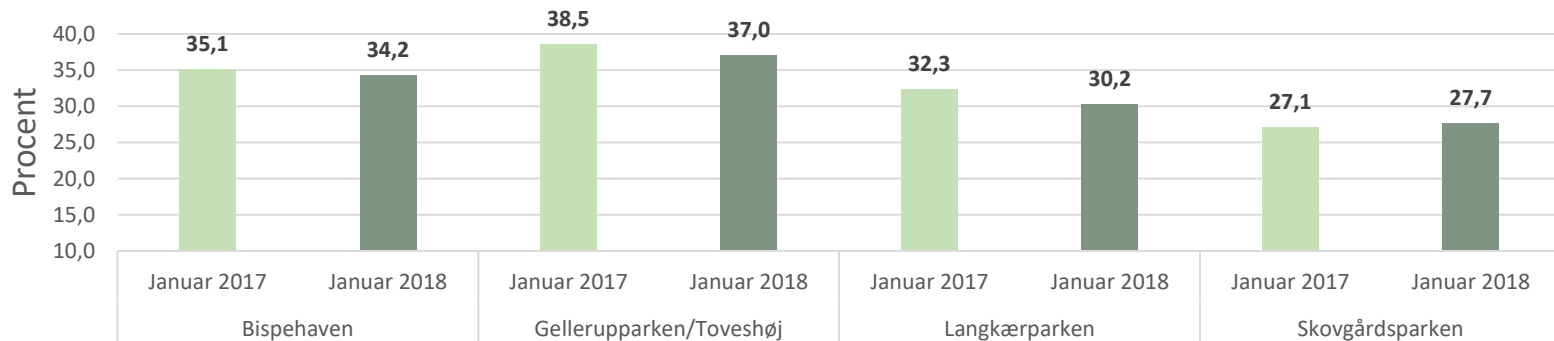


Andelen på helbredsbe-tinget overførselsindkomst skal falde

Andelen af voksne i udsatte boligområder i Aarhus, der er på helbredsbe-tinget overførselsindkomst



Andelen på helbredsbe-tinget overførselsindkomst i de fire udsatte boligområder



RESULTAT

OBS: På grund af manglende dataleverancer er tallene endnu ikke opdaterede.

Andelen af voksne på helbredsbe-tinget overførselsindkomst i de udsatte boligområder er faldet fra 35,4 procent i januar 2017 til 34,1 procent i januar 2018.



Kilde: BoSoc

Note: Følgende områder indgår i helbredsbe-tinget ydelse: Kontanthjælp - ikke aktivitetsparate, Revalidering, Ledighedsydelse, Sygedagpengeforløb over 8 uger, Førtilspension, Ressourceforløb, Uddannelseshjælp - ikke uddannelsesparate, Jobafklaring, Mistet dagpengeret.

Resten er: A-dagpenge, Kontanthjælp aktivitetsparate og jobparate, Sygedagpenge under 8 uger, Integrationsydelse, Fleksjob, Folkepension, SU, Barsel og øvrig orlov, Uddannelseshjælp uddannelsesparate.

Andel borgere, der vender tilbage til forsorgshjem efter udskrivelse til egen bolig, skal falde

Flere tidligere hjemløse skal komme i varig bolig

Andelen af borgere, der vender tilbage til et forsorgshjem inden for det første år efter udskrivning til egen bolig, følges med nøgletal.

	R 2015	R 2016	R 2017	R 2018
Andel tilbagevendte til forsorgshjem efter udskrivning til egen bolig	11%	8%	7%	12%

RESULTAT

I 2018 vendte 12% af borgerne tilbage til et forsorgshjem inden for det første år efter udskrivning til egen bolig (14 unikke borgere). Det er flere end tidligere.

På forsorgshjemene er der særlig fokus på udredning af borgerne, så myndighed får grundlag for at visitere borgerne til relevant bolig og den fornødne støtte, så borgerne kan forblive i egen bolig.



Antallet af hjemløse følges med den nationale hjemløsetælling

Målet er, at der skal være færre hjemløse i Aarhus

Hjemløse borgere	R 2014	R 2015	R 2016	R 2017	R 2018
Antal hjemløse i Aarhus	-	668	-	767	-
- heraf unge (18-24 år)	-	171	-	205	-
Antal hjemløse på landsplan	-	6.138	-	6.635	-
- heraf unge (18-24 år)	-	1.172	-	1.278	-

Anm: Fra 2015 til 2017 har der været en generel befolkningstilvækst i Aarhus på 3 %, hvoraf hovedparten er unge.
Den nationale hjemløsetælling foretages hvert andet år i uge 6. Kortlægningen af antal hjemløse 2019 offentliggøres sensommeren 2019.

RESULTAT

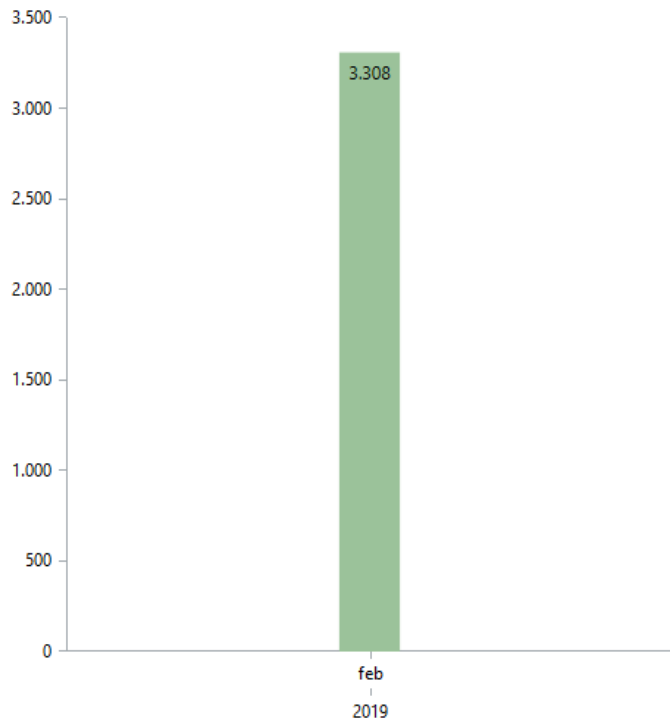
Antallet af borgere, der er ramt af hjemløshed, er stigende både i Aarhus Kommune og på landsplan. Samtidig bliver flere unge i alderen 18-24 år hjemløse.

På baggrund af den seneste hjemløsetælling har MSB udarbejdet en masterplan for hjemløseområdet. Den peger på, at bekæmpelse af hjemløshed er et fælles ansvar på tværs af kommunen, regionen og private aktører. Indsatserne skal bygge på Housing First, hvor bolig, støtte og beskæftigelse er tre sider af samme sag.

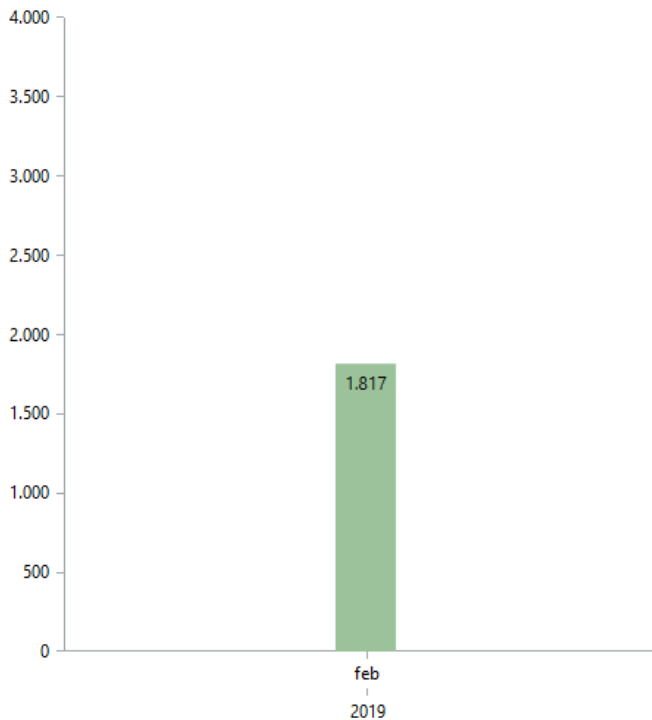


Antallet af børn med forældre på overførselsindkomst skal falde

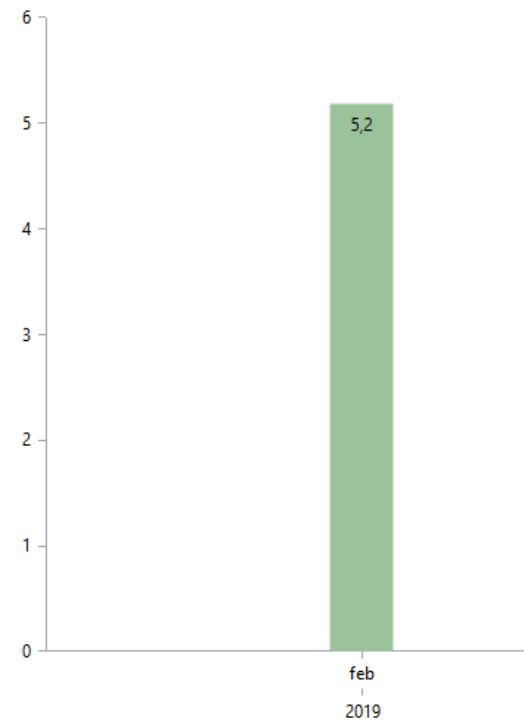
Antal børn af forældre på overførselsindkomst



Antal familier med børn af forældre på overførselsindkomst



Andel af alle børn i Aarhus Kommune



RESULTAT

Pr. medio februar 2019 er antal børn af forældre på overførselsindkomst 3.308 og andelen af børn med forældre på overførselsindkomst er 5,2%

Børnene har forældre, hvor begge forældre eller den enlige forældre på et givet tidspunkt har været på kontanthjælp, uddannelseshjælp, integrationsydelse, ledighedsydelse, sygedagpenge, jobafklaring, ressourceforløb eller førtidspension i mere end et år.



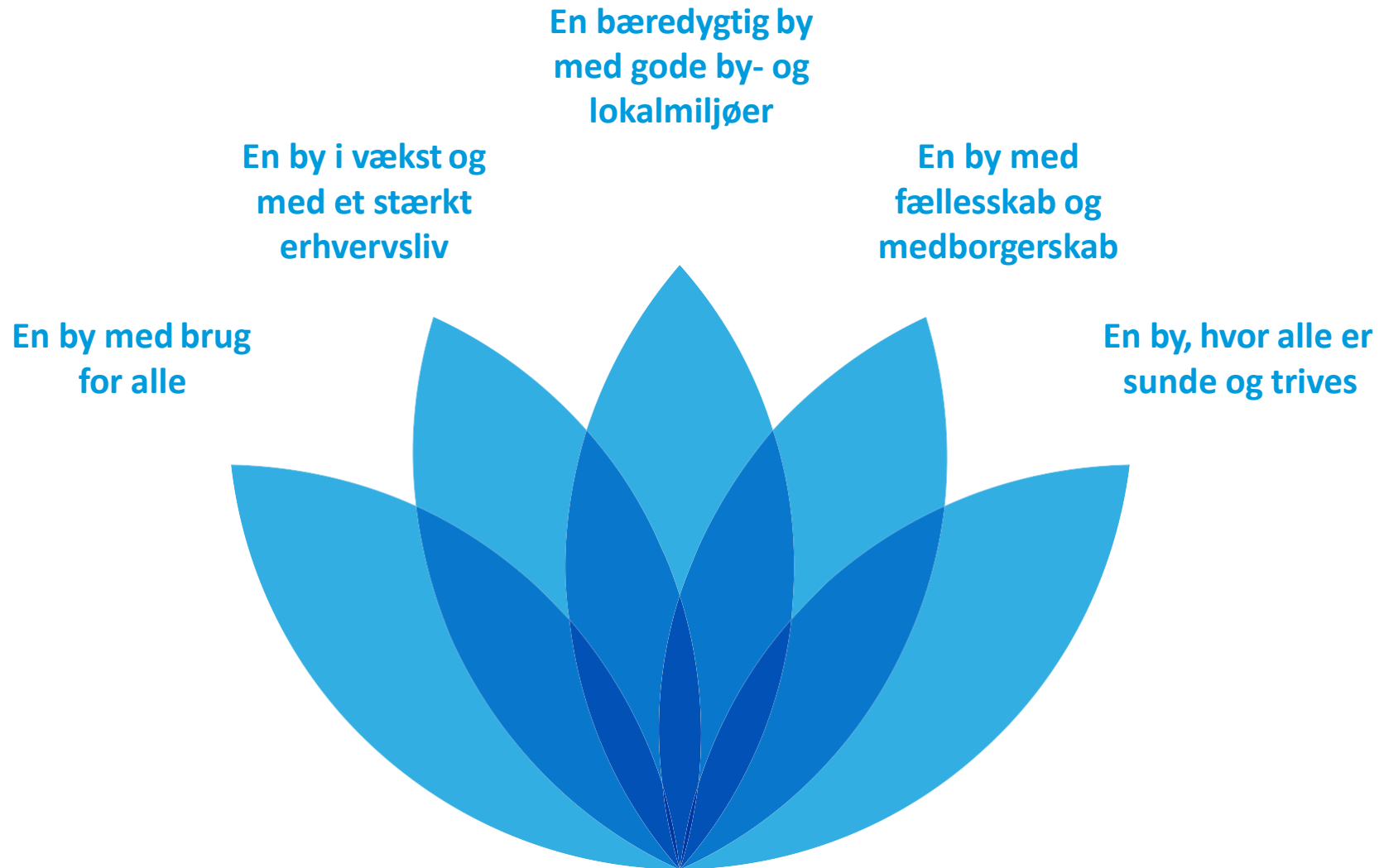
Bilag 3/4

Dokument Titel:	Bilag 2 Aarhusmål og MSB-mål Oplæg til udvalget Udkast til drøftelse
Dagsordens titel:	Mål og resultater 2018
Dagsordenspunkt nr	1.7



Social- og Beskæftigelsesudvalget marts 2019

Aarhus-mål 2018-2021 – kort om forhistorien



Bestilling fra det tidligere byråd om udvikling af nye Aarhusmål for 2018-2021

- Med blik for sammenhængende velfærd 0-100 år og ulighed
- Udviklet via bred inddragelse

Fakta om inddragelsesprocessen:

- Byråd og politiske udvalg involveret i januar, maj og juni 2018
- Borgere involveret via...
 - Survey: ca. 2.500 borgeres besvarelser af 'Aarhus – en god by for alle'
 - Samtalesalon: ca. 100 borgeres deltagelse d. 14/12 2017
 - Præsentation af forslag til nye Aarhusmål: ca. 40 borgeres deltagelse d. 4/5 2018
- Fagområder involveret via workshops d. 12/3 og 3/4 2018

Vedtagelse af de nye Aarhusmål i det siddende byråd d. 20/6 2018

Dette er MBU, MSB og MSOs fælles bud på, hvordan vi følger op på *velfærdsdimensionerne* af de nye Aarhusmål - på tværs af udvalg og i sammenhæng med afdelingernes egne mål

- Kort samlet præsentation af resultater
- Herefter oplæg til drøftelse af, hvilke opmærksomheder det giver anledning til – fx justerede mål eller særlige indsatser i forbindelse med Budget 2020

Resultater af Aarhus-mål 2018-2021



Aarhus-mål
En by med brug for alle

Det ved vi om

- Selvforsørgelse
- Ungdomsuddannelse

Alle borgere skal opleve bedre uddannelse og beskæftigelse. Samtidig skal uligheden mellem de sårbare /udsatte grupper af borgere og alle andre mindskes.

For 2017-2018 ved vi:

- **70%** af *alle* aarhusianere (15-69 år) har løn eller SU som indkomst
- **19%** af aarhusianere (15-69 år) med en *social sag* har løn eller SU som indkomst
- **53%** af aarhusianere (15-69 år) med *ikke-vestlig herkomst* har løn eller SU som indkomst
- **72%** af *alle* aarhusianere (30-64 år) er i beskæftigelse eller uddannelse
- **45%** af aarhusianere (30-64 år) *uden uddannelse* er i beskæftigelse eller uddannelse

For grundskolens 9. klasseelever fra 2016:

- forventes **84%** af eleverne at have gennemført en ungdomsuddannelse, når de fylder 25 år

For de unge i Aarhus Kommune op til 25 år i 2016:

- var **5,3%** uden tilknytning til uddannelse og arbejdsmarked

En by med
brug for alle



Aarhus-mål
En by med fællesskab og
medborgerskab

Det ved vi om

- Ensomhed

- **Tryghed**
(i 2019)

- **Medborgerskab**
(i 2019)

Alle borgere skal deltage i fællesskaber. Samtidig skal uligheden mellem de sårbare/udsatte grupper af borgere og alle andre mindskes

For 2017-2018 ved vi:

- At **6%** af alle aarhusianere oplever, at de er uønsket alene
- At **11%** af aarhusianere med en *kort uddannelse* oplever, at de er uønsket alene

En by med
fællesskab og
medborgerskab



Aarhus-mål
En by, hvor alle er
sunde og trives

Det ved vi om

- Middellevetid
/restlevetid

- Trivsel

Alle borgere skal opleve bedre sundhed og trivsel, Samtidig skal uligheden mellem de sårbare/udsatte grupper af borgere og alle andre mindskes

For 2017-2018 ved vi:

- Aarhusianerne har en middellevetid på **81,5 år**. Aarhus er dermed placeret som **nr. 20** på landsplan i 2014-2018 – altså i den bedste fjerdedel
- Aarhusianere har en forventet restlevetid på **X år**
- Aarhusianere *uden uddannelse* har en forventet restlevetid på **Y år**
- **73%** af aarhusianerne på 16 år og derover oplever at have en god trivsel og livskvalitet
- **56%** af aarhusianerne på 25 år og derover med *kort uddannelse* oplever at have god trivsel og livskvalitet

En by, hvor alle er
sunde og trives



Resultater i MSB 2018

Læring og
selvforsørgelse

Fællesskab og
medborgerskab

Personlig
udvikling



Det ved vi om

- Uddannelse
- Social inklusion
for børn og unge
- Borgerens egne mål
for læring og selvforsørgelse

MSB ønsker, at alle borgere udnytter deres evner, så de kommer så tæt som muligt på selvforsørgelse gennem læring, uddannelse og beskæftigelse

For 2018 ved vi, at:

- **98%** af de unge er i gang med en ungdomsuddannelse/-uddannelsesrettet aktivitet 15 måneder efter afgang fra grundskolen.
- Forskellen mellem udsatte børn og alle andre er blevet mindre 😊, selvom der fortsat er et stort gab:
 - Aflagte prøver: Børn og unge med en foranstaltning **68%**. Alle andre **96%**
 - Karaktergennemsnit: Børn og unge med en foranstaltning **5,4**. Alle andre **7,5**
 - Overgang til ungdomsuddannelse: Børn og unge med en foranstaltning **73%**. Alle andre **96%**
- **59%** af børn og voksne med en social sag når deres mål ift. læring og selvforsørgelse

Læring
og selvforsørgelse



Det ved vi om

- Borgere med ikke-vestlig herkomst på offentlig forsørgelse
- Partnerskaber med virksomhederne

MSB ønsker, at alle borgere udnytter deres evner, så de kommer så tæt som muligt på selvforsørgelse gennem læring, uddannelse og beskæftigelse

For 2018 ved vi, at:

- Andelen af borgere med ikke-vestlig herkomst på offentlig forsørgelse er faldet til **35,4%** (mål om fald til 35,6%)
- Antallet af virksomhedsrettede aktiviteter er faldet med **8,4%** i forhold til 2016 (mål stigning på 10% ift. 2016)

Læring og
selvforsørgelse



Det ved vi om

- **Social inklusion**
af børn og unge
- **Borgerens egne mål**
for fællesskab og
medborgerskab

MSB ønsker, at alle borgere bidrager aktivt til sociale fællesskaber og tager ansvar for hinanden

For 2018 ved vi, at:

- Der fortsat er et stort gab mellem udsatte børn og alle andre
 - Oplever ikke ensomhed: Udsatte **70%**, alle andre **82%** 😊
 - Oplever ikke mobning: Udsatte **84%**, alle andre **93%** 😞
- **56%** af børn og voksne med en social sag når deres mål ift. fællesskab og medborgerskab.



MSB-mål 2018:
Personlig udvikling

Det ved vi om

- **Social inklusion**
af børn og unge
- **Borgerens egne mål**
for Personlig udvikling
- **Hjemløshed**

MSB ønsker, at alle borgere udvikler sig, så de kan mestre eget liv med udgangspunkt i egne drømme og ressourcer

For 2018 ved vi, at:

- Der er fortsat et stort gab mellem udsatte børn og alle andre:
 - Overvægt: Udsatte **27%**. Alle andre **15%** 😞
 - Trivsel: Udsatte **65%**. Alle andre **78%** 😊
 - Fravær: Udsatte **10%**. Alle andre **5%** 😞
- **53%** af børn og voksne med en social sag når deres mål ift. personlig udvikling.
- Antallet af hjemløse er stigende (særligt flere unge hjemløse)
- Flere får længere ophold på forsorgshjem
- En større andel vender tilbage til forsorgshjem indenfor det første år i egen bolig.



MSB Økonomi 2018



Udfordringer ift:

- **Beskæftigelse**
- **Området for Socialpsykiatri og udsatte voksne**

Økonomiske
udfordringer ift.
Beskæftigelse

**Besparelser på beskæftigelsesaktiviteter som følge af Erhvervs- og iværksætteraftalen
fra november 2017**

- ?
- ?
- ?
- ?

Økonomiske
udfordringer ift.
Socialpsykiatri
og Udsatte Voksne

1.000 kr.	Ramme	Regnskab 2018	Under-/overskud
Socialpsykiatri og udsatte voksen	447.245	477.778	-30.534
SUV Centralt	26.741	28.134	-1.393
SUV Myndighedsafdeling	161.067	191.287	-30.220
SUV Udførercentrene	259.437	258.357	1.080

Underskuddet på området for Socialpsykiatri og udsatte voksne skyldes bl.a. følgende

- Nødvendigt at bruge flere dyrere specialiserede botilbudspladser
- Udgifter til færdigbehandlede psykiatriske patienter er stigende
- Borgere udskrives tidligere fra behandlingspsykiatrien og har efterfølgende et større støttebehov
- Flere – især unge – lever i hjemløshed.

Bilag 4/4

Dokument Titel: **Bilag 3 MSBs økonomi
regnskab 2018**

Dagsordens titel: **Mål og resultater 2018**

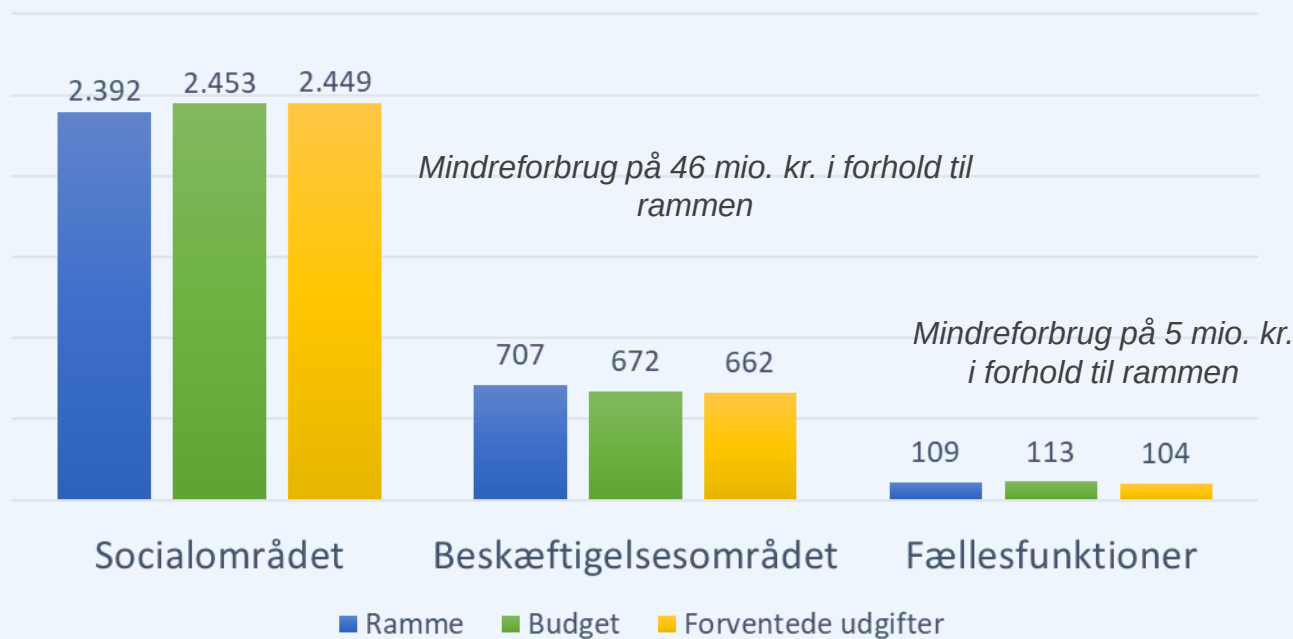
Dagsordenspunkt nr **1.7**

Sociale Forhold og Beskæftigelse regnskab 2018

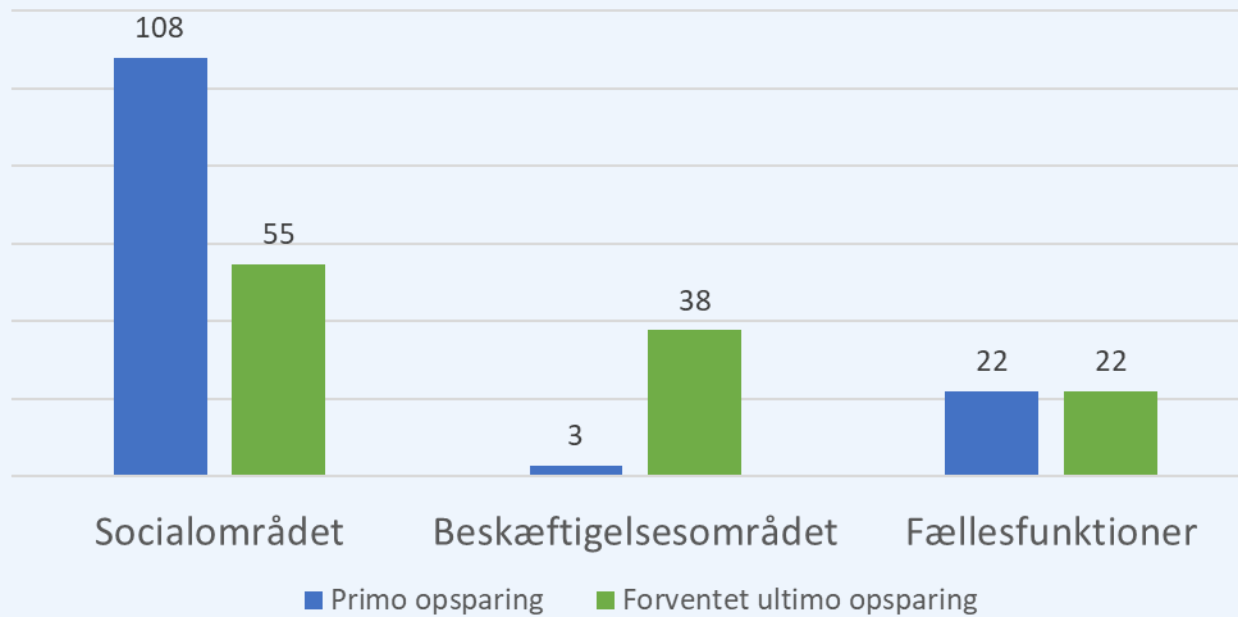
Økonomiske nøgletal

Regnskab decentraliserede områder (mio. kr.)

Merforbrug på 57 mio. kr.
i forhold til rammen



Opsparing (mio. kr.)



Samlet overblik

Tal i mio. kr.	Budget og forbrug			Ramme og opsparing				
	Budget	Regnskab	Merforbrug	Ramme	Overskud	Primo opsparing	Tekniske korrektioner	Ultimo opsparing
Decentraliserede områder	3.238	3.215	-23	3.209	-6	133	-13	114
Socialforvaltningen	2.453	2.449	-4	2.392	-57	108	3	55
Familier, Børn og Unge	920	923	3	900	-23	46	5	27
VoksenHandicap	981	981	0	977	-4	4	0	1
Socialpsykiatri og Udsatte Voksne	479	478	-1	447	-31	3	-1	-29
Tværgående	72	67	-5	68	0	55	0	56
Beskæftigelsesforvaltningen	672	662	-10	707	46	3	-11	38
Fællesstabe og fællesfunktioner	113	104	-9	109	5	22	-5	22
Ikke-decentraliserede drift	4.627	4.570	-57					
Medfinansiering psykiatri	87	77	-10					
Forsørgelsesudgifter mv.	4.484	4.453	-31					
Danskundervisning	56	40	-16					
Anlæg	57	42	-15					

Bilagsforside

Dokument Titel:	Undersøgelse af socialøkonomiske virksomheder i Aarhus Kommune - perspektiver for videre udvikling
Dagsordens titel	Opfølgning: Socialøkonomiske virksomheder
Dagsordenspunkt nr	2.1

Undersøgelse af socialøkonomiske virksomheder i Aarhus Kommune

- *perspektiver for videre udvikling*



Indhold

1	Inklusion på arbejdsmarkedet via SØV'er i Aarhus Kommune	3
2	Resumé: Oprids af opmærksomhedspunkter	4
3	Lovgrundlag for opfølgning.....	6
3.1	Fleksjob.....	6
3.2	Virksomhedspraktik	7
3.3	Løntilskud for førtidspensionister	7
3.4	Samtykke	8
4	Virksomhedsinterviews	9
4.1	Forud for ansættelsen.....	10
4.1.1	Virksomhedsledernes input - forud for ansættelsen.....	10
4.1.2	De ansattes input - forud for ansættelsen.....	13
4.1.3	Opmærksomhedspunkter: Forud for ansættelsen.....	14
4.2	Opstart.....	15
4.2.1	Virksomhedsledernes input - opstart	15
4.2.2	De ansattes input - opstart	17
4.2.3	Opmærksomhedspunkter: Ved opstart	18
4.3	Dagligdagen	18
4.3.1	Virksomhedsledernes input - dagligdagen.....	18
4.3.2	De ansattes input - dagligdagen.....	20
4.3.3	Opmærksomhedspunkter: Vedrørende dagligdagen	21
5	Perspektivering	22
5.1	Overvejelser ift. SØV'ers størrelse og målgruppeforskelle	22
5.1.1	<i>SØV-størrelsen</i>	22
5.1.2	<i>Mål for virksomhedspraktikken</i>	23
5.2	Tjekliste og potentialer for forbedret samarbejde med SØV'er.....	23
5.2.1	Tjekliste i forhold til de socialøkonomiske virksomheder:	23
5.2.2	Potentialer: Hvad kan Aarhus Kommune selv overveje ift. samarbejde med SØV'er? 24	
6	BILAG A – Overordnede undersøgelsesspørgsmål i forbindelse med spørgeguide:	25

1 Inklusion på arbejdsmarkedet via SØV'er i Aarhus Kommune

Aarhus Kommune har anmodet Cabi om at foretage et kvalitativt eftersyn af beskæftigelsesindsatsen for de målgrupper, som særligt forudsættes at profitere af samarbejdet med de socialøkonomiske virksomheder (SØV). Eftersynet skal give inspiration til, hvordan der fremadrettet kan sikres betryggende vilkår for borgere i beskæftigelsestilbud.

I kommissoriet for eftersynet - af d. 25. maj 2018 - står der, at undersøgelsen således skal belyse, *hvordan de socialøkonomiske virksomheder, Magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse samarbejder med, håndterer opgaven med at inkludere udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Herunder i hvilket omfang borgerne får den forventede støtte og oplæring, og i hvilket omfang de ansættes i ordinært eller støttet job efter afprøvning, praktik m.v.*

Kommissoriet understreger endvidere, at *borgerperspektivet skal indgå, fx i form af fokusgruppeinterviews.*

I dialog med Aarhus Kommune er det aftalt, at eftersynet er foretaget på otte udvalgte socialøkonomiske virksomheder. Udvælgelsen er sket i dialog mellem Aarhus Kommune og Cabi og dækker over såvel større og mindre virksomheder, som nye og mere etablerede samarbejder med Aarhus Kommune. Eftersynet opsummeres i nærværende notat.

Notatet er bygget op, så vi først præsenterer hovedkonklusionerne. Dernæst præsenteres lovgrundlag for opfølgningsindsatsen, selve undersøgelsen underdelt i temaerne for virksomhedsinterviewene – forud for ansættelsen, opstart og dagligdagen - og resultaterne heraf. Endelig præsenteres en perspektivering med fokus på læring i samarbejdet mellem Aarhus Kommune og SØV.

Definition på en socialøkonomisk virksomhed

- Har et socialt sigte og formål - skal gøre noget godt for individer eller samfund
- Har salg af produkter eller ydelser som en væsentlig del af forretningen
- Geninvesterer overskud i virksomhedens formål
- Er organisatorisk uafhængig af det offentlige
- Har en inddragende ledelse

Kilde: Skal inklusion og socialøkonomi være en del af din forretningsmodel?, Rummelig imidt, Kooperationen, Huset Venture og Cabi, 2018.

2 Resumé: Oprids af opmærksomhedspunkter

Indeværende notat er udarbejdet på baggrund af en undersøgelse gennemført af Cabi i form af et kvalitativt eftersyn på otte udvalgte Socialøkonomiske Virksomheder (SØV) i Aarhus Kommune.

Eftersynet er sket med afsæt i kommissorium af den 25. maj 2018, hvor der bl.a. står, at undersøgelsen skal belyse, *hvordan de socialøkonomiske virksomheder, Magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse samarbejder med, håndterer opgaven med at inkludere udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Herunder i hvilket omfang borgerne får den forventede støtte og oplæring (...).*

Udvælgelsen af, hvilke SØV'er der skulle indgå, er sket med blik for at sikre en god spredning ift. størrelse, erfaring og typer af ansættelser. Undersøgelsen afdækker således erfaringer fra såvel større som mindre virksomheder, hvilke desuden er fordelt på forskellige brancher. Aarhus Kommune har understreget, at borgerperspektivet skulle indgå klart i undersøgelsen. På hver SØV er hhv. lederen af det pågældende sted samt 1-2 ansatte/praktikanter blevet interviewet. I alt er 8 ledere og 15 ansatte/praktikanter blevet interviewet.

Overordnet set viser eftersynet, at de SØV'er, som Cabi har interviewet, sikrer trygge rammer for de ansatte på særlige vilkår/praktikanter. De ansatte/praktikanterne giver ligeledes udtryk for, at SØV'ernes indsats gavner den enkelte såvel på et arbejdsmæssigt som på det mere personlige plan. Størstedelen af de interviewede ansatte/praktikanter giver udtryk for, at de generelt er blevet gladere pga. deres ansættelse/forløb på en SØV. Flere nævner således, at de er blevet mere udadvendte og sociale, og at de i det hele taget har fået en styrket tro på egne evner.

Fælles for tilgangen i de socialøkonomiske virksomheder er, at de ser de ansatte/praktikanterne som aktive bidragere til at løse konkrete opgaver i forretningen. De socialøkonomiske virksomheder har dog ligeledes i deres indsats øje for at medvirke til at skabe en meningsfuld tilværelse for den enkelte borger og bistå borgeren med at tage hånd om udfordringer af mere privat karakter.

Netop, fordi der er tale om sårbare borgere, er fokus således ikke kun på beskæftigelse. Fokus er også på at få samspillet mellem arbejdet og hjemmefronten til at fungere og med det skabe en meningsfuld tilværelse for den enkelte borger, der dermed finder livsglæde og større selv-værd ved at kunne forsørge sig selv.

Konkret peger flere af de interviewede socialøkonomiske virksomheder på, at det for mange udsatte borgere kræver særlig støtte og et langsigtet perspektiv, hvis det skal lykkes at realisere borgernes potentiale.

I undersøgelsen har Cabi spurgt nærmere ind til forskellige faser i ansættelsen, henholdsvis.:

- *Forud for ansættelsen*
- *Opstartsfasen*
- *Dagligdagen.*

Endelig har Cabi spurgt til potentialet for bedre ansættelsesforhold generelt samt i relation til samarbejdet med Aarhus Kommune.

På baggrund af de gennemførte interviews peger SØV-repræsentanterne på en række interne erfaringer i SØV'er, der med fordel kan anvendes som inspiration fremadrettet.

Desuden peger SØV'er på nogle områder, som kalder på Aarhus Kommunes opmærksomhed i samspillet mellem SØV og Aarhus Kommune.

Af udvalgte inspirations- og opmærksomhedspunkter kan nævnes:

- For at tilstræbe et godt match kan jobcenter, borger og SØV med fordel have en dialog forud for ansættelse med eksplicit fokus på borgerens funktionsnedsættelser og skånebehov i relation til de konkrete arbejdsopgaver
- Vær opmærksom på SØV'ers forskellige størrelse og organisatoriske setup, da nogle, særligt de mindre af slagsen, kan have behov for mere håndholdt indsats fra jobcentrets side
- Etablering af følordninger og/eller sidemandsoplæring, eksempelvis med nærmeste kollega, anbefales – for at understøtte den ansattes potentiale i SØV
- Fast(e) kontaktperson(er) for borgeren i SØV, som kan håndtere såvel faglige som personlige problematikker er afgørende
- SØV'er efterspørger sparring omkring udfordringer i det daglige, viden om prøvetid m.v. samt mulighed for kontakt til jobcentret – også efter ansættelse af borger (fx i fleks-job)
- SØV'er (særligt de små) og de ansatte efterspørger én tydelig indgang til jobcentret, efter ansættelser er sat i værk/forløb er etableret.

3 Lovgrundlag for opfølgning

Kommunen er lovgivningsmæssigt forpligtiget til at følge op på de ansatte i bl.a. SØV. Kravene til opfølgning afhænger af ansættelsesformen. Herunder oplistes de væsentligste forhold, kommunen skal sikre i deres opfølgning i relation til de interviewede i denne undersøgelse.

3.1 Fleksjob

Kommunens forpligtigelse til opfølgning i forhold til fleksjob fremgår af kapitel 5 - Løbende opfølgning i fleksjob og udarbejdelse af status i "Styrelsen for Fastholdelse og Rekrutterings vejledning nr. 9345 af 7/4 2017 om fleksjob m.v." Her står følgende:

5. Løbende opfølgning i fleksjob og udarbejdelse af status

§ 70 d. Jobcenteret skal sikre, at den ansatte udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i fleksjobbet, og at den pågældendes skånebehov bliver tilgodeset. Jobcenteret skal følge op på, om der er sket ændringer i den ansattes forhold efter 2½ år i fleksjobbet, herunder vurdere om den ansatte fortsat opfylder betingelserne for fleksjob. Herefter skal der følges op hver gang, der er gået 2½ år fra seneste opfølgning. Dette skal ske ved en personlig samtale med den ansatte i fleksjobbet. Arbejdsgiveren inddrages efter behov.

Stk. 2. Personer, der er ansat i fleksjob, skal orientere jobcenteret, hvis arbejdstiden sættes ned, eller hvis der sker andre ændringer i ansættelsesforholdet, der kan have betydning for fleksjobbet.

Stk. 3. Jobcenteret skal for personer, der er ansat i et fleksjob, jf. § 70 c, stk. 1, udarbejde en status efter 4 ½ år, hvor det vurderes, om personen kan overgå til ordinær beskæftigelse eller skal forblive i fleksjobordningen.

Stk. 4. Personer, der er ansat i fleksjob, forbliver i ordningen, indtil jobcenteret har truffet afgørelse efter stk. 3.

I en kort version skal jobcentret ved etableringen af et fleksjob sikre sig, at personen udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i jobbet, og at skånebehovene bliver tilgodeset. Det anbefales derfor, at jobcentret drøfter den ansattes muligheder for at udvikle sin arbejdsevne i fleksjobbet med arbejdsgiveren og den ansatte. Det bør ligeledes drøftes, hvordan yderligere forringelse af arbejdsevnen kan afhjælpes.

I forhold til den løbende opfølgning skal jobcentret følge op ved en midtvejsstatus efter 2½ års ansættelse i det midlertidige fleksjob. Opfølgningen skal ske ved en personlig samtale med den ansatte. Hvis jobcentret vurderer, at der er behov for det, inddrages arbejdsgiveren i opfølgningen, fx vedrørende mulige initiativer, der kan forbedre den ansattes arbejdsevne.

For personer, der er ansat i et permanent fleksjob, skal jobcentret foretage opfølgning hver gang, der er gået 2½ år fra sidste opfølgning.

Der er tale om et minimumskrav.

3.2 Virksomhedspraktik

Lovgrundlaget for kommunens opfølgning i forbindelse med virksomhedspraktik er reguleret efter Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 42.

LAB § 42: Personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-5, 11 og 14, og som enten har behov for en afklaring af beskæftigelsesmål, eller som på grund af mangelfulde faglige, sproglige eller sociale kompetencer kun vanskeligt kan opnå beskæftigelse på normale løn- og arbejdsvilkår eller med løntilskud, kan få tilbud om virksomhedspraktik på en offentlig eller privat virksomhed.

Stk. 2. Personer, der er omfattet af § 2, nr. 6 og 7, kan få tilbud om virksomhedspraktik.

Stk. 3. Tilbuddet gives med henblik på at afdække eller optræne personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt at afklare beskæftigelsesmål.

Stk. 4. Personer, der er omfattet af § 2, nr. 12 og 13, kan få tilbud om virksomhedspraktik som led i en uddannelsesrettet indsats.

Virksomhedspraktik bevilges i 4-13 uger afhængigt af målgruppen - med mulighed for forlængelse. Formålet med praktikken er opkvalificering af faglige, sociale eller sproglige kompetencer.

Hyppighed af opfølgninger i virksomhedspraktik beror på en individuel vurdering. I selve opfølgningen følges op på arbejdsopgaver, timetal, skånehensyn og kompetencer. Udgangspunktet for praktikken er med til at definere indholdet i de løbende opfølgninger, herunder opfølgning på mål og delmål for virksomhedspraktikken.

3.3 Løntilskud for førtidspensionister

Kommunens forpligtelse til opfølgning i forhold til førtidspensionister ansat i løntilskud er reguleret i Aktivlovens § 10.

Aktivlovens § 10, stk 3.: I sager efter kapitel 7 skal kommunen foretage opfølgning, senest 6 måneder efter, at der er udbetalt ledighedsydelse første gang. Tilsvarende gælder i sager, hvor personer, der er omfattet af § 2, nr. 6, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, får tilbud om ansættelse med løntilskud efter kapitel 12 i samme lov. Herefter skal opfølgningen ske senest 12 måneder efter, at sagen sidst har været vurderet. I sager om ledighedsydelse, hvor der skal ske en revurdering efter § 74 c, stk. 1, 2. pkt., træder denne revurdering i stedet for opfølgning efter 3. pkt.

Borgere omfattet af LAB § 2, nr. 6 (personer, som modtager førtidspension) kan få tilbud om ansættelse med løntilskud efter kap. 12. Opfølgning på løntilskudsjobbet skal ske senest 6 måneder efter opstart og derefter 12 måneder efter opstart.

