

Indholdsfortegnelse for bilag

1 Til godkendelse	2
1.1 Dagsorden	2
1.2 Referat	2
Bilag 1: Referat - Rådmandsmøde - 01.10.19	2
1.3 Implementeringsplan for ny presseguide i MSB	6
Bilag 1: Rådmandsindstilling - Implementering af ny presseguide	6
Bilag 2: Bilag 1 - Implementeringsplan for ny presseguide	11
Bilag 3: Bilag 2 - Pixi-Presseguide for MSB	16
2 Til drøftelse	25
2.1 Udkast til Beskæftigelsesplan 2020	25
Bilag 1: 19-014120-7 Rådmandsindstilling - udkast til Beskæftigelsesplan 2020 9393154_5421920_0	25
Bilag 2: 19-014120-7 Bilag - udkast BP20 9393155_5421920_0	30
3 Til orientering	48
3.1 Status på det kommende A-kasseforsøg	48
Bilag 1: A-kasseforsøg	48
3.2 Orientering fra Magistraten	55
Bilag 1: Dagsorden - Magistratsmøde - 07.10.19	55
3.3 Orientering om udvalgsrådet	57
Bilag 1: Dagsorden til mødet i Social- og Beskæftigelsesudvalget den 23. oktober 2019	57
Bilag 2: Opfølgning på fællesmøde med Psykiatri- og Socialudvalget	62
Bilag 3: Udkast til dagsorden fra de selvejende institutioner til diamlogmøde med Social- og Beskæftigelsesudvalget	66
3.4 Bordrunde	69
Bilag 1: Bordrunde	69

Bilagsforside

Dokument Titel: Referat - Rådmandsmøde - 01.10.19

Dagsordens titel Referat

Dagsordenspunkt nr 1.2

Referat

Rådmandsmøde

Dato: 1. oktober 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)
Nicholas Isak Jørgensen (referent)

Afbud:

Fraværende:

Bemærk:

1 Til godkendelse

1.1 Dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

1.2 Referat

Referatet blev godkendt.

2 Til drøftelse

2.1 Proces for vedtagelse af kommunale måltal for unges søgning til ungdomsuddannelser til møde den 1. oktober 2019

Med aftalen "Fra Folkeskole til Faglært" (2018) blev det besluttet, at der skal vedtages kommunale måltal for søgningen til ungdomsuddannelserne (opgjort for erhvervsuddannelser og gymnasiale uddannelser).

Børne- og Undervisningsministeriet har oplyst, at måltallene skal vedtages i byrådet senest i marts 2020, hvorfor der skal igangsættes en proces i Aarhus Kommune omkring fastsættelsen af kommunale måltal.

Derfor fremsendes her forslag til tids- og procesplan for byrådets beslutning af kommunale måltal for unges uddannelsesvalg i Aarhus kommune. Konkret forslås det at måltallene indgår i den årlige beskæftigelsesplan og vedtages i forbindelse med Byrådets behandling af Beskæftigelsesplan 2020 i november/december.

Nærværende indstilling behandles således parallelt i MBU.

Det indstilles,

At 1) Rådmændene godkender procesplanen for vedtagelse af kommunale måltal i Aarhus kommune.

At 2) Den konkrete fastsættelse af en måltal for unges uddannelsesvalg efter grundskolen drøftes. Dette med henblik på, at rådmændene kan fremsende et fælles forslag til måltal til udvalgsdrøftelserne i MBU og MSB.

At 3) Der træffes beslutning om, hvorvidt drøftelsen i de politiske udvalg i MBU og MSB gennemføres som fælles udvalgsdrøftelse.

VJ præsenterede procesplanen for vedtagelse af kommunale måltal i Aarhus Kommune.

Mødekredsen drøftede ambitionerne med de kommunale måltal og perspektiverne ved at skrue herpå.

VJ betonedede vigtigheden af at involvere MBU i processen.

Mødekredsen drøftede mulighederne for at promovere erhvervsuddannelserne – og hvorvidt erhvervsskolerne og brancheorganisationerne kan bidrage hertil.

KW ønskede at invitere erhvervsskolerne, relevante faglige- og brancheorganisationer samt rådmanden for Børn og Unge til et fælles møde. Her skal parterne afstemme målsætningerne for de kommunale måltal samt, hvordan parterne i samarbejde kan understøtte realiseringen heraf.

FS følger op med et set up til et fælles møde. Mødet skal afholdes i løbet af den kommende måned.

Med ovenstående bestilling in mente godkendte KW indstillingens at-punkt 1.

3 Til orientering

3.1 Orientering fra Magistraten

KW orienterede om mødet i Magistraten d. 30. september 2019.

KW orienterede desuden om det forudgående møde i Erhvervskontaktudvalget. KW ønskede i den forbindelse en status på MSB's arbejde med bæredygtighedsbudgetter og regnskaber. MØB følger op.

3.2 Orientering om udvalgsrådet

Mødekredsen drøftede det kommende møde i Social- og Beskæftigelsesudvalget.

Herunder med fokus på fællesudvalgsmødet med Region Midtjyllands politiske udvalg.

KW ønskede, at den aktuelle samarbejdsaftale med Region Midtjylland vedlægges som bilag til dagsordenen. FS følger op.

3.3 Bordrunde

KW ønskede en plan for, hvordan vi afvikler stigningen i brugen af sprøjtemidler. FS følger op.

LH orienterede om et positivt naboorienteringsmøde ved Oddervej.

KW orienterede om sit møde med socialborgmesteren for Københavns Kommune i uge 39.

EKH orienterede om, at Visit Aarhus har vist interesse i at formidle viden om, hvordan AC-medarbejderes kompetencer kan benyttes. Hertil orienterede KW om sin aktuelle virksomhedsbesøgsrunde.

EKH orienterede om, at Torsten Gejl har tilkendegivet, at han er interesseret i at komme på besøg og høre nærmere om MSB's initiativer på beskæftigelsesområdet. KW ønsker et besøg istandsat. FS følger op.

Bilagsforside

Dokument Titel:	Rådmandsindstilling - Implementering af ny presseguide
Dagsordens titel	Implementeringsplan for ny presseguide i MSB
Dagsordenspunkt nr	1.3

Indstilling

Til Rådmanden
Fra Organisation & Ledelse
Dato 9. oktober 2019

Implementeringsplan for presseguide i MSB

Plan for implementering og udbredelse af viden og værktøjer indeholdt i den nye presseguide for MSB blandt organisationens ledere og medarbejdere i de kommende 6-12 måneder.

1. Resume

Direktionen har på sit møde den 3. oktober drøftet "Implementeringsplan for ny presseguide" – herunder Pixi-Presseguide for MSB samt anvendelsesmulighederne for forvaltningens arbejdspladser af en plakat med regler for brug af mobiltelefon og optagelser på ikke-offentlige arbejdspladser i MSB.

Det er Direktionens oplevelse, at vi som organisation har flyttet os i en positiv retning på presseområdet, at flere chefer udtrykker en tryghed ved understøttelsen i forbindelse med pressehåndtering og, at det er vigtigt med en målrettet indsats mod de områder, som oplever den største mediebevågenhed. Direktionen oplever desuden, at der stadig er et potentiale for i højere grad at kommunikere gode historier fra organisationen.

Direktionen har på mødet besluttet, at "Implementeringsplan for ny presseguide" fremsendes til drøftelse og godkendelse på rådmandsmødet den 9. oktober 2019.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) Rådmandsmødet drøfter de foreslåede aktiviteter og godkender "Implementeringsplan for ny presseguide."

At 2) Rådmandsmødet drøfter og godkender "Pixi-Presseguide for MSB"

3. Baggrund

Direktionen har vurderet, at der er et behov for en gennemskrivning af MSBs presseguide med fokus på at skabe tydelighed om roller og forventninger til den enkelte i samspillet med kommunikationsteamet i O&L i vores håndtering af pressen. Det gælder både når det er pressen, der henvender sigt til os, og når vi selv tager kontakt til pressen.

På to dialogmøder mellem kommunikationsteamet i O&L og "de gamle" chefgrupper i BEF og SOC har forvaltningerne bidraget med deres input til og perspektiver i arbejdet med pressen. Det er med afsæt i disse input og perspektiver samt Direktionens formulerede ønsker og forventninger til en presseguide i MSB at kommunikationsteamet i O&L har udarbejdet en ny presseguide for MSB.

Presseguiden er efterfølgende blevet behandlet i regi af HMU og med input herfra er den endelig udgave af den nye presseguide blevet udarbejdet (se samt Pixi-Presseguide for MSB).

Direktionen har på sit møde den 3. oktober 2019 drøftet og godkendt Pixi-Presseguide for MSB samt den implementeringsplan, som skal være med til at understøtte organisationen i at omsætte guidens principper til praksis.

Implementeringsplanen indeholder en række aktiviteter, som kommunikationsteamet – i samarbejdet med forvaltningens ledere og medarbejdere på forskellige niveauer – påtænker at iværksætte.

4. Effekt

I det daglige er der en tæt dialog mellem ledere og medarbejdere, når vi håndterer konkrete, aktuelle pressesager.

Dialogen vil fremover ske med afsæt i de principper og gode råd, som nu er gjort skriftlige i presseguiden. Som sådan står der dog ikke noget i presseguiden, som vi ikke allerede praktiserer.

Presseguidens eksistens alene forventes dog ikke at kunne flytte på meget. Budskaberne skal indarbejdes i organisationen, og det forudsætter en aktiv indsats over tid.

Aktiviteterne til at fremme implementeringen af presseguidens indhold er nødvendig for at sikre, at guidens eksistens bliver almindeligt kendt, at enkelte ledere og medarbejdere får omsat de gode råd til praktiske kompetencer og at generelle budskaber bliver oversat til konkrete udfordringer, som kan være forskellige fra arbejdsplads til arbejdsplads i MSB.

Over tid kan sådanne tiltag være med til at bekæmpe de mest almindelige tvivlsspørgsmål og dilemmaer, foregribe usikkerhed og bredt set gøre vores organisation bedre forberedt til mødet med pressen.

5. Ydelse

Ydelserne fremgår af udkastet til implementeringsplanen. Ydelser som fx ledermøder, minikurser, eller budskabs- og medietræningsforløb tilbydes ud fra princippet om, at de ledere og medarbejdere, som særligt efterspørges i medierne, prioriteres først.

Ved siden af de planlagt aktiviteter tilbyder kommunikationsteamet i O&L selvfølgelig at deltage og støtte op omkring arbejdspladser og medarbejdere, der aktuelt står med den opgave det er at håndtere en mediasag eller pressehenvendelse.

6. Organisering

Kommunikationsteamet i O&L er tovholder på de aktiviteterne, der foreslås i implementeringsplanen. Implementeringen forudsætter dog aktiv deltagelse af særligt ledere i organisationen – blandt andet i arbejdet med at identificere de arbejdspladser, medarbejdergrupper

og ledere, som aktiviteterne først og fremmest bør rettes mod.

Bilag

Bilag 1: "Implementeringsplan for ny presseguide"

Bilag 2: "Pixi-Presseguide for MSB"

Bilag 3: "Regler for brug af mobiltelefon og optagelser på ikke-offentlige arbejdspladser i MSB"

Tidligere beslutninger

Indstilling til direktionen: "Oplæg til en strategisk kommunikationsplatform for MSB", 8. februar 2018.

Indstilling til direktionen: "Omsætning af strategi for ekstern kommunikation", 24. september 2018.

Indstilling til direktionen: "Presseguide", 12. april 2019.

Indstilling til direktionen: "Implementeringsplan for ny presseguide." 3. oktober 2019.

Organisation & Ledelse

Tlf.: 89 40 20 00

E-post: organisationogledelse@aarhus.dk

Tegn: 5.275

Sagsbehandler: Anders Ankerstjerne og Lene

Bjerg

E-post: anan@gmail.com

Bilag 2/3

Dokument Titel:	Bilag 1 - Implementeringsplan for ny presseguide
Dagsordens titel:	Implementeringsplan for ny presseguide i MSB
Dagsordenspunkt nr	1.3



Implementeringsplan for ny presseguide

3. oktober 2019
Side 1 af 4

Med udkastet til en ny presseguide behandlet i direktionen og i regi af HMU er tiden moden til at gå i gang med implementeringen.

Implementering vil i denne forbindelse sige to ting: 1) at sikre et vist kendskab (og opbakning) bredt i organisationen til guidens indhold samt hvor den kan findes, og 2) at sikre en kompetencegivende tilegnelse af guidens retningslinjer og foreskrevne praksis blandt de medarbejdere og ledere, for hvem håndtering af pressehenvendelser er relevant i det daglige.

En væsentlig del af opgaven med implementering bliver derfor at identificere de arbejdspladser og individer (hovedsageligt ledere), som der særligt er behov for at opsøge og arbejde aktivt med i de kommende måneder.

I den forbindelse er det oplagt at benytte lejligheden til at udarbejde eller støtte op om udarbejdelsen af konkrete aftaler om håndtering af pressehenvendelser på de enkelte arbejdspladser, dér hvor det er særligt relevant. Hvad man kan kalde et stående lokalt beredskab.

Presseguiden i sin nuværende form er udarbejdet som et brutto-notat, der indeholder alt det, direktionen og HMU nu har forholdt sig til. Med det formål at tilpasse guiden til de forskellige målgrupper og kanaler, som vi anvender i MSB, har kommunikationsteamet udarbejdet en pixi-udgave af presseguiden: "Pixi-Presseguide for MSB".

Kommunikationsteamet i O&L er tovholder på at tilrettelægge aktiviteterne i implementeringsplanen, men aktiviteterne planlægges og gennemføres i sagens natur i tæt samarbejde med de involverede ledere i organisationen.

Aktiviteter for implementering af ny presseguide for MSB

1. Udgivelse af Pixi-Presseguide for MSB.

Denne opgave er udført. Når der ligger en godkendelse fra direktionen og rådmanden vil kommunikationsteamet formidle guiden på AarhusIntra.

Pixi-udgaven er en kortere publikation, der indeholder de overordnede principper og vejledende råd for håndtering af henvendelser fra pressen på arbejdspladserne i organisationen. Publikationen er relevant for alle, men den primære modtager er tænkt som (mellem)ledere, der kan risikere at stå med opgaven og ansvaret for at håndtere en pressehenvendelse. Publikationen tiltænkes udgivet på intranettet, og

SOCIALE FORHOLD OG BESKÆFTIGELSE

Organisation & Ledelse
Aarhus Kommune

Organisation & Ledelse
Rådhuset, Rådhuspladsen 2
8000 Aarhus C

Telefon: 89 40 20 00

E-mail:
organisationogledelse@aarhus.dk
Direkte e-mail:
anak@aarhus.dk
www.aarhus.dk/msb

Sagsbehandler:
Anders Ankerstjerne Kristensen og
Lene Bjerg



kan derudover udgives på tryk. Det forventes, at den bliver offentligt tilgængelig og på denne måde fungerer som organisationens officielle politik for håndtering af henvendelser fra pressen udadtil.

3. oktober 2019
Side 2 af 4

2. Reklame for Pixi-presseguide i nyhedsbrev på intranettet. Når Pixi-presseguiden udgives, gør vi opmærksom på det via vores interne kanaler, først og fremmest i nyhedsbrevene og via nyhedsfeedet på intra. Evt. kan ledelseskæden rekrutteres til at videreformidle kendskabet til publikationen også.
3. Samarbejdsaftaler med nye driftschefer/driftsområder. De nye driftsområder inviteres til en drøftelse med de nye driftschefer og de væsentligste nøglepersoner set med driftschefens øjne, suppleret af nøglepersoner i Faglig Stab.
Dels for at fremlægge vores planer for implementering af presseguiden i organisationen, og dels for at etablere gode, åbne samarbejdslinjer med driftsområdernes ledelser. Udbyttet bliver større gensidig forståelse og forhåndsftaler eller egentlige strategier for vores samarbejde om håndtering af alvorlige eller kritiske mediesager, hvor både O&L og driftschefen bliver involveret. Hvert driftsområde bør, med driftschefen som tovholder, have en intern strategi for, hvordan (kritiske) historier håndteres i organisationen. Her er især tale om protokoller for, hvem der træffer beslutninger og hvem der skal inddrages, når en sag påkalder sig en kommentar eller et muligt beredskab.
4. Møder med ledere og medarbejdere på afdelinger og centre.
Kommunikationsteamet bekendtgør et tilbud om kaffemøder m. afdelinger og centre, der oplever pressens bevågenhed og finder det relevant at gennemgå presseguidens indhold med en konsulent. Møderne kan tage omkring halvanden time og inkludere relevante medarbejdere på en given institution eller arbejdsplads.
Kommunikationsteamet møder op med en kort præsentation af de væsentligste forholdsregler, men reserverer god tid til at vende de konkrete situationer og udfordringer på arbejdspladsen med udgangspunkt i presseguiden. Samtidig etablerer vi stående aftaler og en forståelse for, hvor og hvordan der kan hentes opbakning, hvis der opstår en henvendelse – både i ledelseskæden og i O&L.
5. Interviewguide udgives som læringsmateriale. Med baggrund i det godkendte materiale udarbejder vi en interviewguide. Guiden antager skikkelse af et læringsmateriale med fokus på, hvordan man i praksis håndterer en pressehenvendelse, forbereder sig på og gennemfører et interview. Denne publikation er, i modsætning til Pixi-presseguiden, ikke tiltænkt alle ansatte eller den brede offentlighed, men retter sig i stedet mod ledere og medarbejdere, der i særlig grad har behov for viden og kendskab til, hvordan man håndterer en samtale med en journalist. Publikationen kan med fordel anvendes som læringsmateriale på kurser, kaffemøder og ved interviewforberedelse i konkrete sager.



3. oktober 2019
Side 3 af 4

6. Talspersonskurser. Vi arrangerer egentlige talsmandskurser for udvalgte ledere. Det kan være korte kurser (fx halvdagsseminarer), hvor vi gennemgår de væsentligste retningslinjer og strategier for at håndtere en henvendelse og en kritisk historie fra pressen med fokus på interviewsituationen og rollen som talsperson for organisationen. Her bliver tid til at gennemgå et par gode cases og på at træne selve det at lade sig interviewe. Deltagere kan være et halvt dusin ad gangen, og kan evt. være fra samme driftsområde hvilket giver grundlag for bedre intern sparring.
7. Oplæg/tema på drifts- og koordinationsmøde. Med ovenstående tiltag sigtes der mod at øge kendskabet og kompetencen hos ledere på tværs af organisationen. Fra et strategisk synspunkt bør arbejdet med at implementere en pressestrategi også have opmærksomhed på øverste ledelsesniveau, fx ved at blive taget op som et team på et drifts- og koordinationsmøde.

Det giver blandt andet mulighed for at behandle, hvilke målsætninger eller ambitioner det giver mening at opstille for organisationens håndtering af mediasager, og hvordan vi evaluerer vores performance på det område i den kommende tid. Det er også oplagt at diskutere hvilken rolle organisationens succes med at eksekvere på pressestrategien spiller for de mange øvrige strategier for organisationsudvikling, ledelse og ydelser, der er sat i værk, så pressestrategien ikke bliver set som noget, der eksisterer i et vakuum. Der kan følges op, justeres og lægges nye aktiviteter til implementeringsplanen.

Tidsplan

- Pixi-presseguiden er udarbejdet. De skriftlige produkter som skal reklamere for pixiudgaven produceres og formidles, når rådmand og direktionen har godkendt denne samt implementeringsplanen. Forventeligt primo oktober 2019.
- Møder med driftschefer og nøglepersoner i driftsområde og faglig stab planlægges i løbet af efteråret efter aftale med de involverede parter. De forventes afviklet inden årets udgang.
- Sammen med de respektive ledere planlægges der kaffemøder med afdelinger og centre efter behov. Disse forventes afviklet i starten af 2020.



- Talspersonkurser som halvdagsseminarer kan oprettes og opstartes løbende. Det er oplagt at gennemføre implementeringsmøder med stabe og afdelinger først, fordi det giver bedre mulighed for at identificere (både for os og lederne selv), hvem der vil finde det relevant at deltage. Efter tidsplanen kan kurser startes op i foråret 2020.
- Deltagelse på et drifts- og koordinationsmøde kan gennemføres i 2020 som en opfølgende/evaluerende øvelse, hvor organisationens øverste ledere har mulighed for at genbesøge sine behov og tanker om pressehåndtering efter at organisationsændringerne er trådt i kraft og den nye organisation har "sat sig".

3. oktober 2019
Side 4 af 4

Bilag 3/3

Dokument Titel:	Bilag 2 - Pixi-Presseguide for MSB
Dagsordens titel:	Implementeringsplan for ny presseguide i MSB
Dagsordenspunkt nr	1.3



Pixi-Presseguide for MSB

3. oktober 2019
Side 1 af 8

Indledning

Denne presseguide er en introduktion til håndtering af pressehenvendelser i MSB. Guiden indeholder en kort gennemgang af organisationens principper for åbenhed og gennemsigtighed samt en beskrivelse af den rolle, som henholdsvis ledere og medarbejdere i MSB kan blive pålagt i arbejdet med at besvare henvendelser fra medierne.

Presseguiden står imidlertid ikke alene. Ledere og medarbejdere, der involveres i en pressehenvendelse og har behov for sparring og afklaring, har altid mulighed for at kontakte sin nærmeste leder, ligesom det altid er muligt at tage kontakt direkte til kommunikationsteamet i O&L, hvis du har behov for råd og vejledning omkring en henvendelse fra pressen.

Generelt om MSB og pressen

De journalistiske medier har til opgave at facilitere den offentlige debat og viderebringe væsentlige oplysninger til borgerne om alt det, vi som offentlig myndighed foretager os. Medierne repræsenterer den brede offentlighed over for forvaltningen og det politiske system. På den baggrund har pressens repræsentanter visse rettigheder, herunder retten til at henvende sig med spørgsmål i forventning om ærlige, præcise og rettidige svar. Kort sagt er det en bunden opgave for en organisation som MSB at besvare pressens spørgsmål efter bedste evne.

Som organisation har vi også en klar interesse i at sikre, at borgerne er veloplyste om vores arbejde og indsatser, og at offentligheden har kendskab og tillid til vores ledere og medarbejdere. MSB har med andre ord et stærkt ønske om at medvirke troværdigt i medierne og bidrage til, at historier om os – kritiske såvel som positive – er baseret på et oplyst og sagligt grundlag.

De grundlæggende principper for ekstern kommunikation

MSB's samarbejde med pressen bygger på nogle grundlæggende principper, der gælder for hele organisationens eksterne kommunikation.

Principperne er forankret i organisationens værdier og kernefortælling og indgår også i MSB's kommunikationsstrategiske ramme. De beskriver det ideal, vi tilstræber, når vi træffer konkrete valg i den daglige kommunikation med omverdenen. Vi stræber altid efter at leve op til principperne og arbejder løbende på at blive bedre til at håndhæve dem i praksis.

SOCIALE FORHOLD OG BESKÆFTIGELSE

Organisation & Ledelse
Aarhus Kommune

Organisation & Ledelse
Rådhuset, Rådhuspladsen 2
8000 Aarhus C

Telefon: 89 40 20 00

E-mail:
organisationogledelse@aarhus.dk
Direkte e-mail:
anak@aarhus.dk
www.aarhus.dk/msb

Sagsbehandler:
Anders Ankerstjerne Kristensen og
Lene Bjerg



3. oktober 2019
Side 2 af 8

1. Åbenhed og tilgængelighed: Vi er lette at kontakte og vi besvarer alle henvendelser. Vi står også frem og svarer på kritiske spørgsmål. Vi bidrager - så vidt det er muligt - med udtalelser og informationer, med mindre særlige hensyn taler imod. Vi kommunikerer i et sprog, der svarer til modtagerens og forklarer beredvilligt de mest komplicerede sammenhænge. Vi står ved vores ageren, tager ansvar for fejl og taler ærligt om vores udfordringer.
2. Saglighed og faglighed: Vores kommunikation er altid saglig. Vores forklaringer og besvarelser bygger på den faglighed og dokumentation, der ligger til grund for vores handlinger og beslutninger. Vi forholder os til – og insisterer på – retvisende og korrekte omtaler, og vi går i rette med faktuelle fejl, når vi ser dem. Vi tilstræber som udgangspunkt, at den medarbejder eller leder, der har det faglige ansvar og overblik i en given sag, også er den, der giver svar i sagen.
3. Vi er pro-aktive: Vi tilrettelægger og organiserer vores eksterne kommunikation, så vi altid kan agere rettidigt og effektivt. Når vi forudser en omtale, er vi velforberedte på kritik og går ud med vores kommentarer i god tid, så de kan indgå i den dagsaktuelle dækning. Vi orienterer gerne borgere, medarbejdere og samarbejdspartnere om udtalelser og oplysninger til medierne, når det kan have betydning for deres situation eller samarbejde med forvaltningen.
4. Vi bidrager med vores perspektiv: Vi gør en aktiv indsats for at bidrage til den offentlige diskurs med organisationens egne unikke historier, informationer og perspektiver - også når vi forholder os konkret og ligefremt til andres kritik og udlægning af en sag. Derfor insisterer vi også på rimelige betingelser for vores medvirken i medierne, herunder at vi kender rammerne, og at de spørgsmål, vi skal svare på, ikke er baseret på falske præmisser eller faktuel forkerte påstande.
5. Vi beskytter medarbejdere og borgeres rettigheder: Vi overholder altid vores pligt til at beskytte borgernes og de ansattes personfølsomme oplysninger, og vi værner om lederes og medarbejderes arbejdsforhold og sikkerhed. I svære enkeltsager kan vi, når det vurderes at være forsvarligt, benytte reglerne om meroffentlighed eller skriftligt samtykke til at udtale os om konkrete forhold i en personsag. Det er journalisten, der frembringer samtykket fra borgeren.

Hvad stiller vi (ikke) op til?

I MSB er udgangspunktet, at vi altid møder pressen med åbenhed, og at vi gerne stiller op og svarer på både spørgsmål og kritik med mindre særlige forhold taler imod. Det betyder ikke, at vi altid kan give pressens



repræsentanter den information, de efterspørger. Det er dog sjældent, at vi afviser at svare på spørgsmål fra pressen. Når vi gør, skyldes det som regel en af tre årsager:

- Historien har ikke berøring med MSB's myndighedsområde, eller vi har ikke relevant og sikker viden om sagen.
- Vi bliver bedt om at kommentere på personfølsomme oplysninger om medarbejdere eller borgere.
- Vi finder ikke betingelserne for vores medvirken i medierne rimelige eller præmisserne for spørgsmålene sandfærdige.

I forbindelse med omtale af borgersager kan vi vælge at udtale os, hvis journalisten tilvejebringer et tydeligt skriftligt samtykke til det fra de berørte borgere. Der kan dog stadig være hensyn, der taler imod at vi gør det.

Hvis du er i tvivl om, hvorvidt du bør afvise en forespørgsel fra pressen, så er det oplagt at vende spørgsmålet med din nærmeste leder eller søge sparring hos Kommunikationsteamet i O&L.

Hvem udtaler sig på organisationens vegne?

Alle ledere og medarbejdere kan i princippet opleve at blive kontaktet af pressen. Men opgaven med at udtale sig på organisationens vegne er som udgangspunkt et ledelsesansvar og en del af lederrollen. Som leder kan man altså blive pålagt at medvirke i medierne og svare på spørgsmål om sager og medarbejdere, som man har et ledelsesansvar for.

I MSB arbejder vi ud fra det princip, at den leder, der har det faglige ansvar i en given sag, i udgangspunktet også er den rette til at svare på spørgsmål om sagen. Det gør vi for at sikre, at forvaltningens repræsentanter i medierne altid har den rette faglige og konkrete indsigt i den aktuelle sag.

Da vi tilstræber en forankring i det faglige, vil der også være sager, hvor det er oplagt, at en erfaren medarbejder svarer på spørgsmål i pressen. Som medarbejder kan man altså godt blive opfordret til at tale med en journalist, men man har ret til at sige nej tak.

Det er i sidste ende en ledelsesbeslutning, hvem der repræsenterer organisationen i medierne. Beslutningen om, hvem der er den rette til at tale med pressen på organisationens vegne, træffes i hver enkelt sag og beror på overvejelser imellem medarbejder og leder, og eventuelt leders chef, hvis der opstår tvivl.



3. oktober 2019
Side 4 af 8

Hvem skal orienteres om pressehenvendelser og udtalelser?

Når du udtaler dig på vegne af din arbejdsplads, skal du orientere om det i dit bagland. Det kan godt være inden, men senest umiddelbart efter at du på organisationens vegne har haft kontakt med pressen. Du skal orientere:

- Nærmeste leder/chef
- Driftsområdechef
- Kommunikationsteamet i O&L

Det er en god idé også at orientere medarbejdere, kolleger og relevante samarbejdspartnere – særligt hvis du har udtalt dig om forhold, der også angår dem.

Hvad med ytringsfriheden?

Ledere og medarbejdere har naturligvis altid ret til at udtale sig som privatpersoner. Ytringsfriheden giver alle og enhver ret til at give udtryk for deres personlige holdninger. Det gælder også ansatte i Aarhus Kommune, så længe de ikke viderebringer fortrolige oplysninger i strid med loven.

Hvis man vælger at udtale sig som privatperson i pressen, er det vigtigt at sikre, at journalisten er klar over, at man ikke repræsenterer organisationens officielle perspektiv, men sit eget.

Er du bekendt med forhold i forbindelse med dit arbejde, som du finder kritisable og gerne vil have frem i lyset, kan du gå til din overordnede eller tale med en repræsentant fra det lokale MED-udvalg. Ønsker du af særlige årsager at oplyse om dine bekymringer i fortrolighed, kan du også benytte dig af Aarhus Kommunes whistleblower-ordning.

Hvordan behandler vi en pressehenvendelse på arbejdspladsen?

Den første kontakt med en journalist er næsten altid et telefonopkald. Ofte vil journalisten stille sine spørgsmål til den første, der tager telefonen. For nogle kan det være en stressende eller utryk oplevelse, særligt hvis der er usikkerhed om, hvordan man skal forholde sig i situationen.

Derfor er det værd at slå fast, at ansvaret for, at en pressehenvendelse til din arbejdsplads bliver håndteret, er et ledelsesansvar. I første omgang ligger ansvaret altså hos lederen på den arbejdsplads, der modtager henvendelsen.



3. oktober 2019
Side 5 af 8

Det er hjælpsomt, at alle på arbejdspladsen ved, hvem der har det ledelsesmæssige ansvar for at håndtere eventuelle pressehenvendelser, og hvorvidt man kan viderestille en henvendelse direkte til den ansvarlige leder eller tage imod en besked fra journalisten og herefter gå videre med sagen.

Man kan altid henvise en journalist til MSB's pressetelefon, hvis man er i tvivl om, hvordan man skal tage imod journalistens henvendelse. Arbejdspladser og afdelinger, der ofte modtager henvendelser fra pressen, har mulighed for at få besøg af en konsulent fra kommunikationsteamet for at drøfte, hvordan de bedst kan håndtere henvendelserne på netop jeres arbejdsplads.

Hvordan får vi rammerne for et interview på plads?

Uanset om vi får en henvendelse via mail eller telefon, sørger vi altid for at få fastlagt rammerne for vores medvirken i medierne, inden vi svarer på spørgsmål fra pressen.

Det indebærer først og fremmest en kort beskrivelse af, hvad journalistens historie helt konkret handler om, og hvilke centrale spørgsmål journalisten ønsker at få svar på i interviewet.

Det er nødvendigt at vide for at sikre, at MSB er den rette myndighed til at svare på spørgsmålene, og at den rette person repræsenterer organisationen. Det giver også mulighed for at finde relevante oplysninger frem om en given sag, inden vi stiller op til interviewet.

Andre rammer kan være aftaler om tid og sted. Selvom vi gerne vil imødekomme journalisternes korte deadlines, har vi også møder og aftaler i kalenderen, som skal overholdes. Ofte kan vi lave en aftale om at få citater til gennemsyn. Det giver mulighed for at rette misforståelser og faktuelle fejl.

Sørg for at lave klare aftaler med journalisten på forhånd, så der ikke opstår misforståelser senere. Det kan være hjælpsomt at få journalisten til at sende sin forespørgsel på email, især hvis andre skal inddrages i besvarelsen. Kommunikationsteamet i O&L kan altid hjælpe til med at få rammerne for et interview på plads.

Hvordan svarer vi på pressens spørgsmål?

Udgangspunktet for vores medvirken i medierne er altid vores faglighed og saglighed. Derfor stiller vi op i medierne for at bidrage med den viden organisationen ligger inde med og stå på mål for de indsatser, forvaltningen er ansvarlig for. Derfor indebærer et interview ofte, at man forbereder sig – fx ved at orientere sig i en sag eller læse den nyeste status eller statistik.



3. oktober 2019
Side 6 af 8

Nogle er nervøse for, at de i en interviewsituation kan blive spurgt om noget, de ikke har faglig indsigt i. Andre er nervøse for at blive stillet et spørgsmål, der er "politisk" eller som angår deres personlige holdninger til en sag. Det er dog sjældent et problem. Husk blot på, at man som repræsentant for forvaltningen kun er forpligtet til at udtale sig om det, man har faglig indsigt i og ledelsesmæssigt ansvar for. Spørgsmål, der ligger uden for den ramme, kan du roligt afvise at svare på.

I nogle tilfælde er det en god idé at tilbyde journalisten skriftlige svar i stedet for – eller forud for – et mundtligt interview. Det er typisk tilfældet, når journalisten beder om tekniske eller juridiske forklaringer, eller hvis svarene på journalistens spørgsmål indeholder udregninger, tabeller eller statistik som bedst fremstilles præcist på skrift.

Man kan altid få sparring og vejledning hos kommunikationsteamet i O&L forud for et interview. Ledere, der ofte bliver bedt om at stille op i medierne, har også mulighed for at få mere generel træning i rollen som talsperson for organisationen.

Hvornår tager vi pressen med indenfor?

Det sker jævnligt, at pressen kontakter os med ønsker om at besøge vores arbejdspladser og om at blive sat i kontakt med borgere og medarbejdere, der er relevante for deres historie.

Inden journalisterne beder om adgang til vores arbejdspladser, er det vigtigt at lave klare aftaler om journalisternes adgang. Det gælder særligt, hvis journalisterne har kameraer med og vil optage. Borgerne har private ærinder, når de møder op på vores arbejdspladser, og de skal kunne besøge os uden at blive filmet ufrivilligt eller uforvarende. Det samme gælder i øvrigt for vores medarbejdere, der også har ret til at færdes på ikke-offentligt-tilgængelige arbejdspladser uden ufrivilligt at medvirke i optagelser.

Det betyder ikke, at vi ikke inviterer pressen inden for på vores arbejdspladser. Men vi laver altid klare, skriftlige aftaler om:

- Hvad optagelserne skal bruges til, og i hvilken sammenhæng optagelserne bringes.
- Hvornår journalisterne må være på arbejdspladsen, hvor de må optage og hvem de må filme, imens de er på besøg.
- At ingen – hverken borgere eller medarbejdere – må optages uden først at give samtykke.



3. oktober 2019
Side 7 af 8

Vi afviser at invitere pressen indenfor, hvis vi vurderer, at journalisternes tilstedeværelse kan forringe vores mulighed for at give borgerne den hjælp og indsats, de har ret til/behov for, eller hvis vi vurderer, at der kan være en sikkerhedsrisiko for dem eller for vores medarbejdere.

Når journalisterne beder om at blive sat i forbindelse med borgere, foretager vi en tilsvarende, konkret vurdering. Vi vurderer også, om det er værd at bruge ressourcer på. Vi er ikke forpligtede til at formidle journalisternes henvendelse videre til borgere, og det kan være en tidskrævende opgave at opsøge borgere på journalisternes vegne.

Når vi vurderer, at vi med fordel kan prøve at hjælpe en journalist med at komme i kontakt med en borger, går vi udelukkende videre med en simpel forespørgsel om, hvorvidt borgerne ønsker at blive kontaktet af en journalist eller ej. I den situation er det vigtigt, at borgeren ikke oplever noget pres fra vores side, hverken til at sige ja eller nej til forespørgslen. Vi kan videreformidle journalistens egen formulering af anledningen, men vi kan ikke tage ansvar for journalistens efterfølgende behandling af borgeren. Vi udleverer naturligvis aldrig en borgers kontaktoplysninger til en journalist, uden at have fået et udtrykkeligt samtykke til det først.

Kommunikationsteamet i O&L kan altid være behjælpelig med at få en klar aftale på plads, når vi vil invitere journalisterne ind på vores arbejdspladser.

Hvordan kontakter vi kommunikationsteamet i O&L?

Kommunikationsteamet i O&L betjener pressetelefonen, som er organisationens primære indgang for pressen. Pressetelefonen betjenes/besvares i dagtimerne på hverdage af én fra kommunikationsteamet. Medarbejdere og ledere kan altid ringe til pressetelefonen, ligesom journalister altid kan henvises til pressetelefonen.

Nummeret til pressetelefonen er +45 89 40 99 00.

Kommunikationsteamet i O&L består af:

Anders Ankerstjerne, pressekonsulent: 21379473

Lene Bjerg, kommunikationskonsulent: 29204423

Christian Thue Frank, kommunikationskonsulent: 89403409

Ved akut behov kontaktes Direktør Erik Kaastrup-Hansen på tlf.: 21131130.



3. oktober 2019
Side 1 af 1

Bilagsforside

Dokument Titel:	19-014120-7 Rådmandsindstilling - udkast til Beskæftigelsesplan 2020 9393154_5421920_0
Dagsordens titel	Udkast til Beskæftigelsesplan 2020
Dagsordenspunkt nr	2.1

Indstilling

Til Rådmanden
Fra Fagligt Sekretariat, MSB
Dato 4. oktober 2019

Udkast til Beskæftigelsesplan 2020

1. Resume

Med udgangspunkt i de overordnede temaer og underinitiativer, som rådmanden, Social- og Beskæftigelsesudvalget samt Arbejdsmarkedspolitisk Forum har besluttet skal fremgå af Beskæftigelsesplan 2020, er der udarbejdet udkast til Beskæftigelsesplan 2020. Planen skal efterfølgende drøftes i Social- og Beskæftigelsesudvalget den 23. oktober 2019 og parrallet sendes i høring hos Arbejdsmarkedspolitisk Forum.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) Deltagerne på rådmandsmødet drøfter vedlagte udkast til Beskæftigelsesplan 2020 med henblik på, at udkastet fremsendes og drøftes i Social- og Beskæftigelsesudvalget den 23. oktober 2019 samt parallelt sendes i høring hos Arbejdsmarkedspolitisk Forum.

3. Baggrund

Der er udarbejdet et udkast til Beskæftigelsesplan 2020. Planen indeholder følgende centrale indsats- og politikområder:

- Job til sårbare borgere
- Forebyggelse af fattigdom
- Fokus på unge og uddannelse
- Integration og udsatte boligområder
- Fokus på jobparate ledige
- Repatrieringsindsatsen

Processen for udarbejdelse af planen fremgår nedenfor.

Dato	Aktivitet	Bemærkninger
9. april	Rådmandsmøde	Processen for udarbejdelse af BP20 drøftes
23. maj	Helddagsseminar med Arbejdsmarkedspolitisk Forum og Social- og Beskæftigelsesudvalget .	Indledende drøftelse af temaer til BP20
11. juni	Rådmandsmøde	Forslag til temaer til BP20 drøftes
19. juni	Møde i Social- og Beskæftigelsesudvalget	Forslag til temaer til BP20 drøftes
26. august	Mail til Social- og Beskæftigelsesudvalget	Mulighed for at komme med supplerende input til forslag til temaer til BP20
5. september	Møde i Arbejdsmarkedspolitisk Forum	Forslag til temaer til BP20 drøftes
8. oktober	Rådmandsmøde	Udkast til BP20 drøftes
23. oktober	Møde i Social- og Beskæftigelsesudvalget . Sendes samtidig i skriftlig høring i Arbejdsmarkedspolitisk Forum	Udkast til BP20 drøftes

18. november	Magistratsmøde	Magistratsbehandling
27. november	1. Behandling i Byrådet	Byrådets behandling af BP20
4. december	Behandling i Social- og Beskæftigelsesudvalget	Evt. byrådshenvist sag. Kun relevant, hvis BP20 ikke godkendes på Byrådets 1. behandling
11. december	2. behandling i Byrådet	Endelig vedtagelse. Kun relevant, hvis BP20 ikke godkendes på Byrådets 1. behandling

Det bemærkes, at der for så vidt af fastsættelsen af en målprofil for unges søgning til ungdomsuddannelser i afsnittet *Fokus på Unge og Uddannelse*, fortsat foregår et arbejde med MBU omkring udkast til en målprofil. Dette arbejde forventes afsluttet primo uge 41, hvorefter det forelægges til Rådmanden for Børn og Unge og Rådmanden for Sociale Forhold og Beskæftigelse til godkendelse forud for den første udvalgsdrøftelse. Arbejdet med kvalificering af målsætningerne vil fortsætte gennem oktober bl.a. på et møde mellem relevante parter for ungdomsuddannelserne, arbejdsmarkedet og de to involverede rådmænd.

4. Effekt

-

5. Ydelse

-

6. Organisering

-

7. Ressourcer

-

Bilag 1: Udkast til Beskæftigelsesplan 2020

Bilag 2/2

Dokument Titel:	19-014120-7 Bilag - udkast BP20 9393155_5421920_0
Dagsordens titel:	Udkast til Beskæftigelsesplan 2020
Dagsordenspunkt nr	2.1

UDKAST TIL BESKÆFTIGELSESPLAN 2020

Indhold

1. Borgeren i centrum af en styrket beskæftigelsesindsats	2
2. Beskæftigelsessituationen i Aarhus	3
3. Job til sårbare borgere – alle skal med	5
<i>Flere i fleksjob</i>	5
<i>Psykisk sårbare i job</i>	6
<i>Færre på sygedagpenge</i>	6
4. Forebyggelse af fattigdom – særligt fokus på børnefamilier	7
<i>Styrket beskæftigelsesindsats for sårbare familier</i>	7
5. Fokus på unge og uddannelse	7
<i>Tværfaglige indsatser og sammenhængende kommunal ungeindsats</i>	7
<i>Fokus på styrket overgang fra grundskole til ungdomsuddannelse</i>	8
<i>Fokus på at få alle med - Forberedende Grunduddannelse (FGU)</i>	8
<i>Flere skal tage en erhvervsuddannelse</i>	8
6. Integration og udsatte boligområder	9
<i>Fremskudte uddannelses- og beskæftigelsesindsatser</i>	9
<i>Opgang til Opgang</i>	10
<i>Integrationsgrunduddannelse (IGU)</i>	10
<i>Midlertidigt § 17.4-udvalg</i>	10
7. Fokus på jobparate ledige	11
<i>AC'ere hurtigere i job</i>	11
<i>Forsikrede ledige og jobparate kontanthjælpsmodtagere i beskæftigelse</i>	12
<i>Flere voksenlærlinge</i>	12
<i>Rekruttering til Sundhed og Omsorg med beskæftigelse af ledige</i>	13
8. Repatrieringsindsatsen	13
<i>Systematisk vejledning af borgerne om mulighederne for at repatriere</i>	13
<i>Information om repatriering og samarbejdet med de frivillige organisationer</i>	13
Bilag 1. Diverse figurer og tabeller	14
Bilag 2. Resultatrevision for 2018	16
Bilag 3. Sammenhæng mellem ministermål, Aarhusmål og budgetmål	17

1. Borgeren i centrum af en styrket beskæftigelsesindsats

Det går godt i Aarhus. Der skabes hele tiden nye arbejdspladser i byen, og flere aarhusianere kommer i beskæftigelse. Antallet af kommunalt forsørgede fortsætter med at falde samtidig med, at befolkningstallet i Aarhus stiger.

Byens mange virksomheder er nøglen til øget vækst og velfærd. Derfor er det afgørende, at virksomhederne kan få den arbejdskraft, de har brug for. Uanset om der er tale om højtuddannet, faglært eller ufaglært arbejdskraft, og uanset om det er på fuld tid eller i få timer. Det skal vi som kommune hjælpe med. Samarbejdet med virksomhederne spiller en helt central rolle i beskæftigelsesindsatsen, og jobcentrets medarbejdere står derfor hver dag til rådighed for byens virksomheder. Både når det gælder rekruttering af nye medarbejdere, fastholdelse af sygemeldte medarbejdere eller generel vejledning om mulighederne i forhold til virksomhedernes konkrete behov.

I byrådet har vi en ambition om, at Aarhus skal være en god by for alle. Vi skal udnytte de gode tider og sikre, at endnu flere ledige borgere kommer i job eller uddannelse. Alle der kan og vil, skal bidrage til fællesskabet. Det gælder både de ledige, der er klar til et job med det samme, og de mere sårbare borgere, som er længere væk fra arbejdsmarkedet. Uanset udgangspunktet, skal borgeren være i centrum for en konkret og individuel indsats, der giver mening for den enkelte.

Borgeren i centrum har været omdrejningspunktet for den nye organisering i Sociale Forhold og Beskæftigelse. Fra 1. august 2019 er Socialforvaltningen og Beskæftigelsesforvaltningen lagt sammen til en enhedsforvaltning. Ambitionen er, at der i endnu højere grad skal samarbejdes på tværs af social- og beskæftigelsesområdet om og med borgerne i forhold til job og uddannelse – også for de mere udsatte og sårbare borgere. Dette skal ske med afsæt i borgernes individuelle ønsker og behov, og borgerne skal generelt sikres enkle forløb og effektive løsninger, der hænger sammen.

Ambitionen om, at der skal tages mere afsæt i borgerens individuelle ønsker og behov, understøttes af den omfattende regelforenkling på beskæftigelsesområdet, som træder i kraft 1. januar 2020. Regelforenklingen skal sikre friere rammer for, hvornår der skal afholdes samtaler og hvilke beskæftigelsesindsatser, der skal iværksættes. I Aarhus hilser vi de friere rammer velkomne, da vi tror på, vi kan skabe en mere meningsfuld indsats for den enkelte.

Med budgetforliget for 2019 blev der sat et mål om at få 3.000 færre i offentlig forsørgelse i løbet af 2019-2020. Målsætningen er ambitiøs, og i hele 2019 er der blevet arbejdet målrettet med en række initiativer, som har medført, at mange borgere har fået et ordinært job, et fleksjob eller er kommet i uddannelse med jobcentrets hjælp. Flere er kommet i job set i forhold til 2018 - det er positivt.

Selvom de igangsatte initiativer virker, sker faldet i offentligt forsørgede ikke så hurtigt som forudsat. Med det seneste budgetforlig, har byrådet besluttet at fastholde målet og styrke beskæftigelsesindsatsen yderligere. Det betyder både, at nogle af de eksisterende initiativer geares, og at andre helt nye initiativer søsættes.

Mine to politiske mærkesager er "social mobilitet" og "sammenhængskraft". Heri ligger et ønske om en by, som hænger sammen. En by med lige muligheder for alle borgere – uanset kompetencer og ressourcer - til at udleve deres drømme og ambitioner i livet. De to mærkesager danner rammen for flere af initiativerne, bl.a. en styrket indsats for sårbare borgere, fokus på at alle unge kommer i uddannelse eller job og ikke mindst de forskellige indsatser i udsatte boligområder, som beskrives nærmere i Beskæftigelsesplanen for 2020.

Beskæftigelsesplanen for 2020 rummer blot nogle af de mange initiativer, som der hver dag arbejdes med i Sociale Forhold og Beskæftigelse. Når nogle fremhæves i beskæftigelsesplanen for 2020, handler det om at

sætte en klar politisk retning for Aarhus Kommunes fokusområder i beskæftigelsesindsatsen. En beskæftigelsesindsats, som skal bidrage til, at Aarhus bliver en god by for alle.

God læselyst.

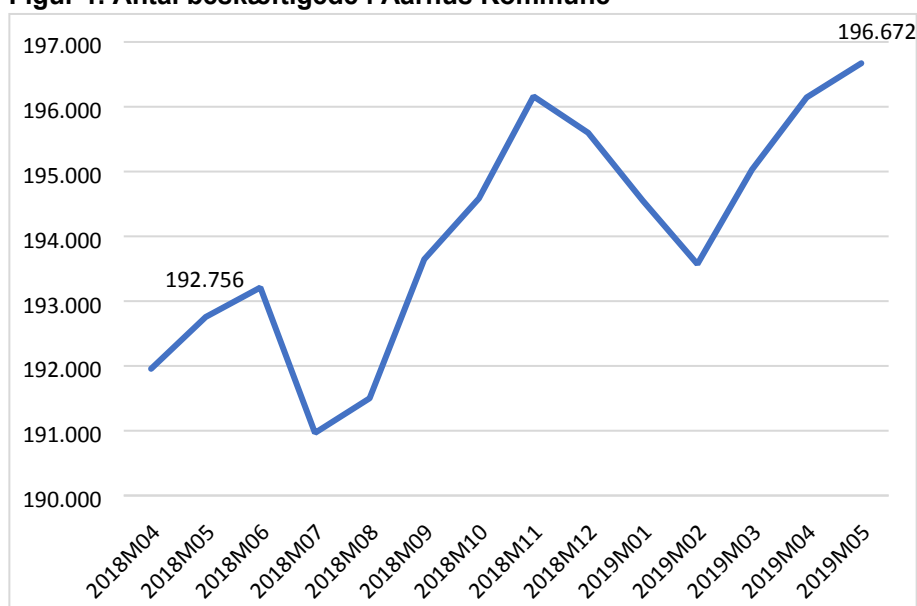
Rådmand Kristian Würtz

2. Beskæftigelsessituationen i Aarhus

Beskæftigelsessituationen i Aarhus er rigtig god.

- ✓ Antallet af beskæftigede stiger fortsat og er fra maj 2018 til maj 2019 steget med 4.000 personer, jf. figur 1.
- ✓ Antallet af kommunalt forsørgede falder fortsat og er fra 2013 til i dag faldet med 4,4 %. Dette til trods for, at befolkningen i den erhvervsaktive alder i samme periode er steget med 11,8 %. Denne stigning svarer til over 25.000 personer og viser, at andelen af selvforsørgende borgere i Aarhus er steget markant, jf. figur 3 i bilag 1.
- ✓ Aarhus Kommune har relativt lave udgifter til beskæftigelsesindsatsen, men har færre på kommunal forsørgelse end forventet ud fra kommunens rammevilkår.
- ✓ I alt var der 40.355 modtagere af kommunale forsørgelsesydelse i juli 2019. Langt den største gruppe er førtidspensionister, mens lidt over 5.000 personer er i fleksjob, jf. tabel 2 i bilag 1.

Figur 1. Antal beskæftigede i Aarhus Kommune



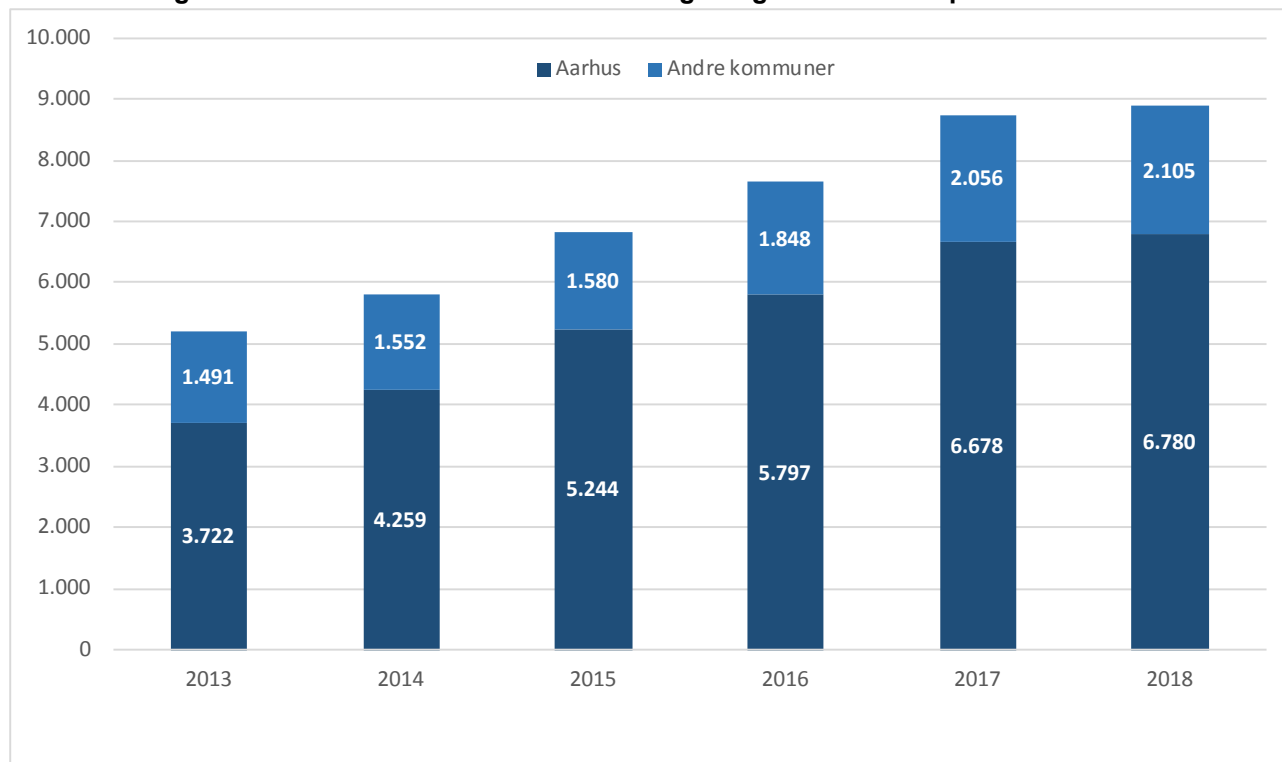
Kilde: Danmarks Statistik

Kontakten til borgere og virksomheder er omfattende. I 2018 har der fx været kontakt med 66.000 personer indenfor beskæftigelsesområdet og afholdt 165.000 myndighedssamtaler. Samtidig har der været 1.600 ordinære jobformidlinger via jobcentret, 10.000 virksomhedspraktikker, 1.300 løntilskudsjob samt 22.000 øvrige beskæftigelsesrettede aktiviteter.

Der har i en årrække været et strategisk fokus på at styrke samarbejdet med virksomhederne i og omkring Aarhus, da samarbejdet med virksomhederne er afgørende for at få flere i beskæftigelse. Antallet af kontaktede virksomheder har været støt stigende fra ca. 5.200 virksomheder i 2013 til næsten 9.000 virksomheder i 2018, jf. figur 2. I de første tre kvartaler af 2019 har Aarhus Kommune allerede registreret

10.441 unikke virksomhedskontakter – altså en fordobling fra 2013. Og dermed også en (forventet) markant stigning i forhold til 2018.

Figur 2. Antal unikke virksomheder som Sociale Forhold og Beskæftigelse har været i kontakt med ifm. beskæftigelsesindsatsen – i Aarhus Kommune og øvrige kommuner i perioden fra 2013 til 2018



Kilde: Fasit (KMD fagsystem til jobcentre)

Selvom beskæftigelsessituationen generelt er god i Aarhus, er der stadig borgere, der står udenfor arbejdsmarkedet.

Med budgetforliget 2019 besluttede Aarhus Byråd at iværksætte en ekstraordinær beskæftigelsesindsats. En række målrettede initiativer kombineret med et endnu tættere og forpligtende samarbejde med byens virksomheder og uddannelsesinstitutioner skal være med til at få flere borgere i job.

Ambitionen er, at der skal være 3.000 færre aarhusianere på offentlig forsørgelse ved udgangen af 2020. For at understøtte denne målsætning blev der med budgetforliget for 2019 afsat 26,2 mio. kr. årligt fordelt på en række konkrete indsatsområder, herunder også en kommunikationsindsats.

Materiale fra kampagnen 'Det betaler sig'



3.000 færre på offentlig forsørgelse ved udgangen af 2020 er et ambitiøst mål. De igangsatte initiativer har medført, at flere borgere har fået et ordinært job, fleksjob eller er kommet i uddannelse med jobcentrets hjælp.

Aarhus bliver imidlertid en større og større by, og befolkningen i den erhvervsaktive alder vokser. Det betyder, at flere melder sig ledige, hvilket udfordrer den ambitiøse målsætning. Forventninger til konjunktoren har også været en vigtig præmis for at nå målsætningen, men det økonomiske vækstskøn er blevet nedjusteret siden vedtagelsen af målet. Selvom de igangsatte initiativer virker, tager det længere tid at nå målsætningen.

Med budgetforliget for 2020 er det besluttet at fastholde målsætningen og afsætte 30 mio. kr. årligt til at styrke beskæftigelsesindsatsen yderligere - nogle til gearing af eksisterende initiativer, andre til helt nye initiativer. For en samlet oversigt over indsatsområder vedtaget med budgetforliget for 2019 og 2020, se tabel 3 i bilag 1.

3. Job til sårbare borgere – alle skal med

Det aarhusianske arbejdsmarked skal kunne rumme borgere med forskellige forudsætninger. Det gælder på både det private og det offentlige arbejdsmarked. Nogle borgere har fx en nedsat arbejdsevne, er sygemeldte eller har psykiske udfordringer, men vil stadigvæk gerne bidrage med det, de kan. Alle som kan og vil bidrage til fællesskabet, skal have muligheden. I Aarhus Kommune vil vi derfor have fokus på initiativer, som kan hjælpe sårbare borgere, så de kan udnytte deres potentiale på arbejdsmarkedet.

Flere i fleksjob

For at få flere i fleksjob er der med budgetforliget 2019 afsat midler til bl.a.:

- Ansættelse af flere virksomhedskonsulenter, som skal sikre en intensiveret virksomhedskontakt med fokus på jobåbninger samt styrke rekrutteringsindsatsen.

- Øget anvendelse af eksterne aktører, når en borgers fremtidige jobretning skal afklares.
- 'Frontafkortning', dvs. have et fleksjob 'på hånden' allerede i forbindelse med, at en borgers indstilling til fleksjob skal behandles i rehabiliteringsteamet.
- Måltrettet indsats i Aarhus Kommune som arbejdsplads for at få ansat 150 flere i fleksjob i kommunen i hhv. 2019 og 2020.

Eksempel på rekrutteringsindsatsen på fleksjobområdet

Da en leder af et firma i Aarhus, havde brug for hjælp til diverse vedligeholdelsesopgaver få timer om ugen, tog hun fat i jobcentret mhp. at finde en fleksjobber. Lederen blev hurtigt kontaktet af en virksomhedskonsulent fra jobcentret, og sammen udarbejdede de en beskrivelse af arbejdsopgaverne. Efterfølgende gik virksomhedskonsulenten i gang med udarbejdelse af jobopslag, screening, udvælgelse af kandidater samt indkaldelse til jobsamtaler, så lederen havde så få opgaver forbundet med selve rekrutteringsprocessen som muligt.

"Virksomhedskonsulenten er med i hele processen fra den første dialog omkring, hvilket behov vi har, til jobsamtalerne og til de opfølgende samtaler med henblik på ansættelsen. (...) det er rigtig god hjælp, sparring og støtte man får fra jobcentret." fortæller lederen.

Efter jobsamtalerne valgte lederen at ansatte en borger i fleksjob på 15 timer om ugen som pedel, og borgeren har nu arbejdet i virksomheden i 3 mdr.

"Det er dejligt at komme ud at arbejde med præcis de arbejdsopgaver, som passer til mig. Det er fantastisk, når de opgaver, man render og laver, rent faktisk er nogen, der giver værdi for virksomheden." fortæller borgeren.

I takt med, at der er kommet flere opgaver, der skal løses, har lederen netop rekrutteret endnu en fleksjobber.

Med budgetforliget for 2020 er der afsat yderligere midler til indsatsen for at få flere i fleksjob. De skal bl.a. anvendes til arbejdet med en tidlig indsats og til revisitering af ledighedsydelsesmodtagere, som har oplevet lang ledighed.

Psykisk sårbare i job

For at få flere psykisk sårbare i job blev der med budgetforliget for 2019 afsat midler til at styrke det tværfaglige samarbejde i Sociale Forhold og Beskæftigelse. Det styrkede samarbejde skal medvirke til, at man gennem en håndholdt og intensiv indsats skaber kortere forløb på kontanthjælp for psykisk sårbare borgere. For at understøtte dette er der ansat to fremskudte virksomheds-konsulenter, som har deres daglige gang i forskellige ungetilbud under Center for Dagområdet, og hvor igang- og italesættelse af virksomhedspraktikker bliver en integreret del af de unges forløb.

Færre på sygedagpenge

Jo længere tid en borger er sygemeldt, desto sværere kan det være at vende tilbage til arbejdspladsen og arbejdsmarkedet generelt. Derfor kan en tidlig kontakt til arbejdsgiver og en tidlig indsats for borgeren, hvor der lægges en plan for den sygemeldtes tilbagevenden til arbejde, have stor betydning for varigheden af borgerens sygedagpengeforløb.

En tidlig virksomhedsrettet indsats med delvis raskmelding eller virksomhedspraktik kan være med til at forkorte sygeforløbene. Det er til fordel for både borgere, virksomheder og samfundet.

For at forkorte borgernes sygedagpengeforløb intensiveres samarbejdet med virksomhederne omkring sygefravær i 2020. For få virksomheder har kendskab til mulighederne i 'Fast Track', som er en særlig tidlig indsats for de sygemeldte. Jobcentrets indsats på dette område udbygges i 2020.

Borgerens sundhedstilstand vil også være i fokus, da det kan gøre en tilbagevenden til arbejdsmarkedet sværere. Der igangsættes i 2020 nye tiltag med et tættere samarbejde mellem kommunens sundheds- og genoptræningsenheder og beskæftigelsesområdet.

I forhold til sygemeldte med psykiske udfordringer som stress, angst og depression har Aarhus Kommune i samarbejde med Regionen, Klinisk Socialmedicin og Rehabilitering startet projekt IBBIS (en Integreret Beskæftigelses- og Behandlingsindsats for Sygedagpengemodtagere).

4. Forebyggelse af fattigdom – særligt fokus på børnefamilier

Aarhus er en by i økonomisk vækst, og det er vigtigt, at alle aarhusianere får gavn af dette. En opgørelse fra Danmarks Statistik viser, at næsten halvdelen af de relativt fattige i Aarhus, er mellem 16 og 30 år, hvilket betyder, at de stadigvæk har mange år tilbage på arbejdsmarkedet. Fattigdom er for mange en tilværelse på offentlig forsørgelse med svag tilknytning til arbejdsmarkedet, og det skal der gøres noget ved.

Ifølge Danmarks Statistik er der i Aarhus sket en stigning i antallet af børn, der vokser op i relativt fattige familier fra 2.548 i 2016 til 3.264 i 2017. Det betyder, at 5,9 % af alle børn i Aarhus Kommune i 2017 var relativt fattige. Studier viser, at hvis børn lever et enkelt år i fattigdom, klarer de sig dårligere i uddannelsessystemet, oplever øget ledighed og har større risiko for at ende på førtidspension. Alene ét ekstra år i fattigdom i starten af teenageårene giver et fald i erhvervsindkomsten på over 12 % som voksen, viser ny forskning.¹

En væsentlig årsag til børnefattigdom er lav indtægt hos forsørgerne. Tal fra juli 2019 viser, at der i Aarhus Kommune er over 1.700 familier – herunder 3.160 børn – hvor begge forældre eller eneforsørger har været på offentlig ydelse i mere end 1 år. Selvom tallet er lavere end i 2018, skal vi fortsat arbejde for at forbedre situationen, så ingen børn i Aarhus oplever at vokse op i fattigdom.

Styrket beskæftigelsesindsats for sårbare familier

Med budgetforliget for 2020 er der afsat midler til en styrket beskæftigelsesindsats for sårbare familier, så fattigdom forebygges. Der vil være fokus på at igangsætte en mere håndholdt virksomhedsrettet indsats overfor forældrene i de sårbare familier. Denne indsats centrerer sig omkring en tættere kontakt, flere samtaler samt mulighed for at være sammen med borgeren ved virksomhedsbesøg mm. Det vil betyde, at færre børn vokser op i fattigdom, hvilket mindsker risikoen for, at børnene klarer sig dårligere i deres fremtidige skole- og arbejdsliv.

5. Fokus på unge og uddannelse

Alle unge skal godt ind i voksenlivet. Det er vores ambition i Aarhus Kommune. Manglende uddannelse og svag tilknytning til arbejdsmarked har stor betydning for den unge.

Både Aarhus Kommune og alle de uddannelsesinstitutioner, som dagligt har kontakt til vores unge, har et ansvar for at klæde dem på til voksenlivet – både fagligt og personligt. Som kommune har vi også et ansvar for, at de nyuddannede får foden indenfor på arbejdsmarkedet og kommer godt fra start i et spændende arbejdsliv.

Tværfaglige indsatser og sammenhængende kommunal ungeindsats

Visionerne bag organisationsændringen i Sociale Forhold og Beskæftigelse lægger op til mere enkle, effektive og sammenhængende indsatser, hvor der samarbejdes koordineret på tværs af lovgivninger omkring den enkelte unge. Dette skal bl.a. ses i forlængelse af den politiske aftale om *Bedre veje til uddannelse og job* (2017).

¹ Lesner, Rune V., "The Long-Term Effect of Childhood Poverty", Aarhus BSS, 2016.

Aftalen introducerede Den Sammenhængende Kommunale Ungeindsats for unge mellem 15 - 25 år (KUI), hvor ansvaret for koordinering på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialindsatser ligger ét sted i kommunen. I Aarhus Kommune er det i Sociale Forhold og Beskæftigelse i driftsområdet Unge, Job og Uddannelse.

Unge, Job og Uddannelse vil i 2020 fortsat arbejde på at realisere visionerne bag organisationsændringerne og KUI. Udvikling af tværfaglige metoder på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialindsatser vil i 2020 og årene fremover være et vigtigt fokusområde til gavn for alle unge.

Fokus på styrket overgang fra grundskole til ungdomsuddannelse

I forlængelse af KUI har byrådet vedtaget en fælles ungehandlingsplan på tværs af MSB og Magistratsafdelingen for Børn og Unge (MBU), der sætter rammerne om en styrket indsats og et samarbejde om unges overgang fra grundskole til ungdomsuddannelse eller beskæftigelse.

Konkret er der bl.a. i regi af den fælles ungehandlingsplan igangsat et arbejde med at styrke de lokale processer for uddannelsesparathedsvurderingen i grundskolen. Målet er, at vurderingen i højere grad skal opleves som en hjælp for de unge selv og udgøre et mere anvendeligt redskab for skolerne.

Fokus på at få alle med - Forberedende Grunduddannelse (FGU)

Den 1. august 2019 lød startskuddet for den nye FGU, og den 12. august 2019 stod personalet klar til at tage imod de nye elever. Der var ca. 550 visiterede elever til FGU til studiestart, og der er løbende optag.

FGU er en udløber af aftalen *Bedre Veje til Uddannelse og Job* (2017) og er et tilbud til unge under 25 år, der har brug for lidt ekstra for at blive klar til en ungdomsuddannelse eller et arbejde. Målet med FGU'en er enten at give den unge det nødvendige fundament for at opnå beskæftigelse som ufraglært, eller at den unge opnår kvalifikationer, så denne kan tage en HF eller erhvervsuddannelse.

En borgers vej til start på Forberedende Grunduddannelse (FGU)

En ung har afbrudt sin ungdomsuddannelse. Ved en samtale med en KUI-vejleder kommer det frem, at den unge har personlige og sociale udfordringer, der gør det svært pt. at tage en uddannelse.

I målgruppevurderingen/uddannelsesplanen til FGU beskriver den unge borger sine udfordringer og opstiller de faglige, personlige og sociale mål, som den unge borger vil arbejde med samt hvilken uddannelsesretning/beskæftigelse, der er målet med FGU.

Den unge og KUI-vejlederen aftaler, hvornår målet skal være opfyldt (senest 2 år efter FGU start), og KUI-vejlederen følger op undervejs, hvis det skønnes nødvendigt for gennemførelsen af den unges mål.

KUI-vejlederen afsender målgruppevurdering/uddannelsesplan til FGU, som indkalder den unge til samtale på FGU, hvor der er løbende optag.

Flere skal tage en erhvervsuddannelse

Med aftalen *Fra folkeskole til faglært – Erhvervsuddannelser til fremtiden* (2018) stilles krav om, at kommunerne skal vedtage lokale kommunale måltal for unges valg af ungdomsuddannelser.

Aarhus Kommune ønsker at øge andelen af elever, som vælger en erhvervsuddannelse, fordi det er et godt springbræt ud i beskæftigelse med udsigten til mangel på faglært arbejdskraft indenfor en række områder.

Tabel 1. Aarhus Kommunes målsætning for elever, som efter endt grundskole, vælger erhvervsuddannelse og en gymnasial uddannelse (afventer proces med MBU)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Målsætning for Erhvervsuddannelser	14,3%	X %	X %	X %	X %	X %	X%
Målsætning for Gymnasiale uddannelser	77,8%	X %	X %	X %	X%	X%	X%

Aarhus Kommune har generelt ligget under landsgennemsnittet for andelen af elever, som vælger en erhvervsuddannelse, hvilket bl.a. kan forklares af kommunens demografi og mange uddannelsesstilbud. Der tages i målprofilen højde for det nuværende søgningsniveau samtidig med, at der ønskes en ambitiøs udvikling i andelen af unge, som søger ind på en erhvervsuddannelse. Måltallet vedrører alene elevernes uddannelsesvalg direkte efter grundskolen.

Der er dog en del unge, der påbegynder en erhvervsuddannelse på et senere tidspunkt. Disse unge falder ikke indenfor ovenstående målsætning. I forbindelse med de kommende års beskæftigelsesplaner vil der blive set nærmere på supplerende data, der kan beskrive den totale søgning til erhvervsskolerne for at give et mere fyldestgørende billede.

Aarhus Kommune har med vedtagelsen af målsætningen vist, at det er en ambition, at en større andel unge skal vælge en erhvervsuddannelse. Derfor vil Aarhus Kommune arbejde på at åbne de unges øjne for de mange muligheder, som en erhvervsuddannelse giver. Der afholdes bl.a. AarhusSkills, hvor de unge kan få en forsmag på, hvad et job som social- og sundhedsassistent, grafiker, kok eller tømrer egentlig betyder.

6. Integration og udsatte boligområder

Aarhus skal være en by i social balance og med en høj grad af social mobilitet. I udsatte boligområder er der stadigvæk for mange borgere – både etniske danskere og borgere med ikke-vestlig baggrund – helt uden eller med begrænset tilknytning til arbejdsmarkedet. Samtidig er der for få, som er i gang med en uddannelse. Disse borgere udgør en vigtig ressource for Aarhus – både i forhold til at sikre virksomhederne kvalificeret arbejdskraft og styrke den sociale sammenhængskraft i vores by. Aarhus Kommune har derfor et vedvarende fokus på at igangsætte boligsociale indsatser og integrationsindsatser, hvor omdrejningspunktet er at få flere borgere tættere på job eller uddannelse.

Fremskudte uddannelses- og beskæftigelsesindsatser

Det er vigtigt med en målrettet indsats i de udsatte boligområder, hvor der er et særligt behov. Disse initiativer forventes at kunne bidrage til, at flere fra socialt udsatte boligområder kommer i job eller uddannelse. Øget beskæftigelse vil også bidrage til at sikre, at områderne ikke kommer på den "hårde" ghettoliste.

Jobcentret har lavet fremskudte uddannelses- og beskæftigelsesindsatser i en lang række udsatte boligområder. Der er fx iværksat fremskudte beskæftigelsesindsatser i bl.a. Langkærparken og Skovgårdsparken. Her er særligt fokus på kontanthjælpsmodtagere over 30 år, uddannelses- og kontanthjælpsmodtagere under 30 år samt borgere på arbejdsløshedsdagpenge og ledighedsydelse.

De fremskudte beskæftigelsesindsatser består af lokal rådgivning om job og uddannelse, herunder fastholdelse – typisk med medarbejdere til stede dagligt eller faste dage i et lokalområde. Initiativer kan fx være jobcaféer, jobdating, fremskudt job- og uddannelsesrådgivning samt fremskudt virksomhedskonsulent eller virksomhedssamarbejde.

Eksempel på jobdating i et udsat boligområde

Til jobdating er fem virksomheder med, som alle har et job, de ønsker at få besat. Forinden eventet er kandidater fra lokalområdet screenet og booket til samtale på baggrund af virksomhedernes krav/jobbeskrivelse. Dette er sket ved jobcaféer i lokalområdet, hvor borgerne er blevet rådgivet i optimering af CV, jobansøgninger mv. Der blev gennemført 34 samtaler à 15 minutters varighed ved jobdating-eventet. En virksomhed har efter at have deltaget i et jobdating-event udtalt: *"Vi har haft fire kandidater til samtale, de tre kan vi faktisk ansætte. I har hørt, hvad vi sagde og screenet kandidaterne virkelig godt. Det her giver os lyst til mere samarbejde med jer!"*

Opgang til Opgang

"Opgang til Opgang" er et 4-årigt udviklingsprojekt, som handler om at anvende en helhedsorienteret og relationel beskæftigelsesindsats med det formål at skabe markante og blivende forandringer for 60 familier i Gellerupparken. Projektet er medfinansieret af Den A. P. Møllerske Støttefond og afvikles i samarbejde med Socialt Udviklingscenter og Aarhus Universitet.

Fundamentet for projektet er et nyt og tæt samarbejde mellem medarbejdere og ledere på tværs af kommunens forvaltninger. Ti medarbejdere og en teamleder er rykket ind i lokaler i Gellerup og skal skabe en effektiv beskæftigelsesindsats med afsæt i tætte relationer med borgere og civilsamfund. Kernen er, at den enkelte medarbejder bygger bro til relevante tilbud og sikrer en sammenhængende indsats. Centrale elementer i projektet er:

- Relationelt familiearbejde med beskæftigelsesfokus
- Relationer, indflydelse, risikovillighed
- Job First – place then train – virksomhedsrettet indsats

I modsætning til en mere klassisk beskæftigelsesindsats, tager projekt *Opgang til Opgang* udgangspunkt i hele familiens udfordringer og ressourcer. Det er ikke normen at se på familiens samlede situation, når en borger skal i arbejde, og derfor er projektets helhedsorienterede tilgang til de udsatte familier nytænkende og eksperimenterende.

Integrationsgrunduddannelse (IGU)

Et IGU-forløb er målrettet flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i alderen 18 til 39 år. Formålet med et IGU-forløb er, at borgerne får de kvalifikationer, der skal til for, at de kan starte på en erhvervsrettet uddannelse eller komme i arbejde. Forløbet etableres over en 2-årig periode, hvoraf størstedelen er ordinær ansættelse i en virksomhed, mens 20 uger tager form som skoleophold. Aarhus Kommunes rolle er at understøtte de to parter i samarbejdet og samtidig formidle mulighederne for IGU-forløb for erhvervsorganisationer, virksomheder og interesserede parter.

Aarhus Kommune klarer sig godt i forhold til etablering af IGU-forløb og har pr. september 2019 i alt etableret 119 IGU-forløb. IGU er en vigtig løftestang i forhold til at bringe målgruppen ind på det danske arbejdsmarked både nu og i fremtiden.

Midlertidigt § 17.4-udvalg

§17.4-udvalget er et midlertidigt 1-årigt udvalg, der er nedsat af Aarhus Byråd vedrørende integration. Udvalget arbejder med at løse to særligt store udfordringer vedrørende borgere med ikke-vestlig baggrund:

- At mange unge ikke er i uddannelse eller arbejde
- At mange kvinder har været på offentlig forsørgelse i en årrække

Udvalget består dels af byrådspolitikere og eksterne medlemmer med stor viden og indsigt indenfor de to udfordringer. En af udvalgets opgaver er at komme med forslag til, hvordan tilknytningen til arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet for unge med ikke-vestlig baggrund kan styrkes.

Kvinder med ikke-vestlig baggrund er overrepræsenterede blandt borgere på overførselsindkomst, og mange har været langvarigt på kontanthjælp. Udvalget skal komme med forslag til initiativer, der kan hjælpe flere kvinder med ikke-vestlig baggrund til at blive selvforsørgende. Virksomhederne spiller en central rolle, hvor efterspørgslen skal søges matchet med kvindernes forudsætninger og kompetencer.

Det forventes, at udvalget vil komme med deres anbefalinger til byrådet i løbet af foråret 2020.

7. Fokus på jobparate ledige

Aarhus er en studieby, hvor der hvert år dimitterer et stigende antal akademikere, men også dimittender med en mellemlang eller kort videregående uddannelse. Det er vigtigt, at de nyuddannede hurtigst muligt får fodfæste på arbejdsmarkedet, da det har stor betydning for deres fremtidige arbejdsliv. Samtidig er de en værdifuld ressource for virksomheder i både Aarhus og andre kommuner. Blandt jobparate ledige er der også et særligt fokus på at få flere i voksenlære og få flere til at starte på SOSU-uddannelsen og/eller skifte branche til SOSU-området, da der her er og fremadrettet vil være mangel på arbejdskraft.

AC'ere hurtigere i job

Mange nyuddannede akademikere finder heldigvis hurtigt deres første job. Andre skal understøttes mere og på forskellige måder i deres jobsøgningsforløb.

Med budgetforliget for 2019 er der afsat midler til bl.a.:

- En tidligere og differentieret indsats – særligt fokus er på akademikere i risiko for langtidsledighed - også udenlandske dimittender
- Styrkelse af prædimittend-indsatsen i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne
- Iværksættelse af særligt graduate-program
- Styrkelse af det tværkommunale samarbejde
- Intensivering af forskellige iværksætterforløb
- Opkvalificering af dimittender indenfor digitalisering og forretningsforståelse i tæt samarbejde private konsulentvirksomheder som Google Danmark og Microsoft

I budgetforliget 2020 er der afsat yderligere midler til AC-området. De nyuddannede akademikeres kompetencer efterspørges også i andre byer og kommuner. De afsatte midler skal forstærke det tværkommunale samarbejde for at skabe flere jobåbninger til nyuddannede akademikere.

Akademiker, skab din egen stilling!

Et lille marketingbureau i Aarhus med fem medarbejdere har ansat en samfundsvidenskabelig profil til at håndtere deres online markedsføring. Den daglige leder mente ikke, at der var opgaver nok til en fuldtidsstilling, men jobcentret fandt en ledig med en kandidatgrad i medievidenskab. Den ledige akademiker kunne varetage en bred palette af opgaver inden for markedsføring og havde mod på at skabe sin egen stilling.

Kandidaten startede i et Mini Graduate forløb med fire ugers indledende virksomhedspraktik efterfulgt af fem måneders løntilskud. Under forløbet blev det klart, at kandidaten kunne mere end bare almindelig, online markedsføring, idet vedkommende tog initiativ til at lægge ny marketingstrategi, strukturere kundekartoteket i Excel samt optimere virksomhedens mailsystem.

På den baggrund fik han skabt sin egen stilling, hvor der var opgaver nok til en fuldtidsansættelse. Kandidaten er nu ordinært ansat som marketingkonsulent på fuldtid. Om selve forløbet fortæller virksomheden, at de især har sat pris på, hvordan jobcentret har taget ansvaret for hele processen, herunder sikret en god kommunikation og har handlet hurtigt og effektivt.

Forsikrede ledige og jobparate kontanthjælpsmodtagere i beskæftigelse

Øvrige forsikrede ledige (faglærte, ledige med en kort videregående uddannelse og tidligere selvstændige) samt jobparate kontanthjælpsmodtagere udfordres ofte af, at de ikke helt kan matche de krav, som stilles på arbejdsmarkedet.

For at flere ledige inden for disse målgrupper kommer i beskæftigelse, er der med budgetforliget for 2019 afsat midler til bl.a.:

- Ansættelse af flere virksomhedskonsulenter, som skal forbedre serviceringen af virksomheder (fx forskellige jobevents), der efterspørger denne type arbejdskraft.
- Fokus på relevant opkvalificering af de ledige, herunder særligt fokus på mangelområder som fx SOSU (jf., også beskrivelsen om dette indsatsområde nedenfor) og transport.
- Oprettelse af emnebanker til at skabe overblik over de lediges kompetencer, så det bedre kan vurderes, om virksomhedernes efterspørgsel kan imødekommes.

Antallet af øvrige forsikrede ledige i Aarhus Kommune er dog vokset det seneste år. Der er med budgetforliget for 2020 derfor afsat yderligere midler til bl.a.:

- Endnu tættere samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter og a-kasserne i forhold til at få ledige i job, som aktualiseres yderligere i forbindelse med a-kasseforsøget pr. 1. januar 2020.
- Iværksættelse af tidlig indsats for de borgere, som vurderes i risiko for langtidsledighed.
- At hver enkelte borger skal have tilknyttet en fast job- og/eller virksomhedskonsulent, da det har stor betydning for borgerens progression og vej tilbage i job.

Flere voksenlærlinge

Uddannelse har afgørende betydning for en langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet. For at få flere ledige borgere med behov for efteruddannelse i et voksenlærlinge-forløb er der med budgetforliget for 2019 afsat midler til bl.a.:

- Iværksættelse af en særlig håndholdt indsats, som skal hjælpe ufaglærte i gang med en ordinær uddannelse gennem voksenlærlingeordningen. Indsatsen rettes mod alle målgrupper, der kan anvende ordningen, men med et særligt fokus på kontanthjælpsmodtagere.
- Samarbejde med Business Region Aarhus om at skabe en fælles kampagne for at motivere virksomhederne til at tage flere lærlinge.
- Samarbejde med faglige organisationer og erhvervsskolerne, som sikrer, at de ledige motiveres til at uddanne sig.
- Iværksættelse af kampagner indenfor flaskehalsområder for at få flere ledige til at opkvalificere sig inden for disse områder.
- Særsendt fokus på at få flere unge i voksenlære, herunder fokus på at ledige unge mellem 25-29 år på kontant- og uddannelseshjælp indgår en uddannelsesaftale med lokale virksomheder omkring et voksenlærlinge-forløb.

Da borgerne skal have afsluttet deres uddannelsesforløb, før de kan udnytte deres nyerhvervede kompetencer, er der tale om en langsigtet investering. Da der vurderes at være et stort potentiale på dette område, er der med budgetforliget for 2020 afsat yderligere midler til indsatsen.

Rekruttering til Sundhed og Omsorg med beskæftigelse af ledige

Der er mangel på arbejdskraft indenfor sundheds- og omsorgsområdet, og SOSU-uddannelserne har ledige elevpladser. Ved at rette beskæftigelsesindsatsen mod optag på SOSU-uddannelserne samt rekruttering til sundheds- og omsorgsområdet kan ledige hjælpes i job eller uddannelse. Samtidig begrænses fremtidig mangel på arbejdskraft på SOSU-området.

Med budgetforliget for 2019 er der afsat midler til at styrke den beskæftigelsesrettede del af indsatsen i form af vejledning og kompetenceudvikling samt ansættelse af to rekrutteringskonsulenter i Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorg. Særligt unge ledige, ufaglærte ledige og ledige 'brancheskiftere' forventes at få fordel af opkvalificering og derefter ansættelse inden for området.

Ved budgetforliget for 2020 er der afsat yderligere midler til indsatsen, da det vurderes vigtigt at have fokus på at få flere ledige i uddannelse og beskæftigelse inden for SOSU-området, idet der forventes at være et stigende antal jobåbninger i de kommende år.

8. Repatrieringsindsatsen

Repatriering omhandler muligheden for at vende permanent tilbage til ens hjemland med økonomisk støtte. At repatriere er frivilligt og tilbagevenden til hjemlandet vil altid ske ud fra borgerens eget ønske. Det er kommunens opgave at sikre, at borgere omfattet af repatrieringsloven har kendskab til mulighederne samt at yde hjælp med de praktiske forhold i de tilfælde, hvor borgeren ønsker at påbegynde en repatrieringssag. Fra 2015-2018 er der repatrieret 65 borgere fra Aarhus Kommune.

Systematisk vejledning af borgerne om mulighederne for at repatriere

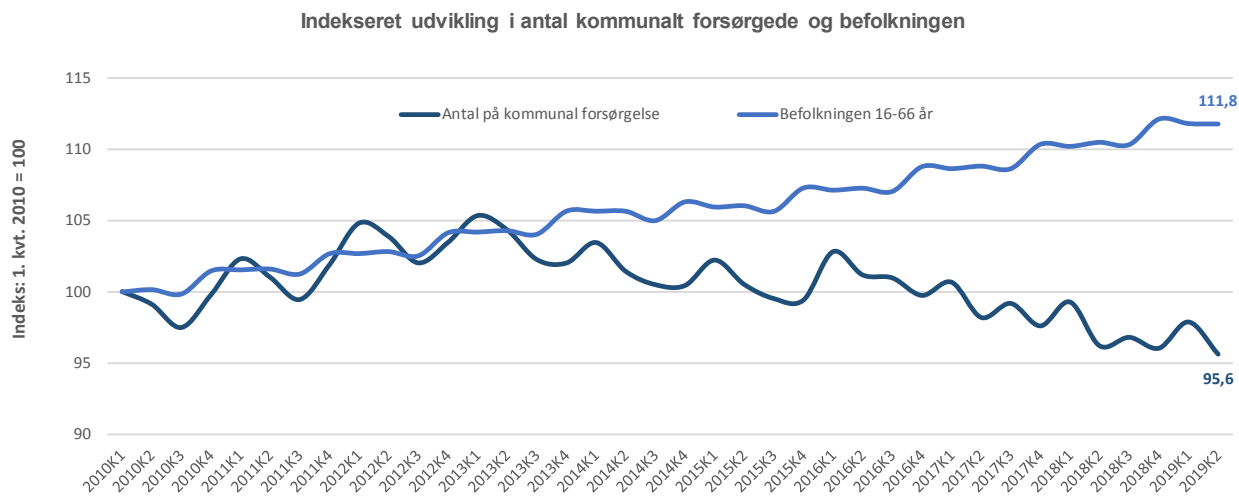
Repatrieringsordningen er blevet styrket adskillige gange, og med de seneste lovændringer er der fokus på nye målgrupper og værktøjer i repatrieringsindsatsen. Alle jobkonsulenter i Aarhus Kommune bliver løbende rustet til at varetage opgaven i samspil med den systematiske vejledningspligt, som blev indført i juli 2018. En borger kan altid selv henvende sig for at få hjælp til at repatriere, men for alle borgere omfattet af repatrieringsloven og med et kontaktforsøg i kommunen vejleder jobkonsulenterne løbende til samtalerne om repatrieringsmulighederne.

Information om repatriering og samarbejdet med de frivillige organisationer

Aarhus Kommune har fortsat fokus på at gennemføre informationsindsatser om repatriering – både for borgere med og uden kontaktforsøg i kommunen. Dette arbejde gøres i tæt samarbejde med lokalsamfundet og ikke mindst frivilligorganisationerne på integrationsområdet, så de er orienterede om repatrieringsordningen. Et eksempel herpå er samarbejdet mellem Aarhus Kommune og FO Aarhus i projektet 'Repatriering af dansk-somalier'. Projektet kører indtil 2020 og indebærer informationsmøder for somaliske borgere i Aarhus, som faciliteres af en række relevante frivillige organisationer.

Bilag 1. Diverse figurer og tabeller

Figur 3. Indekseret udvikling i antal kommunalt forsørgede og befolkningen i den erhvervsaktive alder fra 1. kvartal i 2010 til 2. kvartal i 2019



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik

Tabel 2. Antal modtagere af kommunale forsørgelsesydelse i Aarhus Kommune juli 2019.

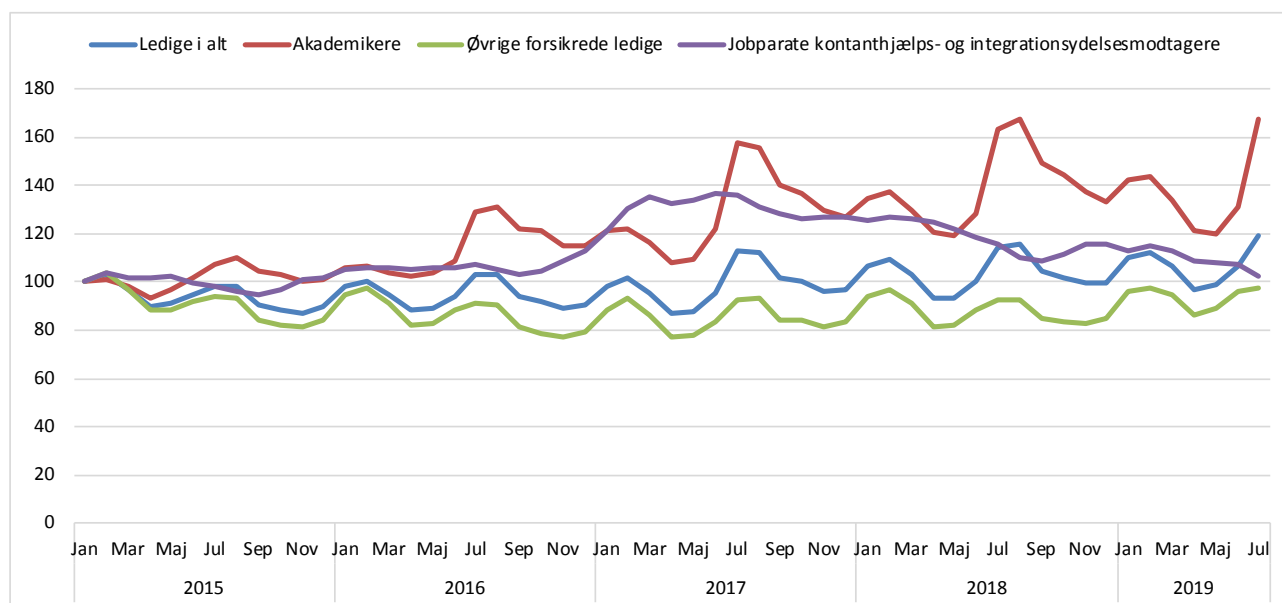
Antal fuldtidspersoner (juli 2019)	
A-dagpenge	7.531
Kontanthjælp	4.128
Uddannelseshjælp	2.641
Integrationsydelse	362
Revalidering inkl. forrev.	794
Sygedagpenge	2.734
Jobafklaringsforløb	1.240
Ressourceforløb	1.260
Ledighedsydelse	1.486
Fleksjob	5.019
Førtidspension	13.160
I alt	40.355

Tabel 3. Oversigt over eksisterende og nye indsatsområder i forbindelse med målet om 3.000 færre på offentlig forsørgelse

Indsatsområde	Budget 2019 (mio. kr.)	Budget 2020 (mio. kr.)	Total (mio. kr.)
AC (prædimittend-indsats; graduate-program; øget	8,6	3,2	11,8

<i>tværkommunalt samarbejde; intensivering af iværksætterforløb mv.)</i>			
Fleksjob <i>(virksomhedskonsulenter; øget brug af eksterne aktører; fokus på at have et fleksjob 'på hånden' når borgers indstilling til fleksjob skal vurderes)</i>	7,2	6,3	13,5
Forsikrede ledige <i>(virksomhedskonsulenter; relevant opkvalificering af ledige; emnebanker iværksat der skaber overblik over lediges kompetencer)</i>	5,2	4,2	9,4
Voksenlærlinge <i>(særlig håndholdt indsats; fælles kampagne med Business Region Aarhus, erhvervsskolerne og faglige organisationer; uddannelsesaftale med lokale virksomheder)</i>	2,0	2,7	4,7
Rekruttering til Sundhed og Omsorg <i>(rekrutteringskonsulenter; vejledning og kompetenceudvikling iværksat; opkvalificering af ledige)</i>	2,1	1,4	3,5
Psykisk sårbare <i>(fremskudte virksomhedskonsulenter i forskellige ungetilbud under Center for Dagområde)</i>	1,1	-	1,1
Job for udsatte borgere via kommunale udbud <i>(styrket samarbejde med leverandører af vedligeholdelse af grønne områder og rengøring)</i>	0	-	0
Sygedagpenge og jobafklaring <i>(intensivering af samarbejde med virksomheder; tættere samarbejde med sundheds- og genoptræningsenheder; opstart af projekt IBBIS)</i>	3,9	-	3,9
Ressourceforløb <i>(Styrket virksomhedsrettet indsats)</i>	1,3	-	1,3
Sårbare familier <i>(Håndholdt virksomhedsrettet indsats; flere samtaler med borgeren)</i>	2,7	-	2,7
Styrket indsats for udsatte unge <i>(Tættere samarbejde mellem erhvervsuddannelser; erhvervslivet og jobcentret)</i>	4,0	-	4,0
I alt			55,9

Figur 4. Indekseret udvikling i ledige i Aarhus opdelt på akademikere, øvrige forsikrede ledige og jobparate fra januar 2015 til juli 2019



Kilde: Jobindsats

Bilag 2. Resultatrevision for 2018

I lovgrundlaget for udarbejdelse af beskæftigelsesplanen indgår der en såkaldt resultatrevision, som viser resultater og effekter af beskæftigelsesindsatsen i jobcentret i det forudgående år. Resultatrevision for 2018 består af en afrapportering på de byrådsvedtagne mål, som ses herunder.

Tabel 4. Resultatrevision for 2018

Beskæftigelsesforvaltningen	Regnskab 2016	Regnskab 2017	Budget 2018	Regnskab 2018
Alle unge skal være i gang med en uddannelse eller uddannelsesrettet aktivitet 15 mdr. efter afgang fra grundskolen	97 %.	98 %.	100 %.	98 %.
Andelen af borgere med ikke-vestlig baggrund, som er på offentlig forsørgelse, skal falde med 5 % ift. 2016	37,5 %.	35,4 %.	35,5 %.	35,4 %.
Antallet af virksomhedsrettede aktiviteter skal stige med 10 % ift. 2016.	13.020	12.905	14.322	11.926

- Andelen af unge, som er i gang med uddannelse eller uddannelsesrettet aktivitet 15 mdr. efter afgang fra grundskolen, er på 98 %.
- Andelen af borgere med ikke-vestlig baggrund, som er på offentlig forsørgelse, er faldet til 35,4 %. Det svarer til et fald på 6 %.
- Brugen af virksomhedsrettede aktiviteter i beskæftigelsesindsatsen er faldet med 1.094 forløb. Det er et fald på 8 %. Det bemærkes, at ordinær jobformidling ikke er talt med her. Det bemærkes i den sammenhæng, at den ordinære jobformidling er steget.

Bilag 3. Sammenhæng mellem ministermål, Aarhusmål og budgetmål

Beskæftigelsesplanen for 2020 understøtter både beskæftigelsesministerens vejledende nationale mål for

beskæftigelsesindsatsen og de lokale Aarhusmål. Dertil kommer budgetmål og dertilhørende delmål, som knytter sig til beskæftigelsesområdet.

Beskæftigelsesmålene for 2020 er:

1. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.
2. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende
3. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

Aarhus Byråd har vedtaget Aarhusmålene 2018-2021, som er samlet under overskriften "Aarhus – en god by for alle". Aarhusmålene indebærer en ambition om, at Aarhus skal være:

- En by med brug for alle
- En by i vækst med et stærkt erhvervsliv
- En bæredygtig by med gode by- og lokalmiljøer
- En by med fællesskab
- En by, hvor alle er sunde og trives

Tabel 5. Sammenhæng mellem Aarhusmål og budgetmål

Aarhus mål 2018-2021	Aarhus Mål - Delmål 2020	Aarhus Kommunes centrale indsats- og politikområder	Budgetmål for 2020	Budgetmål Delmål 2020
En by med brug for alle	Flere i selvforsørgelse	Fælles om nye løsninger – investeringer i job	Flere ledige akademikere skal i job	Ud af de akademikere, der er ledige 1. juli 2019, skal mindst 75% være selvforsørgende efter et år.
		Integration og udsatte boligområder	Flere borgere med ikke-vestlig baggrund skal i job	Andelen af borgere med ikke-vestlig baggrund, som er på offentlig forsørgelse, skal falde med 5 %.
	Flere i uddannelse	Ungeindsatser	Flere unge skal i uddannelse og job	Alle unge skal være i gang med en uddannelse eller uddannelsesrettet aktivitet 15 mdr. efter afgang fra grundskolen.

Bilagsforside

Dokument Titel: A-kasseforsøg

Dagsordens titel Status på det kommende A-kasseforsøg

Dagsordenspunkt nr 3.1

Indstilling

Til Rådmanden
Fra Job & Virksomhedsservice
Dato 4. oktober 2019

Orientering om det kommende A-kasseforsøg

1. Resume

Som en del af det politiske forlig om regelforenkling på beskæftigelsesområdet, iværksættes et fireårigt A-kasseforsøg på nationalt plan, hvor udvalgte A-kasser overtager kontaktforløbet i de første tre måneder af ledighedsperioden. STAR har på baggrund af en ansøgningsrunde udvalgt ni A-kasser, som skal gennemføre forsøget.

Alle kommuner, på nær de kommuner der har frikommuneforsøg på beskæftigelsesområdet, er omfattet af forsøget. Otte A-kasser i Aarhus deltager i forsøget.

Jobcenter Aarhus påbegynder nu en lokal proces med henblik på at indgå samarbejdsaftaler med de otte A-kasser. Jf. afsnit 7 har der pågået en række drøftelser med A-kasserne forud.

Forsøgsbekendtgørelsen som skal danne ramme for aftalerne er pt. i høring.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles

At 1) Orienteringen tages til efterretning, hvilket betyder, at Job & Virksomhedsservice går i gang med at lave aftaler med de otte A-kasser.

3. Baggrund

Uagtet at der træder ny lovgivning i kraft d. 1. januar 2020 ændrer det ikke ved, at alle dagpengemodtagere i

løbet af de første seks måneder fortsat skal have fire kontaktsamtaler og to fællessamtaler.

De udvalgte A-kasser skal i de første tre måneder af ledighedsperioden afholde de to første kontaktsamtaler og indkalde til den første fællessamtale. Det er fortsat jobcentret, der skal bevillige indsatser, fx opkvalificering og virksomhedspraktikker. Efter tre måneder i A-kassen overgår den ledige til jobcentret ved fortsat ledighed.

De 8 A-kasser i Aarhus er følgende:

- 3FA
- Dansk Metal A-kasse
- FOAs A-kasse
- Magistrenes A-kasse
- FTFA
- HK Danmarks A-kasse
- Socialpædagogernes A-kasse
- BUPL-A

Målgruppe

A-kasserne skal screene alle nyledige medlemmer og følgende grupper overdrages til jobcentret til videre kontaktforløb:

- Gentilmeldte (tilmeldt første gang før 1. jan. 2020)
- Ledige der vurderes at være i risiko for langtidsledighed
- Unge under 25 år uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, som ikke har forsørgerpligt overfor hjemmeboende børn

Dagpengemodtagere der vurderes til at kunne komme hurtigt i job, fortsætter kontaktforløbet i A-kassen. Derudover skal A-kasserne tilbyde en indsats til de medlemmer, de har kendskab til, er under opsigelses.

4. Effekt

STAR gennemfører løbende monitorering af forsøget. Job & Virksomhedsservice ønsker derudover at kunne dokumentere, hvilken indsats jobcentret har bidraget med i forsøgsperioden. Der vil derfor iværksættes en lokal monitorering, hvor det dokumenteres, hvilken indsatser de

ledige har fået i henholdsvis A-kasse og jobcenter i forsøgsperioden – og effekter heraf.

5. Ydelse

Tilgangen til samarbejdet med A-kasserne vil bygge på, at vi er hinandens forudsætninger for, at de ledige dagpengemodtagere kommer hurtigst muligt i job.

De gode erfaringer fra de lovpligtige fællessamtaler, hvor både A-kasse, jobcenter og den ledige deltager, vil danne grundlag for det videre samarbejde.

Hvis A-kassen vurderer, at den ledige, der indgår i forsøget, bør have et tilbud, fx virksomhedspraktik eller opkvalificering, vil dette forudsætte en bevilling fra jobcentret.

Jobcentrets bevilling i denne situation sker ud fra de samme vurderingskriterier som for ledige dagpengemodtagere, der ikke indgår i forsøget. Formålet er, at ledige dagpengemodtagere i Aarhus Kommune stilles ens, uafhængigt af om de deltager i a-kasseforsøget eller ej.

Illustration af kontaktforløbet i de første seks måneder for ledige omfattet af forsøget i de otte A-kasser:

	Måned 0-3	Måned 4-6
Målgrupper der vurderes umiddelbart formidlingsparat	2 kontaktsamtaler 1 fællessamtale	2 kontaktsamtaler 1 fællessamtale
Målgrupper med ønske om sideløbende indsats i jobcentret	2 samtaler 1 fællessamtale Tilbud	2 kontaktsamtaler 1 fællessamtale
Målgrupper der overdrages til jobcenter: -unge under 25 år uden kompetencegivende uddannelse og forsørgerpligt. -risiko for langtidsledighed -gentilmeldte	2 kontaktsamtaler 1 fællessamtale	2 kontaktsamtaler 1 fællessamtale

Samtaler v. A-kasserne er grønne – jobcentret deltager ved fællessamtalen

Samtaler og tilbudsgivning v. jobcenter er blå – a-kasse deltager i fællessamtalen

Det er Jobcentret, der ifølge bekendtgørelsen er forpligtet til at sikre, at den ledige får fire kontaktsamtaler og to fællessamtaler i de første seks måneder – uagtet, at

ansvaret de første tre måneder ligger hos forsøgs A-kasserne.

7. Organisering

Som ovenfor beskrevet er tilgangen, at jobcentret har et tæt og resultatfokuseret samarbejde med A-kasserne. Jobcentret har i de seneste måneder haft en række møder med A-kasserne.

Der har i maj måned været afholdt praktikermøder med A-kasserne i LO-regi (FH), og i A-kassenetværket med AC og FTF områdets A-kasser, hvor A-kasserne orienterede om, hvem der ville ansøge om at indgå i forsøget.

Jobcentret har forud for ansøgningsrunden afholdt møder med bl.a. Magistrenes A-kasse og Akademikernes A-kasse.

Der har i juni og juli været afholdt indledende møder med en række A-kasser, efter STAR meldte ud hvem der blev en del af forsøget, herunder Magistrenes a-kasse, FTF-A, HK's a-kasse, 3F, Min a-kasse - og i uge 40 et møde med Dansk Metal.

De otte A-kasser er indkaldt til fællesmøde d. 4. november med henblik på en dialog omkring det praktiske samarbejde – forud for individuelle møder i november, hvor de enkelte samarbejdsaftaler indgås.

Der planlægges desuden at nedsætte et dialogforum med de otte A-kasser, som mødes kvartalsvist. Formålet med møderne er at følge forsøget og drøfte det løbende samarbejde.

8. Ressourcer

Herunder gives et estimat over, hvilken betydning A-kasseforsøget har for Job & Virksomhedsservice' ressourcer.

På baggrund af A-kassernes egne vurderinger og jobcentrets opgørelser fra 2018, forventes det på årsbasis, at

- ca. 3.500 dagpengemodtagere vil indgå i forsøget.

- Jobcentret på denne baggrund skal afholde ca. 7.000 færre kontaktsamtaler – svarende til ca. 4,3 årsværk.

Estimatet tager afsæt i, at der årligt igangsættes kontaktforsøg for ca. 20.000 dagpengemodtagere.

Samlet set gennemføres der årligt 65.000 kontaktsamtaler. Af disse afholdes 55.000 ved personligt fremmøde, heraf halvdelen som individuelle samtaler, mens den anden halvdel afholdes som workshops og informationsmøder. Der er sammenlagt 34 årsværk til denne myndighedsopgave.

Omvendt betinger forsøget, at der skal afsættes ressourcer til følgende opgaver:

- Fast track til håndtering af henvendelser fra a-kassen om bevilling af tilbud, herunder oprettelse af jobplaner mm. (ca. 1 årsværk)
- Overtage kontaktforsøget for de dagpengemodtagere A-kasserne overdrager til jobcentret ift. risiko for langtidsledighed (ca. 1 årsværk)
- Indsats for unge under 25 år uden erhvervskompetencegivende uddannelse (ca. 1 årsværk)
- Deltagelse i den første fællessamtale ude hos A-kasserne. Det kræver flere ressourcer, når medarbejderne skal møde op til individuelle fællessamtaler i otte forskellige A-kasser. Hidtil har mange af disse fællessamtaler reelt været afholdt som informationsmøder, da A-kasserne har fravalgt at deltage.
(Estimeret min. 2 årsværk)

Aktuelt vurderer jobcentret derfor, at der samlet set ikke frigøres ressourcer som følge af A-kasseforsøget.

Det bemærkes derudover, at Jobcenter Aarhus i 2019 har oplevet en stigende tilgang fra stort set alle A-kasser. En udvikling der betyder, at flere også modtager dagpenge i en længere periode. Dette betyder, at antallet af kontaktsamtaler for dagpengemodtagere med mere end

tre måneders ledighed er stigende og fremover vil beslaglægge flere ressourcer.

Risici

Der kan være en række økonomiske risici forbundet med forsøget, da Aarhus Kommune har forsørgelsesudgifterne for den periode, hvor de otte forsøgs A-kasser har ansvaret for indsatsen. Risikoen for at perioden på offentlig forsørgelse forlænges ved eksempelvis øget anvendelse af 6-ugers jobrettet uddannelse, manglende effektiv tidlig indsats, et for smalt jobfokus, som relaterer sig til A-kassens brancheområde eller manglende opfyldelse af kravet til antallet af samtaler i forsøgsperioden, kan medføre øget ressourcetræk i jobcentret og på udgifter til forsørgelse.

Sagsnummer: 19/000297-21

Antal tegn: 8.245

Beskæftigelsesforvaltningen

Sagsbehandler: Mette Damgård Dall/Rikke

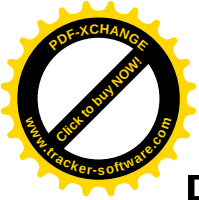
Møller Findorf

Bilagsforside

Dokument Titel: Dagsorden - Magistratsmøde - 07.10.19

Dagsordens titel Orientering fra Magistraten

Dagsordenspunkt nr 3.2



Dagsorden med beslutningsgrundlag

for møde i **Magistraten**, mandag den 7. oktober 2019, kl. 08.30
Udvalgslokale 285

Åben dagsorden

Borgmesterens Afdeling

- | | |
|--|---|
| 1. Referat fra Magistratens møde den 30. september 2019 | 2 |
| 2. Ændringer på udvalgsposter mv. | 3 |
| 3. Kontrol af sociale klausuler | 4 |
| 4. Forslag til kommissorium for samarbejde ml DKF/AC og Aarhus Kommune om forebyggelse af vold, trusler og chikane i et samfundsperspektiv | 5 |

Flere afdelinger

- | | |
|--|---|
| 5. Overdragelse af Patienthotel til ungeboliger og kulturhus | 6 |
|--|---|

Teknik og Miljø

- | | |
|---|---|
| 6. Lokalplan 1110, Boliger ved Sandgravvej 3-5 og Skovvejen 53 Aarhus C - Forslag | 7 |
|---|---|

Borgmesterens Afdeling

- | | |
|--|---|
| 7. Til drøftelse: Fælles om sygefravær | 8 |
|--|---|

Til orientering: Flere afdelinger

- | | |
|-------------------------------|---|
| 8. Orientering om affaldvarme | 9 |
|-------------------------------|---|

Til orientering: Borgmesterens Afdeling

- | | |
|--|----|
| 9. Opsamling fra temadrøftelse med Fælles MED Udvalget og byrådet den 11. september 2019 | 10 |
|--|----|

Flere afdelinger

- | | |
|---------------|----|
| 10. Eventuelt | 11 |
|---------------|----|

Bilagsforside

Dokument Titel:	Dagsorden til mødet i Social- og Beskæftigelsesudvalget den 23. oktober 2019
Dagsordens titel	Orientering om udvalgmødet
Dagsordenspunkt nr	3.3



Emne: Social- og Beskæftigelsesudvalgsmøde

4. oktober 2019

Side 1 af 4

Mødedato: 23. oktober 2019
Mødetid: Kl. 16.30 – 18.30
Mødested: Rådhuset, Lokale 390

Dagsorden kort:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Evt. Byrådshenvist sag: Overdragelse af Patienthotel til ungeboliger og Kulturhus
3. Beskæftigelsesplan 2020
4. Orienteringspunkter
5. Skriftlige orienteringer
6. Kurser og konferencer samt sager på vej til byrådet
7. Evt.
8. Dialogmøde med de selvejende institutioner på det sociale område i Aarhus Kommune (kl. 17.30 – 18.30)

1. Godkendelse af dagsorden

Baggrund/formål: Udvalget godkender dagsordenen for mødet.

Ansvarlig: Liv Gro Jensen

Tid: 16.30 – 16.35 (5 min.)

Bilag:

- Dagsordenen til mødet i Social- og Beskæftigelsesudvalget den 23. oktober 2019.

2. Evt. Byrådshenvist sag: Overdragelse af Patienthotel til ungeboliger og Kulturhus

Baggrund/formål: Byrådet kan på sit møde den 9. oktober 2019 henvise sagen til behandling i Social- og Beskæftigelsesudvalget.

Metode: Mundtlig drøftelse

**SOCIALE FORHOLD OG
BESKÆFTIGELSE**

Social- og
Beskæftigelsesforvaltningen
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:
sobjr@aarhus.dk/
geja@aarhus.dk

Sag: 19/073987-1
Sagsbehandler:
Sofie Brøndt Jørgensen/
Jan Gehlert



4. oktober 2019
Side 2 af 4

Ansvarlig: Liv Gro Jensen

Tid: 16.35 – 16.55 (20 min.)

Bilag:

3. Beskæftigelsesplan 2020

Baggrund/formål: Byrådet skal én gang årligt vedtage Beskæftigelsesplanen for det kommende år. På mødet den 19. juni 2019 havde udvalgsmedlemmerne mulighed for at komme med input til Beskæftigelsesplan 2020. Samtidig har Arbejdsmarkedspolitisk Forum på møde den. 5. september 2019 haft lejlighed til at komme med input. På denne baggrund er der udarbejdet et udkast, som udvalget bedes drøfte. Det bemærkes, at udkastet også er sendt til skriftlig høring i Arbejdsmarkedspolitisk Forum.

Metode: Mundtlig drøftelse

Ansvarlig: Vibeke Jensen

Tid: 16.55 – 17.15 (20 min.)

Bilag:

4. Orienteringspunkter

A) Eventuel mundtlig orientering

Baggrund/formål: Eventuel mundtlig orientering.

Metode: Mundtlig orientering

Ansvarlig: Lotte Henriksen/Vibeke Jensen

Tid: 17.15 – 17.20 (5 min.)

Bilag:



5. Skriftlige orienteringer

4. oktober 2019
Side 3 af 4

A) Orientering om Familiernes Hus

Baggrund/formål: Udvalget orienteres skriftligt om Familiernes Hus.

Såfremt der er spørgsmål til den skriftlige redegørelse, kan disse stilles under dette punkt. I det tilfælde, at der ikke er spørgsmål, gennemgås den skriftlige orientering ikke.

Bilag:

6. Kurser og konferencer samt sager på vej til byrådet

Baggrund/formål: På hvert udvalgmøde forelægges udvalget en liste med kommende kurser, konferencer og aktiviteter, der er mulighed for at deltage i.

Ligeledes præsenteres udvalget for de sager, som er på vej til behandling i byrådet fra Socialforvaltningen og Beskæftigelsesforvaltningen

Metode: Mundtlig drøftelse.

Ansvarlig: Liv Gro Jensen

Tid: 17.20 – 17.25 (5 min.)

Bilag:

- Kurser og konferencer
- Sager på vej til byrådet

7. Evt.

Baggrund/formål: Udvalget drøfter eventuelt øvrige sager.

Metode: Mundtlig drøftelse.

Ansvarlig: Liv Gro Jensen

Tid: 17.25 – 17.30 (5 min.)

Bilag:

- Årshjul over sager til Social- og Beskæftigelsesudvalget



4. oktober 2019
Side 4 af 4

8. Dialogmøde med de selvejende institutioner på det sociale område i Aarhus Kommune

Baggrund/formål: I foråret rettede Ole Bjerre Jakobsen (Generalsekretær for Jysk Børneforsorg) på vegne af de selvejende institutioner på det sociale område med driftsoverenskomst med Aarhus Kommune henvendelse til Social- og Beskæftigelsesudvalget med ønske om et dialogmøde, hvilket udvalget valgte at imødekomme.

Der er således afsat 1 time af et ordinært udvalgsmøde med henblik på at udvalget kan indgå i dialog med de selvejende institutioner på det sociale område i Aarhus Kommune.

Metode: Mundtlig drøftelse.

Ansvarlig: Liv Gro Jensen

Tid: 17.30 – 18.30 (60 min.)

Bilag:

-

Bilag 2/3

Dokument Titel: **Opfølgning på fællesmøde
med Psykiatri- og
Socialudvalget**

Dagsordens titel: **Orientering om
udvalgsmødet**

Dagsordenspunkt nr **3.3**



Notat

4. oktober 2019
Side 1 af 3

Til	Rådmandsmødet
Til	Orientering

Opfølgingsnotat på fællesmøde med Region Midtjyllands Psykiatri- og Socialudvalg

På mødet i Social- og Beskæftigelsesudvalget den 2. oktober 2019 blev der afholdt et fællesmøde med Region Midtjyllands Psykiatri- og Socialudvalg. I drøftelsen var der fokus på den fælles opgave og vigtigheden af et samarbejde på tværs af kommune og region til gavn for den enkelte borger. Dette notat beskriver kort nogle af de øvrige centrale pointer fra drøftelsen samt hvad der skal følges op på.

Gennemgang af samarbejdsfora

På fællesmødet var der en drøftelse af, hvorvidt de nuværende mødefora er de rigtige grundet omorganisering og udskiftning på centrale positioner og hvad der beslattes hvor. Der blev ikke konkluderet på denne pointe på fællesmødet, men det er allerede aftalt med regionen, at man skal se på de forskellige mødefora med henblik på at sikre sig det bedst mulige samarbejde.

Det foreslås derfor, at der på et kommende kaffemøde drøftes et gen-besøg af mødefora og hvad der beslattes hvor.

Fælles handleplaner

I forbindelse med drøftelsen på fællesmødet blev der sat fokus på brug af fælles handleplaner med henblik på at skabe en helhedsorienteret indsats og retning for den enkelte borger på tværs af sektorer.

Der er i regi af Alliancen om den nære psykiatri truffet beslutning om udvikling og afprøvning af en række initiativer, herunder "En borger – én fælles løsning". Aarhus Kommunes og Region Midtjyllands bidrag til initiativet er at udvikle en samarbejdsmodel indenfor rammerne af initiativet med udgangspunkt i projekterne Morfeus og Futurum. De bærende elementer i projektet er, at:

- Borger tilbydes en håndholdt og individuelt tilrettelagt indsats
- Den uddannelses- og beskæftigelsesrettede indsats medtænkes parallelt med behandlingsindsatsen
- Der ydes rådgivning og vejledning til ansatte på virksomheder og uddannelsesinstitutioner

SOCIALE FORHOLD OG BESKÆFTIGELSE

Fagligt sekretariat
Aarhus Kommune

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

Telefon: 89 40 20 00

E-mail:
social@aarhus.dk
Direkte e-mail:
geja@aarhus.dk
www.aarhus.dk

Sag: 19/073110-6
Sagsbehandler:
Jan Gehlert



4. oktober 2019
Side 2 af 3

Der afholdes et læringsseminar for Alliancen om den nære psykiatri d. 12. november, hvor klyngerne kan få sparring til det videre arbejde. Forud for læringsseminaret fremlægges Voksenstyregruppen 4. november samarbejdsmodellen.

IT-systemer/MedCom

Et andet tema i drøftelsen af samarbejdet omkring borgeren, var udfordringen med forskellige IT-systemer som ikke er kompatible. I den forbindelse blev det problematiseret, at IT-systemet i Sociale Forhold og Beskæftigelse ikke "overholdt" MedCom-standarderne.

Formålet med etableringen af MedCom var at standardisere og digitalisere de hyppigst forekommende kommunikationsstrømme mellem praktiserende læger, sygehuse og kommuner. Der foregår allerede et udviklingsarbejde omkring MedCom mellem regionen og de 19 kommuner, hvorfra der forventes en afklaring medio november.

Der foregår et andet arbejde i regi af Alliancen om den nære psykiatri, hvorfra der også forventes en afklaring inden for nærmeste fremtid. Voksenstyregruppen har på deres seneste møde 30. september besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe omkring MedCom i somatikken og MSO. Regionspsykiatrien vil undersøge, om der opleves udfordringer omkring medicinfejl og kommunikation i sektorovergangen. MSO er i samarbejde med MSB ved at færdiggøre et overblik over hvad og hvordan man sender MedCom-korrespondancer til hhv. MSO og MSB.

Institut for Kommunikation og Handicap

På mødet blev Institut for Kommunikation og Handicap (IKH) ligeledes nævnt.

IKH har igennem mange år leveret specialiserede ambulante tilbud til børn, voksne fagpersoner og pårørende indenfor kommunikations- og rehabiliteringsområdet til både kommuner og sundhedsområdet i Region Midtjylland.

Samarbejdet mellem IKH og Aarhus Kommune er gennem årene styrket gennem fælles samarbejdsprojekter og en tættere opfølgning i visitationen på børneområdet. På Børneområdet er der udarbejdet et samarbejds/visitationsnotat, der beskriver roller og ansvar i et sagsflow, hvilket betyder at myndighed (visitation, beslutning om fortsættelse af en indsats eller afslutning) er placeret hos rådgiver. Samarbejdsnotatet ligger nu som bilag til den abonnementsaftale, der bliver indgået hvert år og bliver desuden anvendt, som udgangspunkt, når samarbejdet drøftes.

På voksenområdet er der nu – først med senhjerneskade, og efterfølgende også de to andre områder høre/døve og stemme, stamme og læse – etableret en kommunal visitation og opfølgning. Det giver Aarhus Kommune



et bedre grundlag for at vurdere, hvilke borgere der har brug for hjælp hos IKH og sikrer helhed i indsatsen, når en borger også modtaget anden støtte i kommunalt regi.

4. oktober 2019
Side 3 af 3

Opsøgende indsats/gadeplan

På fællesmødet tilkendegav udvalgsformanden for Psykiatri- og Socialudvalget Jacob Isøe Klærke, at man fra regionens side havde et ønske om at spille en større rolle i forhold til de opsøgende/gadeplansindsatserne og forsorgshjemmemed henblik på at forebygge indlæggelser i psykiatrien.

Det er forvaltningens vurdering, at det kunne være relevant og interessant at indgå i en videre dialog med regionen omkring, hvilke typer af indsatser, som der kunne være tale om, herunder samarbejdet og sammenhængen med de kommunale indsatser på området.

Det foreslås, at dette drøftes yderligere på et kommende møde mellem Direktør Tina Ebler og Lotte Henriksen mfl.

Fælles henvendelse vedr. 10-års plan for psykiatrien

På fællesmødet var der opbakning til at udarbejde en fælles henvendelse fra Aarhus Kommune og Region Midtjylland til regeringen samt relevante udvalg og udvalgsformænd med henblik på at påvirke regeringens 10-års-plan for psykiatriområdet. Henvendelsen skal understrege et fælles løft af behandlingspsykiatrien og socialpsykiatrien.

Det foreslås, at Fagligt Sekretariat udarbejder et udkast til en fælles henvendelse i samarbejde med Region Midtjylland.

Bilag 3/3

Dokument Titel: Udkast til dagsorden fra de selvejende institutioner til diamlogmøde med Social- og Beskæftigelsesudvalget

Dagsordens titel: Orientering om udvalgsmødet

Dagsordenspunkt nr 3.3



Notat

3. oktober 2019
Side 1 af 2

Til	Rådmandsmødet
Til	Drøftelse

Udkast til dagsorden fra de selvejende institutioner til dialogmøde med Social- og Beskæftigelsesudvalget

I foråret accepterede Social- og Beskæftigelsesudvalget en invitation fra de selvejende institutioner til et dialogmøde. Dialogmødet er planlagt, som en del af udvalgsrådet den 23. oktober 2019 i tidsrummet fra kl. 17.30 – 18.30. Fagligt Sekretariat har modtaget nedenstående motivation og udkast til dagsorden for dialogmødet fra Ole Bjerre Jakobsen på vegne af de selvejende institutioner, som rådmandsmødet bedes drøfte:

Dialogmøde om selvejende institutioner med driftsoverenskomst

Som selvejende institutioner skal vi (de selvejende red.) være i stand til at ikke blot at supplere den kommunale tilbudsvifte men også at tilbyde andre tilgange, perspektiver og metoder end de kommunale tilbud. Deri ligger hele eksistensberettigelsen.

Det er derfor vigtigt, at vi så vidt muligt har fælles billeder af - og visioner for - samarbejdet indenfor driftsoverenskomstrammen. En driftsoverenskomst skal give muligheder for forløsning af det potentiale for synergi og diversitet, som samarbejdet mellem den offentlige myndighed og det private tilbud rummer. Derfor bør vi have en fælles opmærksomhed på, om den måde, hvorpå det daglige samarbejde udfolder sig indenfor rammerne af de eksisterende driftsoverenskomster hæmmer eller fremmer indfrielsen af de visioner, vi har på borgernes vegne.

I den daglige dialog mellem forvaltning og institution er det af gode grunde ofte den konkrete opgaveløsning, den aktuelle økonomi og de strukturelle rammer om samarbejdet, der sætter dagsordenen. Vi oplever derfor et behov for, at der også skabes rum til en mere politisk og ideologisk drøftelse af det potentiale, der ligger i samarbejdet mellem kommunen og de selvejende institutioner.

Vi ser derfor frem til dialogmødet med rådmand og socialudvalg og kan foreslå følgende dagsorden:

1. Velkomst og præsentationsrunde
2. Indlæg v/ Jens Maibom Pedersen, formand for Stefanshjemmet og Tre Ege:

SOCIALE FORHOLD OG BESKÆFTIGELSE

Fagligt sekretariat
Aarhus Kommune

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

Telefon: 89 40 20 00

E-mail:
social@aarhus.dk
Direkte e-mail:
geja@aarhus.dk
www.aarhus.dk

Sagsbehandler:
Jan Gehlert



- De selvejende institutioners styrker og muligheder som kommunal samarbejdspartner
- Hvordan kan vi i fællesskab gøre det endnu bedre?
- 3. Her ville det være fint med et indlæg ved rådmanden eller udvalgsformanden om kommunens syn på/vision for samarbejdet med de selvejende institutioner – eller hvis dette ikke er muligt en replik på Jens' indlæg.
- 4. Drøftelse:
 - Hvilke (nye) mål kan vi sammen sætte for samarbejdet?
 - Er der behov for ændringer i den nuværende samarbejdsmodel (roller, kompetencer, struktur m.v.)?
- 5. Konklusioner og næste skridt
- 6. Eventuelt

3. oktober 2019
Side 2 af 2

Med venlig hilsen

Ole Bjerre Jakobsen
Generalsekretær

Bilagsforside

Dokument Titel: Bordrunde

Dagsordens titel Bordrunde

Dagsordenspunkt nr 3.4

Bordrunde: