

Rådmandsmøder 2022-2025 (Rådmandsmøde)

06-03-2023 11:00 - 13:00

Rådmandens kontor, vær. 436

Information: Mads tager referat.

Temadrøftelse afvikles i lokale 509 med følgende gæster:

Kristian Dalsgaard

Mia Holgaard

Jan Pedersen

Karin Rasmussen

Mikael Carlsen

Natascha Mannemar

Mette Thorsgaard Erhardsen

Indhold

Kategori - Til godkendelse

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

Kategori - Til orientering

Punkt 3: Orientering fra Magistraten.....	2
Punkt 4: Orientering om udvalgsrådet.....	2
Punkt 5: Bordrunde.....	3
Punkt 7: Opfølgning på mål og økonomi regnskab 2022.....	3

Kategori - Temadrøftelse

Punkt 6: Temadrøftelse: Strategiske indsatsområder vedr. rekruttering og fastholdelse i MSB.....	4
Referat	5
Overblik: Noter.....	7
Overblik: Delt kommentarer.....	8

Punkt 1: Dagsorden

.

Punkt 2: Referat

.

Rådmandsmøder 2022-2025 (Rådmandsmøde)

28-02-2023 09:30 - 10:30

Rådmandens kontor, vær. 436

Information: Jacob tager referat.

Indhold

Referat	1
---------------	---

Referat

Punkt 1: Dagsorden

Godkendt

Punkt 2: Referat

Godkendt.

Punkt 3: Veteranområdet ønsker at bruge planteskolen i Skæring til TinyHouses

Godkendt.

Byrådsmedlemmer med særlig interesse inddrages i efterfølgende kommunikation. Kommunikation koordineres i samarbejde med MKB. OL følger op.

Punkt 4: Opfølgning på budgetforlig efter 4. kvartal 2022

1) taget til efterretning

2) godkendt

3) godkendt

Der skal være opmærksomhed på, når Hjernerystelseskoordination ansættes i forhold til kommunikationen. OL følger op.

Punkt 5: Orientering fra Magistraten

Intet til referatet

Punkt 6: Orientering om udvalgsrådet

Ikke på næste, men på efterfølgende udvalgsråd italesættes invitation til drøftelser om det kommende budget.

Punkt 7: Bordrunde

Intet til referatet

Punkt 3: Orientering fra Magistraten

.

Punkt 4: Orientering om udvalgs mødet

.



Em- Social- og Beskæftigelsesudvalgsmøde
ne:

2. marts 2023
Side 1 af 4

Mødedato: 15. marts 2023
Mødetid: Kl. 18.15 – 19.45
Mødested: Rådhuset, lokale 398

**SOCIALE FORHOLD OG
BESKÆFTIGELSE**

Fagligt Sekretariat
Aarhus Kommune

Dagsorden kort:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Referat fra udvalgets møde den 1. marts 2023
3. Evt. Byrådshenvist sag: Likvidation af Den Selvejende Institution Lyngå-Kollegiet og køb af ejendommen Graham Bells Vej 4, Aarhus N
4. Årlig dialog med Udsatterrådet i Aarhus Kommune
5. Budget 2024
6. Orienteringspunkter
7. Skriftlige orienteringer
8. Kurser og konferencer samt sager på vej til byrådet
9. Evt.

FAS Politik og Ledelse

Jægergården,
Værkmestergade 15 B
8000 Aarhus C

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

Direkte e-mail:
sobrj@aarhus.dk/
geja@aarhus.dk
Sag: EMN-2022-000122
Sagsbehandler:
Sofie Brøndt Jørgensen/
Jan Gehlert

1. Godkendelse af dagsorden

Baggrund/formål: Dagsordenen for mødet i Social- og Beskæftigelsesudvalget godkendes.

Ansvarlig: Eva Borchorst Mejnertz

Tid: 18.15 – 18.18 (3 min.)

Bilag:

- Dagsorden til mødet i Social- og Beskæftigelsesudvalget den 15. marts 2023

2. Referat fra udvalgets møde den 1. marts 2023

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

Ansvarlig: Eva Borchorst Mejnertz

Tid: 18.18 – 18.20 (2 min.)

Bilag:



- Referat fra mødet den 1. marts 2023

2. marts 2023

Side 2 af 4

3. Evt. Byrådshenvist sag: Likvidation af Den Selvejende Institution Lyngå-Kollegiet og køb af ejendommen Graham Bells Vej 4, Aarhus N

Baggrund/formål: Byrådet kan på sit møde den 8. marts 2023 henvise sagen til behandling i Social- og Beskæftigelsesudvalget

Metode: Mundtlig drøftelse, hvorefter der skal konkluderes på sagen.

Ansvarlig: Eva Borchorst Mejnertz

Tid: 18.20 – 18.40 (20 min.)

Bilag:

- Indstilling

4. Årlig dialog med Udsatterådet i Aarhus Kommune

Baggrund/formål: Der har i Social- og Beskæftigelsesudvalget været en tradition for et årligt dialogmøde mellem udvalget og Udsatterådet i Aarhus Kommune.

På mødet deltager formand og næstformand for Udsatterådet.

Metode: Mundtlig orientering og drøftelse

Ansvarlig: Eva Borchorst Mejnertz

Tid: 18.40 – 19.15 (35 min.)

Bilag:

- Forklæde

5. Budget 2024

Baggrund/formål: Social- og Beskæftigelsesudvalget orienteres om den kommende proces for budget 2024.

Metode: Mundtlig orientering og drøftelse

Ansvarlig: Anders Winnerskjold

Tid: 19.15 – 19.30 (15 min.)



Bilag:

- Forklæde

2. marts 2023

Side 3 af 4

6. Orienteringspunkter

A) Evt. orientering

Baggrund/formål: Evt. orientering

Metode: Mundtlig orientering

Ansvarlig: Lotte Henriksen/Vibeke Jensen

Tid: 19.30 – 19.35 (5 min.)

7. Skriftlige orienteringer

A) Opfølgning på mødet i udvalget den 1. marts 2023

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

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

Bilag:

8. Kurser og konferencer samt sager på vej til byrådet

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

Ligeledes præsenteres udvalget for de sager, som er på vej til behandling i byrådet fra Sociale Forhold og Beskæftigelse.

Metode: Orientering

Ansvarlig: Eva Borchorst Mejnertz

Tid: 19.35 – 19.40 (5 min.)

Bilag:

- Kurser og konferencer
- Sager på vej til byrådet



9. Evt.

2. marts 2023
Side 4 af 4

Baggrund/formål:

Metode: Mundtlig drøftelse.

Ansvarlig: Eva Borchorst Mejnertz

Tid: 19.40 – 19.45 (5 min.)

Bilag:

- Årshjul over sager til Social- og Beskæftigelsesudvalget

Punkt 5: Bordrunde

.

Punkt 7: Opfølgning på mål og økonomi regnskab 2022

.

Indstilling

Til Rådmandsmøde
Fra Mål, Økonomi og Boliger
Dato 2. marts 2023

Regnskab 2022: Opfølgning på mål og økonomi

1. Resume

Med denne indstilling fremsendes opfølgning på Sociale Forhold og Beskæftigelses mål og økonomi for 2022.

Det samlede regnskabsresultat viser et underskud i forhold til rammen på 1,7 mio. kr., hvilket svarer til 0,05% af den økonomiske ramme. Fraregnes projekter med tidsforskydninger over årene er der et underskud på 10,4 mio. kr.

Der har i 2022 været ca. 2.000 færre borgere på offentlig forsørgelse end budgetteret dels på grund af konjunkturudviklingen har sat sit aftryk og dels den øgede investering i beskæftigelsesindsatsen med bl.a. investeringsmodeller. Det har medført et mindreforbrug på 417 mio. kr. i forhold til det oprindelige budget.

I opfølgningen på mål og resultater for 2022 indgår en række indikatorer, hvor resultaterne er gode især for målsætninger, som har været påvirket af den positive beskæftigelsesudvikling samt målsætninger vedrørende børn og unge og hjemløse.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) vedhæftede opfølgning på mål og resultater samt økonomi tages til efterretning (bilag 1 og 2).

At 2) udvalget orienteres om regnskabet med materialerne i bilag 1

3. Hvorfor fremsendes indstillingen?

Denne indstilling indeholder opfølgningen på mål og resultater for 2022 (bilag 1) samt økonomien i hovedtal for 2022 på de decentraliserede og ikke-decentraliserede områder (bilag 2).

Det formelle regnskabsmateriale, som blandt andet indeholder bidrag til årsberetningen, behandles på rådmandsmødet som parallelindstilling til denne.

4. Hvilken værdi skabes for borgere og samfund?

Det overordnede mål for MSB er at medvirke til, at flere borgere mestrer deres eget liv, og at flere bliver selvforsørgende (job eller uddannelse). Status for disse mål vises med de forskellige indikatorer, som indgår i denne indstilling.

Målsætningerne for MSB har i 2022 især været udfordret af den strukturelle udvikling, hvor antallet af borgere med behov for en social indsats stiger hurtigere end befolkningsudviklingen, samt et stigende antal særligt dyre sager. Udviklingen har medvirket til, at økonomien på dele af socialområdet er under et stort pres, hvilket kan have påvirket arbejdet for at skabe øget progression i borgernes mestring af eget liv i 2022. Udfordringerne med mestringsmålene ses både på børn- og ungeområdet og voksenområdet.

Beskæftigelsesområdet har i de seneste to år været positivt påvirket af højkonjunktoren, hvor 11.600 flere aarhusianere er kommet i beskæftigelse. Udviklingen har været bedre end i de øvrige 6-byer og landet som helhed – og er en indikation på, at de seneste års investeringer på beskæftigelsesområdet, har haft effekt. Den gode effekt ses hos flere forskellige målgrupper i beskæftigelsesindsatsen. Det gælder blandt andet for dimittenderne og borgere med ikke-vestlig baggrund, hvor de ambitiøse målsætninger, der blev besluttet i forbindelse med budget 2022, er nået.

Indikatorer for mål og resultater i 2022 opdelt efter rådmændens visioner:

Alle aarhusianere skal være en del af et arbejdsfællesskab • I 2022 er 86,5% af befolkningen selvforsørgende. Andelen er 1,3%-point højere end gns. for de øvrige 6-byer og 0,5%-point højere end gns. for hele landet. (Målet er 1%-point højere) • 70% af befolkningen med ikke-vestlig baggrund er selvforsørgende. (Målet er en stigning til 68,5%) • 76,4% af de akademikere, der var ledige 1. juli 2021, er selvforsørgende efter et år. (Målet er mindst 75%)	Aarhusianske børn og unge skal have den støtte i barndommen, der fører til et godt voksenliv • 55% af børn og unge har nået målsætningen for 'læring og selvforsørgelse'. Andelen er uændret. (Målet er en stigning) • 46% har nået målsætningen for 'Netværk og medborgerskab'. Andelen er faldet. (Målet er en stigning) • 47% har nået målsætningen for 'Personlig udvikling'. Andelen er faldet. (Målet er en stigning) • På 5 ud af 7 indikatorer er forskellen mellem udsatte børn og unge og alle andre børn og unge blevet mindre og samtidig har der været en positiv udvikling. (Målet er mindre forskel og positiv udvikling) • Der er fortsat en del unge, som ikke gennemfører en ungdomsuddannelse. Godt 84% forventes at få en uddannelse. (Målet er 90% i 2030)
Aarhusianere med handicap og psykiske udfordringer skal have selvstændige og meningsfulde liv • 39% af voksne har nået målsætningen for 'læring og selvforsørgelse'. Andelen er faldet. (Målet er en stigning) • 38% har nået målsætningen for 'Netværk og medborgerskab'. Andelen er faldet. (Målet er en stigning) • 36% har nået målsætningen for 'Personlig udvikling'. Andelen er faldet. (Målet er en stigning) • 8% flere voksne med handicap har haft en tilknytning til arbejdsmarkedet i 2022. (Målet er en stigning på 10%). • Et uændret antal voksne med psykisk sygdom har haft en tilknytning til arbejdsmarkedet i 2022. (Målet er en stigning på 10%)	Alle aarhusianske hjemløse skal have et hjem • 32% færre hjemløse i Aarhus fra 2019 til 2022. (Målet er et fald) • 45% færre unge hjemløse fra 2019 til 2022. (Målet er et fald) • Lidt færre er på forsorgstilbud i 2022. (Målet er et fald) • 37% udskrives fra forsorgstilbud til egen bolig i 2022. Andelen er faldet (Målet er en stigning)

I forhold til visionen om, at Aarhusianske børn og unge skal have den støtte i barndommen, der fører til et godt voksenliv, ses i 2022 en god udvikling på skoleområdet. Forskellen mellem udsatte børn og unge og andre børn er blevet mindre i forhold til opstart i ungdomsuddannelse, ensomhed, overvægt, trivsel og fravær. Forskellen i karakterer er uændret, mens der er større forskel på sproglige kompetencer. For at nå den nationale målsætning om at 90% af de unge skal have gennemført en ungdomsuddannelse i 2030 er der fortsat behov for en stor indsats, der blandt andet involverer UU Aarhus.

Beskæftigelsesudviklingen har været god i 2022. Det er dog fortsat svært for borgere i sociale tilbud med fysisk eller psykisk handicap, at få en tilknytning til arbejdsmarkedet eller uddannelse. For handicappede er målsætningen om en stigning på 10% næsten nået, men for borgere med et psykisk handicap ses næsten ingen stigning. For voksne borgere på socialområdet ses også udfordringer i forhold til at nå de tre mestringsmål. Dette indikerer, at der i 2022 er særlige udfordringer i forhold til visionen om, at Aarhusianere med handicap og psykiske udfordringer skal have selvstændige og meningsfulde liv.

På hjemløseområdet ses derimod bedre resultater i 2022. VIVE's hjemløsetælling viser, at der er 32% færre hjemløse i Aarhus i 2022 sammenholdt med 2019. Faldet er især højt for de unge hjemløse.

Rekrutteringssituationen er udpeget som et af de vilde problemer for Aarhus Kommune. Indikatorer for rekrutteringssituationen i Østjylland viser, at rekrutteringsproblemerne er aftaget lidt i 2022, men at der fortsat er mange udfordringer inden for dele af den offentlige sektor og dele af den private sektor, herunder handel, rengøring, industri og bygge og anlæg.

Den store tilgang af ukrainske flygtninge har været en særlig udfordring i 2022 for Aarhus Kommune. Den seneste opgørelse viser, at 336 ukrainere er i beskæftigelse ved udgangen af 2022, svarende til 45% af dem som er visiteret som jobparate.

5. Hvad, hvem og hvordan?

Mål, Økonomi og Boliger er ansvarlig for fremsendelse af materiale om regnskabet for Sociale Forhold og Beskæftigelse til Borgmesterens Afdeling.

6. Hvilke ressourcer kræves?

Det samlede regnskabsresultat viser et underskud i forhold til rammen på 1,7 mio. kr., hvilket svarer til 0,05% af den økonomiske ramme. Fraregnes projekter med tidsforskydninger over årene er der et underskud på 10,4 mio. kr.

Opsparingen ultimo 2022 viser en gæld på 23,5 mio. kr. Fraregnes projekter med tidsforskydninger over årene er der en gæld på 13,3 mio. kr.

Oversigt over regnskab 2022 set i forhold til rammen (i 1.000 kr.)

Organisatorisk enhed	Ramme	Regnskab 2022	Overskud ift. ramme	Opsparing primo 2022	Saldo-korrektioner	Opsparing ultimo 2022
Børn, Familier og Fællesskaber	597.640	598.564	-924	29.286	-6.033	22.329
Unge, Job og Uddannelse	990.859	1.029.778	-38.919	-84.722	-8.634	-132.275
Voksne, Job og Handicap	887.653	959.145	-71.492	-113.293	-3.404	-188.189
Job, Udsatte og Socialpsykiatri	403.888	402.610	1.279	69.761	-978	70.062
Job og Virksomhedsservice	200.133	180.597	19.536	30.776	8	50.320
Job, Sundhed og Ydelse	286.103	292.516	-6.413	15.662	265	9.514
Stabe	143.243	144.040	-798	23.517	10	22.730
Tværgående MSB	204.315	116.982	87.333	34.112	10.754	132.199
Drift i alt, MSB	3.713.834	3.724.231	-10.398	5.097	-8.012	-13.313
<i>Eksterne projekter med overførselsadgang, beboermidler og regional pulje</i>	0	-8.654	8.654	-16.504	-2.310	-10.160
MSB i alt inkl. eksterne projekter	3.713.834	3.715.577	-1.744	-11.407	-10.322	-23.473

Det samlede regnskab viser et mindreforbrug i forhold til det ajourførte budget på 21 mio. kr. og udgifterne blev dermed 21 mio. kr. mindre end forventet i forbindelse med økonomiopfølgningen efter 3. kvartal.

Det samlede regnskabsresultat for Sociale Forhold og Beskæftigelse er blevet bedre end ved de første prognoser for året. Det skyldes især en ekstraordinær stor budget- og rammetilførsel for prisreguleringen på 47 mio. kr., som blev ekstraordinært fremrykket. Samtidig blev MSB

kompenseret med 10 mio. kr. for lønregulering i 2022 og en prisregulering i 2021.

Regnskab 2022 i forhold til 3. kvartals opfølgning for Sociale Forhold og Beskæftigelse decentraliserede områder (i 1.000 kr.)

Organisatorisk enhed	Forventet regnskab 3. kvartals opfølgning	Regnskab 2022	Merforbrug 2022 (ændring i merforbrug siden 3. kv. Opfølgning)	%-vis afvigelse
I alt, MSB	3.736.554	3.715.578	-20.976	0,6%
Børn, Familier og Fællesskaber	602.137	598.564	-3.572	0,6%
Unge, Job og Uddannelse	1.059.783	1.029.778	-30.005	2,8%
Voksne, Job og Handicap	948.676	959.145	10.469	1,1%
Job, Udsatte og Socialpsykiatri	401.186	402.610	1.424	0,4%
Job og Virksomhedsservice	183.736	180.597	-3.139	1,7%
Job, Sundhed og Ydelse	291.594	292.516	921	0,3%
Stabe	143.810	144.040	230	0,2%
Tværgående MSB	120.631	116.982	-3.649	3,0%
Eksterne projekter med overførselsadgang	-15.000	-8.654	6.346	42,3%

Underskuddet i Sociale Forhold og Beskæftigelse relaterer sig altovervejende til de to økonomisk udfordrede myndighedscentre, Ungecenter Værkmestergade og Rådgivning og Visitation, Voksne. Ved indgangen til året var der et forventet underskud på 170 mio. kr. på de to udfordrede myndighedscentre. Regnskabsresultatet for de to myndighedscentre er et samlet underskud på 143 mio. kr. og dermed er underskuddet 27 mio. kr. lavere end den første prognose.

De økonomiske udfordringer på socialområdet modsvarer i et vist omfang af opbremsninger på andre områder, samt overskud på beskæftigelsesrettede aktiviteter, som bl.a. skyldes den øgede investering i beskæftigelsesindsatsen med bl.a. investeringsmodeller. Flere driftsområder har haft fokus på begyndende tilpasninger til Udvikling- og Omstillingsplanen, der træder i kraft 2023.

For en nærmere beskrivelse af regnskabet for de enkelte driftsområder og det tværgående område henvises til vedlagte regnskabsnotat for Sociale Forhold og Beskæftigelse (bilag 2).

På de ikke-decentraliserede områder i MSB er der samlede mindreudgifter på 417 mio. kr. i forhold til forventningerne

fra årets start. De primære årsager til mindreforbruget er, at det på budgetlægnings tidspunktet var vanskeligt at forudse COVID-19's effekter på samfundet og arbejdsmarkedet i særdeleshed samt de øgede investeringer i beskæftigelsesindsatsen.

Oversættes økonomien til antallet af helårspersoner, som er modtagere af en ydelse på beskæftigelsesområdet, er der et samlet fald på 1.985 helårspersoner i forhold til det budgetterede i 2022.

En nærmere beskrivelse af regnskabsresultatet på foranstaltningstyper findes i bilag 2.

7. Hvordan følges der op?

Regnskab 2022 præsenteres for Social- og Beskæftigelsesudvalget d. 29. marts. Byrådet behandler regnskab 2022 d. 26. april 2022.

Bilag

Bilag 1: Årsrapport med MSB's mål og resultater 2022

Bilag 2: Regnskab 2022 - MSB

Mål, Økonomi og Boliger

Tlf.: 89 40 20 00

Antal tegn: 11.258

Sagsbehandler: Steinar Stefansson, Sidsel

Oksbjerg

Tlf.: 89 40 30 04

E-post: stest@aarhus.dk/sio@aarhus.dk

Opfølgning på mål og resultater for MSB i 2022



Status for mål og resultater i 2022

Resultat	Målsætning	Side
Flere er i job i forhold til 6-byerne. Andelen af selvforsørgende er 1,3%-point højere end gennemsnittet for de øvrige 6-byer	Andelen af borgere i job og uddannelse skal være 1%-point højere end i de øvrige 6-byer	4
Andelen af selvforsørgende er 0,5%-point højere end på landsplan	Andelen skal være 1%-point højere end på landsplan	4
I en 9. klasse årgang fra 2019 forventes 84,3% at have gennemført en ungdomsuddannelse inden for 8 år	Mindst 90% af de 25-årige skal have gennemført en ungdomsuddannelse (i 2030)	5
I 2021 har 4,7% af de unge op til 25 år ingen tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarkedet	Andelen af unge op til 25 år, som ikke har tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarkedet skal halveres (halvering i 2030 ift. 5,0% i 2016)	5
I 2022 er 70% af borgerne med ikke-vestlig baggrund selvforsørgende	Andelen af borgere med ikke-vestlig baggrund, som er selvforsørgende, skal stige til mindst 68,5% i 2022	6
76,4% af de akademikere, der var ledige den 1. juli 2021, er selvforsørgende 52 uger senere	Ud af de akademikere, der er ledige 1. juli 2021, skal mindst 75% være selvforsørgende efter et år	7
Andel, der når deres mål om læring og selvforsørgelse, er faldet 2%-point - Uændret for børn og unge under 18 år, mens færre voksne når deres mål	På socialområdet skal en stigende andel børn og voksne nå deres mål/have fremgang ift. læring og selvforsørgelse, netværk og medborgerskab samt personlig udvikling	8
Andel, der når deres mål om netværk og medborgerskab, er faldet 3%-point - Både færre børn, unge og voksne når deres mål om netværk og medborgerskab		
Andel, der når deres mål om personlig udvikling, er faldet 5%-point - Både færre børn, unge og voksne når deres mål om personlig udvikling		

Farvede prikker markerer, om målene er opfyldte



Status for mål og resultater i 2022

Punkt 7, Bilag 2: Bilag 1.
Årsrapport med MSB's mål og
resultater
2022

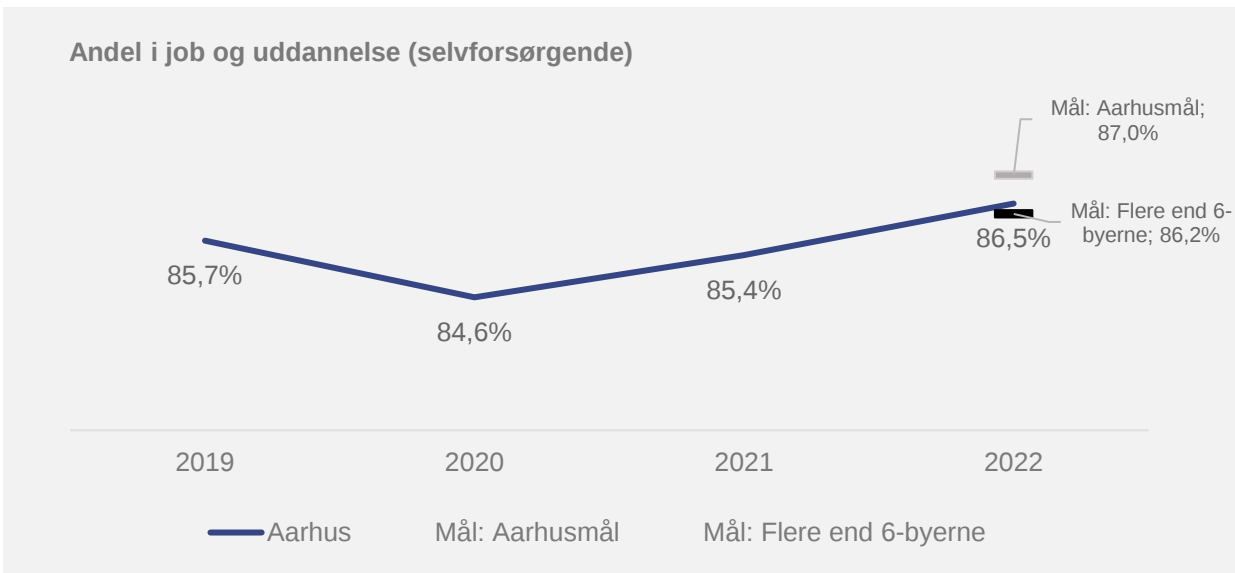
Resultat	Målsætning	Side
Inden for flere indikatorer er forskellen mellem udsatte børn og unge og andre børn blevet mindre. Der er dog fortsat en stor forskel.	Forskellen mellem udsatte børn og unge og alle andre børn og unge skal blive mindre – og begge grupper skal opleve en positiv udvikling over tid	9
Andelen af borgere med handicap i sociale tilbud, som er i uddannelse eller job, er steget 8% fra 2021 til 2022	Flere borgere med handicap i sociale tilbud skal have uddannelse eller job. Tilknytningen til arbejdsmarkedet skal stige med 10% ved udgangen af 2022 ift. niveauet ved regnskab 2021	10
Andelen af borgere med psykiske udfordringer i sociale tilbud, som er i uddannelse eller job, er uændret fra 2021 til 2022	Flere borgere med psykiske udfordringer i sociale tilbud skal have uddannelse eller job. Tilknytningen til arbejdsmarkedet skal stige med 10% ved udgangen af 2022 ift. niveauet ved regnskab 2021	11
I 2022 var der 507 hjemløse i Aarhus, hvilket er markant færre end tidligere. Særligt var der færre helt unge hjemløse	Antallet af hjemløse i Aarhus skal falde	12
I 2022 har 577 aarhusborgere været på forsorgshjem (heraf 174 unge). Fra forsorgshjem i Aarhus bliver 33% udskrevet til egen bolig	Antallet af borgere på forsorgshjem skal falde (særligt unge under 30 år), og flere hjemløse skal udskrives fra forsorgshjem til egen bolig.	13
Nøgletal for rekrutteringssituationen viser, at arbejdskraftmanglen er aftaget i 2022 i Østjylland. Dog er der fortsat mange udfordringer med at rekruttere arbejdskraft		14
Nøgletal for udviklingen i aktiviteten på det sociale område viser, at udviklingen i både indsatser og udgifter vokset hurtigere end befolkningsudviklingen på voksenområdet		15
Infosiderne indeholder forklaringer til de enkelte opgørelser af mål, resultater og nøgletal		16-17



Flere i job i forhold til 6-byerne



- 86,5% af befolkningen i Aarhus er i job eller uddannelse i 2022
- Målet fra budgetforlig 2021 om, at der skal være 1%-point flere i job end gennemsnittet for de øvrige 6-byer, er nået i 2022
- Aarhusmålet om, at andelen skal være 1%-point højere end landsgennemsnittet, er dog ikke nået



Note: Andelen er beregnet pba. data fra jobindsats.dk og Danmarks Statistik og opgjort som 12 mdr. glidende gennemsnit..



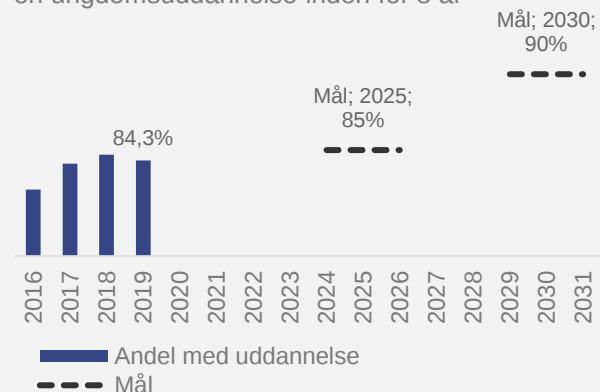
Mål:

Andelen skal være 1%-point højere end gennemsnittet for hele landet (Aarhus målet) og de øvrige 6-byer (Flere i Job-målet)

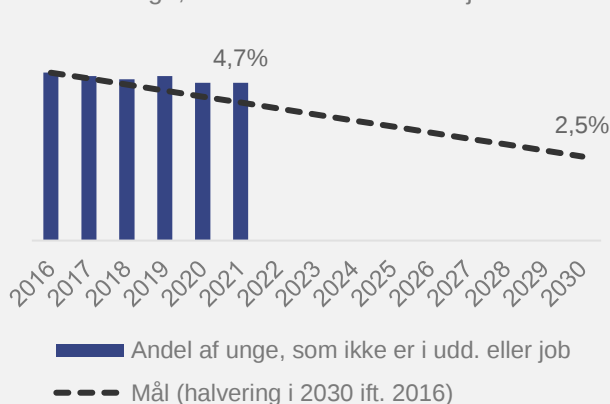
Flere unge skal have en uddannelse

- 84,3% af en 9. klasse årgang fra 2019 forventes at have gennemført en ungdomsuddannelse inden for 8 år
- 4,7% af de unge op til 25 år har i 2021 ingen tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarkedet
- For begge indikatorer ses fremgang i perioden. Dog skal progressionen hæves markant for at nå målsætningen om en halvering af andel unge, som ikke er i uddannelse eller job i 2030 ift. 2016.

Andel af 9. kl. årgang, der forventes at få en ungdomsuddannelse inden for 8 år



Andel af unge, som ikke er i udd. eller job



Mål:

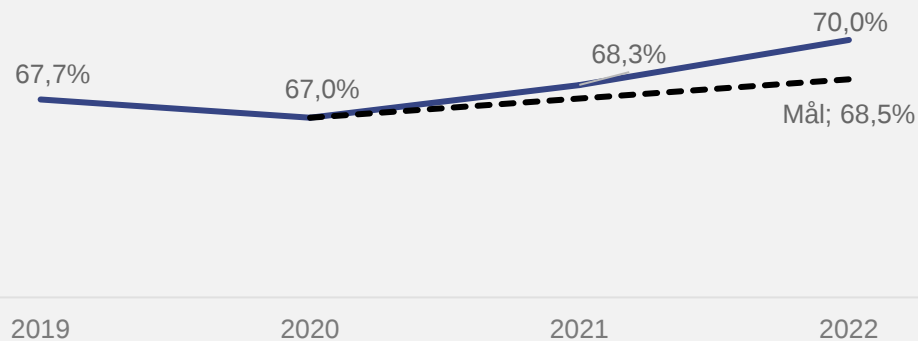
Mindst 90% af de 25-årige skal have gennemført en ungdomsuddannelse. Andelen af unge, som ikke har uddannelse eller tilknytning til arbejdsmarkedet skal halveres (fra 2016 til 2030)

Flere med ikke-vestlig baggrund kommer i job



- 70% af befolkningen i Aarhus med ikke-vestlig baggrund var i job eller uddannelse i 2022
- Andelen er højere end målsætningen, som var en stigning til mindst 68,5%

Andel i job og uddannelse (selvforsørgende)



Note: Andel er beregnet pba. data fra jobindsats.dk og Danmarks Statistik og opgjort som 12 mdr. glidende gennemsnit.

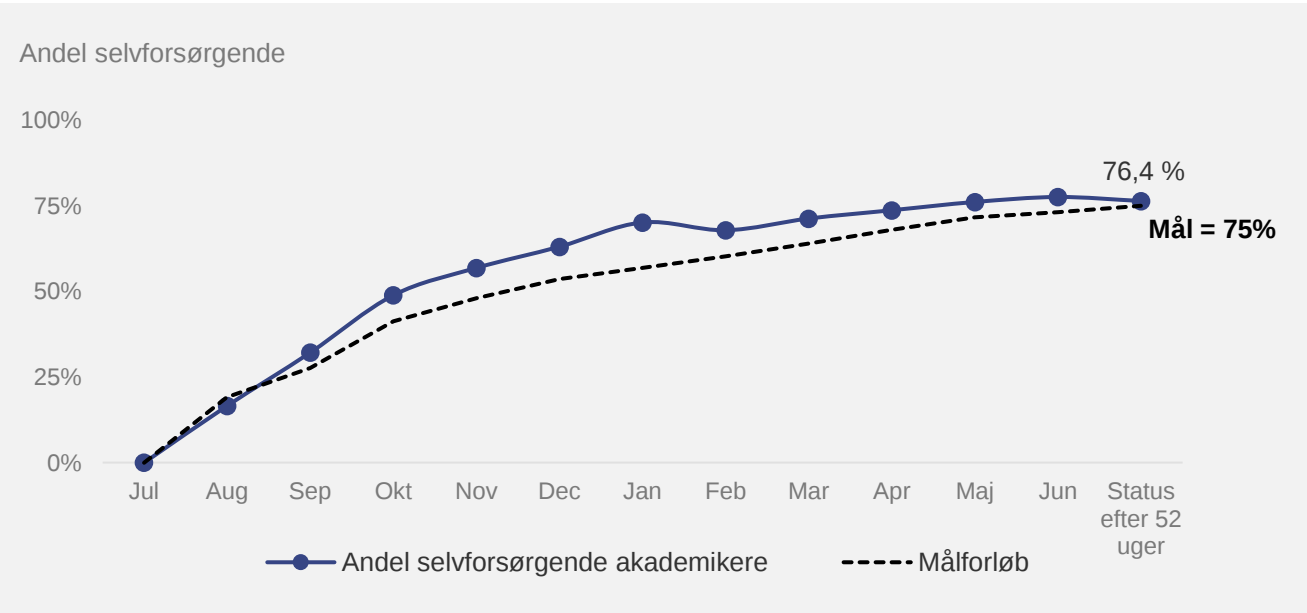


Mål:

Andelen af borgere med ikke-vestlig baggrund, som er selvforsørgende, skal stige med 2% ift. 2020

Mere end 3 ud af 4 ledige akademikere kommer i job

- 76,4% af de akademikere, der var ledige den 1. juli 2021, er selvforsørgende 52 uger senere
- Andelen er bedre end målsætningen om, at 75% skal blive selvforsørgende



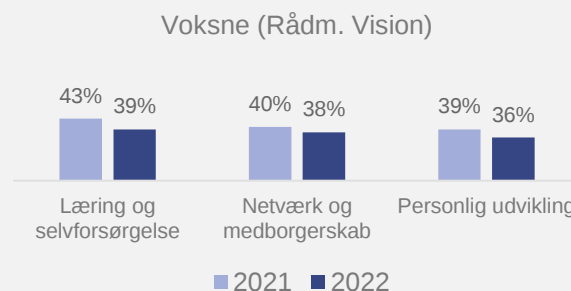
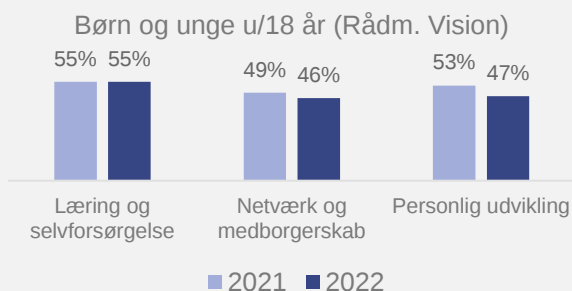
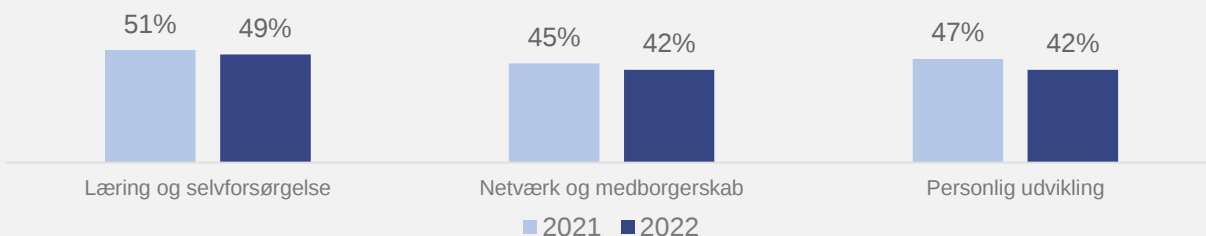
Kilde: Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM

Note: Målforløb et viser et udviklingsforløb, som medfører målopfyldelse efter 52 uger

Mål:
Ud af de akademikere, der er ledige 1. juli 2021, skal mindst 75% være selvforsørgende efter et år

Færre når målene for de sociale indsatser

- Mellem 42 og 49% af borgerne når deres mål for den sociale indsats, som de sammen med medarbejderne har sat i handleplanen
- Ambitionen, om at en stigende andel skal nå deres mål, er ikke nået
- Målopfyldelsen er generelt højest for læring og selvforsørgelse og for børn og unge under 18 år



Kilde: Andel med målopfyldelse er beregnet fra de sociale handleplaner i CSC



Mål:

På socialområdet skal en stigende andel børn og voksne nå deres mål ift. læring og selvforsørgelse, netværk og medborgerskab samt personlig udvikling

Mindre forskel mellem børn og unge med en social sag og øvrige børn



- Fra 2021 er forskellen blevet mindre for opstart i ungdomsuddannelse, ensomhed, overvægt og trivsel. Fraværet er steget for både udsatte og alle andre, men forskellen er mindre.
- Forskellen i karakterer er uændret, mens der er større forskel på sproglige kompetencer.

			2020	2021	2022	Udvikling
Læring	Sproglige kompetencer	Social sag	59,8%	76,5%	68,6%	●
		Alle andre	87,1%	91,0%	89,3%	
		Forskel	27,3%-point	14,4%-point	20,8%-point	
	Karaktergenomsnit	Social sag	5,6	6,4	6,7	●
		Alle andre	7,9	8,3	8,6	
		Forskel	2,3	1,9	1,9	
	Opstart i ungdomsuddannelse	Social sag	60,1%	60,3%	72,1%	●
		Alle andre	92,2%	92,7%	94,6%	
		Forskel	32,1%-point	32,4%-point	22,5%-point	
Fællesskab	Ensomhed	Social sag	5,5%	6,1%	5,3%	●
		Alle andre	1,6%	2,3%	2,1%	
		Forskel	3,9%-point	3,8%-point	3,2%-point	
Sundhed og trivsel	Overvægt	Social sag	24,7%	25,7%	21,5%	●
		Alle andre	14,3%	14,5%	12,9%	
		Forskel	10,4%-point	11,2%-point	8,6%-point	
	Lav trivsel	Social sag	22,8%	27,7%	24,2%	●
		Alle andre	13,9%	16,1%	14,3%	
		Forskel	8,9%-point	11,6%-point	9,9%-point	
	Fravær	Social sag	9,9%	10,7%	11,2%	●
		Alle andre	4,5%	4,4%	6,6%	
		Forskel	5,4%-point	6,3%-point	4,6%-point	

Note: Registreringer i MBU sammenholdt med de børn og unge, der har en social sag fra MSB.



Mål:
 Forskellen mellem børn og unge med en social sag og alle andre børn og unge skal blive mindre – og begge grupper skal opleve en positiv udvikling over tid.

Borgere med handicap



- i uddannelse og job

- I 2022 har 540 borgere med handicap i sociale tilbud haft en tilknytning til arbejdsmarkedet i form af job, uddannelse, fleksjob, ansættelse med løntilskud mv.
- Antallet er steget 8% i forhold til 2021, hvilket tæt på målsætningen om en stigning på 10% til 548



Kilde: KMD Børn og Voksen, FASIT og DREAM



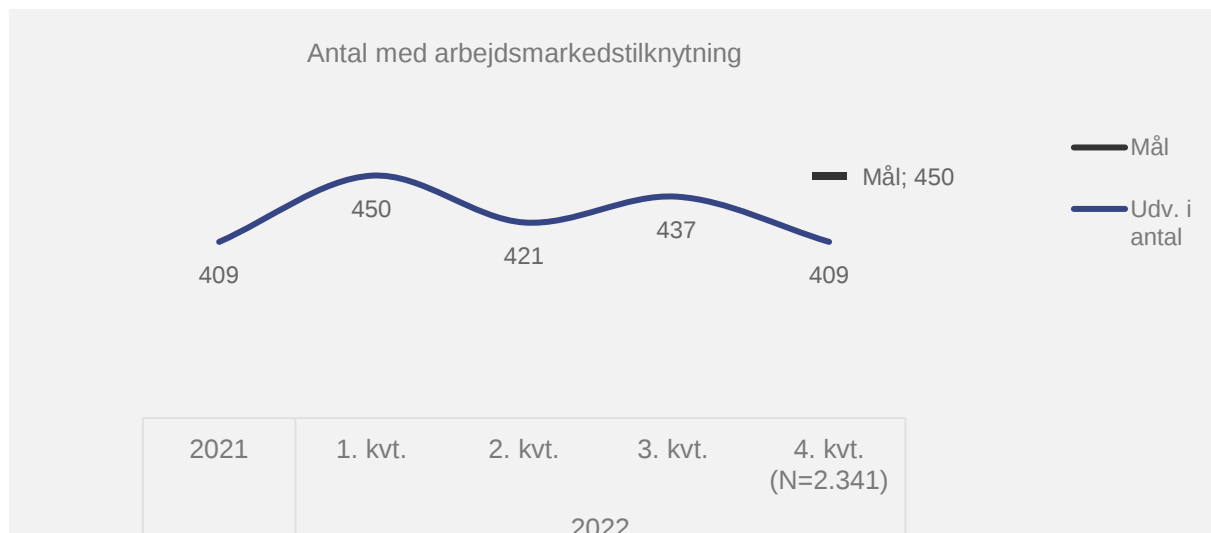
Mål:

Flere borgere med handicap i sociale tilbud skal have uddannelse eller job. Tilknytningen til arbejdsmarkedet skal stige med 10% ved udgangen af 2022 ift. niveauet ved regnskab 2021.

Borgere med psykiske udfordringer

- i uddannelse og job

- I 2022 har 409 borgere med psykiske udfordringer i sociale tilbud haft en tilknytning til arbejdsmarkedet i form af job, uddannelse, fleksjob, ansættelse med løntilskud mv.
- Antallet er uændret i forhold til 2021, og derfor er målsætningen om en stigning på 10% til 450 ikke nået



Kilde: KMD Børn og Voksen, FASIT og DREAM



Mål:

Flere borgere med psykiske udfordringer i sociale tilbud skal have uddannelse eller job.

Tilknytningen til arbejdsmarkedet skal stige med 10% ved udgangen af 2022 ift. niveauet ved regnskab 2021.

Færre er hjemløse



- Antallet af hjemløse i Aarhus er faldet siden 2019 - samlet set er der 32% færre hjemløse. Dermed er det lykkedes at knække kurven, som ellers har været støt stigende fra den første hjemløsetælling i 2007 frem til tællingen i 2019, hvor antal hjemløse stagnerede
- For de helt unge hjemløse i alderen 18-24 år er antallet faldet markant med 45% til 95. Blandt de lidt ældre unge i alderen 25-29 år er 129 hjemløse, hvilket svarer til et fald på 12%

	2015	2017	2019	2022	Ændring 2019-2022
Antal hjemløse i Aarhus	668	767	750	507	-32%
- heraf unge i alderen 18-24 år	171	205	172	95	-45%
- heraf unge i alderen 25-29 år	125	178	147	129	-12%
- heraf voksne 30+	372	384	431	283	-34%

Kilde: Den nationale hjemløsetælling foretages af VIVE hvert andet år, men optællingen, der skulle være foretaget i 2021, men blev pga. corona udskudt til 2022.



Mål:
Alle aarhusianske
hjemløse skal have et
hjem. Derfor skal
antallet af hjemløse
falde.

Færre er på forsorgstilbud og mange udskrives til egen bolig



- Lidt færre borgere har opholdt sig på forsorgstilbud i løbet af 2022 end året før.
- På forsorgstilbud i Aarhus Kommune bliver 37% udskrevet til egen bolig. Det er lidt færre end tidligere.

Antal aarhusborgere på forsorgshjem	2019	2020	2021	2022	Ændring 2019-2022
- Unge på særlige ungeforsorgstilbud	130	108	97	73	-25%
- Unge på alm. forsorgstilbud	87	93	94	101	7%
- Voksne på alm. forsorgstilbud	346	351	369	380	3%
Antal på forsorgshjem i alt	563	552	560	558	-0,4%

Udskrivningsstatus på interne forsorgstilbud i Aarhus	2019	2020	2021	2022	Antal i 2022
Andel (fortsat) indskrevne	28%	22%	26%	29%	87
Andel udskrevne til andet	34%	32%	33%	34%	106
Andel udskrevne til egen bolig	39%	45%	41%	37%	122

Kilde: KMD Børn og Voksen samt CSC

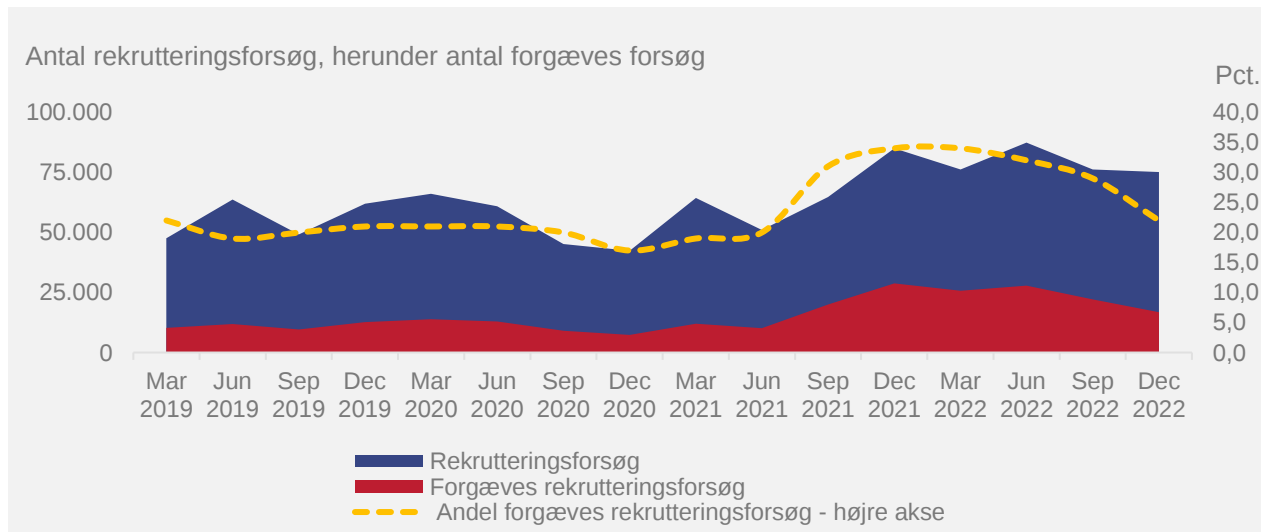


Mål:

Antallet af borgere på forsorgshjem skal falde (særligt unge), og flere hjemløse skal udskrives fra forsorgshjem til egen bolig.

Færre rekrutteringsproblemer i Østjylland

- Rekrutteringsproblemerne er aftaget lidt i Østjylland i 2022. Den seneste opgørelse viser, at der blev rekrutteret forgæves ved 22% af alle rekrutteringsforsøg
- Det svarer til at der blev rekrutteret forgæves i ca. 16.800 ud af 75.200 rekrutteringsforsøg, hvoraf ca. 8.700 blev besat med en anden profil



Kilde: STARs rekrutteringssurvey, december 2022.

Note: Resultatet for december 2022 omfatter rekrutteringsforsøg i perioden marts-august 2022.

I undersøgelsen spørges virksomhederne om det lykkedes at rekruttere arbejdskraft til den ledige stilling. Herunder spørges om virksomheden enten har fået den arbejdskraft de søgte, har ansat en ny medarbejder med en anden profil eller har rekrutteret forgæves.

Rekrutteringsproblemerne i Østjylland har antalsmæssigt været størst inden for dele af den offentlige sektor og inden for handel, rengøring mv., industri og bygge og anlæg

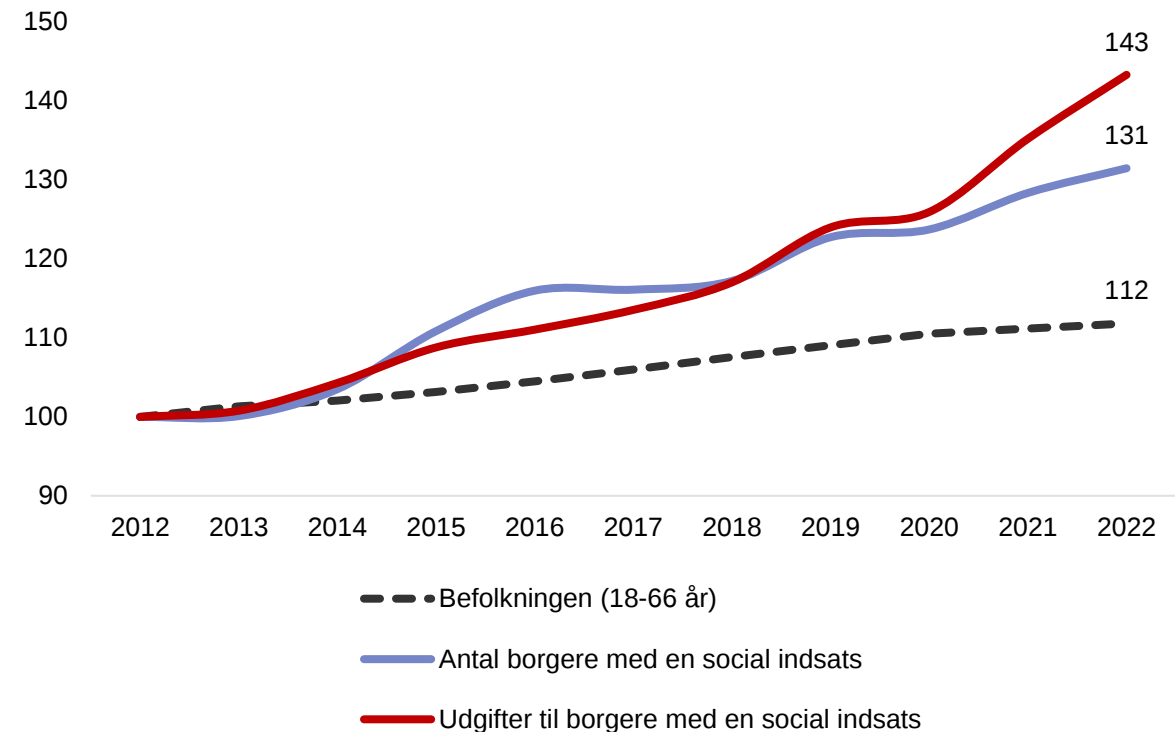


Aktiviteten på social-området sammenholdt med den demografiske udvikling

- I de seneste 10 år er befolkningen i aldersgruppen 18-66 år steget med 12%
- I samme periode er antallet af borgere med en socialindsats steget med 31% og udgifterne steget 43%
- Det betyder, at både indsatser og udgifter har vokset hurtigere end befolkningsudviklingen på voksenområdet



Indekseret udvikling i indsatser, udgifter og befolkning (18-66-årige)



Infoside til opgørelserne af mål og resultater

- **Side 4 – Job og uddannelse:**

Andelen af selvforsørgende i befolkningen anvendes som indikator for målsætningen om 'Flere i Job' fra Budgetforlig 2021, samt Aarhusmålet 'En by med brug for alle'. Selvforsørgende er borgere, som ikke modtager offentlig forsørgelse, hvoraf hovedparten er i job eller uddannelse. Andelen af selvforsørgende er opgjort i procent af befolkningen i den erhvervsaktive alder (16-66 år). Andelen opgøres som 12 måneders glidende gennemsnit, således at sæsonvariationer over året udjævnes.

- **Side 5 – Unges uddannelse:**

Til Aarhusmålet 'En by med brug for alle' indgår to indikatorer for ungdomsuddannelse. Indikatorerne er de nationale mål, som er besluttet i forbindelse med 'Aftale om bedre veje til uddannelse og job' fra 2017. Indikatoren vedr. de 25-åriges forventede uddannelsesniveau er fra Børne- og Undervisningsministeriets profilmodel, som fremskriver en 9. klasseårgangs forventede uddannelsesniveau i alle landets kommuner i et antal år efter folkeskolen.

- **Side 6 – Ikke-vestlige i job:**

Andelen af selvforsørgende med ikke-vestlig baggrund anvendes som indikator for pejlemærket om 'Flere borgere med ikke-vestlig baggrund skal i job' fra budget 2022. Andelen af selvforsørgende er beregnet på samme måde som 'Flere i job-målet' på side 4, men er afgrænset til indvandrere og efterkommere med ikke-vestlig oprindelse.

- **Side 7 – Ledige akademikere i job:**

Opgørelsen anvendes som opfølgning på et af pejlemærkerne i budget 2022. I opgørelsen indgår de ledige inden for de akademiske a-kasser, som var ledige primo juli 2021. Gruppen følges løbende i 52 uger, hvor andelen som på det givne tidspunkt er selvforsørgende opgøres.

- **Side 8 – Mestring af eget liv:**

Pejlemærket i budget 2022 om større livsmestring på socialområdet opgøres ud fra andel børn, unge og voksne, der når deres individuelle mål i handleplanen, som de sammen med medarbejderne har sat for den sociale indsats. I handleplanen beskrives det, hvilke konkrete mål borger og medarbejder samarbejder om, og der skal følges op på, hvordan det går med disse mål, så man får viden, om hvorvidt indsatsen fungerer, eller den bør justeres. Målene i handleplanen er samlet i tre overordnede temaer om "læring og selvforsørgelse", "netværk og medborgerskab" og "personlig udvikling".

- **Side 9 – Social inklusion af børn og unge:**

I opgørelsen sammenholdes børn og unge med en social sag med alle børn og unge i Aarhus. Sproglige kompetencer er andel med aldersvarende sprog ved 3 år. Elevernes karaktergennemsnit ved bundne prøvefag i 9. klasse. Ungdomsuddannelsesopstart er andel med påbegyndelse af ungdomsuddannelse 15 mdr. efter afsluttet folkeskole. Ensomhed måles som andel elever, som ikke har en eller flere gode venner i skolen (4.-9. klasse). Overvægt måles som andel overvægtige elever (i 0., 6., og 9. klasse). Lav trivsel måles som andel, som oplever lav livstilfredshed (4.-9. klasse). Fravær er gennemsnitlig fraværsprocent (0.-10. klasse).



Forts. infoside til opgørelserne af mål og resultater

- **Side 10 – Borgere med handicap i uddannelse og job:**

Opgørelsen er en indikator på rådmandens vision om, at aarhusianere med handicap og psykiske udfordringer skal have selvstændige og meningsfulde liv. Opgørelsen omfatter borgere med handicap, der modtager bostøtte, bor i bofællesskaber, botilbud eller modtager sociale dagtilbud. Tilknytning til arbejdsmarkedet dækker ordinært job og uddannelse, fleksjob, skånejob, løntilskud, virksomhedspraktik og socialt frikort. Borgerne kan være registreret med flere typer beskæftigelse samtidig.

- **Side 11 – Borgere med psykiske udfordringer i uddannelse og job:**

Opgørelsen er en indikator på rådmandens vision om, at aarhusianere med handicap og psykiske udfordringer skal have selvstændige og meningsfulde liv. Opgørelsen omfatter borgere med psykisk sygdom og udsathed, der modtager bostøtte, bor i bofællesskaber, botilbud eller modtager sociale dagtilbud. Tilknytning til arbejdsmarkedet dækker ordinært job og uddannelse, fleksjob, skånejob, løntilskud, virksomhedspraktik og socialt frikort. Borgerne kan være registreret med flere typer beskæftigelse samtidig.

- **Side 12 og 13 – Opfølgning på hjemløse:**

Antallet af hjemløse anvendes som indikator for rådmandens vision om, at alle aarhusianske hjemløse skal have et hjem. Data stammer fra VIVEs nationale hjemløsetælling, der foretages i uge 6 hvert andet år. En anden indikator for rådmandens vision for hjemløse, er antal af aarhusborgere på forsorgstilbud i hele landet, hvor der er særlig fokus på unge i alderen 18-29 år, samt andelen af borgere der udskrives fra forsorgstilbud i Aarhus til egen bolig. Opgørelsen beregnes som unikke borgere med ophold på et forsorgstilbud i løbet af det pågældende år (år til dato). Det er kun muligt at opgøre udskrivningsstatus for borgere på forsorgstilbud i Aarhus Kommune.

- **Side 14 – Arbejdskraftmangel i Østjylland:**

For at understøtte Aarhusmålet om 'En by i vækst med et stærkt erhvervsliv' er der behov for, at virksomhederne kan rekruttere de medarbejdere, der er behov for. Opgørelsen bygger på STAR's spørgeskemaundersøgelser hos en større stikprøve af de virksomheder, der lægger jobordrer på jobnet.dk. Derigennem kan der beregnes andelen af forgæves rekrutteringsforsøg ud af et samlet antal rekrutteringsforsøg. I undersøgelsen spørges virksomhederne om det lykkedes at rekruttere arbejdskraft til den ledige stilling. Herunder spørges om virksomheden enten har fået den arbejdskraft de søgte, har ansat en ny medarbejder med en anden profil eller har rekrutteret forgæves.

- **Side 15 – Udviklingen i aktiviteten på det sociale område:**

Opgørelsen viser den indekserede udvikling fra 2012 til 2022 i antal voksne borgere med social støtte og udgifterne hertil, sammenholdt med den demografiske udvikling for aldersgruppen 18 til 66 år.



Emne Regnskab for Sociale Forhold og Beskæftigelse 2022

Den 28. februar 2023

Regnskab for Sociale Forhold og Beskæftigelse 2022

Regnskab 2022 for Sociale Forhold og Beskæftigelse er opgjort. Nedenfor præsenteres først regnskab i forhold til rammen, og efterfølgende udviklingen i forhold til 3. kvartals opfølgning.

Regnskab 2022 i forhold til rammen

Det samlede regnskabsresultat viser et underskud i forhold til rammen på 1,7 mio. kr., hvilket svarer til 0,05% af den økonomiske ramme. Fraregnes projekter med tidsforskydninger over årene er der et underskud på 10,4 mio. kr.

Samlet går Sociale Forhold og Beskæftigelse ud af 2022 med en gæld på 13,3 mio. kr. fraregnet projekter.

Oversigt over regnskab 2022 set i forhold til rammen (i 1.000 kr.)

Organisatorisk enhed	Ramme	Regnskab 2022	Overskud ift. ramme	Opsparing primo 2022	Saldo- korrek- tioner*	Opsparing ultimo 2022
Børn, Familier og Fællesskaber	597.640	598.564	-924	29.286	-6.033	22.329
Unge, Job og Uddannelse	990.859	1.029.778	-38.919	-84.722	-8.634	-132.275
Voksne, Job og Handicap	887.653	959.145	-71.492	-113.293	-3.404	-188.189
Job, Udsatte og Socialpsykiatri	403.888	402.610	1.279	69.761	-978	70.062
Job og Virksomhedsservice	200.133	180.597	19.536	30.776	8	50.320
Job, Sundhed og Ydelse	286.103	292.516	-6.413	15.662	265	9.514
Stabe	143.243	144.040	-798	23.517	10	22.730
Tværgående MSB	204.315	116.982	87.333	34.112	10.754	132.199
Drift i alt, MSB	3.713.834	3.724.231	-10.398	5.097	-8.012	-13.313
<i>Eksterne projekter med overførselsadgang, beboermidler og regional pulje</i>	0	-8.654	8.654	-16.504	-2.310	-10.160
MSB i alt inkl. eksterne projekter	3.713.834	3.715.577	-1.744	-11.407	-10.322	-23.473

*Børn, Familier og Fællesskaber, Unge, Job og Uddannelse og Voksne, Job og Handicap bliver negativ saldokorrigeret for samlet 20 mio. kr. for regulering af socialområdets budgetmodel, men driftsområderne bliver saldokorrigeret positivt i 2023 med tilsvarende beløb jf. Borgmesterens budgetforslag 2023. Med andre ord betyder det, at opsparingen må forventes at være 20 mio. være højere, når den positive saldokorrektion gennemføres.

Som det fremgår af ovenstående rammetabel, har de to økonomisk udfordrede driftsområder Unge, Job og Uddannelse og Voksne, Job og Handicap ubalance,

og begge driftsområder har underskud i 2022 på henholdsvis 38,9 mio. kr. og 71,5 mio. kr. i forhold til rammen. Underskuddene betyder, at gælden vokser for begge driftsområder til 132,3 mio. kr. og 188,2 mio. kr. Ubalancen koncentrerer sig på de to myndighedscentre på de to udfordrede områder, hvor det samlede underskud i 2022 er 142,9 mio. kr. Ved indgangen til året var der et forventet merforbrug på 170 mio. kr. på de to udfordrede myndighedsområder og dermed er det forventede merforbruget reduceret med 27 mio. kr.

Driftsområderne Job, Udsatte og Socialpsykiatri og Job og Virksomhedsservice har sammen med Tværgående MSB overskud i forhold til rammen. De øvrige driftsområder og stabe har et underskud i forhold til rammen i mindre omfang.

Eksternt finansierede projekter, beboermidler og regionale pulje er en andel af den samlede drift, men da de tre områder har karakter af eksterne midler, indgår disse ikke i driftopsparingen. Af nedenstående oversigt fremgår det, at det er det primært Job og Virksomhedsservice, der via den regionale pulje, har en ekstraordinær opsparring. På den regionale pulje hjemtages først refusion året efter udgiften afholdes, hvilket forklarer gælden.

Oversigt over eksterne projekter, beboermidler og regional pulje 2022 (i 1.000 kr.)

Organisatorisk enhed	Projekt opsparring primo 2022	Forbrug 2022	Korrektion til opsparring	Projekt-opsparring ultimo 2022
I alt, MSB	-16.504	-8.654	-2.309	-10.159
Børn, Familier og Fællesskaber	630	-248	0	878
Unge, Job og Uddannelse	5.359	1.561	0	3.798
Voksne, Job og Handicap	6.086	693	-2.309	3.084
Job, Udsatte og Socialpsykiatri	-7.240	-3.884	0	-3.356
Job og Virksomhedsservice	-24.972	-8.401	0	-16.571
Job, Sundhed og Ydelse	-1.343	1.258	0	-2.601
Stabe	4.976	1.464	0	3.512
Tværgående MSB	0	-1.097	0	1.097

Regnskab 2022 på det decentrale område i forhold til opfølgning ved 3. kvartal

Regnskabsresultatet på Social- og Beskæftigelsesforvaltningens decentraliserede område i 2022 er et mindreforbrug på 21 mio. kr. i forhold til opfølgningen ved 3. kvartal.

Unge, Job og Uddannelse har et markant bedre regnskabsresultat end forventet ved 3. kvartals opfølgning, men også andre driftsområders regnskabsresultat er ændret i forhold til forventet ved 3. kvartals opfølgning, hvilket uddybes under tabellen.

Regnskab 2022 i forhold til 3. kvartals opfølgning for Sociale Forhold og Beskæftigelse decentraliserede områder (i 1.000 kr.)

Organisatorisk enhed	Forventet regnskab 3. kvartals opfølgning	Regnskab 2022	Merforbrug 2022 (ændring i merforbrug siden 3. kv. opfølgning)	%-vis afvigelse (ændring i merforbrug siden 3. kv. opfølgning)
I alt, MSB	3.736.554	3.715.578	-20.976	0,6%
Børn, Familier og Fællesskaber	602.137	598.564	-3.572	0,6%
Unge, Job og Uddannelse	1.059.783	1.029.778	-30.005	2,8%
Voksne, Job og Handicap	948.676	959.145	10.469	1,1%
Job, Udsatte og Socialpsykiatri	401.186	402.610	1.424	0,4%
Job og Virksomhedsservice	183.736	180.597	-3.139	1,7%
Job, Sundhed og Ydelse	291.594	292.516	921	0,3%
Stabe	143.810	144.040	230	0,2%
Tværgående MSB	120.631	116.982	-3.649	3,0%
Eksterne projekter med overførselsadgang	-15.000	-8.654	6.346	42,3%

Børn, Familier og Fællesskaber (BFF)

Faldet i forbruget fra det forventede regnskab ved 3. kvartals opfølgning til regnskab på 3,6 mio. kr. skyldes blandt andet, at pladssalget hos BFF har været højere end forudsat. Det skyldes primært flere indtægter på bl.a. Miniinstitutterne samt generelt mersalg på døgntilbuddene til Aarhus-borgere.

Grundet en forventning tidligere på året om merforbrug på centrene i BFF, har der været en stor tilbageholdenhed med anvendelse af centrale midler, hvilket er en medvirkende årsag til, at der blandt andet centralt i BFF er blevet tilbageholdt projekt- og udviklingsmidler på driftsområdet.

Unge, Job og Uddannelse (UJU)

Faldet i forbruget fra det forventede regnskab ved 3. kvartals opfølgning til regnskab på 30 mio. kr. skyldes, at myndighedscentrets udgifter til voksenområdet har været lavere end forventet. Der er bl.a. gennemført udgiftsreduktioner i flere sager, og der er også foretaget en grundig gennemgang af økonomien i alle sager i forbindelse med regnskabsafslutningen, der har givet anledning til korrektioner. Derudover har centeret hjemtaget flere refusionsindtægter for særligt dyre enkeltsager end forventet. Samtidig har Ungecenter, Skanderborgvej disponeret med udgifter til håndtering af intern undersøgelse og politianmeldelse i to af centrets afdelinger, hvilket har vist sig ikke at være nødvendigt. Ungecenter, Værkmestergade (myndighedscenter) er et økonomisk udfordret område, hvor driftsområdets økonomiske udfordring delvist opvejes af, at centrets indsatser på beskæftigelsesområdet, Center 1 og 2 på Kalkværksvej, samt UJU-central viser mindreforbrug. Det er særligt udgifterne til FGU, i lighed med tidligere år, der ligger under budgettet.

Voksne, Job og Handicap (VJH)

Stigningen i forbruget fra det forventede regnskab ved 3. kvartals opfølgning til regnskab på 10,5 mio. kr. skyldes i langt overvejende grad, at udførerområdet har haft merudgifter til vikardækning på baggrund af rekrutteringsudfordringer og sygefravær. Desuden har VJH centralt håndteret merudgifter til kørsel, hvilket forventeligt bliver korrigeret i en saldokorrektion primo 2023. Rådgivning og Visitation, Voksne (myndighedscenter) er et økonomisk udfordret område, men regnskabsresultatet er et mindreforbrug i forhold til opfølgning ved 3. kvartal, hvilket skyldes, at der har været færre udgifter til BPA og eksternt køb end tidligere forventet.

Job, Udsatte og Socialpsykiatri (JUS)

Stigningen i forbruget fra det forventede regnskab ved 3. kvartals opfølgning til regnskab på 1,4 mio. kr. er blandt andet relateret til færre indtægter på pladssalg end forventet. Desuden dækker stigningen i forbruget over en ændring hos Kirkens Korshær Midtby, der har haft lavere belægning end forventet og dermed også mindre indtægter på pladssalg. Indenfor driftsområdet har Center for Job og Integration fået et mindreforbrug for året, hvilket skyldes at vejledning og opkvalificering løbende er blevet tilpasset i forhold til de lavere fremtidige budgetter som led i tilpasningen til Arne 2 og spareplan.

Job og Virksomhedsservice (JVS)

Faldet i forbruget fra det forventede regnskab ved 3. kvartals opfølgning til regnskab på 3,1 mio. kr. skyldes, at der ikke har været det forventede øgede antal ansættelser i skånejob, og samtidig er forbruget til vejledning og opkvalificering ikke steget i samme grad som forventet. Det skyldes at de ledige er kommet hurtigere i job end forventet. Generelt har driftsområdet været tilbageholdende med at ansætte nye medarbejdere, herunder anvendelse af midlertidige ansættelser som led i tilpasningen til Arne 2 og spareplan, der implementeres i 2023 og 2024.

Job, Sundhed og Ydelse (JSY)

Stigningen i forbrug fra det forventede regnskab ved 3. kvartals opfølgning til regnskab på 0,9 mio. kr. er bl.a. relateret til, at der i efteråret har været ekstraordinært mange ansøgninger og bevillinger i Ydelsescentret, da flere borgere har været økonomisk trængte.

Stabe

Stabenes forbrug ligger på niveau med forventningen ved opfølgningen ved 3. kvartal. For året som helhed oplevedes i mindre omfang en række lønrelaterede forhold, blandt andet enkelte vakancer og ekstra engangsindtægt på fleksrefusioner.

Tværgående MSB

Faldet for forbruget på Tværgående MSB fra det forventede regnskab ved 3. kvartals opfølgning til regnskab er på 3,6 mio. kr. Faldet skyldes flere mindre

forhold såsom hjemtagelse af flere grundtilskud og statsrefusion på ressourceforløb end forventet og en udgift til IT, der er udskudt til 2023.

Ikke-decentraliserede områder

Budgetlægningen for 2022 på de ikke-decentraliserede områder blev foretaget i foråret 2021, hvorfor usikkerhederne er betragtelige – særligt på grund af Covid-19-situationen. I forhold til det oprindelige budget er der mindreudgifter på 416,7 mio. kr. Særligt på grund af færre på A-dagpenge og kontanthjælp end forventet, mens antallet på sygedagpenge har været højere end forventet.

Tillægsbevillinger udgør -439,7 mio. kr., hvoraf hovedparten skyldes tilpasning af budgettet til det forventede regnskab i forbindelse med byrådsindstilling om forventet regnskab 2022.

Der er således en afvigelse i forhold til det korrigerede budget på 22,9 mio. kr. i merudgifter. Afvigelsen skyldes en teknisk korrektion i forbindelse med forventet regnskab på A-dagpenge. Herudover er det forventede regnskab på sygedagpenge overvurderet, og er forklaret ved dels færre helårspersoner end forventet og dels en højere refusionsprocent end budgetteret.

I nedenstående fremgår regnskabet sat op i forhold til oprindelig budget 2022 og 3. kvartals opfølgning.

Oversigt over det samlede regnskab 2022 for de ikke-decentraliserede områder (i 1.000 kr.)

	Regnskab 2022	Oprindelig budget 2022	Merudgifter ift. oprindelig budget 2022	Tillægsbevillinger 2022	Merudgifter (ændringer siden 3. kvartal opfølgning)
Foranstaltningstype	5.084.273	5.501.044	-416.772	-439.670	22.898
Førtidspension og seniorpension	2.067.999	2.165.792	-97.793	-86.742	-11.051
Kontanthjælp, ressourceforløb mv.	980.292	1.077.442	-97.151	-94.883	-2.268
A-dagpenge	719.997	1.009.636	-289.638	-380.805	91.166
Fleksjob, ledighedsydelse	713.069	726.503	-13.434	-4.605	-8.828
Sygedagpenge	445.313	382.620	62.693	114.180	-51.487
Ikke-decentraliserede tilbud mv.	157.602	139.051	18.551	13.185	5.366

Oversigt over regnskab, helårspersoner

	Budget 2022	Regnskab 2022	Afvigelse fra budget	Afvigelse fra 3. kvartals opfølgning
Foranstaltningstype	42.733	40.748	-1.985	450
Førtidspension og seniorpension	15.206	14.972	-234	76
Kontanthjælp, ressourceforløb mv.	9.218	9.124	-94	288
A-dagpenge	7.826	5.288	-2.538	-36
Fleksjob, ledighedsydelse	6.659	6.796	137	-13
Sygedagpenge	3.824	4.568	744	135

Siden 3. kvartals opfølgning har der været mindre bevægelser på det ikke-decentraliserede område.

Overordnet set er der 2.500 færre personer på A-dagpenge set i forhold til det oprindelige budget, hvilket har betydet væsentlige mindrerudgifter på 290 mio. kr. Grundet teknisk korrektion efter det forventede regnskab hvor budgettet blev nedreguleret med 380 mio. kr., hvorfor afvigelsen ifm. regnskabet er 91 mio. kr.

Der har i forhold til oprindeligt budget været markant flere på sygedagpenge, hvilket har givet udslag i væsentlig højere udgifter end budgetteret. I forbindelse med tillægsbevillingen, hvor merudgifter opsamles, er tillægsbevillingen vurderet lidt for højt. Den for høje tillægsbevilling skyldes dels, at der er lidt færre helårspersoner på sygedagpenge end man forudsatte i tillægsbevillingen, og dels at refusionsprocenten har været højere end forudsat.

I forhold til oprindeligt budget har der været merudgifter på 18,5 mio. kr., hvilket helt overvejende skyldes stigende udgifter til danskuddannelse pga. Ukrainesituationen og åbning af landet efter Covid-19-situationen. Hovedparten af merudgifterne er opsamlet i tillægsbevillingen.

Punkt 6: Temadrøftelse: Strategiske indsatsområder vedr. rekruttering og fastholdelse i MSB

Indstillingen tages som det sidste punkt på mødet, der er afsat 45 min til drøftelsen. Grundet antallet af gæster flyttes afviklingen af dette punkt til lokale 509.

Følgende gæster deltager under punktet:

- Kristian Dalsgaard
- Mia Holgaard
- Jan Pedersen
- Karin Rasmussen
- Mikael Carlsen
- Natascha Mannemar
- Mette Thorsgaard Erhardsen

Indstilling

Til Rådmanden
Fra Organisation og Ledelse
Dato 6. marts 2023

Temadrøftelse: Strategiske indsatsområder vedr. rekruttering og fastholdelse i MSB

1. Resume

På tværs af MSB er der igangsat en række indsatser, som skal imødekomme de aktuelle rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer, som organisationen står overfor. Der foregår rigtig meget på området, og der er et behov for at give et samlet overblik over 1) hvad der allerede er igangsat, 2) et indsatskatalog med eventuelle nye indsatsområder og erfaringsudveksling samt 3) en drøftelse af et evt. strategisk partnerskab.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) Rådmandskredsen drøfter status på rekrutterings- og fastholdelsestiltag

At 2) Rådmandskredsen drøfter muligheden for at indgå i et strategisk partnerskab med relevante aktører

At 3) Rådmandskredsen drøfter eventuelle nye indsatser og deler erfaringer

3. Hvorfor fremsendes indstillingen?

På tværs af MSB er der igangsat en lang række indsatser i forhold til fortsat rekruttering og fastholdelse, både i de enkelte driftsområder, i HMU og i Organisation og Ledelse. Indsatserne og prioriteringerne heraf er løbende blevet drøftet med drifts- og stabschefer, Direktionen, HMU og i rådmandskredsen.

Rådmanden efterspurgte på rådmandsmødet d. 19. december 2022 et overblik og status over indsatser på tværs af MSB med en efterfølgende drøftelse af mulige nye tiltag, hvorfor denne indstilling og temadrøftelse er dagsordensfastsat.

4. Hvilken værdi skabes for borgere og samfund?

Rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer er et stigende problem, både i Sociale Forhold og Beskæftigelse, Aarhus Kommune, men også på landsplan. Aarhus Kommune har desuden defineret rekruttering og kompetencer som et vildt problem, hvorfor der kræves, at vi som kommune tænker på nye løsninger og turde at gå nye veje.

For at kunne opretholde serviceniveauet på vores tilbud i MSB kræves det medarbejdere som besidder et højt fagligt niveau, hvorfor en fortsat rekruttering og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere er altafgørende for at kunne hjælpe borgerne.

5. Hvad, hvem og hvordan?

Organisation og Ledelse har forsøgt at koordinere og skabe sammenhæng mellem de forskellige indsatser, og nedenstående er et forsøg på at give et samlet overblik.

Indsatserne er beskrevet og kategoriseret efter henholdsvis 1) indsatser som er i samarbejde med andre centrale aktører, 2) indsatser som er målrettet rekruttering og 3) indsatser som skal være med til at sikre fastholdelse.

Ligeledes beskriver indsatskataloget mulige indsatser som på nuværende tidspunkt er i idéfasen, og er hverken færdigudviklet eller forhandlet med centrale aktører.

Tiltagene er yderligere beskrevet i bilag 1.

1. Indsatser i samarbejde med centrale aktører

- Meritpædagog og sporskiftemodel
- Op-i-tid (fuldtid)
- Forsøg med bruttonormeringer
- Praksisundervisning
- Anden etnisk baggrund end dansk

Hvordan skaffer vi viden: Undersøgelse af "op i tid"

2. Indsatser målrettet rekruttering

- Introduktionsstillinger
- Omdømme og profilering
- Rekrutteringsnetværk og systemunderstøttelse
- Kvalitetssikring af uddannelsesområdet

Hvordan skaffer vi viden: Rekrutteringsanalyser, spørgeskema bl.a. studerende og vejledere, omdømmeanalyse

3. Indsatser målrettet fastholdelse og udvikling af kompetencer

- Ansættelsesformer og vilkår
- Den attraktive arbejdsplads
- Faglig ledelse
- Seniordagsordenen
- Ledertrivsel
- Sygefraværsindsats
- Digitalisering og velfærdsteknologi

Hvordan skaffer vi viden: Analyse af erfarne medarbejdere

Indsatskatalog

- 1) Strategisk partnerskab med centrale aktører
- 2) Prioritering af ressourcer til understøttelse
- 3) Chefakademi
- 4) Introstillinger til nyuddannet/nyansatte
- 5) Introstillinger til studerende/praktikanter
- 6) Fokus på forskning
- 7) Individuel tilrettelagte ansættelser
- 8) Større indflydelse på arbejdsplaner
- 9) Øget samarbejde med jobcenteret

6. Hvilke ressourcer kræves?

MSB har ikke prioriteret centrale midler til at koordinere, følge op og igangsætte rekrutterings- og fastholdelsesinitiativer.

Arbejdet med rekruttering og fastholdelse indgår på nuværende tidspunkt indenfor driftsområdernes og stabenes egne budgetter. I Organisation og Ledelse indgår det som ét delelement i den generelle stabsunderstøttelse og har været udført af en 1-årig projektstilling.

Efter byrådets beslutning fra senest budgetforlig blev det blandt andet besluttet, at magistratsafdelingerne skal gøre sig erfaringer og igangsætte prøvehandlinger, som skal imødekomme rekrutteringsudfordringerne. Erfaringerne og evalueringerne skal anvendes som forberedelse til budgetforliget for 2025.

Grundet de forestående opgaver og den stigende efterspørgsel efter fælles viden og understøttelse til driftsområdernes egne indsatser, afsøger Organisation og Ledelse aktuelt mulighederne for at prioritere det videre arbejde med koordinering af indsatser og prøvehandlinger.

7. Hvordan følges der op?

Afhængig af temadrøftelsen følger Organisation og Ledelse op.

Bilag

Bilag 1: Strategiske indsatsområder og indsatskatalog

Sagsnummer: EMN-2023-003007

Organisation og Ledelse

Tlf.: 89 40 20 00

E-post: organisationogledelse@aarhus.dk

Sagsbehandler: Mia Holgaard

Tlf.: 41 85 54 20

E-post: homia@aarhus.dk

Bilag

Fra Organisation og Ledelse

Dato 06-03-2023

Bilag: Strategiske indsatsområder og indsatskatalog

Organisation og Ledelse har forsøgt at koordinere og skabe sammenhæng mellem de forskellige indsatser, og nedenstående er et forsøg på at give et samlet overblik.

Indsatserne er beskrevet og kategoriseret efter henholdsvis 1) indsatser som er i samarbejde med andre centrale aktører, 2) indsatser som er målrettet rekruttering og 3) indsatser som skal være med til at sikre fastholdelse.

Ligeledes beskriver indsatskataloget mulige indsatser, som på nuværende tidspunkt er i idéfasen, og er hverken færdigudviklet eller forhandlet med centrale aktører.

1. Indsatser i samarbejde med centrale aktører

Indsatser i samarbejde med centrale aktører

- Meritpædagog og sporskiftemodel
- Op-i-tid (fuldtid)
- Forsøg med bruttonormeringer
- Praxisundervisning
- Anden etnisk baggrund end dansk

Hvordan skaffer vi viden: Undersøgelse af "op i tid"

Meritpædagoguddannelse og sporskiftemodel

I MSB har man i samarbejde med VIA og SL, andre kommunale og regionale aktører etableret en meritpædagoguddannelse med toning mod det specialiserede socialområde. Der er pt. et hold studerende i gang.

Der arbejdes med igangsættelse af yderligere hold via en fireårig version af meritpædagoguddannelsen og meritpædagoguddannelsen som sporskiftemodel med mulighed for

socialfaglig specialisering. Tiltagene vil styrke kompetencerne, og sikre mere faglært personale på socialområdet.

På nuværende tidspunkt er disse dog løbet ind i en række udfordringer, da KL vurderer at *"Der er ikke i de gældende overenskomster på det pædagogiske område hjemmel til at yde løn for deltagelse i meritpædagoguddannelsen, hvor den ansatte uddanner sig ud af den stilling den pågældende er ansat i."* (KL-brev 1. december 2022)

SL og VIA har fremlagt et forslag til en fireårige version af meritpædagoguddannelsen, hvor medarbejdere arbejder og går til undervisning deltid. Forslaget åbner muligheder, men rummer også udfordringer som Voksne, Job og Handicap kigger på i samarbejde med O&L.

MSB har givet afgivet interesselikvidation til VIA's ansøgning om meritpædagog som sporskifte med mulighed for socialfaglig specialisering. Sporskiftemodellen retter sig mod personer med en kandidat- eller bacheloruddannelse, som ønsker at skifte uddannelsesmæssigt spor.

VIA udbyder uddannelsen til studiestart, i september 2023. MSB er i gang med at afklare, om der skal bydes ind med et antal studerende til sporskifteuddannelsen (25 studerende pr. hold).

Sporskifte-studerende kan være ledige, der ansættes i ledige stillinger i MSB og det kan være allerede ansatte ikke-faguddannede med en kandidat- eller bacheloruddannelse. Tages ledige ind med henblik på at sætte dem i gang med sporskifteuddannelsen, er der en mulig business case i at bringe ledige ud af forsørgelse. Dette er noget, der skal afklares med blandt andet Job og Virksomhedsservice.

MSB skal dog være opmærksomme på, at grundlaget, forudsat fortolkningen af udmeldingen fra KL, kan være, at sporskifterne skal have en dispensation for uddannelseskra- vet hos SL. På nuværende tidspunkt afventer MSB en endelig afklaring med SL.

Op i tid

Voksne, Job og Handicap indledte i januar 2022 et samarbejde med SL og FOA om at udvikle modeller for, hvordan der kunne arbejdes med at bringe flere medarbejdere op på fuld tid på baggrund af en gennemført analyse i VJH (se *rådmandsmøde d. 19. december 2022*). Det er blevet aftalt, at der laves forsøg med fuld tid på udvalgte tilbud i to centre (Center for Autismitilbud til Voksne, Center for Bosteder til Voksne).

Processen med at vælge og beskrive de konkrete prøve- handlinger er i gang i samarbejde med medarbejdere og de faglige organisationer, og det forventes at igangsætte prøve- handlinger efter sommeren 2023.

Praksisundervisning på VIA, Pædagoguddannelsen

I forbindelse med etableringen af meritpædagoguddannelsen blev det besluttet, at Voksne, Job og Handicap byder ind med praksisundervisere.

For at styrke og profilere det specialiserede socialområde har MSB derudover indgået en aftale med VIA og pædagoguddannelsen om at styrke kvaliteten af pædagoguddannelsen, herunder den praktiske del af uddannelsen.

Aftalen indeholder et styrket fokus på praksisundervisere, hvor MSB stiller relevante undervisere til rådighed, særligt ledere på det specialiserede socialområde. Derudover blev det aftalt at de studerende to gange årligt forud for de vælger praktikplads præsenteres for MSB's forskellige tilbud med en faglig vinkel på det pædagogfaglige arbejde. Der udarbejdes nu en konkret plan for implementeringen heraf.

2. Indsatser som er målrettet rekruttering af nye medarbejdere

Indsatser målrettet rekruttering

- Introduktionsstillinger
- Omdømme og profilering
- Rekrutteringsnetværk og systemunderstøttelse
- Kvalitetssikring af uddannelsesområdet

Hvordan skaffer vi viden: Rekrutteringsanalyser, spørgeskema bl.a. studerende og vejledere, omdømmeanalyse

Introduktionsstillinger

I VJH har der været arbejdet med introduktionsstillinger. Introduktionsstillinger har et rekrutteringssigte og medvirke til at vække flere pædagogers interesse for det specialiserede socialområde. I introduktionsstillingerne fik tre nyuddannede pædagoger en grundig undervisning og introduktion til området.

De tre introduktionsstillinger blev oprettet som en prøvehandling, og er en del af et større arbejde med at styrke kvaliteten og kompetencerne på aarhusianske bosteder for voksne med handicap.

Omdømme og profilering

MSB Kommunikation har igangsat et større arbejde med at udvikle MSB's omdømme. Både for at styrke den fælles retning og udlevede værdier, og for at få et bedre afsæt for fastholdelse og rekruttering.

Dette projekt foregår i hele 2023, og resultaterne skal danne grundlag for tiltag, der kan styrke den interne kommunikation, så medarbejdere og ledere i højere grad kan mærke en fælles identitet og en større medarbejdertilfredshed.

Rekrutteringsnetværk og systemunderstøttelse

Organisation og Ledelse har opstartet et rekrutteringsnetværk for superbrugere i det fælles rekrutteringssystem EmPLY. Netværket skal bidrage til at skabe mere ensartede rekrutteringsprocesser, og skabe klare arbejdsgange for medarbejderne. Ensartede og velordnede rekrutteringsprocesser, herunder det gode opslag og afslag er desuden med til at sende et vigtigt signal til dem der søger et job i MSB og evt. give dem lyst til at søge et job i organisationen igen.

Kvalitetssikring af uddannelsesområdet

Organisation og Ledelse igangsatte i efteråret 2022 en større kvalitetssikring af uddannelsesområdet. På nuværende tidspunkt er resultaterne fra et vejlederperspektiv endelig udarbejdet, og senere på året foreligger resultaterne fra elever og studerende også.

Kvaliteten af uddannelse af studerende og elever er aktualiseret af de skærpede faglige krav til velfærdsområdet og den aktuelle rekrutteringssituation. Ca. 645 elever og studerende har årligt et møde med MSB i løbet af deres uddannelse. Dette møde har en væsentlig betydning for MSB's omdømme som en attraktiv arbejdsplads, og et godt sted at søge job.

Hovedkonklusionerne fra analysen viser, at MSB er godt på vej mod en professionalisering af uddannelsesopgaven, men resultaterne viser også, at der stadig er et udviklingspotentiale. Dette gør sig blandt andet gældende i forhold til at få vejlederopgaven udført af uddannede vejledere, få uddannelse af elever og studerende prioriteret som en vigtig opgave på lige fod med øvrige opgaver på arbejdspladsen, samt at der afsættes passende ressourcer til opgaven.

Desuden viser resultaterne udfordringer med organiseringen, hvad angår de lokale praktikudvalg, som står for implementering af uddannelseshandleplanen, og udarbejdelse af kvalitetsaftaler for uddannelsesområdet lokalt.

Der foreligger derfor en større opgave for praktikudvalgene i samarbejde med Uddannelsessteamet i forhold til at sikre en større professionalisering af uddannelsesopgaven og organiseringen herom.

3. Indsatser som er målrettet fastholdelse og udvikling af kompetencer

Personaleomsætningen i MSB befinder sig på et relativt højt niveau sammenlignet med omegnskommunerne, specielt på det pædagogiske område, hvor personaleomsætningen befinder sig på 17% ved de seneste opgjorte tal fra maj 2022. Dette kan indikere, at MSB har udfordringer med at fastholde medarbejdere, hvorfor en øget fokus på fastholdelse og fortsat ansættelse i MSB er nødvendigt.

Arbejdet med fastholdelse kører i flere spor. Organisation og Ledelse har blandt andet iværksat et strategisk samarbejde med HMU i forhold til seniordagsordenen, den attraktive arbejdsplads og faglig ledelse.

Indsatser målrettet fastholdelse og udvikling af kompetencer

- Ansættelsesformer og vilkår
- Den attraktive arbejdsplads
- Faglig ledelse
- Seniordagsordenen
- Ledertrivsel
- Sygefraværsindsats
- Digitalisering og velfærdsteknologi

Hvordan skaffer vi viden: Analyse af erfarne medarbejdere

Seniordagsordenen

Organisation og Ledelse har på den baggrund igangsat en større analyse af "Erfarne medarbejdere" i MSB.

MSB havde pr. 1. oktober 2022: 822 medarbejdere over 58 år, fordelt på forskellige faggrupper. Størstedelen befinder sig i Voksne, Job og Handicap samt Job, Udsatte og Socialpsykiatri med henholdsvis 207 og 190 medarbejdere. Resultaterne fra analysen skal danne grundlag for eventuelle tiltag på området og fremlægges rådmandskredsen mv. senere på året.

Faglig ledelse

På HMU's opstartsseminar i april 2022 var rekruttering og fastholdelse et gennemgående tema. HMU identificerede faglighed og faglig ledelse som et indsatsområde, da en høj grad af faglighed og faglig ledelse betyder noget i forhold til den faglige kvalitet, medarbejdertilfredshed og arbejdsmiljøet, men også kan have en afsmittende effekt på fremtidig rekruttering.

HMU har derfor igangsat en drøftelse i de lokale MED-udvalg, hvor formålet er at drøfte faglig ledelse i en rekrutterings- og fastholdelseskontekst. Tilbagemeldingerne forelægges HMU i juni 2023, hvorefter den videre proces aftales.

Ledertrivsel

MSB oplever en høj personaleudskiftning blandt førstelinjeledere, og det opleves også svært at rekruttere. Organisation og Ledelse er derfor igangsat et projekt, som kører i et separat spor i forhold til at styrke førstelinjeleders trivsel og arbejdsmiljø og herunder sikre fastholdelse.

Sygefraværsindsats

MSB har løbende haft et fokus på at nedbringe sygefraværet og styrke arbejdsmiljøet. Dette intensiveres yderligere i 2023, da Voksne, Job og Handicap i samarbejde med Organisation og Ledelse har igangsat et 2-årigt investeringsprojekt, som indeholder målrettet strategier og prøvehandling, der skal bidrage til at nedbringe sygefraværet.

Digitalisering og velfærdsteknologi

Som en del af Udviklings- og Omstillingsplanen er det blevet besluttet at investere yderligere i digitalisering og velfærdsteknologi. Manglen på personale og presset opgaveportefølje gør det ydermere nødvendigt at bruge mere og bedre teknologi.

Nye digitale løsninger og velfærdsteknologi kan både være med til at effektivisere og optimere driften, imødekomme rekrutteringsudfordringer og samtidig reducere borgernes behov og omfanget af pleje.

Dette kan blandt andet være via kunstig intelligens, Modulus Social, software robotter mv. Der er blandt andet igangsat fem velfærdsteknologiske pilot- og udviklingsprojekter fordelt på fem driftsområder: BFF, VJH, UJU, JUS, JVS (*Direktionsmøde d. 27.01.2023*).

Indsatskatalog

Arbejdskraftsudfordringen er uundgåeligt, hvorfor det er afgørende, at MSB forsøger at håndtere det klogt. Nedenfor beskrives mulige indsatser som på nuværende tidspunkt er i idéfasen, og er hverken færdigudviklet eller forhandlet med centrale aktører.

Forslag	Beskrivelse
Strategisk partnerskab med centrale aktører	På den korte bane afsøges muligheden for, at Rådmanden kan iværksætte et strategisk partnerskab med relevante aktører (VIA, SL), særligt på det socialpædagogiske område, hvor MSB har særlige rekrutteringsudfordringer. Der er mangel på personale i alle erhverv både lokalt og nationalt. Velfærdsområdet er ikke de eneste som mangler arbejdskraft, hvilket vil sige, at der kæmpes om de samme medarbejdere og fremtidige medarbejdere. Formål med partnerskabet: Et uformelt samarbejde om det fælles mål med at skabe opmærksomhed omkring uddannelserne og lokale arbejdspladser med det mål at tiltrække arbejdskraft. Det er vigtigt, at vi også sikre at andre aktører forpligter sig og anerkender de udfordringer vi står overfor. Centrale aktører (lokalt niveau): VIA, SL, FOA, Rådmand. Etablering: Det strategiske partnerskab skal ende med en fælles hensigtserklæring, hvor det fælles mål er tydeligt. Derefter skal aktørerne arbejde med fælles interessevaretagelse og kommunikation, som vil kunne bruges til at skabe mere opmærksomhed omkring det specialiserede socialområde.
Prioritering af ressourcer	MSB har ikke prioriteret centrale midler til rekrutterings- og fastholdelsesinitiativer. Arbejdet med rekruttering og fastholdelse indgår på nuværende tidspunkt inden for driftsområdernes og stabenes egne budgetter. I Organisation og Ledelse indgår det blandt andet som ét delement i den gene-

	relle stabsunderstøttelse og har været udført af en 1-årig projektstilling. I MSB er der en stigende efterspørgsel efter noget fælles og i forlængelse af byrådets budgetforlig i henholdsvis 2021 og 2022 er det blevet besluttet, at magistratsafdelingerne skal gøre sig erfaringer med blandt andet op i tid, bruttonormeringer mv. For at imødekomme beslutningerne og sikre en effektiv understøttelse af prøvehandlinger og projekter er der behov for et længere tidsperspektiv, hvorfor MSB med fordel kunne prioritere centrale midler til området.
Chefakademi	I Aarhus Kommune findes der på nuværende tidspunkt ét fælles lederaspirantforløb for kommende ledere. Som et supplement til det tværmagistratslige forløb kunne MSB evt. etablere et lederforløb "Chefakademi" for en håndfuld ledere i MSB, særligt på det specialiserede socialområde. Rekrutterings og fastholdelsesudfordringerne blandt førstelinjeledere er steget markant. Et sådan "Chefakademi" vil kunne være med til at udvikle MSB's egne ledere og give klare udviklingsveje for talenter. Hvordan et "Chefakademi" kan se ud er uafklaret, herunder både indhold og finansiering
Introstillinger til nyuddannet/nyansatte	Den aktuelle rekrutteringssituation kalder på, at MSB i højere grad tør at investere i nyansatte og klæde dem godt på til at kunne varetage jobbet. Dette kan blandt andet gøres ved at tilbyde introstillinger med et vedvarende fokus på målrettet læringsforløb, som strækker sig over en længere periode – op til et år. En sådan introstilling kunne blandt andet indeholde: • Fastlagt program med målrettet læringsforløb • Mentorordning/makkerskab • Synlige udviklingsveje og udviklingspotentiale • Spændende opgaver fra start.

Introstillinger til studerende/praktikanter	Oprettelse af en særlig ansættelsesform, hvor MSB ansætter pædagogstuderende med særlig interesse for det specialiserede socialområde efter deres sidste praktikforløb og lige før bachelorskrivning. Der er stor efterspørgsel fra uddannelsesinstitutionerne efter opgaver til bachelorstuderende. Det har hidtil været svært at få tilbudene i MSB til at gribe chancen for at tilbyde bacheloropgaver, og gøre det attraktivt for den studerende at komme til dem og skrive opgaven. Pædagogstuderende skal ikke ansættes som vikar/afløsningspersonale, men have en særlig ansættelseskategori, hvormed de indgår i normeringen med henblik på fastansættelse efter bachelorskrivningen er afsluttet. En sådan introstilling kunne blandt andet indeholde: • Fastlagt program med målrettet læringsforløb, kompetenceudvikling mv. • Bachelorprojekt indgår i læringsprogrammet • Mentorordning/makkerskab • Synlige udviklingsveje • Spændende opgaver fra start • Mulig fastansættelse
Fokus på forskning	En øget fokus på forskning på det specialiserede socialområde handler om at gøre MSB til en mere attraktiv arbejdsplads. Det vil give spændende faglige miljøer, ambitiøse faglige målsætninger og skabe flere interessante stillinger til flere faggrupper. Det vil også kunne styrke MSB's omdømme udadtil, hvor MSB er en ambitiøs arbejdsplads, som står på faglig udvikling. Dette kunne blandt andet være et delt professorat med universitet/VIA, med skiftende Ph.d.-studerende. En lignende løsning findes allerede i MSO.
Individuel tilrettelagte ansættelser	Efterspørgslen efter mere frihed til selvtilrettelæggelse er stigende, og der ansættes også flere medarbejdere med særlige udfordringer eller sårbarheder både inden for

	SOSU- og pædagogområdet, hvilket stille større krav til MSB som arbejdsgiver. MSB kunne med fordel forsøge sig med mere individuel tilrettelagte ansættelser. Det kan blandt andet omhandle tid, opgaveportefølje og generel arbejdstilrettelæggelse. Denne type individuel tilrettelagte ansættelser adskiller sig fra både fleks- og skånejobs, da det ikke handler om skånehensyn, men derimod om at imødekomme medarbejderes behov og udfordringer.
Større indflydelse på arbejdsplaner	Igangsætte prøvehandling med forsøg med selvtilrettelæggelse og større medarbejderindflydelse i forhold til arbejdsplaner i ordinære stillinger
Øget samarbejde med jobcenteret	Hvordan kan vi blive endnu bedre til at koble ledige op på de vakante stillinger der er i MSB. Har vi et uopdaget potentiale?

Referat

Punkt 1: Dagsorden

Godkendt.

Punkt 2: Referat

Referatet blev godkendt.

Punkt 3: Orientering fra Magistraten

Aktuelle områder fra magistraten blev drøftet, herunder:

- Antallet af fritidsjobs - kan vi gøre mere her?
- MBU har uge 40 som medborgerskabsuge, kan det være relevant at koble MSB på?

Punkt 4: Orientering om udvalgmødet

Intet til referat.

Punkt 5: Bordrunde

Punktet blev ikke behandlet denne gang.

Punkt 7: Opfølgning på mål og økonomi regnskab 2022

Materialet blev drøftet.

Rådmandskredsen brugte tid på at drøfte gæld og opsparing på overordnet niveau.

Der var også drøftelser af, hvordan visionerne via udviklings- og omstillingsplanen konkretiseres ud i den daglige praksis.

På den ene side er der behov for at forholde sig til, hvordan de mange mia. kr. på området bruges, på den anden side er det vigtigt at se på, om vi har de rigtige mål på socialområdet og om disse eventuelt skal forenkles ud i linjen.

Det blev aftalt, at der i regi af drifts- og koordinationsforum tages en drøftelse af, hvordan vi i MSB målet effekter på socialområdet. På den baggrund vurderer direktionen, om der er behov for at inddrage rådmanden.

Punkt 6: Temadrøftelse: Strategiske indsatsområder vedr. rekruttering og fastholdelse i MSB

Ad 1) Den aktuelle status på rekrutterings- og fastholdelsestiltag blev drøftet. Mia Holgaard og Kristian Dalsgaard fra Organisation og Ledelse stod for den overordnede præsentation, suppleret af deltagerne fra driften.

Potentialet ved bedre understøttelse af 1. linjelederne og bedre understøttelse af sygefravær blev berørt af rådmandskredsen.

Ad 2) og Ad 3) Vi har eksisterende partnerskaber med bl.a. VIA, men kan vi tage disse partnerskaber til et nyt niveau? Rådmanden gjorde specifikt opmærksom på, at han meget gerne stiller sig til rådighed i forhold til eventuelle samarbejdsforhandlinger i det omfang det kunne være gavnligt.

Er der mulighed for yderligere samarbejde med VIA samt FOA og SL? Dette kunne være i forhold 4 dages arbejdsuge (evt i stil med aktuelle tiltag i MSO og MBU) eller måske en lokalaftale der i højere grad frisætter medarbejderne i forhold til egne ønsker i vagtplaner og planlægning. Det vil dog være vigtigt med en beregning på eventuelle økonomiske konsekvenser, samt at alle driftsområder i så fald byder sig til som mulige forsøgsområder.

Der blev også drøftet muligheden for at se på dokumentationskrav, midlertidige stillinger til andre faggrupper der står til at falde ud af dagpengesystemet, og hvad der skal ske med "sporskiftemodellen" fremadrettet.

Potentialet i bedre onboarding og intro-stillinger blev drøftet. Der er aktuelle tiltag i både sygehusvæsnet og MSO, der kan være relevante at se nærmere på.

Det aftales, at Organisation og Ledelse følger op på ovenstående og melder tilbage til rådmandskredsen.

Overblik: Noter

Overblik: Delte kommentarer