3.4 Samtykke

I forbindelse med ansættelse bl.a. i en SØV samt opfølgningen er kommunen underlagt reglerne om samtykke. Det betyder, at visse oplysninger ikke kan videregives til arbejdsgiveren, såfremt den ansatte ikke ønsker dette. Reglerne om samtykke er reguleret efter forvaltningslovens § 27.

Forvaltningslov § 27: Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, har tavshedspligt, jf. straffelovens [§ 152](#) og [§§ 152 c-152 f](#), med hensyn til oplysninger om

- 1) enkeltpersoners private, herunder økonomiske, forhold og
- 2) tekniske indretninger eller fremgangsmåder eller om drifts- eller forretningsforhold el.lign., for så vidt det er af væsentlig økonomisk betydning for den person eller virksomhed, oplysningerne angår, at oplysningerne ikke videregives.

Ved etablering af beskæftigelsesrettede tilbud går jobcentret i dialog med borgere og arbejdsgiver omkring skånehensyn i forbindelse med fremmøde i tilbuddet. Jobcentret kan kun videregive personfølsomme oplysninger til arbejdsgiver, såfremt borgeren giver samtykke hertil. I visse tilfælde har borgerne ønske om, at der gives begrænsede oplysninger til arbejdsgiver. I disse tilfælde vil jobcentret altid gå i dialog med borgeren omkring eventuelle udfordringer ved ikke at indvie arbejdsgiver tilstrækkeligt i helbredsbedingede skånehensyn. I særlige tilfælde kan jobcentret undlade at etablere et beskæftigelsesrettet tilbud, såfremt oplysningerne har afgørende betydning for deltagelsen i tilbuddet, herunder hensynet til arbejdsgiveren.

4 Virksomhedsinterviews

Cabi har i forbindelse med indeværende undersøgelse besøgt i alt 8 socialøkonomiske virksomheder (SØV) af forskellig størrelse og inden for forskellige brancher. Nærmere betegnet:

- Huset Venture (fem førtidspensionister (FØP) i løntilskud, 35 i fleksjob)¹
- Bistad (én i løntilskud, én FØP i løntilskud, fire i fleksjob)
- Special Minds (én i løntilskud, 13 i fleksjob, én i virksomhedspraktik)
- Kulturgyngen (to i løntilskud, fem FØP i løntilskud, fire i fleksjob, én i virksomhedspraktik)
- VIMBY (fem i fleksjob)
- Gallo Gartneriet (én i løntilskud, seks FØP i løntilskud, én i fleksjob, én i virksomhedspraktik)
- Kofoed Skole (to i virksomhedspraktik)
- Fødevarebanken (én i virksomhedspraktik).

Udvælgelsen af de enkelte SØV'er er sket i dialog med og efter godkendelse af Aarhus Kommune. Der har i den sammenhæng været fokus på at indhente erfaringer fra SØV'er i Aarhus Kommune, hvorfor denne undersøgelse i et vist omfang anlægger en best practice-tilgang. Interviewene har dog også givet anledning til beretninger om udfordringer fra de respektive SØVs side. Det primære fokus har dog været på at høste erfaringer med henblik på inspiration for dialog og fremtidigt samarbejde mellem SØV'er og Aarhus Kommune.

I hver SØV har Cabi efter aftale med Aarhus Kommune gennemført interviews med op til tre repræsentanter² - nærmere betegnet lederen af det pågældende sted samt et fælles interview med en-to ansatte/praktikanter på særlige vilkår. De i alt 15 ansatte/praktikanter, som er blevet interviewet, fordeler sig på tre virksomhedspraktikanter, tre i løntilskud til førtidspensionister (tidligere kaldet skånejob), otte i fleksjob og endelig en ordinært ansat (som havde været i et virksomhedspraktikforløb i selvsamme SØV forud for ansættelsen).

Der har været tale om semistrukturerede interviews. Hermed har Cabi som interviewer haft frihed til at gå i dybden med specielle spørgsmål eller uforudsete områder.

For at blive klogere på, hvorledes de enkelte borgere, som er ansat på særlige vilkår, får støtte og oplæring i de respektive SØV'er, samt hvordan den enkelte virksomhed har samarbejdet/samarbejder med kommunen vedrørende ansættelserne, har Cabi spurgt nærmere ind til forskellige faser i ansættelsen, henholdsvis:

- *Forud for ansættelsen*
- *Opstartsfasen*
- *Dagligdagen.*

Endelig har Cabi spurgt til potentialet for bedre ansættelsesforhold generelt samt i relation til sam-

¹ Medarbejdertallet i parenteserne er udtryk for situationen på interviewtidspunktet i november 2018).

² Overordnede temaspørgsmål for spørgeguiden er skitseret i bilag A til sidst i dette notat.

arbejdet med Aarhus Kommune.

Hvert punkt bliver i det følgende belyst ud fra hhv. virksomhedernes (lederens) og de ansattes synsvinkel. Forskellige temaer er udvalgt med fremhævnning af centrale opmærksomhedspunkter.

4.1 Forud for ansættelsen

For at få indblik i den enkelte SØV har Cabi indledningsvist stillet nogle mere overordnede spørgsmål om baggrunden for den konkrete virksomhed og om, hvorfor de har ansat personer på særlige vilkår. Hernæst er de interviewede SØV-ledere blevet spurgt om, hvilke overvejelser de gør sig før ansættelsen (fx ift. forventningsafstemning og skånehensyn), samt hvordan samarbejdet er med kommunen.

4.1.1 Virksomhedsledernes input - forud for ansættelsen

4.1.1.1 Overvejelser forud for ansættelsen

Generelt giver virksomhederne udtryk for, at ansættelserne sker som led i at leve op til et overordnet formål om at give en chance til personer på kanten af arbejdsmarkedet.

Det understreges imidlertid også, at ansættelsen skal ses i lyset af et reelt behov for arbejdskraft og ofte ift. specifikke funktioner i virksomheden. Der er således en virksomhedsdrift, der skal hænge sammen. Eller, som et par af SØV-lederne udtrykker det:

” Der er ikke nogen, der er ansat her, som ikke udfører et reelt stykke arbejde. Vi er ikke et behandlingssted, vi er en virksomhed!”

Opfattelsen blandt flere af virksomhederne er, at forarbejdet forud for ansættelsen ift. matchning og jobinterview/samtale med borgeren er vigtigt, da en prøveperiode (fx i form af virksomhedspraktik) ofte ikke vil være muligt pga. rimelighedskravet (se boks herunder). Det skal hertil bemærkes, at forsøgsperioden for § 2 i BEK nr. 1597 af 14/12/2018 forlænges. Den medfører, at der kan søges om dispensation fra rimelighedskravet for førtidspensionister i løntilskud via de regionale arbejdsmarkedsråd (RAR). Dette giver således fortsat nogle SØV'er mulighed for at arbejde yderligere med virksomhedspraktik, hvilket Aarhus Kommune med fordel kan formidle videre til SØV'er.

Flere af de SØV'er, som Cabi har interviewet, vil generelt gerne have bedre muligheder for at kunne have borgerne i en prøveperiode forud for ansættelse (fx i fleksjob). Dette med henblik på at sikre det rette match. Alternativt blev det i en SØV foreslået, at der som standard blev lavet en opfølgning mellem SØV'er og kommunen (fx en måned efter ansættelsen), hvor det blev gennemgået, hvis der har vist sig at være uforudsete udfordringer eller behov for hjælp eller støtte i ansættelsen. Der efterspørges ligeledes sparringsmulighed ift. ekspertviden fra kommunens side vedrørende tackling af forskellige målgrupper og dertilhørende udfordringer.

En SØV fortæller fx om en borger, som blev ansat i fleksjob, men den pågældende SØV var ikke umiddelbart oplyst om, at borgeren havde autismeproblematikker. Det gav udfordringer ift. det daglige arbejde – især set i lyset af, at virksomheden ikke havde erfaring med denne målgruppe. Den pågældende SØV efterspørger bedre afklaring og dialog forud for praktikansættelsen, men påpeger

ligeledes, at det også kunne være en fordel at have en mulighed for sparring/support ift. forskellige problematikker fra kommunens side, - og det er erfaringen at den enkelte virksomhedskonsulent ikke vil sidde med en sådan "ekspertviden".

I relation til denne efterspørgsel fra virksomhedernes side for en prøveperiode, vil Cabi påpege, at der formentlig eksisterer lidt misforståelser blandt SØV'er ift. mulighederne som arbejdsgiver. På lige fod med ordinære ansættelser er der mulighed for at operere med en tre måneders prøveperiode ("prøvetid") i forbindelse med ansættelser på særlige vilkår. Det lader imidlertid til, at SØV'er oplever, at man er mere bundet fra dag ét af en ansættelseskontrakt med fx en person i fleksjob. Jobcenter Aarhus kan med fordel overveje at orientere SØV'er om mulighederne på dette område.

Hvad angår angivelse af mere specifikke oplysninger om fx problematikker om autisme eller andre diagnoser fra jobcentret forud for ansættelse i en SØV, vil dette kræve samtykke fra borgeren. Cabi anbefaler, at fokus i dialogen mellem SØV'er, borger og jobcenter i stedet rettes mod borgerens funktionsnedsættelse og deraf følgende skånehensyn i forhold til de konkrete arbejdsopgaver i det pågældende job.

Rimelighedskravet

Jf. BEK nr 977 af 28/06/2018 om en aktiv beskæftigelsesindsats:

" § 94. Antallet af ansatte med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og antallet af personer i virksomhedspraktik, herunder i nytteindsats, efter lovens kapitel 11 må maksimalt udgøre

1. En person for hver fem ordinært ansatte, hvis virksomheden har 0 - 50 ansatte, dog altid en person, og herudover
2. en person for hver 10 ordinært ansatte."

Og:

"Stk. 5. Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede uden hensyn til arbejdstidens længde. Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud og personer, der er ansat i henhold til en ansættelsesaftale, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave.

Af vejledning nr. 9065 af 1/2 2017 om løntilskud, pkt. 8.2 fremgår det:

"Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede uden hensyn til arbejdstidens længde. Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud samt projektansatte og tidsbegrænset ansatte. Der skal fx ikke medregnes personer, som er ansat i fleksjob, som voksenlærlinge, i seniorjob efter lov om seniorjob eller personer ansat med løntilskud efter integrationsloven. Heller ikke elever, som er ansat for en tidsbegrænset periode, eller unge under 18 år, som, ifølge ansættelseskontrakt, skal stoppe ansættelsen, når de fylder 18 år, skal medregnes.

Der er herudover ikke fastlagt noget nærmere om definitionen af ansatte, men freelancere kan rimeligvis ikke regnes med.

4.1.1.2 Dialog og samarbejde med Aarhus Kommune

Ift. de virksomheder og ansatte, som Cabi har interviewet, er det ca. 50/50, hvor der hhv. sker ansættelsesprocesser uafhængigt af kommunen og hvor ansættelsen sker på foranledning eller efter henvendelse fra kommunen. I sidstnævnte tilfælde har jobcentret hjulpet med at finde frem til den rette kandidat og hjulpet til med de praktiske og administrative ting omkring ansættelsen.

I de tilfælde, hvor ansættelsen sker i forlængelse af en henvendelse fra kommunens side til en SØV eller via et mere formaliseret samarbejde mellem en SØV og Aarhus Kommune, har Cabi spurgt til, hvilken dialog der har været med Aarhus Kommune om opgaverne, krav og ift. opfølgning forud for ansættelse/praktikforløb.

Tilbagemeldingen fra flere SØV'er er, at deres oplevelse er, at der sjældent er en "køreplan" eller eksplicite målsætninger i forbindelse med virksomhedspraktikforløb. De peger derfor på, at det i høj grad er op til en SØV og praktikanten i en dialog at finde frem til formålet med opholdet. Dette gælder ligeledes ved praktikværtforlængelser, hvor oplevelsen er, at de finder sted uden eksplicite målsætninger.

Lederne peger selv på, at dette måske delvist skyldes en manglende viden om (fra job- og virksomhedskonsulenters side), hvad SØV'erne kan tilbyde og håndtere.

Netop ift. SØV'erne er der en frustration blandt flere af lederne, som ofte oplever at stå med en følelse af, at de dels ikke helt har vidst, hvad de er gået ind til i forbindelse med ansættelse af fx en fleksjobber. Dels, at man ikke er klædt godt nok på ift. den nyansattes funktionsniveau og arbejdssevne. Som en SØV-leder formulerer det:

” Sagsbehandlere ved ikke nok om, hvad de (*red.: de ansatte*) IKKE kan! Kommunen er ikke gode til at klæde os på. Vi tror, at det er en anden person, vi får. Jeg tror ikke, at det er ond vilje, men jeg tror ikke, de er klar over det. De skifter jo sagsbehandlere ud hele tiden.”

Nogle få af virksomhederne savner information fra jobkonsulenten/virksomhedskonsulenten. For de fleste SØV'ers vedkommende er oplevelsen dog, at der måske er tale om, at virksomhedskonsulenterne ikke har den fornødne viden om borgerens problematikker; at de simpelthen ikke har den fornødne føling med, hvilke problematikker der kan opstå.

SØV'erne anerkender, at det er vigtigt, at jobcentret har fokus på den enkeltes ressourcer og kompetencer, men virksomhederne påpeger, at skånebehov og udfordringer ofte er mindst ligeså vigtige at kende til ift. tilrettelæggelsen af arbejdet og indgåelse i den daglige drift.

Som før nævnt vil Cabi anbefale, at fokus i dialogen mellem jobcenter, borger og SØV'er rettes mod de konkrete arbejdsopgaver sammenholdt med borgerens funktionsnedsættelser. Dette med henblik på at finde frem til det rette match og de rette skånebehov.

Cabi har erfaret, at nogle af de større SØV'er, som indgår i et mere formaliseret samarbejde og oftere har kontakt til kommunen, har udarbejdet deciderede skabeloner og spørger mere indgående ind til jobcentrets viden om borgerens kompetencer og begrænsninger. Dette gøres netop for at sikre en bedre matchning, hvor der også sikres et fokus på skånebehov og begrænsninger.

En SØV har aftalt en praksis med jobcentret om, at en kandidat til en virksomhedspraktik altid får en såkaldt "rundgang i huset", hvor borgeren kan se stedet an. Ligeledes kan den del af personalegruppen, som evt. skal have med borgeren at gøre, se vedkommende an med henblik på at vurdere, om det er en person, der kan bidrage til virksomhedens arbejde. Og ikke mindst, om det er én, man kan rumme. SØV'en gør også meget ud af at forventningsafstemme med borgeren, hvad der forventes af vedkommende.

Det er desuden kendetegnende for stedet, at der aldrig tages en beslutning i umiddelbar forlængelse af samtalen (eller rundgangen). Derimod lægges der op til, at begge parter "går hjem og sover på beslutningen".

4.1.1.3 Dobbeltfokus opleves som en udfordring

Jobcentrets indsats skal holde fokus på job- og praktikskabelse samtidig med, at borgerens barrierer og skånehensyn skal afdækkes. Dette stiller store faglige krav til jobkonsulenterne/virksomhedskonsulenterne. Flere SØV-ledere giver udtryk for, at de oplever det som en udfordring for jobcentret at holde dette dobbeltfokus. Eksempelvis peges der på, at der er risiko for at miste viden om borgerens skånebehov ved overgang fra jobkonsulentens dialog med borgeren til den direkte virksomhedskontakt ved virksomhedskonsulenten.

Flere SØV'er har således eksempler på, at det kan være vanskeligt for jobcentret at sikre dobbeltfokus med god afdækning af såvel borgerens ressourcer og kompetencer som barrierer og skånehensyn i snitfladerne mellem jobkonsulenter og virksomhedskonsulenter.

SØV'er erkender, at det er en svær balance både at afklare begrænsninger i arbejdsevnen og drøfte muligheder for udvikling og progression. SØV'er peger dog på, at konkrete opfølgingsbesøg måske kunne være med til at give et bedre indblik i, hvad der er realistiske arbejdsopgaver for borgere med nedsat arbejdsevne. Som tidligere nævnt kan det kalde på, at kommunen har eksplicit fokus på borgerens funktionsnedsættelser og deraf følgende skånehensyn i forhold til det konkrete job i dialogen med den konkrete virksomhed.

4.1.2 De ansattes input - forud for ansættelsen

Cabi har spurgt de interviewede ansatte om, hvordan de oplevede samarbejdet med jobkonsulenten op til ansættelsen i virksomheden. Er der fx blevet snakket om, hvilke forventninger man kan have som borger, samt hvilke forventninger virksomheden måtte have? Er det afklaret, hvad man som borger skal gøre, hvis der opstår spørgsmål eller udfordringer mv. i praktikken/ansættelsen?

4.1.2.1 Kontakten til jobkonsulenten

Tilbagemeldingerne i Cabis interviews tegner et billede af, at der findes mange individuelle historier om samarbejdet eller oplevet manglende samarbejde med jobkonsulenter og systemet som sådan. En del beror formentlig på kemi mellem de enkelte personer, men en ofte tilbagevendende frustration, som borgerne påpeger, er hyppige udskiftning i jobkonsulent:

”Jeg bliver utryg, og jeg henvender mig ikke, når jeg ikke ved, hvem min sagsbehandler er...” *Citat borger i virksomhedspraktik.*

Oplevelserne fra borger til borger veksler meget ift., hvorvidt man oplever at blive mødt som menneske frem for som klient, samt i hvilken grad man oplever, at jobkonsulenten kender til den enkeltes baggrund og sagsforløb.

De ansatte i fleksjob udtrykker generel tilfredshed med at blive "uafhængige af kontakt" til jobcentret ved ansættelse i en SØV. De giver ligeledes generelt udtryk for, at der bliver taget godt hånd om dem. Der efterspørger således heller ikke decideret opfølgning fra jobcentrets side.

En fleksjobansat formulerer det således:

” Man ringer ikke og siger, at den er hel gal. Man vil hænge fast med neglene for at beholde jobbet.” *Citat fleksjobansat.*

Enkelte ansatte giver udtryk for, at de i virksomhedspraktikperioden oplevede det som, at man havde en "supportlinje" til kommunen, men i det øjeblik, hvor man opnår egentlig ansættelse fx i fleksjob, blev "navlestrengen kappet". Vurderingen fra borgerne er dog også, at man formentlig ikke ville gøre brug af en supportlinje efterfølgende med det nuværende set-up. Det skyldes til dels, at man som borger kan opleve, at det ikke er samme person som tidligere fra kommunen, man får fat i. Det kan gøre det vanskeligt for den enkelte at navigere, hvis der opstår behov for hjælp.

Formodningen fra de ansatte, som Cabi har snakket med, er således, at selv, hvis man som ansat ville føle et behov for en snak med én fra jobcentret, ville man formentlig ikke gøre brug af det med det nuværende set-up. Der er indikationer på, at der er behov for én indgang til kommunen, hvis der opstår behov for hjælp.

4.1.2.2 Borgerens "rygsæk"

De fleste borgere oplever ikke, at der i dialogen med jobkonsulent/virksomhedskonsulent har været fokus på "at klæde dem på" til et ophold i en SØV. Omvendt har borgerne heller ikke klare bud på, hvad dette specifikt skulle indebære.

Enkelte borgere beretter om at have deltaget på kurser som forberedelse til praktik eller ansættelse. Her efterspørger det, at kurserne i højere grad målrettes og differentieres efter borgermålgruppen.

4.1.3 Opmærksomhedspunkter: Forud for ansættelsen

- SØV'er efterspørger sparring/supportmulighed via kommunen ("ekspertviden")
- SØV'er oplever, at der ikke er klarhed omkring formål, mål og delmål ift. virksomhedspraktik
- SØV'er efterspørger større viden om borgers skånebehov og udfordringer forud for ansættelsen
- Jobcenter, borger og SØV'er kan med fordel indgå i dialog med fokus på konkrete jobfunktioner set i relation til borgerens funktionsnedsættelse. Dette med henblik på overensstemmelse mellem skånehensyn og job
- SØV'er foreslår, at der evt. efter en måned kunne være opfølgning med dialog med kommunen
- SØV'er udtrykker ønske om at kunne have borgere i prøveperiode inden ansættelse (fx i fleksjob). Dette vil i nogle tilfælde kunne imødekommes via dispensationsreglen for rime-

lighedskravet. Desuden kan jobcentret med fordel orientere SØV'er om mulighederne på området

- SØV'er oplever, at der kan ske videnstab om skånebehov mellem jobkonsulent og virksomhedskonsulent
- Ansatte/praktikanter oplever frustration over hyppige udskift af jobkonsulent
- Ansatte oplever brat overgang fra praktikophold til ansættelse i fx fleksjob (i form af manglende adgang til support)
- Ansatte/praktikanter peger på, at kommunens forberedende kurser med fordel kunne være mere differentierede alt efter målgruppe
- Ansatte/praktikanter oplever ikke altid, at det er klart, hvem man skal kontakte i kommunen, hvis noget går skævt i SØV-opholdet/ansættelsen.

4.2 Opstart

4.2.1 Virksomhedsledernes input - opstart

Cabi har spurgt ind til, hvordan den første uge forløber for en ny medarbejder. Får man eksempelvis tilknyttet en særlig kontaktperson, gøres der noget særligt i forhold til de andre ansatte osv.?

4.2.1.1 Blød opstart

Det er SØV'ernes erfaring, at borgerne ofte møder op og tror, at de kan arbejde flere timer, end de reelt set er i stand til. Samtidig er praktikanter eller ansatte ofte kendetegnede ved at have eller have haft stressrelaterede problematikker – eller, som det ofte bliver beskrevet af borgeren selv, ”*jeg er for dårligt til at passe på mig selv*”.

Derfor kan der med fordel fra SØV'ers side være en særlig opmærksomhed på at lade borgeren ”starte blødt ud” i praktikken/ansættelsen og så justere efterfølgende efter evne og formåen.

4.2.1.2 Kontaktperson – fagligt og personligt

Det er forskelligt de interviewede virksomheder imellem, om tilbuddet om en kontaktperson er eksplicit formaliseret, men samtlige af de SØV'er, som Cabi har interviewet, har reelt haft minimum én og typisk to kontaktpersoner, som praktikanten eller den ansatte kunne henvende sig til.

De fleste steder har lavet en opdeling, hvor den nyansatte kan henvende sig til én person, hvis det drejer sig om det rent faglige/arbejds-mæssige, mens man kan henvende sig til en anden, hvis det drejer sig om mellemkollegiale eller ledelsesmæssige relationer (fx: *hvordan er det at gå i kantinen med kolleger*, eller *hvordan takler du dén projektleders ledelsesstil?*), eller hvis der er tale om noget mere personligt.

” Hos os har vi én, som man (*Red.: den ansatte*) kan vende hverdagen med, og en anden, som man kan vende det faglige med. Det er vigtigt med en opdeling, og det er vigtigt, at der gives rum for at kunne tale med en anden om, hvad der ikke fungerer.” *citat SØV-leder.*

I forhold til det faglige vurderes det, at det fx er vigtigt, at der gives rum for at kunne tale med en anden om, hvad der ikke fungerer – og efterfølgende få en metodik til at gå tilbage og anvende

dette i ens funktioner på arbejdspladsen.

På det personlige plan skal der skabes rum for praktikanten/den ansatte til at kunne drøfte, hvis denne føler sig stresset, melder sig meget syg, er for træt om mandagen (ikke får sovet i weekenden), har problemer med boligsikring m.v.

4.2.1.3 Forventningsafstemning over for kolleger

SØV'erne påpeger, at det er vigtigt med åbenhed, gensidig forståelse og tillid i forbindelse med iværksættelse af praktikforløb eller ansættelser.

På flere af de SØV'er, som Cabi har interviewet, praktiserer man, at den nyansatte på førstkommande personalemøde præsenterer sig selv og, i det omfang det findes nødvendigt, gør opmærksom på nogle af de udfordringer, vedkommende måtte have.

Under alle omstændigheder peges der på, at det er vigtigt, at den, som vedkommende skal samarbejde med i team eller til dagligt, er bekendt med, at det sker under særlige skånehensyn. Hvis der ikke er redegjort for dette over for andre medarbejdere (og eventuelle frivillige), risikerer man, at der opstår irritation og misforståelser, som lægger et yderligere pres på praktikanten/den ansatte.

Det handler således også om, at man som SØV-leder er tydelig over for sine øvrige ansatte og eventuelle frivillige omkring, at den nytilkomne praktikant/ansatte er tilknyttet på særlige vilkår.

Det er imidlertid også kendetegnende for de steder, Cabi har besøgt, at selvom der er vished om, at nogle af de ansatte eller praktikanter er ansat på særlige vilkår, og der tages skånehensyn, så indgår de stadig ligeværdigt i det daglige arbejde. Deres stemme har derfor også samme vægt på fx personalemøder som de øvrige ordinært ansattes eller de frivilliges har. Nogle steder er meget bevidste om at italesætte denne kultur løbende, mens det andre steder nærmest er så indgroet i arbejdskulturen (implicit i forretningsmodellen), at der ikke engang tænkes over det.

4.2.1.4 Sidemandsoplæring

Samtlige SØV'er arbejder i en eller anden form ud fra et princip om sidemandsoplæring. Dette sker med henblik på at skabe nogle trygge rammer for den enkelte praktikant/ansatte og have hånd i hanke med, hvilke opgaver den enkelte vil være i stand til at gennemføre i det daglige.

” Vi kører efter en slags mesterlæreprincip her hos os; sidemandsoplæring, indtil man synes, at man kan stå på egne ben – og så kan man få tildelt mere ansvar.” *citat SØV-leder.*

Flere SØV-ledere påpeger også, at opstarten giver en mulighed for at iagttage, hvilke samarbejdsrelationer der virker bedre end andre, og hvilke teams praktikanten/den ansatte bedst indgår i. Det er naturligvis ikke alle steder, at der er den form for fleksibilitet, men hvor vedkommende derimod forventes at indgå i én konkret afdelings arbejde. Flere steder har imidlertid produktionsprocesser, som muliggør en vis fleksibilitet i teamsammensætning, hvilket kan være en stor fordel.

SØV-lederne understreger, at det vurderes som vigtigt, at der er etableret sidemandsoplæring (eller ”føl-ordning”, som det betegnes nogle steder), så praktikanten/den ansatte ikke føler, at vedkommende står alene med opgaverne, hvis dette ikke er aftalt. Det opfattes desuden som en naturlig del

af opholdet/ansættelsesforløbet, at der løbende (også ud over de første uger) er en åben dialog om, hvornår der eventuelt kan "lægges på" (eller drosles ned) i form af gradvis overdragelse af ansvarsområder.

4.2.2 De ansattes input - opstart

Cabi har spurgt de ansatte ind til, hvordan de oplevede at blive modtaget. Hvordan de blev sat ind i deres arbejdsopgaver, og om de havde nogen at henvende sig til med udfordringer, spørgsmål osv.

4.2.2.1 Jeg står ikke alene

De ansatte, som Cabi har talt med, har følt sig vel modtaget og fremhæver ligeledes, at sidemandsoplæring eller følorder har gjort, at de ikke har oplevet at stå alene med diverse opgaver eller udfordringer. Som en ansat udtrykker det:

” Det er lidt leaning-by-doing her hos os, men der er altid én med lidt mere erfaring i butikken, som man kan få hjælp af eller spørge. Jeg tror, at der bliver tænkt over, hvem der matches med hvem.”

Hvad enten der har været en formel introduktionsplan eller ej, så har de ansatte oplevet, at de er blevet taget godt imod i det nye fællesskab. Fællesskabsfølelsen og det at indgå i det daglige arbejde og i snakken over frokostbordet m.v. fylder meget på positivsiden for de ansatte.

Det ses også som en vigtig og værdsat del af arbejdspladsen, at der er ét sted og én eller flere personer at vende udfordringer med i det daglige. En ansat formulerer det således:

” Vi kører med meget åbne personalemøder, alle kan tale med alle og få support og støtte. Desuden har jeg en samtale med souschefen én gang om ugen, hvor det kan handle om alt fra arbejdsopgaver, det kollegiale og det sociale, og hvor jeg også kan få hjælp og støtte.”

4.2.2.2 Faste rammer giver ro

De interviewede ansatte og praktikanter fortæller, at det har virket godt med nogle klare faste rammer i forhold til introduktion på en SØV. På de steder, Cabi har besøgt, har der generelt været en tydelighed for den enkelte ansatte om, hvad dennes opgave er. Dette dog sideløbende med, at der er høj grad af indflydelse og lydhørhed over for den ansatte/praktikanten ift. tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne i det daglige.

De ansatte gør ligeledes opmærksom på, at det har virket godt for dem at kunne indgå i daglige personalemøder, tavlemøder, morgenmøder o. lign., hvor der har været rum til at drøfte stort og småt samt verserende arbejdsopgaver og eventuelle udfordringer i den forbindelse.

Flere steder giver de ansatte udtryk for, at den daglige tildeling af helt konkrete arbejdsopgaver medvirker til at give en tryghed. Visheden om, hvad ens opgave er og hvilket team/arbejdsfællesskab, man indgår i, er således med til at skabe en sikker base.

4.2.2.3 Blød opstart og små skridt

De ansatte giver udtryk for, at det er en fordel, at man ikke overbelastes fra start, og at dette ofte

giver mod på mere ift. små skridt i retning af udvidede ansvarsområder. Der vil selvfølgelig ikke være tale om positiv progression i alle tilfælde, og i perioder vil der også opstå tilbagefald. Også i svære perioder er det for de ansatte vigtigt, at der er et trygt rum for løbende dialog med ens kontaktperson i en SØV, hvor der er rum og fleksibilitet.

4.2.3 Opmærksomhedspunkter: Ved opstart

- SØV'er peger på, at en blød opstart ofte er en fordel (NB: De ansatte bekræfter dette)
- SØV'er understreger, at en kontaktperson er af afgørende betydning for bedst mulig udnyttelse af den ansattes potentiale
- SØV'er peger på, at det er vigtigt, at der tages hånd om såvel faglige som personlige problemstillinger
- SØV'er peger på, at forventningsafstemning med øvrige ansatte/frivillige er vigtig – fx at få kommunikeret skånehensyn ud til de øvrige ansatte
- SØV'er anvender sidemandoplæring eller følording for at skabe trygge rammer med henblik på positiv progression fra den ansattes side
- Ansatte/praktikanter understreger, at det at opleve at blive taget godt imod med kontakt-/mentorfunktion samt sidemandoplæring/følording er afgørende for en god opstart
- Ansatte/praktikanter peger på, at faste rammer, fx med tilbagevendende fællesmøder med plads til drøftelse af stort og småt, virker godt.

4.3 Dagligdagen

4.3.1 Virksomhedsledernes input - dagligdagen

Afslutningsvis har Cabi spurgt SØV-lederne om, hvordan dagligdagen i virksomheden er udformet, når introduktionen er overstået. Hvordan tilrettelægges medarbejderens arbejdsopgaver fx på den længere bane? Ændrer opgaverne sig med tiden? Og hvilke skånehensyn tages der generelt hos den pågældende SØV?

4.3.1.1 Tilrettelæggelse af arbejdsopgaver

Som nævnt indledningsvist i afsnittet *Forud for ansættelsen* rekrutterer SØV'er i høj grad ud fra de opgaver og behov, de har ift. driften af virksomheden. SØV-lederne giver dog også udtryk for, at selvom der naturligvis er opgaver, som skal laves, så forsøger de i så vidt omfang som muligt at matche, hvad den ansatte synes er sjovt og er god til. Arbejdsopgaver kan desuden ændre sig over tid, hvilket skal ses i lyset af den enkeltes progression, kvalifikationer, potentiale og ønsker for udvidelse af ansvarsområder.

SØV'er udviser på den måde fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen - ud fra en bevidsthed om og erfaringer med, at ansattes livssituation og arbejdssevne ændrer sig over tid.

4.3.1.2 Kontaktperson/mentorfunktion underbygger borgerens potentiale

Som tidligere nævnt tilbyder samtlige af de SØV'er, som Cabi har interviewet, én eller anden form for kontaktperson i relation til praktikanten/den ansatte. Man kunne også kalde dette en slags mentorfunktion.

Virksomhederne gør dog ikke kun dette for deres blå øjnes skyld eller udelukkende pga. virksomhedens sociale formål. De enkelte SØV'er ser således funktionen med en kontaktperson som værende i deres egen interesse, da det er med til at understøtte og evt. udbygge den ansattes potentiale.

Mentorfunktionen er ofte opdelt i to – også selvom den varetages af én leder/medarbejder fra virksomheden. Der skabes således mulighed for sparring og supervision i relation til:

- Det faglige plan
- Det personlige plan
 - Mellemkollegialt og ift. leder på arbejdspladsen
 - Det private plan.

Hvad angår det faglige plan kan der være tale om drøftelse af tilrettelæggelse af konkrete arbejdsopgaver, opgavemængde, opgavetype, behov for hjælp til strukturering/koordinering o. lign. Dette fx med henblik på som ansat at få en metodik, man kan gå tilbage og anvende i ens funktioner på arbejdspladsen.

I relation til mentorsparring på det personlige plan er der mere fokus på mellemkollegiale og ledelsesmæssige relationer og generel trivsel. På flere SØV'er forsøger man også at hjælpe og støtte op om den ansatte, hvis denne viser tegn på eller giver udtryk for, at der er udfordringer på det private plan.

SØV-lederne betragter altså det at skabe et godt og trygt rum for dialog som helt essentielt for at få praktikanten/den ansatte til at fungere i stillingen. Eller, som en SØV-leder udtrykker det:

” Vi ved, at vi har med fleksjobansatte at gøre – de har en historie med sig. De føler, at de er blevet ”kastet rundt i systemet”, – der skal ikke så meget uro til, før de bliver slået af pinden.”

Det er således en vigtig opgave for virksomheden løbende at have fingeren på pulsen med den ansattes trivsel – og at kunne reagere prompte, hvis behovet viser sig.

Flere SØV'er fortæller da også, at de oplever, at nogle af de fleksjobansatte får mod på at gå op i tid, hvis man som virksomhed hjælper og støtter op om trivsel på arbejdsplan såvel som på det personlige plan. Eller som en SØV-leder udtrykker det:

” Det at de (red.: de ansatte) får ro på deres livssituation og arbejdsopgaver gør, at de kan gå op i tid.”

Kort sagt kan man sige, at Cabis interviews med de enkelte SØV'er viser en udpræget vilje til at ”løfte ekstraopgaver” ud over de rent arbejdsrelaterede, men der gives ligeledes udtryk for et behov for mulighed for support fra kommunens side blandt flere SØV'er ift. de ting, ”der larmer på hjemmefronten”.

4.3.1.3 Behov for yderligere hjælp og støtte fra kommunen

Erfaringer viser, at der ofte kan opstå behov for yderligere indsatser, (som virksomheden ikke selv kan forestå), når først forløbet/ansættelsen i en SØV er gået i gang.

Virksomhederne giver imidlertid udtryk for, at når de konstaterer, at der er behov for parallelle indsats, er det svært at finde frem til, hvem man skal ringe til hos kommunen. Og at det til tider kan kræve en del vedholdende indsats, før man finder frem til de rette fagpersoner.

4.3.1.4 Skånehensyn

SØV-lederne melder tilbage, at der ikke kan laves en egentlig skabelon eller retningslinje for skånehensyn. Det afhænger helt af den pågældende person og den pågældende situation.

Det drejer sig således i høj grad om at tage de skånehensyn, der er blevet fremhævet indledningsvist ved ansættelse samt de, der løbende bliver italesat og viser sig nødvendige undervejs. Det kræver derfor, at der arbejdes aktivt med det løbende. En SØV-leder understreger også, at omdrejningspunktet skal være en ærlig dialog, hvor man som SØV-leder kan sige, at *"vi oplever dén og dén udfordring, - hvad kan vi gøre ved det?"*

Hvad er skånehensyn?

Skånehensyn er særlige hensyn, der skal tages for, at en person med nedsat arbejdsevne fungerer på en arbejdsplads og kan udføre konkrete arbejdsfunktioner under hensynstagen til de funktionsnedsættelser, vedkommende har. Skånehensyn kan fx være, at en medarbejder:

- arbejder på nedsat tid
- har fleksible møde- og arbejdstider
- har mulighed for at holde ekstra pauser
- har mulighed for afvekslende arbejdsopgaver
- har mulighed for afvekslende arbejdsstillinger
- har en afskærmet kontorplads
- har begrænset ansvar
- fritages for at deltage i fælles frokost og sociale arrangementer.

4.3.2 De ansattes input - dagligdagen

Cabi har bl.a. spurgt de ansatte ind til hhv., hvad der fungerer godt, og hvad der er svært at få til at fungere i det daglige. Desuden er de ansatte blevet spurgt, om de har oplevet udfordringer i ansættelsen, og hvordan dette er blevet håndteret.

4.3.2.1 Lydhørhed og ligeværdighed

De ansatte i SØV'er, som Cabi har interviewet, giver nærmest samstemmende udtryk for, at der i høj grad har været lyttet til deres ønsker og skånebehov ift. konkrete arbejdsopgaver. Generelt er oplevelsen, at de opnår glæde og livskvalitet ved at være en del af et arbejdsfællesskab på en SØV.

Desuden sættes der stor pris på den kultur, som flourer i de enkelte SØV'er. Som en praktikant beskriver det:

” Vi bliver set som ligeværdige (*red.: med de andre ordinært ansatte*), - og vores ord vejer ligeså meget som andres.”

De ansatte beskriver dette som meget motiverende og som delvist grundlag for deres egne positive

udvikling, da medinddragelsen ofte giver mod på mere.

4.3.2.2 Fællesmøder med rum til drøftelse af stort og småt

På flere af de SØVer, som Cabi har interviewet, har der fra ledelseshold været gjort meget ud af at få skabt grundlag for en god dialog på fællesmøder, hvor der er plads til at snakke om det "der fylder". Det være sig på ugemøder, personalemøder eller daglige tavlemøder.

For de ansatte er det vigtigt, at der skabes rum for frit at kunne drøfte udfordringer og frustrationer, så der kan blive taget hånd om det. En ansat formulerer det således:

” Hos os bliver der holdt personalemøder, hvor det rent faktisk handler om PERSONALET. Her kan vi komme hinanden ved i to timer om ugen. Vi snakker om, hvad der fylder lige nu i personalegruppen.”

4.3.2.3 Et roligt sted

I interviews med Cabi peger flere af de ansatte på, at det er rart, at der er et roligt sted, hvor man kan tages en pause eller være lidt for sig selv, hvis der er behov for dette. Sådanne frirum kan være udformet på flere måder. Nogle steder er det kantinen, mens det andre steder er et roligt hjørne af et naturområde tæt på arbejdspladsen. Som det formuleres af én af de ansatte i en SØV:

” På nogle dage kan det være godt med et roligt sted, hvor der er mulighed for at stemple ud og lidt være sig selv.”

Selvom skånebehov er individuelle og varierer fra person til person, kan nogle simple foranstaltninger på arbejdspladsen imødekomme flere typer skånebehov på én gang, fx et rum eller lokale, hvor man har mulighed for at tage en pause eller hvile sig.

På nogle SØV'er er der således etableret et decideret hvilerum, hvilket kan benyttes af medarbejdere med behov for aflastning ift. en fysisk skade såvel som af medarbejdere med psykiske udfordringer. En medarbejder med en rygskaade kan eksempelvis have behov for at ligge ned én eller flere gange i løbet af en arbejdsdag, mens én, der er ramt af stress, kan have behov for at trække sig tilbage i et rum for sig selv for at opnå fysisk og mental ro.

4.3.3 Opmærksomhedspunkter: Vedrørende dagligdagen

- SØV'er peger på, at det er vigtigt løbende at holde øje med tegn på mistrivsel og at sætte ind efter behov
- SØV'er understreger, at kontaktpersonsfunktioner er nødvendige for at kunne understøtte den ansattes potentiale bedst muligt
- SØV'er efterspørger støtte og support fra Aarhus Kommune for den ansatte på områder, virksomheden ikke kan forestå – fx i form af parallelindsatser
- SØV'er peger på, at skånehensyn i praksis bør ske på baggrund af løbende dialog med den ansatte
- De ansatte/praktikanter motiveres af oplevelse af lydhørhed og ligeværdighed.

Flere ansatte/praktikanter vil til tider have et behov for et roligt sted – fx et hvilerum med henblik på at opnå fysisk og/eller mental ro.

5 Perspektivering

5.1 Overvejelser ift. SØV'ers størrelse og målgruppeforskelle

De SØV'er, Cabi har interviewet, har som nævnt indledningsvist haft forskellige karakteristika - eksempelvis ift. størrelse (antal ansatte) og ift. målgruppen (virksomhedspraktikanter/fleksjob-/skånejobs-ansatte). Derfor er det naturligvis relevant at gøre sig nogle overvejelser omkring, hvorvidt dette har en indflydelse på den enkelte SØVs ageren.

5.1.1 SØV-størrelsen

Det, der umiddelbart falder mest i øjnene ift. forskelle i SØV'ers størrelse og adfærd, er, at de større SØV'er virker mere gearet til samarbejdet med jobcentret. De større SØV'er virker simpelthen til at kende systemet og forventningerne herfra bedre end de små. De mindre giver i forskellige sammenhænge udtryk for, at de oplever, at de ikke ved, hvem de skal tage kontakt til i kommunen ift. teknikaliteter m.v. (typisk ift. at ville hjælpe på borgerens vegne med kontakt til fx parallelindsatser såsom bostøtte).

Mens de mindre SØV kan være lidt usikre ift. matchning og indledende forventningsafstemning med jobkonsulent/virksomhedskonsulent, giver nogle af de større SØV'er udtryk for at tilgå dette meget systematisk. Eksempelvis har en større SØV udarbejdet en skabelon over, hvad de skal spørge kommunen ind til. Her er de bl.a. meget opmærksom på at spørge ind til skånehensyn for at vide lidt mere om baggrunden for tilkendelsen af fx fleksjobbet. Dette gøres naturligvis for at være sikker på, at man kan imødekomme skånebehov, og at borgeren (den nyansatte) ikke risikerer at komme til at stå i en situation, som de ikke kan håndtere.

En anden iagttagelse ift. de store SØV'er er, at deres organisatoriske set-up giver dem andre muligheder end de mindre SØV'er. Eksempelvis praktiserer man på en af de større SØV formelt såkaldte trivselssamtaler. Disse bliver sat i værk, hvis man kan konstatere "faresignaler", såsom at borgeren viser tegn på mistrivsel, ikke går hjem til tiden (overdrevet pligtopfyldende) o. lign. Det er HR-afdelingen i denne SØV, der forestår samtalerne og løbende følger op med passende intervaller efter behov.

I en anden boldgade er der tendens til, at de mindre SØV'er i nogle tilfælde giver udtryk for irritation over at opleve, at kommunen ikke tydeligt nok redegør for borgers skånebehov og begrænsninger. Modsat giver nogle af de større SØV'er udtryk for, at de egentlig oplever en velvillighed fra kommunen til at give oplysninger, men at det nogle gange vurderes forskelligt fra kommunens side, hvad der er relevant eller ej, hvorfor det netop bliver relevant at spørge mere ind til dette.

Der er altså noget, der tyder på, at Aarhus Kommune (måske især ift. de mindre SØV'er) skal være opmærksomme på at spørge ind til, hvad den enkelte SØV kan rumme og håndtere for at undgå, at forløbet kommer skidt fra land. De små SØV'er kan på den måde være hæmmede af ikke at have et organisatorisk set-up i samme dur som de større SØV'er.

5.1.2 Mål for virksomhedspraktikken

I relation til de enkelte interviewede grupper (virksomhedspraktikanter, fleksjob- og skånejobansatte), har Cabi ikke kunnet konstatere de store forskelle i tilbagemeldingerne. Umiddelbart er det eneste, der springer i øjnene, den førnævnte pointe med, at det fra praktikanternes side opleves, at der ikke er fastsat formål, mål og delmål fra kommunens side ift. forløbet i den pågældende SØV. Datagrundlaget på dette specifikke område er dog ikke solidt nok til, at det kan vurderes, hvorvidt dette er en korrekt iagttagelse eller ej.

5.2 Tjekliste og potentialer for forbedret samarbejde med SØV'er

På baggrund af de erfaringer, der er skitserede ovenfor fra de gennemførte interviews samt Cabis generelle erfaring inden for området, peges der i det følgende på en række forhold, som med fordel bør være til stede for at sikre, at borgerne får den rette støtte og oplæring under deres praktik/ansættelse i en SØV. Konkret er det udformet som en slags tjekliste i forhold til samarbejdet med SØV'er.

Desuden peges der på en række punkter, som kunne være en fordel ift. et forbedret samarbejde mellem Aarhus Kommune og SØV'er.

5.2.1 Tjekliste i forhold til de socialøkonomiske virksomheder:

- Vær nysgerrig på, hvilke fag- og kompetenceområder samt hvilke opgaver og rammer virksomheden kan tilbyde (og rumme)
- Stil krav om faste rammer fra start, hvor den ansattes arbejdsopgaver og indgåelse i arbejdsfællesskaber er tydelige
- Undersøg, om der etableres følording eller sidemandsoplæring, hvis det er muligt
- Vær opmærksom på, at de mindre SØV'er måske skal have en mere håndholdt indsats, da de ikke har samme organisatoriske set-up som de større SØV'er (fx inden for HR-området)
- Stil krav om, at der er en fast kontaktperson(er), som kan håndtere såvel faglige som personlige problematikker
- Undersøg, om der er mulighed for en blød opstart med plads til fleksibilitet
- Opfordre til, at virksomheden forventningsafstemmer med de øvrige ansatte og frivillige
- Hvis der er behov, skal det sikres, at virksomheden skaber frirum for pauser (evt. hvilerum)
- Opfordre til, at de nyansatte indgår ligeværdigt med de øvrige ansatte/frivillige på virksomheden
- Drøft, hvorledes virksomheden løbende arbejder med åben og ærlig dialog
- Aftal, hvordan virksomheden løbende holder øje med tegn på mistrivsel og iværksæt indsatser efter behov.

5.2.2 Potentialer: Hvad kan Aarhus Kommune selv overveje ift. samarbejde med SØV'er?

- Opsøg viden om og vær åben og eksplicit over for SØV'er ift. borgerens behov for skånehen-syn
- For at tilstræbe et godt match, kan jobcenter, borger og SØV'er med fordel have en dialog forud for ansættelse med eksplicit fokus på borgerens funktionsnedsættelser og skånebehov i relation til de konkrete arbejdsopgaver
- Orientér SØV'er om de muligheder, der er ift. prøvetid
- Sørg for, at SØV'er og/eller den ansatte ved, hvem de skal kontakte, hvis der opstår udfordringer eller evt. behov for parallelindsatser
- Skab mulighed for sparring for SØV'er omkring udfordringer med forskellige målgrupper
- Undersøg, om der er behov for klarere fastsættelse af mål og delmål for praktikker med henblik på at tydeliggøre formål med forløbet
- Tænk på SØV'ers behov og på at skaffe medarbejdere til SØV'er, som har evner og kompetencer, der kan anvendes og udvikles i jobbet
- Understøt god dialog mellem jobkonsulenter og virksomhedskonsulenter med henblik på vidensudveksling.

6 BILAG A – Overordnede undersøgelses-spørgsmål i forbindelse med spørgeguide:

Hvert interview har i store træk indeholdt nedenstående overskrifter. Der blev anvendt en mere uddybende spørgeguide, som blev godkendt af Aarhus Kommune forud for de respektive interviews:

Interview med virksomhedsleder	Interview med ansatte
<u>Baggrund:</u> Lidt om virksomheden og om, hvorfor de har ansat personer på særlige vilkår?	<u>Baggrund:</u> Lidt om de ansattes baggrund og hvordan de er endt i den pågældende SØV?
<u>Før ansættelsen:</u> Hvordan er samarbejdet med kommunen? Hvad er der af forventningsafstemninger og skånehensyn?	<u>Før ansættelsen:</u> Hvordan var samarbejdet med kommunen? Hvad oplevede du ift. forventningsafstemning og skånehensyn?
<u>Opstart:</u> Hvordan foregår den første uge for en ny medarbejder på særlige vilkår? Introduktion m.v.?	<u>Opstart:</u> Hvordan var den første uge? Hvordan oplevede du at blive modtaget og introduceret?
<u>Dagligdagen:</u> Hvordan foregår dagligdagen for en ansat på særlige vilkår? Sørger I for hjælp og støtte?	<u>Dagligdagen:</u> Hvordan oplever du dagligdagen i en SØV? Får du hjælp og støtte efter behov?
<u>Gode råd?</u> Anbefalinger til et bedre samarbejde fremadrettet?	<u>Gode råd?</u> Anbefalinger til et bedre samarbejde fremadrettet?

Bilag 2/3

Dokument Titel: Rådmandsindstilling-
Opfølgning på
udvalgsmøde - Cabi-
rapport om undersøgelse
af socialøkonomiske
virksomheder

Dagsordens titel: Opfølgning:
Socialøkonomiske
virksomheder

Dagsordenspunkt nr 2.1

Indstilling

Til Rådmanden
Fra Beskæftigelsesforvaltningen
Dato 4. marts 2019

Opfølgning på udvalgsdrøftelse af Cabi-rapport om undersøgelse af socialøkonomiske virksomheder

1. Resume

Cabi-rapporten blev drøftet på Social- og Beskæftigelsesudvalgets møde d. 27/2.

Beskæftigelsesforvaltningen vil på baggrund af rapportens anbefalinger udarbejde forslag til handlinger og initiativer til en styrket indsats på SØV området fremadrettet.

Rådmandsmødet bedes drøfte det fremadrettede arbejde, herunder også kommunikation.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) Rådmandsmødet drøfter det fremadrettede arbejde med rapportens anbefalinger, herunder kommunikation

3. Baggrund

-

4. Effekt

-

5. Ydelse

-

6. Organisering

-

7. Ressourcer

-

Bilag

Bilag 1: Notat til udvalget - forklæde til Cabi rapport

Bilag 2: Undersøgelse af socialøkonomiske virksomheder
i Aarhus kommune – *perspektiver for videre
udvikling*

Sagsnummer: 18/052501-36

Beskæftigelsesforvaltningen

Antal tegn: 1.061

Sagsbehandler: Ellen Pedersen/Peter Risvig

Tlf.: 89 40 46 53

E-post: risvig@aarhus.dk

Bilag 3/3

Dokument Titel:	Notat til udvalget - forklæde til CABI rapport SØV
Dagsordens titel:	Opfølgning: Socialøkonomiske virksomheder
Dagsordenspunkt nr	2.1

Notat

22. februar 2019

Side 1 af 4

Til	Social- og Beskæftigelsesudvalget
Til	Drøftelse
Kopi til	

SOCIALE FORHOLD OG BESKÆFTIGELSE

Aarhus Kommune

Ekstern evaluering af samarbejde med socialøkonomiske virksomheder – opfølgning

1. Baggrund

Med baggrund i evalueringen af samarbejdet med Cafe Kaffegal har Social- og beskæftigelsesudvalget på mødet d. 30/5 2018 besluttet, at der gennemføres en ekstern evaluering af hvordan opgaven med at inkludere sårbare borgere på socialøkonomiske virksomheder (SØV'ere) håndteres – herunder oplæring og støtte i ansættelsen.

Rådhuspladsen 2
8000 Aarhus C

Direkte e-mail:
raadmand@msb.aarhus.dk
www.aarhus.dk/msb

Sag: 18/052501-27

I kommissoriet for eftersynet fremgår det, at undersøgelsen skal belyse, *"hvordan de socialøkonomiske virksomheder, Magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse samarbejder med, håndterer opgaven med at inkludere udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Herunder i hvilket omfang borgerne får den forventede støtte og oplæring, og i hvilket omfang de ansættes i ordinært eller støttet job efter afprøvning, praktik m.v."*

Sociale Forhold og Beskæftigelse har bedt CABI om at foretage et kvalitativt eftersyn af indsatsen over for de af forvaltningens målgrupper, som er ansat på en socialøkonomisk virksomhed i kommunen, mens forvaltningen har udarbejdet en opgørelse af jobeffekten efter praktikforløbene, som er vedlagt som bilag.

Undersøgelsen har fokus på et læringsperspektiv i forhold til, hvilke særlige forhold der skal iagttages, så det sikres, at sårbare og udsatte borgere trives i socialøkonomiske virksomheder.

Undersøgelsen bygger på interviews med 1-2 medarbejdere og en leder fra hver af de otte SØV'ere, der indgår. Der er i udvælgelsen af SØV'ere lagt vægt på spredning med hensyn til virksomhedsstørrelse, erfaring med ansættelse af målgruppen samt branche-/jobtyper. De interviewede medarbejdere er hhv. virksomhedspraktikanter, ansatte i skånejob og fleksjob (samt én ordinært ansat).

Undersøgelsen munder ud i anbefalinger til, hvad hhv. SØV'ere og Jobcentret bør have et øget fokus på, for at sikre sårbare borgere en god introduktion til arbejdspladsen og et vellykket ansættelsesforhold generelt.

CABI har d. 18/2 fremsendt rapporten (bilag 1), som sammen med effektopgørelsen (bilag 2) her forelægges Social- og Beskæftigelsesudvalget.

2. Undersøgelsen - hovedresultater

Den overordnede konklusion er, at de borgere, der medvirker i undersøgelsen, trives, udnytter deres kompetencer, får tilgodeset deres skånebehov og oplever et ligeværdigt samarbejde med kolleger og ledelse.

Anbefalingerne til det videre arbejde falder især inden for følgende temaer:

- SØV'ernes rammer omkring introduktion, oplæring, inklusion m.v. i relation til borgeren
- Viden, rådgivning og support til SØV'erne i forhold til at have sårbare borgere ansat
- Den løbende opfølgning over for borger og SØV
- Tydelige jobmål i forbindelse med aktivering
- Videndeling og koordinering mellem jobkonsulenter og virksomhedskonsulenter

Anbefalingerne og opfølgning herpå er uddybet i det følgende og nedenfor præsenteres, hvilke initiativer, der skal adressere de udfordringer evalueringen påpeger.

2.1. SØV'eres rammer omkring introduktion mv.

I forhold til samarbejdet med SØV'erne peger CABI på en række redskaber, som de interviewede har gode erfaringer med: Faste rammer, kontaktperson til borgeren, evt. føl-ordning/sidemandsoplæring, fleksibilitet og hensyn til skånebehov samt forventningsafstemning - også ift. øvrige ansatte og frivillige.

Jobcenterets opfølgning på anbefalinger

- Jobcenteret vil udarbejde informationsmateriale til medarbejderne i Jobcenteret, der arbejder med SØV'ere, hvor det sikres, at der er kendskab til en god og systematisk introduktion

2.2. Viden, rådgivning og support til virksomhederne

Rapporten peger på vigtigheden af, at SØV og borger får mulighed for at se hinanden an inden aktiveringsforløbet eller ansættelsen. Desuden anbefales det at give mulighed for viden og sparring om de udfordringer, der kan opstå med forskellige målgrupper. Der peges også på vigtigheden af, at SØV og borger ved, hvor de kan henvende sig for at få hjælp til eventuelle udfordringer. Endelig anbefales det at være opmærksom på, at specielt mindre (erfarne) SØV'ere kan have brug for en særlig rådgivning.

Jobcentrets opfølgning på anbefalinger

- Mulighed for at 'se hinanden an': Jobcenteret vil tydeliggøre over for SØV'erne muligheden for at aftale prøvetidsansættelser samt indhente referencer fra tidligere ansættelser
- Mht. ønsket om generel viden om forskellige målgruppers udfordringer, kan der tilbydes oplæg ved relevante ressourcepersoner, fx på netværksmøder for Sociale Entreprenører i Danmark – eller andre virksomhedsfora

2.3. Den løbende opfølgning overfor borger og SØV

Rapporten anbefaler, at det er tydeligt for såvel borger som virksomhed, hvordan jobcenteret kan støtte i forbindelse med eventuelle problemstillinger.

Jobcenterets opfølgning på anbefalinger

- Behov for hjælp i forbindelse med konkrete udfordringer i aktiveringsforløbet/ansættelsen:
 - Udover den lovpligtige opfølgning på hhv. fleks- og skånejob bliver der fulgt op, hvis borger og virksomhed retter henvendelse og beder om rådgivning. Undersøgelsen peger på, at denne mulighed ikke altid er kendt af borger og SØV. Jobcentret vil være mere tydelig og dermed skærpe fokus på, at både borger og SØV ved, hvor de præcist kan rette henvendelse og derfor har de nødvendige kontaktoplysninger til Jobcentret.
 - Fastholdelsesteamet i jobcenteret er et tilbud til både borgere og virksomheder, når der opstår problemer (sygdom m.v.). Både borger og SØV kan henvende sig for at få iværksat relevant støtte. Undersøgelsen tyder på, at formidlingen af dette tilbud skal styrkes over for borger og virksomhed
- Særlig opmærksomhed på små SØV'ere: De nævnte tiltag vil i særlig grad gælde i samarbejdet med de mindre virksomheder. Desuden kan jobcentret i samarbejde med relevante fora, fx Sociale Entreprenører i Danmark, understøtte erfarings- og videndeling SØV'ere imellem.

2.4. Klare mål og delmål med aktivering

Rapporten peger på, at der efterspørges mere tydelige jobmål og delmål med aktiveringsforløbene.

Jobcentrets opfølgning på anbefalinger

- Udtalelserne giver anledning til at jobcenteret skærper fokus på kommunikationen både med borger og SØV om delmål og slutmål for aktiveringsforløb, der skal være tydelige. Dette vil bl.a. ske i

forbindelse med de lovpligtige opfølgninger, der løbende er mellem borger og virksomhedskonsulent i aktiveringsforløb, og det vil konkret give sig udslag i uddybet 'Min-Plan'.¹

22. februar 2019
Side 4 af 4

2.5 Videndeling mellem jobkonsulent og virksomhedskonsulent

Rapporten anbefaler, at der sikres videndeling mellem jobkonsulent og virksomhedskonsulent ved etablering af praktikforløb/ansættelser i SØV'ere.

Jobcentrets opfølgning på anbefalinger

- En justering af organiseringen i 2018 til en teamorganisering i Jobcenteret vil i høj grad sikre videndeling, idet der indgår jobkonsulenter, virksomhedskonsulenter og fastholdelseskonsulenter i alle teams omkring samarbejdet med virksomhed og borger. Rapporten giver derudover anledning til, at der rettes særligt fokus på at sikre videndeling i forbindelse med overgange i borgerens aktiveringsforløb/ansættelsesforhold.

Jobeffekt af praktikforløb i socialøkonomiske virksomheder i Aarhus Kommune

Det fremgår af bilag 2, at den direkte jobeffekt – dvs. efterfølgende job/fleksjob/skånejob sker i 27 pct. af praktikforløbene (forløb i perioden januar-november 2017). Det skal her bemærkes, at borgere i afklaringsforløb med virksomhedspraktik i SØV'ere er ikke-jobparate, hvorfor målet som oftest er afklaring af arbejdsevne. Målgruppen er kendetegnet ved svær sygdom, og borgerne har som oftest ingen eller kun sporadisk joberfaring.

¹ Min Plan er et digitalt overblik over beskæftigelsesindsatsen. Den indeholder al information om den fremadrettede beskæftigelsesindsats og er tilgængelig for borgeren via Jobnet.

Bilagsforside

Dokument Titel: Status på sygefravær og indsatser 2019

Dagsordens titel Status på sygefravær og indsatser 2019

Dagsordenspunkt nr 3.1

Indstilling

Til Rådmanden
Fra Organisation og Ledelse
Dato 21. februar 2019

Status på sygefravær 2018 samt indsatser 2019

På baggrund af direktionens målsætning om at nedbringe sygefraværet med overordnet 10 pct. i 2018 følger her en status på målopnåelsen.

1. Resume

Sygefraværstallet for hele MSB i 2018 lyder på 11,9 fraværsarbejdsdage pr. medarbejder. Direktionens ambitiøse mål om at opnå en samlet reduktion på 10 pct. er ikke opnået, men MSB er godt på vej, og der holdes fortsat fokus på en aktiv sygefraværsindsats i 2019. Desuden opnår MSB byrådets målsætning om en 1,5 dages reduktion fra 2015 til 2018.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) rådmanden tager indstillingen til efterretning.

3. Baggrund

Ultimo 2017 besluttede direktionen, at der skulle arbejdes mod en samlet reduktion af sygefraværet med 10 pct. i MSB i 2018. På baggrund heraf blev driftscheferne på tværs af MSB bedt om at udarbejde handleplaner for, hvordan der lokalt skulle arbejdes mod at bidrage til at opnå målet.

Nu hvor 2018 er ovre, er det tid til at gøre status på målsætningen.

Konklusionen er, at målet om at opnå en samlet reduktion på 10 pct. ikke er lykkedes. Sygefraværstallet for hele

MSB i 2018 lyder på 11,9 fraværsarbejdsdage pr. medarbejder. For at opnå målet skulle der opnås et resultat på 11,5 fraværsarbejdsdage pr. medarbejder.

4. Effekt

Nedenstående viser den aktuelle udvikling i sygefraværet i MSB fra 2017 til 2018.

<i>Organisatorisk enhed</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>Fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsmedarbejder</i>
BEF	10,9	10,7	Fald på 0,2
SOC	12,8	12,6	Fald på 0,2
TVÆR	6,2	6,9	Stigning på 0,7
MSB totalt	12,1	11,9*	Fald på 0,2

Udtræk pr. 23.01.19 (vær opmærksom på at opgørelserne er dynamiske, hvilket betyder at data kan ændre sig over tid)

**Afviger fra Byrådets opgørelse grundet variation i opgørelsesmetoder.*

Byrådets opgørelse viser 11,8 fraværsarbejdsdage pr. medarbejder i MSB.

	<i>Organisatorisk enhed</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>Fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsmedarbejder</i>
BEF	BEF Stab	8,4	8,6	Stigning på 0,2
BEF	Job og Virksomhedsservice	11,0	10,6	Fald på 0,4
BEF	Job og Udvikling	10,5	12,9	Stigning på 2,4
BEF	Sundhed og Ydelse	12,1	11,5	Fald på 0,6
BEF	Unge og Uddannelse	9,6	8,0	Fald på 1,6
SOC	Familier, Børn og Unge	12,4	11,7	Fald på 0,7
SOC	Socialpsykiatri og Udsatte Voksne	12,5	11,1	Fald på 1,4
SOC	Voksenhandicap	14,0	15,4	Stigning på 1,4

Udtræk pr. 21.02.19 (vær opmærksom på at opgørelserne er dynamiske, hvilket betyder at data kan ændre sig over tid)

Sygefraværet er fra 2017 til 2018 faldet med 0,2 fraværsarbejdsdage pr. medarbejder på tværs af hele MSB. Driftsområderne Socialpsykiatri og Udsatte Voksne (SUV) og Jobcenter Aarhus Unge & Uddannelse har

nedbragt sygefraværet med over 10 pct. og flere andre arbejdspladser er også tæt på målet. Der vil fortsat arbejdes i 2019 for at opnå målet samlet for MSB.

I forhold til Byrådets målsætning om at nedbringe sygefraværet fra 2015 til 2018 er status, at MSB opnår reduktionen på de 1,5 dage. Da der er en difference mellem Byrådets Targit og MSB's Targit kan MSB ikke ud fra egne tal se, at målet er opnået - dette skyldes opgørelsesmetoder og låsning af tal i Byrådets opgørelse. Byrådets sygefraværsopgørelse for MSB medio 2015 er 13,3 fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat, og i 2018 viser sygefraværet 11,8 fraværsarbejdsdage pr. medarbejder.

5. Ydelse

Indsatser i 2019

- Direktøren har primo 2019 sendt et tydeligt signal om, at lederne har en opgave i at følge op på deres målsætning fra 2018 og opsætte nye mål.
- Ledergrupper er blevet opfordret til at søge sparring om sygefraværsindsatsen i Organisation og Ledelse.
- Arbejdspladser med højt/atypisk fravær kontaktes af Organisation og Ledelse for dialog om indsats og deltagelse på ledermøder på centerniveau.
- Organisation og Ledelse har udarbejdet skabeloner til brug ved indkaldelse og opfølgning på fravær.
- Organisation og Ledelse afholder løbende kurser om korrekt håndtering af sygefraværsdokumenter.

Der vedholdes et fortsat fokus på en aktiv sygefraværsindsats. I 2018 blev driftsområderne bedt om at udarbejde handleplaner for sygefraværsindsatsen. Disse handleplaner blev der ydet feedback på og senest har direktionen gennem nyhed i infopakken sendt et tydeligt signal om, at ledere skal gøre status på egne resultater og

dele erfaringer med lederkollegaer. Opfordringen følges på vej af nedenstående spørgsmål:

- Hvordan gik det i forhold til jeres målsætning?
- Hvad er I lykkedes med? Og hvad er I ikke lykkedes med?
- Hvilke tendenser har I set? Oplever I, at der er nogle faggrupper, aldersgrupper mv. der giver et særligt udslag?
- Hvad er jeres nye indsatser for at opnå de 10 procent reduktion?

I nyheden opfordres der desuden til, at ledergrupper kontakter Organisation og Ledelse for sparringsforløb i ledergruppen om sygefravær.

Derudover er der gjort opmærksom på, at Organisation og Ledelse ser nærmere på sygefraværsstatistikken og på den baggrund indgår i dialog med arbejdspladser om indsatserne for nedbringelse af sygefravær, der hvor det vurderes, at der er behov for et øget fokus. Organisation og Ledelse vil opfordre til forløb om sygefraværshåndtering i ledergruppen.

Organisation og Ledelse har udarbejdet skabeloner til brug ved indkaldelse og opfølgning på fravær, så arbejdsgangen lettes for lederne ved brug af standardformuleringer og hjælpespørgsmål til bedst mulig udfyldelse. Organisation og Ledelse afholder derudover løbende kurser om korrekt håndtering af sygefraværsdokumenter så personfølsomme oplysninger håndteres korrekt.

På tværs af magistratsafdelingerne samarbejdes der med Jobcenteret, hvor fokus er på en tidlig indsats, der sikrer en øget opmærksomhed på mulighederne for hurtig tilbagevenden til arbejdet efter fravær. Der er igangsat dialogmøder for ledere i Aarhus Kommune.

Endvidere har Direktørgruppen netop igangsat et arbejde med at kortlægge og videreudvikle sygefraværsindsatsen i Aarhus Kommune. Afhængig af hvad kortlægningen viser, vil MSB justere indsatser.

6. Organisering

Organisation & Ledelse følger fortsat sygefraværet i MSB, yder support i konkrete sager og vejleder i den lokale indsats med støtte til ledergrupper.

7. Ressourcer

-

Bilag

-

Tidligere beslutninger

-

Sagsnummer: 18/060455-2

Organisation & Ledelse

Antal tegn: 5.413

Sagsbehandler: Kia Klitgaard og Lærke G.

Berg

E-post: kiki@aarhus.dk

Bilagsforside

Dokument Titel: dagsorden til Magistratens møde den 4. marts 2019

Dagsordens titel Orientering fra magistraten

Dagsordenspunkt nr 3.2

Dagsorden med beslutningsgrundlag

for møde i **Magistraten**, mandag den 4. marts 2019, kl. 08.30
Udvalgslokale 285

Åben dagsorden

Borgmesterens Afdeling

- | | |
|---|---|
| 1. Referat fra Magistratens møde den 25. februar 2019 | 2 |
| 2. Anmodning fra Liv Gro Jensen om orlov | 3 |

Flere afdelinger

- | | |
|--|---|
| 3. Konference om skoletilbuddet i Gellerup og Bispehaven | 4 |
|--|---|

Teknik og Miljø

- | | |
|---|---|
| 4. Lokalplan 1085, Boligområde ved Østergårdsvej i Solbjerg – Endelig | 5 |
| 5. Lokalplan 1097, Sports- og kulturcampus i Gellerup, Brabrand - Forslag | 6 |
| 6. Lokalplan 1104, Kongreshotellet på Aarhus Ø - Forslag
Behandlet i Magistratens møde den 25. februar 2019, sag 12. | 7 |

Børn og Unge

- | | |
|---|---|
| 7. Nye rammer til fritids- og ungdomsklubben i Gellerup | 8 |
|---|---|

Flere afdelinger

- | | |
|--------------|---|
| 8. Eventuelt | 9 |
|--------------|---|

Borgmesterens Afdeling

- | | |
|---------------------------------------|----|
| 9. Udskiftning i udvalg og bestyrelse | 10 |
|---------------------------------------|----|

Bilagsforside

Dokument Titel:	Dagsorden til mødet i Social- og Beskæftigelsesudvalget den 13. marts 2019
Dagsordens titel	Orientering om udvalgmødet
Dagsordenspunkt nr	3.3



Emne: Social- og Beskæftigelsesudvalgsmøde

1. marts 2019
Side 1 af 3

Mødedato: 13. marts 2019
Mødetid: Kl. 16.30 – 18.30
Mødested: Rådhuset, lokale 390

Dagsordenen kort:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Fælles drøftelse sammen med Børn- og Unge-udvalget om Ungehandlingsplanen
3. Forberedelse af studietur til Edinburgh
4. Orienteringspunkter
5. Kurser og konferencer samt sager på vej til byrådet
6. Evt.

1. Godkendelse af dagsorden

Baggrund/formål: Udvalget godkender dagsordenen for mødet.

Ansvarlig: Sander Jensen

Tid: 16.30 – 16.35 (5 min.)

Bilag:

- Dagsordenen til mødet i Social- og Beskæftigelsesudvalget den 13. marts 2019

2. Fælles drøftelse sammen med Børn- og Unge-udvalget om Ungehandlingsplanen

Baggrund/formål:

Metode: Mundtlig drøftelse.

Ansvarlig: Kristian Würtz

Tid: 16.35 – 17.35 (60 min.) **MBU LÆGGER OP TIL EN TIMES DRØFTELSE – VI HAR FORESLÅET 45 MINUTTER. AFKLARING AFVENTER.**

Bilag:

SOCIALE FORHOLD OG BESKÆFTIGELSE

Beskæftigelsesforvaltningen/
Socialforvaltningen
Aarhus Kommune

Ledelse & Politisk betjening
Jægergården, Værkmestergade
15 B
8000 Aarhus C

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

E-mail:
beskaeftigelse@aarhus.dk
Direkte e-mail:
sjas@aarhus.dk
geja@aarhus.dk

Sag: 19/008701-1
Sagsbehandler:
Jacob Sonne/
Jan Gehlert



1. marts 2019
Side 2 af 3

3. Forberedelse af studietur til Edinburgh

Baggrund/formål: Udvalget har tidligere udtrykt ønske om, at de på et udvalgmøde blev "klædt på" til studieturen og forelagt et program.

På udvalgmødet kommer Kim Minke, der er tidligere leder af Kulturinstituttet i Edinburgh, og holder et oplæg om Skotland og Edinburgh.

Vedlagt som bilag er programmet for studieturen. Der arbejdes fortsat på at få de sidste aftaler i hus. Det endelige program fremsendes til udvalgsmedlemmerne umiddelbart inden studieturen sammen med en række praktiske oplysninger med mere.

I programmet er der ud for de enkelte programpunkter foreslået en vært. Det er værtens opgave indledningsvist at tage ordet og præsentere delegationen og afslutningsvist at overrække en gave, som tak for besøget.

Der er ikke program om aftenen. Udvalget bedes tilkendegive, om der er ønske om dette.

Metode: Mundtlig drøftelse.

Ansvarlig: Sander Jensen

Tid: 17.35 – 18.10 (35 min.)

Bilag:

- Program for studieturen til Edinburgh



4. Orienteringspunkter

1. marts 2019
Side 3 af 3

A) Eventuelle orienteringer

Baggrund/formål: Eventuelle orienteringer.

Metode: Mundtlig orientering.

Ansvarlig: Vibeke Jensen/Lotte Henriksen

Tid: 18.10 – 18.15 (5 min.)

5. 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 Socialforvaltningen og Beskæftigelsesforvaltningen

Metode: Mundtlig drøftelse.

Ansvarlig: Liv Gro Jensen

Tid: 18.15 – 18.20 (5 min.)

Bilag:

- Kurser og konferencer
- Sager på vej til byrådet

6. Evt.

Baggrund/formål:

Metode: Mundtlig drøftelse.

Ansvarlig: Liv Gro Jensen

Tid: 18.20 – 18.25 (5 min.)

Bilag:

- Årshjul over sager til Social- og Beskæftigelsesudvalget

Bilagsforside

Dokument Titel: Bordrunde

Dagsordens titel Bordrunde

Dagsordenspunkt nr 3.4

Bordrunde: