

# Indholdsfortegnelse for bilag

1 Godkendelse af referat .....	2
Bilag 1: Referat - Åbent .....	2
2 Halvårlig sygefraværsrapport (HBL).....	7
Bilag 1: Beslutningsmemo rådmandsmøde 9. oktober 2019 - sygefravær.....	7
Bilag 2: Status på sygefravær aug 2018 - juli 2019_final.....	9
3 Plan for opfølgning og tilsyn indtil iværksættelse af ny model for lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn (OKJ) .....	31
Bilag 1: Indstilling til rådmandsmøde om plan for opfølgning og tilsyn frem til iværksættelse af ny lokal model.....	31
Bilag 2: Bilag - Årshjul for data i Børn og Unge .....	37
4 Udvikling af ny model for lokal kvalitetsudvikling (OKJ) .....	39
Bilag 1: Beslutningsmemo_proces for udvikling af model for lokal kvalitetsudvikling _DOCX.....	39
Bilag 2: Bilag 1_proces for udvikling af model for lokalkvalitetsudvikling_DOCX .....	42
Bilag 3: Bilag 2_Proces for udvikling af ny model for kvalitetsopfølgning og tilsyn_PPTX.....	48
Bilag 4: Bilag 3_forslag til program for udviklingsseminar om ny model for lokal kvalitet_DOCX.....	50
5 Opgaver til MBU Budgetforlig 2020 (HP).....	54
Bilag 1: Beslutningsmemo opgaver budgetforlig 2020.....	54
Bilag 2: Bilag 1 Opgaver MBU Budgetforlig 2020.....	56
6 Vejledningsmateriale om ord- og talblindhed (TM/MØC) .....	63
Bilag 1: Beslutningsmemo RMM Vejledning om ord- og talblindhed .....	63
Bilag 2: Folder Mit barn er testet ordblind Hva' gør jeg nu.....	65
7 Forberedelse til Byrådsmøde (HvB).....	74
8 Eventuelt.....	74
9 (Lukket).....	74
10 (Lukket) .....	74

# Bilagsforside

Dokument Titel: Referat - Åbent

Dagsordens titel Godkendelse af referat

Dagsordenspunkt nr 1

## **MBU - Rådmandsmøde**

---

Dato: 1. oktober 2019  
Tid: 09:15 - 11:30  
Sted: Grøndalsvej 2, lokale 1128  
Deltagere: Hans van Binsbergen (HvB)  
Ole Kiil Jacobsen (OKJ)  
Henning Mols (HM)  
Helle Bach Lauridsen (HBL)  
Hardy Pedersen (HP)  
Thomas Medom (TM)  
Martin Østergaard Christensen (MØC)  
Stefan Møller Christiansen (SMC)  
Anne Merethe Løvmoose (AML)  
Susanne Hammer-Jakobsen (SHJ)  
Karina Møller (KM)  
Lisbeth Schmidt Andersen (LSA)

Afbud:

Fraværende:

Bemærk:

---

### **1 Godkendelse af referat**

Referatet blev godkendt.

### **2 Evaluering af den kommunale sundhedsmåling 2019 (OKJ)**

Punktet er sat på dagsordenen med henblik på at orientere om resultaterne fra evalueringen af sundhedsmålingen 2019, der som prøvehandling blev gennemført sideløbende med den nationale trivselsmåling i perioden maj-juni 2019.

Indstilling om, at rådmanden:

- Tager resultaterne fra evalueringen af sundhedsmålingen 2019 til efterretning
- Godkender de foreslåede ændringer til sundhedsmålingen 2020.

May-Britt Kullberg (MBK) og Emilie Schou Nielsen deltog.

MBK præsenterede rammen for sundhedsmålingen 2019.

Beslutninger:

- TM tog resultaterne til efterretning og godkendte, at målingen også bliver gennemført i 2020.
- TM godkendte, at målingen gennemføres i løbet af en periode og ikke på en fast dato.
- Stikord til næste års undersøgelse: Genkendelighed i spørgsmål, fokus på psykisk sårbarhed.
- Om evalueringen af næste sundhedsmåling:
  - For at kvalificere anvendelsen af sundhedsmålingen inddrages et bredt udsnit af lærere i næste evaluering.
  - Ikke et stort set up.

**(OKJ følger op)**

### **3 Proces for vedtagelse af kommunale måltal for unges søgning til ungdomsuddannelse (OKJ)**

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.

Der lægges op til at fastsættelsen af måltallene sker i en parallel politisk proces i MBU og MSB.

Indstilling om, at

- 1) Rådmændene godkender procesplanen for vedtagelse af kommunale måltal i Aarhus kommune
- 2) Der er på rådmandsmødet en drøftelse af den konkrete fastsættelse af en måltal for unges uddannelsesvalg efter grundskolen. Dette med henblik på, at rådmændene kan fremsende et fælles forslag til måltal til udvalgsdrøftelserne i MBU og MSB
- 3) Der træffes beslutning om, hvorvidt drøftelsen i de politiske udvalg i MSB og MSB gennemføres som fælles udvalgsdrøftelse.

Marianne Holst Nielsen, Jesper Callesen (JC) og Bjørn Bjorholm Stilling deltog.

JC bemærkede, at det er en fælles indstilling med MSB, og at indstillingen også har været drøftet i erhvervskontaktudvalget og uddannelsesrådet. Interessenterne ser frem til at AAK kommer med et måltal.

*Beslutninger:*

- TM godkendte procesplan samt bemærkede, at det er en god ide, at måltallet er en del af beskæftigelsesplanen.
- Beskrivelsen i beskæftigelsesplanen skal kobles med en beskrivelse af initiativer, indsatser og ressourcer ift. at nå måltallet.

- Stikord til den konkrete fastsættelse af måltallet:
  - En realistisk progression af måltallet.
  - Det er vigtigt, at der er ejerskab til målsætningen
  - Håndtag ift. hvordan vi indfri målsætningen skal ind i debatten, herunder.
    - Beskrivelse af det vi allerede gør
    - Spørge de unge selv.
    - Skabe attraktive skolemiljøer.
    - Erfaringer fra andre kommuner: Fx en erhvervsplanlægger – åbne virksomhederne op for de unge.
- Om muligt må der gerne være en fælles udvalgsdrøftelse. Hvis udvalgsformændene er enige.
  - OBS på processtyring af et evt. fælles udvalgsmøde. Jf. de gode erfaringer fra sidste fælles udvalgsmøde.

### **(OKJ følger op)**

#### **4 Dagtilbudsanalyse til budget 2021 (HP)**

Forvaltningschef Hardy Pedersen har sat sagen på dagsordenen med henblik på at drøfte rammerne for den dagtilbudsanalyse, der er aftalt i budgetaftalen for budget 2020.

Indstilling om, at sagen drøftes.

HP bemærkede, at det er et første udkast, som skal justeres.

HP tilføjede, at anden runde af normeringsundersøgelsen gennemføres i denne uge.

#### *Beslutninger:*

- Der skal være en inddragelsesproces af de relevante interessenter jf. skoleanalysen. Fx faglige organisationer, ledere og medarbejdere og forældre. BA skal inddrages.
- Inddragelse af udvalget – præsentation af emnet ad flere omgange. Kommissoriet og processen skal præsenteres.
- Indspark til rammen for analysen:
  - Fokus på et godt serviceniveau – bredere defineret end børnetid.
  - Vi skal være forpligtet på hinanden og lære af hinanden.
  - Størrelse af dagtilbud skal indgå. Opmærksomhed på forskelle.
  - Ledelsestid er et delelement.
  - Opmærksomhed på definitionen af normeringer, herunder på forskellige forståelser af dette samt på kvalitet.
  - Opmærksomhed på kvalificeringer ikke forklaringer i fase 2.
  - Analysen skal have fokus på at indsnævre forskelle.
  - Det skal være et tydeligt mål med analysen.
- Den justerede ramme skal sendes til BA i forbindelse med BA/MBU-mødet mandag den 7. oktober. (Dokumentet skal sendes til Sekretariatet torsdag den 3. oktober).

**(HP følger op)**

## **5 Forberedelse til BU-udvalgsmøde (HvB)**

*Indledning*

Fem minutter om de store politiske sager på vej jf. oversigt.

Om sag 1 Ny udskolingsfløj og lokaler til fritid på Gammelgaardsskolen

Afventer fortsat en melding om foretræde.

EMB tager kontakt til DB. (HvB følger op).

Drøftelse af prognoser.

- Karina Holme Krøjtgaard og Tinne Grangaard Nyby deltog.

HvB udarbejder bidrag til en udvalgserklæring.

Sag 2 Udmøntning af justering af folkeskolereformen.

- Tidligere besparelsesforslag sendes til TM inden udvalgsmødet. **(HP følger op. Er gjort)**

Sag 3 Plan for styrket indsats for ord- og talblinde.

Blev drøftet.

**(HvB følger op)**

## **6 Eventuelt**

-

# Bilagsforside

Dokument Titel: Beslutningsmemo rådmandsmøde 9.  
oktober 2019 - sygefravær

Dagsordens titel Halvårlig sygefraværsrapport (HBL)

Dagsordenspunkt nr 2



Emne **Halvårssygefraværsrapport og status på sygefraværsindsatsen**

Til Rådmandsmøde d. 9. oktober 2019

3. oktober 2019

Side 1 af 1

### 1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Forvaltningschef for Strategi og Udvikling Helle Bach Lauridsen har sat punktet på dagsordenen for at:

- Orienter om og drøfte den halvårslige sygefraværsrapport (se bilag 1).
- Give en status på sygefraværsindsatsen i Børn og Unge og Aarhus Kommune.

### 2. Indstilling – hvad skal der tages stilling til?

Det indstilles, at rådmanden:

- Tager sygefraværsrapporten til efterretning samt drøfter rapportens resultater.

### 3. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

-

### 4. Videre proces og kommunikation

I forhold til den videre proces i Børn og Unge ser den ud som følger:

- Præsentation af sygefraværsrapporten på HMU møde d. 30. oktober
- I øvrigt henvises til de indsatser som beskrives i bilag 1 s.12-15

### BØRN OG UNGE

Strategi og Udvikling  
Aarhus Kommune

### HR og Organisation

Grøndalsvej 2  
8260 Viby J

Direkte telefon:  
41 86 46 64

Direkte e-mail:  
chsa@aarhus.dk

Sagsbehandler:  
Christina Sanden Andersen



## **Bilag 2/2**

**Dokument Titel:**           **Status på sygefravær aug  
2018 - juli 2019\_final**

**Dagsordens titel:**           **Halvårlig  
sygefraværsrapport (HBL)**

**Dagsordenspunkt nr**    **2**



## Status på sygefravær

- for perioden august 2018 - juli 2019

Denne rapport omhandler sygefraværet i Børn og Unge i perioden august 2018 til og med juli 2019<sup>1</sup>. I rapporten præsenteres den overordnede udvikling, ligesom de væsentligste opmærksomhedspunkter identificeres.

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

Ansatte er, hvis ikke andet er nævnt, opgjort som fuldtidsansatte på baggrund af data for månedslønnede medarbejdere, som ikke er ansat i selvejende dagtilbud, i perioden fra august 2018 til juli 2019.

### Væsentligste hovedpointer og opmærksomhedspunkter:

- Sygefraværet er samlet steget med **+0,42** fraværsdage pr. fuldtidsansat over de seneste 12 måneder og er nu **13,29** fraværsdage pr. fuldtidsansat.
- Over en årrække er det lange sygefravær faldet (2014-2018), men i 2019 ses nu en tendens til, at det lange fravær stiger igen. Det lange fravær svarer nu til 41,5% af det samlede sygefravær.
- Sygefraværet er stigende på dagtilbudsområdet (**+0,06**), Fritids- og Ungdomsskoleområdet (**+0,73**) og særligt på skoleområdet (**+1,32**). Der ses stor variation i fraværet på tværs af områderne. Dette gør sig både gældende i forhold til det absolutte niveau af sygefravær, såvel som i forhold til udviklingen i sygefraværet de seneste 12 måneder.
- Sygefraværet er i de fem distrikter samlet set steget med **+0,25** fraværsdage pr. fuldtidsansat. Nord har det laveste samlede sygefravær (**11,62** fraværsdage pr. fuldtidsansat) og Syd det højeste (**14,54**). Medens de resterende distrikter fordeler sig som følger: Sydvest (**13,7**), Vest (**13,96**) og Øst (**13,98**).

27. september 2019

Side 1 af 21

### BØRN OG UNGE

Strategi og Udvikling  
Aarhus Kommune

### HR og Organisation

Grøndalsvej 2  
8260 Viby J

Telefon: 41 85 76 56

Direkte e-mail:  
chsa@aarhus.dk

Sag: 19/070930-1  
Sagsbehandler:  
Christina Sanden Andersen

<sup>1</sup> Rapporten er udarbejdet på baggrund af data udtrukket fra Børn og Unges ledelsesinformationssystem (LIS) d. 17. september 2019



- Sygefraværet er faldet mest i følgende faggrupper: dagplejere **(-3,17)** fraværssdage pr. fuldtidsansat, Tandplejere **(-3,61)**, husassistenter **(-5,32)**.
- Sygefraværet er steget mest i følgende faggrupper: Tandklinikassistenter **(+2,31)**, Syge- og sundhedsplejersker, fysioterapeuter samt kost og ernæringspersonale **(+4)**, Tandlæger **(+7,23)**, Rengøringsassistenter **(+8)**.
- **23%** af medarbejderne i Børn og Unge har haft 0 fraværssdage det seneste år.
- Den ene procent af de ansatte med mest sygefravær står for **12,3%** af det samlede fravær i Børn og Unge.

27. september 2019  
Side 2 af 21



## Indholdsfortegnelse

27. september 2019  
Side 3 af 21

<b>1 Det samlede sygefravær i Børn og Unge .....</b>	<b>4</b>
1.1 Sygefravær i Børn og Unges organisatoriske områder.....	5
1.1.1 Sygefravær på tværs af arbejdspladstyper .....	5
1.1.2 Sygefravær i de fem distrikter .....	6
1.1.3 Sygefravær i Fællesfunktionerne .....	7
<b>2 Sygefravær opdelt på medarbejdergrupper .....</b>	<b>7</b>
2.1 Udviklingen i sygefravær opdelt på medarbejdergrupper .....	8
2.2 Sygefraværslængde og medarbejdergrupper .....	10
2.3 Sygefravær og medarbejdere – diverse fordelinger.....	10
<b>3 Sygefraværsindsatser i Børn og Unge .....</b>	<b>12</b>
3.1 Arbejdet i sygefraværsgruppen under HMU .....	12
3.1.1 Prøvehandling vedr. vikarforbrug .....	12
3.1.2 Analyse af udfordringer på det specialiserede område.....	12
3.2 Arbejdet i den tværmagistratslige sygefraværsgruppe .....	13
3.3 Ny indsatsmodel mod sygefravær i dagtilbud .....	14
3.4 Fremtidigt format for sygefraværsafrapportering .....	15
<b>4 Andre emner .....</b>	<b>16</b>
4.1 Sygefravær på tværs af Aarhus Kommune.....	16
4.2 Sygefravær på landsplan .....	17
4.3 Afskedigelser som følge af sygefravær .....	18
<b>BILAG 1: Udvikling i sygefravær opdelt på faggrupper .....</b>	<b>19</b>
<b>BILAG 2: Sammensætning af sygefravær opdelt på faggrupper .....</b>	<b>20</b>



## 1 Det samlede sygefravær i Børn og Unge

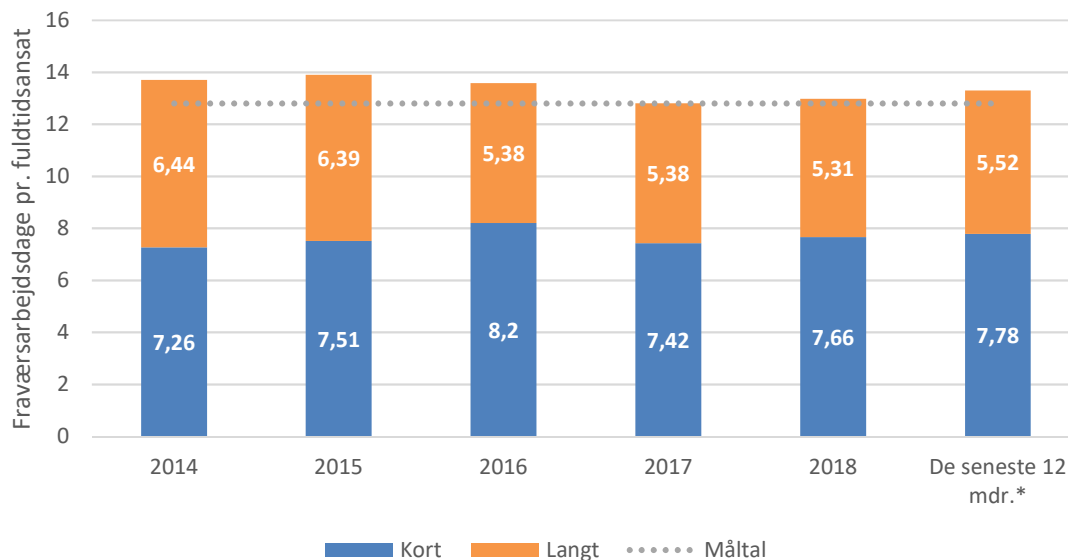
27. september 2019  
Side 4 af 21

Tabel 1: Udviklingen i sygefraværet i Børn og Unge for årene 2014-19

År	Ansatte	Fraværsarbejdsdage	Andel Kort / Langt
2014	9.692	13,7	53% / 47%
2015	9.516	13,9	54% / 46%
2016	9.407	13,58	57% / 43%
2017	9.418	12,8	58% / 42%
2018	9.342**	12,95	60% / 40%
De seneste 12 mdr.*	9.283**	13,29	58,5% / 41,5%

Tabelnote: \*De seneste 12 måneder udgøres af data for august 2018 til og med juli 2019. \*\* I denne opgørelse indgår medarbejdere i de selvejende institutioner ikke, hvilket forklarer udsvinget i antallet af fuldtidsansatte.

Figur 1: Udviklingen i sygefraværet i Børn og Unge for årene 2014-19



I Tabel 1 og Figur 1 ses en mindre stigning i sygefraværet siden sygefraværsrapporten for 2018. Samlet set er det lange sygefravær faldet over en årrække fra 2014 (47%) til 2018 (40%). De seneste 12 måneder er det lange sygefravær dog igen steget til 41,5%. Andelen af det korte sygefravær er modsat steget fra 2014 og frem mod 2018, og i 2019 er andelen af det korte sygefravær 58,5% af det samlede sygefravær.



Herudover bemærkes det, at Børn og Unge ikke lever op til det overordnede måltal på 12,8 fraværsdage pr. fuldtidsansat, som vedtaget af byrådet i 2016.

27. september 2019  
Side 5 af 21

## 1.1 Sygefravær i Børn og Unges organisatoriske områder

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

### 1.1.1 Sygefravær på tværs af arbejdspladstyper

Som det fremgår af nedenstående Tabel 2, er der stor variation i sygefraværet på tværs af dagtilbudsområdet, skoleområdet samt fritids- og ungdomsskoleområdet.

Modsat foregående rapport er tendensen overordnet set negativ; sygefraværet er således steget i større eller mindre grad på tværs af alle arbejdspladstyper i løbet af de seneste 12 måneder.

Dermed er sygefraværet samlet set steget siden seneste rapport (se Tabel 1) og den stigning fordeler sig bredt ud over alle arbejdspladstyper, dog er stigningen særligt markant på skoleområdet.

*Tabel 2: Sygefravær opdelt på arbejdspladstyper*

Arbejdspladstype*	Ansatte	2017-18	2018-19	Udvikling	Måltal
Dagtilbud	3881	14,28	14,34	+0,06	14,1
Fritids- og Ungdomsskoleområdet	352	12,35	13,08	+0,73	11,5
Skoler (inkl. SFO'er)	4080	12,22	13,54	+1,32	12,5

**Tabelnote:** Antal ansatte er opgjort for det seneste år (august 2018 - juli 2019), mens kolonnerne 2017-18 og 2018-19 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat fra august til juli i de nævnte perioder. \*I opgørelsen for denne periode inddrages ikke sygefraværstal for Administrative og faglige afdelinger, da data for fællesfunktionerne pt. er mangelfulde, som følge af organisationsændringen i februar 2019. Se side 7 for uddybelse heraf.



### 1.1.2 Sygefravær i de fem distrikter

27. september 2019  
Side 6 af 21

I følgende afsnit fokuseres på sygefraværet i Børn og Unges fem distrikter. Siden seneste rapport er antallet af områder reduceret fra otte geografiske områder til fem nye distrikter, som følge af organisationsændringen pr. 1. februar 2019.

Herudover er fritids- og ungdomsskoleområdet, der tidligere fungerede som sit eget separate område, nu lagt ind under hvert af de respektive fem distrikter.

Den nye distriktsinddeling har betydning for muligheden for at sammenligne data for distrikterne retrospektivt. For at sammenligne den seneste periode (august 2018 – juli 2019) med foregående periode (august 2017 – juli 2018) er der konstrueret data for begge perioder med en inddeling i de nuværende fem distrikter.

Det betyder, at data fra forrige periode (august 2017 – juli 2018) og dele af denne periode gengiver sygefraværet i institutionerne, sådan som de er ind delt nu under de fem nye distrikter (omend institutionerne på daværende tidspunkt lå fordelt i de otte oprindelige geografiske områder og FU-området).

Sygefraværet i de fem distrikter fordeler sig for denne periode således:

*Tabel 3: Udvikling i sygefravær fordelt på distrikter*

Område	2017-18	2018-19	Udvikling
Nord	11,70	11,62	-0,08
Syd	13,45	14,54	+1,09
Sydvest	13,34	13,70	+0,36
Vest	14,41	13,96	-0,45
Øst	13,65	13,98	+0,33
<b>Distrikterne i gennemsnit</b>	<b>13,31</b>	<b>13,56</b>	<b>+0,25</b>

**Tabelnote:** Kolonnerne 2017-18 og 2018-19 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat fra august til juli i de nævnte perioder.

Som det fremgår af ovenstående Tabel 3, ses en gennemsnitlig stigning på tværs af områderne på **+0,25** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat over de seneste 12 måneder. Ses der på tværs af områderne er det dog tydeligt, at der er tale om væsentlige forskelle – dette gælder både i forhold til absolut niveau og udvikling i sygefraværet.



Institutionerne i Syd **(+1,09)**, Sydvest **(+0,36)** samt Øst **(+0,33)** har overordnet set oplevet en stigning i antallet af sygefraværsdage pr. fuldtidsansat over de seneste 12 måneder.

Modsat er sygefraværet faldet en smule samlet set på institutionerne i Nord **(-0,08)** og mere markant i Vest **(-0,45)**.

27. september 2019  
Side 7 af 21

Tabel 4: Sygefraværslængde opdelt på distrikterne

Område	Ansatte	Kort	Langt	Samlet	Andel kort / langt
Nord	1899	7,36	4,25	11,61	63,4% / 36,6%
Syd	1826	8,2	6,35	14,55	56,4% / 43,6%
Sydvest	1531	8,18	5,52	13,7	59,7% / 40,3%
Vest	1458	7,69	6,27	13,96	55,1% / 44,9%
Øst	1866	8,21	5,77	13,98	58,7% / 41,3%
Områder samlet	8580	7,9	5,6	13,56	58,5% / 41,5%

**Tabelnote:** Antal ansatte og sygefravær er opgjort for perioden august 2018 t.o.m. juli 2019. Kort og langt sygefravær er opgjort som fraværssdage pr. fuldtidsansat.

Af ovenstående Tabel 4 fremgår, at andelen af kort og langt sygefravær for de fem distrikter overordnet set ligger tæt på gennemsnittet for Børn og Unge (kort: **58,5%** / langt: **41,5%**). I Syd og Vest ses en lidt større andel af det lange sygefravær (**43,6%** og **44,9%**), mens det lange sygefravær i Nord kun udgør **36,6%**.

### 1.1.3 Sygefravær i Fællesfunktionerne

Ligesom det var tilfældet med de fem nye distrikter og FU-området, har organisationsændringen i 2019 haft betydning for placeringen af kontorer og medarbejdere under fællesfunktionernes forvaltning. Flere kontorer er blevet sammenlagt eller har fået tilført et større antal medarbejdere.

Det betyder, at det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at sammenligne udviklingen i sygefravær for denne periode med forrige periode, idet data for flere kontorers vedkommende ikke kan trækkes for de seneste 12 måneder. Der foreligger for flere kontorer på nuværende tidspunkt kun data for en periode på et halvt år (fra februar 2019 og frem), hvorfor det ikke er muligt at gøre status på sygefraværet for flere kontorer, og således heller ikke for fællesfunktionerne som helhed.

## 2 Sygefravær opdelt på medarbejdergrupper

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





På denne vis belyses og fremstilles de relativt markante forskelle, der er i sygefraværet på tværs af medarbejdergrupperne<sup>2</sup> – som er defineret på baggrund af, hvilken overenskomst medarbejderne er ansat på.

27. september 2019  
Side 8 af 21

## 2.1 Udviklingen i sygefravær opdelt på medarbejdergrupper

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

- Sygefraværet blandt pædagoger er stigende; de seneste 12 måneder er sygefraværet steget med knap en sygefraværsdag pr. fuldtidsansat (**+0,98**). Samlet sygefravær for pædagogerne er **15,58** sygefraværdsdage pr. fuldtidsansat. Således ses en stigning i sygefraværet for pædagoger efter det i de seneste to kalenderår (2017 og 2018) har været faldende.
- For de seneste 12 måneder ses en væsentlig stigning i sygefraværet blandt syge- og sundhedsplejersker, fysioterapeuter samt kost og ernæringspersonale på **+4,0** sygefraværdsdage pr. fuldtidsansat. Hvilket svarer til en stigning på 43% i forhold til forrige periode, hvor sygefraværet modsat var faldet markant (-5,55). Det gennemsnitlige sygefravær for gruppen er på nuværende tidspunkt **13,3** sygefraværdsdage pr. fuldtidsansat.
- Blandt dagplejere er sygefraværet faldet med **-3,17** sygefraværdsdage pr. fuldtidsansat de seneste 12 måneder. Svarende til et fald på 18,2% i forhold til tidligere periode. I gruppen er det gennemsnitlige fravær på nuværende tidspunkt **14,24** sygefraværdsdage pr. fuldtidsansat.
- Sygefraværet er blandt akademikere faldet med **-0,7** sygefraværdsdage pr. fuldtidsansat og er gennemsnitligt **5,72** sygefraværdsdage pr. fuldtidsansat.
- Sygefraværet blandt tandlæger er over de seneste 12 måneder steget markant (**+7,23**) og er nu gennemsnitligt **13,46** sygefraværdsdage pr. fuldtidsansat. Sygefraværet er ligeledes steget for tandklinikassistenter (**+2,31**) i den seneste periode og det gennemsnitlige fravær for gruppen er nu **17,11** fraværdsdage pr. fuldtidsansat. Modsat disse tendenser er sygefraværet faldende for tandplejere (**-3,61**) og gennemsnitligt **8,31** fraværdsdage pr. fuldtidsansat.

<sup>2</sup> I Bilag 1 og Bilag 2 bagerst i denne rapport er data for medarbejdergrupper på mere end fem præsenteret.



- Over de seneste 12 måneder har sygefraværet samlet set været kraftigt faldende for husassistenter **(-5,32)** og det gennemsnitlige fravær for gruppen er på nuværende tidspunkt **10,22** fraværsdage pr. fuldtidsansat.

27. september 2019  
Side 9 af 21

Udover de store forskelle i udviklingen på tværs af medarbejdergrupperne er det også relevant at se nærmere på udviklingen på tværs af arbejdspladstyper inden for de største medarbejdergrupper.

*Tabel 5: Medarbejdergrupper opdelt på tværs af arbejdspladstyper*

Hovedtype	Fuldtidsansatte	Fraværsarbejdsdage		
		2017-18	2018-19	Udvikling
<b>Pædagoger</b>				
Dagtilbud	2.197	14,96	15	+0,04
Fritids- og Ungdomsområdet	322	13,96	13,41	-0,55
Skoleområdet	969	14,13	17,82	+3,69
<b>Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter</b>				
Dagtilbud	1055	14,28	14,15	-0,13
Skoleområdet	217	14,81	15,79	+0,98
<b>"Ledere" og "Pædagoger i lederstillinger"</b>				
Dagtilbud	304	8,96	9	+0,04
Fritids- og Ungdomsområdet	27	2,44	1,46	-0,98
Skoleområdet	154	6,3	6,72	+0,42

Som det fremgår af tabel 5 ses for pædagogerne særligt en markant stigning i sygefraværet på skoleområdet med hele **+3,69** sygefraværsdage pr. fuldtidsansat over de seneste 12 måneder.

På skoleområdet ses ligeledes en stigning i sygefraværet hos pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter på knap en **(+0,98)** sygefraværsdag pr. fuldtidsansat.

Tillige ses en stigning i sygefraværet blandt ledere og pædagoger i lederstillinger på skoleområdet **(+0,42)**.

På fritidsområdet falder sygefraværet for både pædagoger **(-0,55)** og for ledere og pædagoger i lederstillinger **(-0,98)**.

På dagtilbudsområdet er udviklingen stort set status quo. Der ses en marginal stigning i sygefraværet blandt ledere samt for pædagoger på **+0,04** fraværsdage pr. fuldtidsansat og et lille fald i sygefraværet for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter **(-0,13)**.



27. september 2019  
Side 10 af 21

## 2.2 Sygefraværslængde og medarbejdergrupper

Som det fremgår af Bilag 2 er der ligeledes store variationer i hvordan faggruppernes sygefravær er sammensat af hhv. 'kort' og 'langt' sygefravær. I Børn og Unge udgør det 'korte' sygefravær gennemsnitligt 58,5%, mens det 'lange' udgør 41,5% (jf. Tabel 1). Med disse tal in mente, er der en række interessante fund på tværs af, og imellem, medarbejdergrupperne.

Som fremhævet i tidligere rapporter er der store forskelle i sygefraværet imellem de fire største grupper af pædagogisk personale<sup>3</sup>. Andelen af det lange sygefravær er som ved tidligere rapporter (for kalenderår 2017 og 2018) stadig markant højere blandt dagplejere (**68,8%**) i sammenligning med de øvrige grupper af pædagogisk personale. De øvrige grupper fordeler sig således på det lange sygefravær; pædagoger (**42,7%**), lærere (**34,3%**), pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (**35,8%**).

Af øvrige hovedpointer kan nævnes:

- Gruppen af ledere og pædagoger i lederstillinger har en andel af langtidssygefravær på hhv. **51,9%** og **60,1%** og ligger dermed væsentligt over gennemsnittet i Børn og Unge.
- I tandplejen er andelen af det lange sygefravær højt. Blandt tandlæger udgør det lange fravær **59%** og blandt tandklinikassistenter **50,7%**. Derimod er andelen af langtidssygefravær blandt tandplejere kun **10,5%**.
- Som ved tidligere rapporter ses på nuværende tidspunkt ligeledes store forskelle i det absolutte sygefraværsniveau mellem kontor og IT-personale (**10,51** fraværsgange pr. fuldtidsansat) og akademikere (**5,72** fraværsgange pr. fuldtidsansat). Der er herudover store forskelle på fordelingen mellem det korte og det lange sygefravær for grupperne. Det lange sygefravær for kontor og IT-personale udgør **38,3%** og for akademikere **22%**.
- Blandt lærere ligger det lange sygefravær vedvarende lavt på blot **34,3%**.

## 2.3 Sygefravær og medarbejdere – diverse fordelinger

I dette korte afsnit vises diverse fordelinger i forhold til langtidsfriske og langtids-syge.

<sup>3</sup> Pædagoger, lærere, pædagogiske medhjælpere og assistenter samt dagplejere.



Tabel 6: Sygefraværsintervaller og antal medarbejdere

27. september 2019

Fraværsinterval	Antal ansatte 2018-19	Andel ansatte 2017-2018	Andel ansatte 2018-2019	Samlede andel 2018-2019
Intet fravær	2916	26%	23%	0%
Mellem 1 og 3 dage	2700	23%	21%	4%
Mellem 4 og 10 dage	3954	31%	30%	21%
Mellem 11 og 20 dage	1660	12%	13%	18%
Mellem 21 og 50 dage	842	5%	6%	19%
51 dage eller derover	885	3%	7%	39%

**Tabelfnote:** Antal ansatte er opgjort for perioden august 2018 t.o.m. juli 2019. Andel ansatte angiver hvor stor en andel af de ansatte der ligger indenfor de ovenstående fraværsintervaller (rækker). Samlede andel opgør, hvor stor en andel af det samlede sygefravær fraværsintervallet udgør.

Som det fremgår af ovenstående Tabel 6 har **23%** af medarbejderne i Børn og Unge ikke haft fravær de seneste 12 måneder (august 2018 – juli 2019).

**21%** har haft mellem en og tre fraværsdage.

Således har **44%** af medarbejderne i Børn og Unge haft tre fraværsdage eller derunder i løbet af de seneste 12 måneder.

Den ene procent (93 medarbejdere) med mest sygefravær står for **12,3%** af det samlede fravær i Børn og Unge.

Tabel 7: Sygefraværsintervaller og arbejdspladstyper

Fraværsinterval	Dagtilbud	FU-området	Skoler	Total
Intet fravær	23,0%	26,7%	20,4%	23,9%
Mellem 1 og 3 dage	21,2%	15,7%	20,1%	20,8%
Mellem 4 og 10 dage	29,9%	30,8%	32,8%	30,0%
Mellem 11 og 20 dage	12,7%	12,7%	13,6%	12,4%
Mellem 21 og 50 dage	6,7%	7,5%	6,2%	6,3%
51 dage eller derover	6,4%	6,5%	6,9%	6,6%

**Tabelfnote:** Data er opgjort for perioden august 2018 t.o.m. juli 2019. Andel ansatte fordelt på fraværsintervaller (rækker) sammenlignes på tværs af arbejdspladstyper (kolonner).



### 3 Sygefraværsindsatser i Børn og Unge

27. september 2019  
Side 12 af 21

#### 3.1 Arbejdet i sygefraværsgruppen under HMU

I sygefraværsgruppen under HMU arbejdes med en prøvehandling i forhold til vikarforbrug i daginstitutioner og på skoleområdet samt en analyse af udfordringer på det specialiserede område.

##### 3.1.1 Prøvehandling vedr. vikarforbrug

En gennemgang af Børn og Unges personaledata på dagtilbudsområdet viste i ultimo 2018 at et forsøg i forhold til vikarbudgetterne kunne være interessant. Gennemgangen viste at timelønnede udgør gennemsnitligt 10% af stillingsforbruget blandt pædagogisk personale i vuggestuer, børnehaver og integrerede institutioner.

Et inspirationspunkt fra fem HMU-besøg i 2018 på lokale arbejdspladser var, at dagtilbuddene i varierende grad omtalte forsøg med at udmønte (dele af) vikarbudgettet til fastansættelse af pædagogiske medarbejdere.

Et af hovedargumenterne bag indsatsen er, at der er store transaktionsomkostninger ved at have 'mange nye hoveder' på en arbejdsplads – også når der er tale om vikarer. En ny medarbejder skal oprettes i systemer, orientere sig på arbejdspladsen samt lære kolleger og børn at kende. Desuden kan det skabe ustabilitet at medarbejdergruppen konstant skal forholde sig til nye medarbejdere, som alt andet lige ikke kan forventes at yde optimalt fra starttidspunktet. Dette kan presse medarbejdergruppens arbejdsmiljø og udførelse af kerneopgaven.

Derudover vil de ekstra hænder fra fastansættelse af pædagogiske medarbejdere give et løft til den daglige opgaveløsning. Særligt i perioder uden fravær og sygdom vil den ekstra bemanning frigøre yderligere ressourcer til de mere udviklingsorienterede opgaver, der har det med at miste prioritet i en presset hverdag.

Ultimo 2018 fik sygefraværsgruppen under HMU til opgave at arbejde videre med udarbejdelsen af design for og rekruttering af deltagere til prøvehandlingen. I foråret 2019 er det afholdt møder med lederteams og MED-udvalg i tre daginstitutioner omkring muligheden for deres deltagelse i prøvehandlingen. Status er på nuværende tidspunkt er, at ingen af dagtilbuddene, efter flere overvejelser, har ønsket at indgå i prøvehandlingen på frivillig basis.

##### 3.1.2 Analyse af udfordringer på det specialiserede område

I forbindelse med drøftelsen af sygefraværsrapporten 2018 indgik et notat vedrørende fravær blandt pædagogisk personale på tværs af klasse og skoletyper. Dette notat konkluderede på baggrund af fraværdata, at pædagogisk personale, der arbejder på specialområdet i gennemsnit har et mærkbart højere antal sygefraværssdage, sammenlignet med pædagogisk personale på normalområdet.



Ligeledes fremgår det at den blotte tilstedeværelse af special- og modtageklasser på en skole påvirker fraværet blandt skolens personale i normalklasser i negativ grad.

27. september 2019  
Side 13 af 21

Med udgangspunkt heri blev det af rådmanden besluttet at initiere en tværgående analyse af problemstillingen med det formål at afdække udfordringer og eventuelle behov for fremadrettede indsatser. Opgaven blev forankret under HMU med ønske om en indledende drøftelse i analysenetværket i forhold til at få kvalificeret de fremsendte data. Siden da er analysen blevet drøftet på et analysenetværksmøde i forsommeren 2019 og det konkluderes på baggrund deraf, at løsningen af opgaven vil kalde på en større koordineret indsats.

### **3.2 Arbejdet i den tværmagistratslige sygefraværsgruppe**

Den tværmagistratslige sygefraværsgruppe arbejder på nuværende tidspunkt på en videreudvikling af den fælles sygefraværsindsats i Aarhus Kommune.

I forbindelse med budgetforliget 2016 vedtog Byrådet en målsætning om at sænke sygefraværet med 1,5 dag de kommende tre år frem til udgangen af 2018.

Den 25. juni og 8. oktober 2018 gav Direktørgruppen i Magistraten en opfølgning på sygefraværet, herunder eksempler på hvordan der arbejdes med sygefraværsindsatsen i magistratsafdelingerne. Ved sidste opfølgning den 8. oktober 2018 blev Magistraten orienteret om, at Direktørgruppen, som følge af stagnation i sygefraværet, havde besluttet at iværksætte et arbejde med at videreudvikle sygefraværsindsatsen i Aarhus Kommune.

Magistraten skal den 8.oktober tage stilling til om arbejdet med den fælles sygefraværsindsats, Fælles om sygefravær, skal fortsættes med følgende tre hovedelementer:

Fælles om Sygefravær på nuværende tidspunkt er uddybet i bilag 4 og består af tre hovedelementer:

- **Faste fælles tiltag:**

- *Krav og forventninger til lederen:*
  - Ansvar for forebyggelse og opfølgning ligger hos lederen.
  - Kontakt mellem sygemeldte og leder på første fraværsdag
  - Løbende og systematisk drøftelse af trivsel og sygefravær
  - Fraværsadvisering sendes til både leder og medarbejder, og det dokumenteres at fraværssamtaler er afholdt.
- *Hjælp til lederen:*
  - Fælles on-boarding til alle ledere i Aarhus Kommune i forhold til roller og ansvar.
  - Udvikling af et E-learningmodul omkring sygefravær, som er obligatorisk for alle ledere at gennemføre.



- **Kontinuerlig sygefraværsanalyse**

Et væsentligt element i arbejdet med videreudvikling af sygefraværsindsatsen, er en kvantitativ analyse af sygefraværet på tværs af Aarhus Kommunes magistratsafdelinger. Analysen, som aldrig er lavet før, baseres på data på individniveau for kalenderåret 2018 og gentages løbende herefter årligt. Selve tilgangen er eksplorativ og nysgerrig.

I analysen sammenstilles sygefraværet og kobles til en række relevante variable. Det er eksempelvis social kapital, økonomi, overenskomster, beskæftigelsesgrad, stillingskategorier, alder, køn og ansættelsesform – herunder med et specifikt fokus på det rummelige arbejdsmarked.

Formålet er, at der ved hjælp af analysen kan opstilles en række opmærksomheds- og forbedringspunkter, som i regi af HR- og Personalestyregruppen løbende kan følges og vurderes i forhold til om de giver anledning til justering af både de faste fælles tiltag samt magistratsafdelingernes egne lokale sygefraværsindsatser.

- **Kommunikation og målsætninger**

Det sidste element går på, hvordan vi følger fraværets udvikling og niveau i henholdsvis egen organisation, og når vi kigger ud på de øvrige kommuner.

- Sygefraværsdata: Vi bruger sygefraværsdata som er sammenlignelige med landets øvrige kommuner
- Målsætninger (effekt):
  - Vores målsætning er et faldende sygefravær, og selvfølgelig, og selvfølgelig at indfri Byrådets målsætning fra budgetforliget 2016 om at reducere sygefraværet med 1,5 dag (mangler pt. ½ dag).
  - Ny målsætning om, at Aarhus kommune skal ligge blandt de 10 kommuner i landet med laveste sygefravær.

### 3.3 Ny indsatsmodel mod sygefravær i dagtilbud

Deloitte og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering samarbejder i øjeblikket om et projekt vedrørende nedbringelse af sygefravær i den offentlige sektor. Projektet skal bidrage til, at udvalgte offentlige arbejdspladser arbejder mere målrettet og systematisk med sygefraværet. Det skal ske ved, at der udvikles en tværgående (sygefraværs)indsatsmodel, der tager



udgangspunkt i eksisterende viden om og erfaringer med, hvad der virker i forebyggelses- og fastholdelsesindsatsen på sygefraværs- og arbejdsmiljøområdet.

27. september 2019  
Side 15 af 21

HR og Organisation er i relation hertil blevet interviewet og har været inviteret med til at bidrage ind i tre seminarer, der har til hensigt at udfordre og kvalificere nuværende forslag til indsatsmodel.

Herefter vil det være muligt at søge midler til sygefraværsindsatser indenfor modellens overordnede kerneelementer: data, organisering, sygemelding og forebyggelse. Puljen er øremærket til hospitalsvæsen, politi samt daginstitutionsoverområdet. Det vil være muligt at søge puljen i efteråret 2019 og det forventes at aktiviteter/indsatser igangsættes pr. 1. januar 2020.

### **3.4 Fremtidigt format for sygefraværsafrapportering**

HR og Organisation vil i de kommende måneder genbesøge indholdet i afrapporteringer af sygefraværtsdata samt med hvilken kadence data afrapporteres. I arbejdet hermed laves et oplæg som danner udgangspunkt for en videre drøftelse i chefteamet.





## 4 Andre emner

27. september 2019  
Side 16 af 21

### 4.1 Sygefravær på tværs af Aarhus Kommune

I dette afsnit rettes fokus mod udviklingen i sygefraværet i Aarhus Kommune.

Som det ses nedenfor i Tabel 8 har Børn og Unge samt Sundhed og Om-  
sorg det højeste sygefravær i Aarhus Kommune. Generelt er sygefraværet  
på tværs af kommunen karakteriseret ved relativt store udsving; både inden-  
for og på tværs af magistratsafdelingerne over tid.

Jf. beslutningen i byrådet skulle sygefraværet i Aarhus Kommune årligt falde  
med 0,5 dage i årene 2016-18<sup>4</sup>

Tabel 8: Sygefravær på tværs af magistratsafdelingerne

År	MBU	MBA	MKB	MSB	MSO	MTM	I alt
2014-15	14,3	6,3	8,8	13,3	13,3	10,6	13,4
2015-16	13,8	7,2	9,8	11,3	13,3	11,3	12,8
2016-17	13,1	7,2	9,1	12,4	13,4	10,8	12,7
2017-18	12,8	9,2	8,5	11,8	13,4	10,9	12,4
2018-19	13,11	7,7	8,9	12,2	12,9	11,1	12,5
<b>"Mål"</b>	<b>12,8</b>	<b>4,8</b>	<b>7,3</b>	<b>11,8</b>	<b>11,8</b>	<b>9,1</b>	<b>11,9</b>

**Tabellenote:** Data er trukket i Aarhus Kommunes "ledelsesinformations-app" TARGIT ([www.aarhus.dk/lis](http://www.aarhus.dk/lis)) 25. september 2019. Forskellen på de tal der internt opgøres i Børn og Unge og Aarhus Kommune skyldes sandsynligvis mindre variationer i antallet af sygefraværsårsager rapporterne dannes på baggrund af og til en vis grad inklusion af andre medarbejdergrupper.

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

Siden forrige periode er sygefraværet faldet markant i Borgmesterens Afdeling og der ses ligeledes et fald i sygefraværet hos MSO. I øvrige afdelinger er sygefraværet i den seneste periode steget i større eller mindre grad.

Det er et opmærksomhedspunkt at, der ikke officielt er fastsat måltal for de enkelte magistratsafdelinger. Byrådets officielle målsætning var i 2016, at det gennemsnitlige sygefravær i Aarhus Kommune efter år 2018 skulle være på maksimalt 11,9 fraværdsdage pr. fuldtidsansat.

<sup>4</sup> Benchmarket for MBU er 14,3 fraværdsdage pr. fuldtidsansat – og måltallet er således 12,8. Der *kan* forekomme mindre afvigelser imellem de tal der opgøres i MBU og i Borgmesterens Afdeling.



#### 4.2 Sygefravær på landsplan

I dette afsnit ses nærmere på sygefraværet i kommunerne på landsplan – med særligt fokus på 6-by-samarbejdet.

27. september 2019

Side 17 af 21

Som det fremgår af tabel 9 nedenfor har kommunerne i gennemsnit oplevet et fald i sygefraværet over en årrække fra 2015-2017. I 2018 ses modsat en stigning i det gennemsnitlige sygefravær på tværs af samtlige kommuner. Samme tendens gør sig gældende for kommunerne i 6-by-samarbejdet.

Endvidere observeres det, at Aarhus kommune ligger under gennemsnittet for både kommunerne i 6-by-samarbejdet og kommunerne på landsplan.

Tabel 9: Sygefravær på landsplan

Kommune	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018
Esbjerg	11,2	12,1	11,6	11,7	12,4
København	13,6	12,8	13,2	12,5	12,6
Odense	13,1	13,1	13,3	12,4	13,2
Randers	14,0	14,8	13,4	12,5	12,9
Aalborg	13,9	14,9	14,5	14,2	14,3
Aarhus	12,5	12,9	12,6	12,2	12,2
<i>Gennemsnit 6-byerne</i>	<i>13,1</i>	<i>13,4</i>	<i>13,1</i>	<i>12,6</i>	<i>12,9</i>
<b>Gennemsnit kommuner</b>	<b>13,4</b>	<b>13,8</b>	<b>13,6</b>	<b>13,3</b>	<b>13,5</b>

**Tabelnote:** Tabellen viser det samlede sygefravær i kommunerne. Data er trukket i Kommunerne og Regionernes Løndatakontors (KRL) database SIRKA. Forskellen på de tal der opgøres Aarhus Kommune og i KRL skyldes sandsynligvis variationer i antallet af sygefraværsårsager rapporterne dannes på baggrund af.



### 4.3 Afskedigelser som følge af sygefravær

27. september 2019  
Side 18 af 21

Tabel 10: *Fratrædelser som følge af sygefravær*

År	Antal fratrædte som følge af sygefravær	Antal fratrædelser pr. 100 fuldtidsansatte
2007	156	-
2008	166	-
2009	141	-
2010	159	-
2011	163	-
2012	123	-
2013	95	0,96
2014	91	0,94
2015	100	1,05
2016	101	1,07
2017	95	1,04
2018	78	0,83
2019*	66	0,71

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

\*Data for 2019 gælder ansatte, som er fratrædt i perioden januar 2019 til og med juli 2019.

Ovenstående Tabel 10 viser udviklingen i antallet af fratrædelser som følge af sygefravær i Børn og Unge. På dette punkt er der to opmærksomhedspunkter: For det første er der en udfordring forbundet med, at der ikke er data fra før år 2013<sup>5</sup>.

For det andet er der tale om realiserede fratrædelser blandt overenskomstansatte, og således ikke antallet af afskedigelser.

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

Eftersom data for år 2019 i denne rapport kun dækker perioden fra januar og til og med juli, er tallet for dette år ikke sammenligneligt med de andre år.

<sup>5</sup> Som følge af overgangen til en ny sygefraværs- og medarbejderopgørelsesmetode, kan der kun trækkes data for årene 2013 og frem.

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

27. september 2019

Side 19 af 21

Faggruppe (overenskomster)	Ansatte (2018-19)	Fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat		
		2017-18	2018-19	Udvikling
Pædagoger (inkl. studerende)	3.534	14,6	15,58	0,98
Lærere	2.365	11,63	11,48	-0,15
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (inkl. elever)	1.276	14,49	14,51	0,02
Pædagoger i lederstillinger	394	8,18	8,79	0,61
Kontor- og IT-personale	288	11,39	10,57	-0,82
Dagplejere	251	17,41	14,24	-3,17
Teknisk servicepersonale	183	13,24	12,9	-0,34
Akademikere	177	6,42	5,72	-0,7
Syge- og sundhedsplejersker, fysioterapeuter samt kost og ernæringspersonale	187	9,3	13,3	4
Ledere	170	5,81	6,53	0,72
Tandklinikassistenter	98	14,8	17,11	2,31
Husassistenter	93	15,54	10,22	-5,32
Tandlæger	44	6,23	13,46	7,23
Tandplejere	33	11,92	8,31	-3,61
Rengøringsassistenter	28	9,21	17,21	8
Kantine- og rengøringsledere	21	12,63	11,55	-1,08
Lærere i ungdomsskolen	18	6,46	8,32	1,86
Pædagoger ved legepladser	17	10,69	20,75	10,06
Ledere i ungdomsskolen	15	1,77	0,89	-0,88
Chefer	13	1,91	1,18	-0,73
Pædagogiske konsulenter	13	14,03	18,86	4,83
Håndværkere og IT-supportere	11	7,14	7,43	0,29
Journalister	9	5,56	0,64	-4,92
Opsøgende medarbejdere	8	4,77	3,29	-1,48
Øvrige	12	12,69	28,54	15,85
<b>Samlet</b>	<b>9.283</b>	<b>12,87</b>	<b>13,3</b>	<b>0,43</b>

**Tabellnote:** Antal ansatte er opgjort for perioden august 2018 t.o.m. juli 2019. Kolonnerne 2017-18 og 2018-19 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i de tilsvarende måneder for de nævnte år. Tabellen er sorteret efter antal ansatte de seneste 12 måneder. Data for medarbejdergrupper på mindre end 5 fremvises ikke, men indgår i Børn og Unges total.

**BILAG 2: Sammensætning af sygefravær opdelt på faggrupper**

27. september 2019

Side 20 af 21

Faggruppe (overenskomster)	Ansatte (2018-19)	Fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat				Samlet
		Kort	Andel (kort)	Langt	Andel (Langt)	
Pædagoger (inkl. studerende)	3.534	8,92	57,3%	6,66	42,7%	15,58
Lærere	2.365	7,54	65,7%	3,93	34,3%	11,47
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (inkl. elever)	1.276	9,31	64,2%	5,2	35,8%	14,51
Pædagoger i lederstillinger	394	3,51	39,9%	5,29	60,1%	8,8
Kontor- og IT-personale	288	6,48	61,7%	4,03	38,3%	10,51
Dagplejere	251	4,45	31,3%	9,79	68,8%	14,24
Syge- og sundhedsplejersker, fysioterapeuter samt kost og ernæringspersonale	187	7,01	52,7%	6,28	47,3%	13,29
Teknisk servicepersonale	183	5,63	43,6%	7,27	56,4%	12,9
Akademikere	177	4,46	78,0%	1,26	22,0%	5,72
Ledere	170	3,14	48,1%	3,39	51,9%	6,53
Tandklinikassistenter	98	8,44	49,3%	8,68	50,7%	17,12
Husassistenter	93	5,35	52,3%	4,87	47,7%	10,22
Tandlæger	44	5,52	41,0%	7,93	59,0%	13,45
Tandplejere	33	7,43	89,5%	0,87	10,5%	8,3
Rengøringsassistenter	28	6,81	39,5%	10,41	60,5%	17,22
Kantine- og rengøringsledere	21	6,46	55,9%	5,09	44,1%	11,55
Lærere i ungdomsskolen	18	6,41	77,0%	1,91	23,0%	8,32
Pædagoger ved legepladser	17	9,36	45,1%	11,39	54,9%	20,75
Ledere i ungdomsskolen	15	0,89	100,0%	0	0,0%	0,89
Chefer	13	1,18	100,0%	0	0,0%	1,18



Pædagogiske konsulenter	13	4,29	22,7%	14,57	77,3%	18,86
Håndværkere og IT-supportere	11	5,88	79,1%	1,55	20,9%	7,43
Journalister	9	0,64	100%	0	0,0%	0,64
Opsøgende medarbejdere	8	3,29	100%	0	0,0%	3,29
Øvrige	12	15,56	54,50%	12,98	45,5%	28,54
<b>Samlet</b>	<b>9.283</b>	<b>7,78</b>	<b>58,5%</b>	<b>5,52</b>	<b>41,5%</b>	<b>13,3</b>

**Tabellenote:** Data er trukket fra perioden august 2018 t.o.m. juli 2019. I kolonnerne opgøres det gennemsnitlige antal fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat efter fraværslængden (kort og langt fravær) samt hvor stor en andel af det samlede fravær det korte og lange fravær udgør for den enkelte faggruppe. Tabellen er sorteret efter antal ansatte de seneste 12 måneder. Data for medarbejdergrupper på mindre end 5 fremvises ikke, men indgår i Børn og Unges total.

# Bilagsforside

Dokument Titel:	Indstilling til rådmandsmøde om plan for opfølgning og tilsyn frem til iværksættelse af ny lokal model
Dagsordens titel	Plan for opfølgning og tilsyn indtil iværksættelse af ny model for lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn (OKJ)
Dagsordenspunkt nr	3



## Beslutningsmemo

3. oktober 2019  
Side 1 af 5

Emne **Plan for opfølgning og tilsyn indtil iværksættelse af ny model for lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn**  
Til Rådmandsmøde den 9. oktober 2019

**BØRN OG UNGE**  
Pædagogik og Forebyggelse  
Aarhus Kommune

### 1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Forvaltningschef Ole Kiil Jacobsen har sat forslaget på dagsorden med henblik på drøftelse og beslutning af forslag til plan for opfølgning og tilsyn frem til iværksættelse af ny model for lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn.

På Børn og Unge-udvalgsmødet den 18. september 2019 drøftede udvalget udviklingen af ny tilgang til kvalitetsopfølgning og tilsyn i Børn og Unge. Der var bl.a. et ønske om, at der indtil iværksættelse af en ny lokal model sikres tilstrækkelig opfølgning på dagtilbud, skoler og FU-enheder.

Konkret var der ønske om:

- Kvalitetsopfølgning og tilsyn i ledelseslinjen, herunder individuelt tilrettelagte og løbende sparringssamtaler med afsæt i data fra bl.a. ledelsesinformationsværktøjet
- Systematisk opfølgning på lokale udviklingsplaner fra 2018, herunder de lokale udviklings- og tilsynspunkter. Denne opfølgning skal ske inden 24. januar 2020 med henblik på opsamling i bilag til kvalitetsrapporten på 6-18 årsområdet i marts 2020

### 2. Indstilling – hvad skal der tages stilling til?

Det indstilles:

- At den beskrevne plan for kvalitetsopfølgning og tilsyn i ledelseslinjen godkendes.
- At den beskrevne plan for opfølgning på lokale udviklings- og tilsynspunkter, samt evt. yderligere fokusområder fra lokale udviklingsplaner fra sidste kvalitetsopfølgningsproces godkendes.

Pædagogik, Undervisning og Fritid  
Grøndalsvej 2  
8260 Viby J

Telefon: 29 20 99 44  
Direkte telefon: 23 38 01 33

Direkte e-mail:  
jemol@aarhus.dk

Sagsbehandler:  
Patrick Larsen  
Jens Møller Hald





### 3. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

3. oktober 2019  
Side 2 af 5

#### *Løbende kvalitetsopfølgning og tilsyn i ledelseslinjen*

Det løbende tilsyn i Børn og Unge er forankret i ledelseslinjen. Sikring og udvikling af kvaliteten af den daglige drift og det pædagogiske arbejde samt kontrollen med, at gældende rammer og retning følges og overholdes, er således en integreret del af den løbende daglige ledelse.

I Børn og Unge er ansvaret for tilbuddenes ledelse og løbende udvikling inden for de givne rammer delegeret til de lokale ledere med reference til BU-cheferne. De lokale ledere er derfor som en del af deres ledelsesopgave forpligtet til at sikre, at kvaliteten af det pædagogiske arbejde løbende udvikles i overensstemmelse med børne- og ungepolitikken, at mål og rammer efterleves i det daglige arbejde, og at udfordringer imødegås på et så lokalt niveau som muligt. Dette sikres bl.a. via løbende dialog og samarbejde mellem BU-chefen og den lokale leder.

Ledelsen af Børn og Unge bygger på en grundlæggende tillid til, at hver enkelt leder og medarbejder tilstræber en praksis, som dels lever op til mål og rammer udstukket af Folketinget, Byrådet og rådmanden, dels har fokus på egen og fællesskabets progression. Det vil sige, at vi skal blive dygtigere sammen gennem professionel nysgerrighed, videndeling, refleksion og samarbejde i stærkere læringsfællesskaber. Organisationens fælles dygtiggørelse kræver systematik på en række fronter, herunder kvalitetsopfølgning og tilsyn i ledelseslinjen.

I fraværet af lokale kvalitetsrapporter og kvalitetssamtaler er organisationens fælles dygtiggørelse og systematik særligt vigtig. For at balancere organisationens grundlæggende tillid til vores lokale ledere med Børn og Ungeudvalgets konkrete ønske om løbende sparringssamtaler, foreslås det, at der udarbejdes en vejledende sparringsguide til samtalerne mellem BU-cheferne og de lokale ledere. Denne sparringsguide har til formål at sikre en systematisk ledelsesopfølgning og sparring vedr. kvalitetsudvikling og tilsyn i Børn og Unge i perioden frem til en ny model for lokale kvalitetsopfølgning er trådt i kraft.

Til støtte for de løbende sparringssamtaler er der udarbejdet et dataårshjul (se bilag), som indeholder de kvantitative data, som indsamles på en ensartet måde på tværs af alle enheder i Børn og Unge (eller på tværs af alle enheder i en sektor, fx alle skoler). Den tidsmæssige placering angiver, hvornår data er færdigbearbejdet og dermed er klar til at blive drøftet i forskellige sammenhænge. De løbende sparringssamtaler kan med fordel tage udgangspunkt i den vejledende sparringsguide, herunder inddrage dataårshjulet med henblik på at kvalificere de lokale drøftelser samt at sikre opfølgning på sidst nye data.



3. oktober 2019  
Side 3 af 5

*Systematisk opfølgning på lokale tilsyns- og udviklingspunkter samt evt. yderligere fokuspunkter fra de lokale udviklingsplaner*

Som følge af byrådsbeslutningen af 14. august 2019 er der ikke som vanligt udarbejdet lokale kvalitetsrapporter og gennemført kvalitetssamtaler, når kvalitetsopfølgningen til Byrådet fremlægges ultimo marts 2020. Der er således ikke en systematik for opfølgning på udviklings- og tilsynspunkter fra sidste kvalitetsopfølgningsproces.

På Børn og Unge-udvalgsmødet den 18. september 2019 blev der udtrykt ønske om, at kvalitetsrapporten på 6-18-årsområdet, der byrådsbehandles i marts 2020, skal indeholde et bilag med systematisk opsamling på de lokale tilsyns- og udviklingspunkter fra sidste kvalitetsopfølgningsproces.

Det foreslås derfor, at der i perioden fra november 2019 til januar 2020 afholdes individuelle opfølgningsmøder mellem den lokale leder og den relevante BU-chef, med henblik på en systematisk ledelsesopfølgning i forhold til de lokale tilsyns- og udviklingspunkter fra sidste kvalitetsopfølgningsproces.

På opfølgningsmøderne gennemgås status på udviklings- og tilsynspunkterne samt eventuelle andre fokusområder fra den lokale udviklingsplan. Den lokale leder har til opgave at udvælge og medbringe data, som belyser de enkelte punkter. Dette gør sig gældende for såvel tilsyns- og udviklingspunkter som for andre udvalgte fokusområder i den lokale udviklingsplan. Data kan fx hentes fra LIS, Uddannelsesstatistik.dk, Hjernen og Hjertet samt fra løbende observationer og praksisviden.

I forbindelse med opfølgningsmødet skriver den lokale leder en kort status på arbejdet med og resultatet af udviklings- og tilsynspunkterne til brug for et bilag til kvalitetsopfølgningen på 6-18 i marts 2020. PUF udarbejder et opsamlingskema med henblik på fælles systematik. Disse opfølgningsmøder kan med fordel tænkes ind som de første sparringsamtaler, der som beskrevet tidligere, vil blive afholdt løbende i perioden frem til den ny lokale kvalitetsmodel træder i kraft. Hvor sparringsamtalerne tænkes at tage udgangspunkt i en sparringsguide samt det vedlagte dataårshjul, kan omdrejningspunktet for første sparringssamtale være sparringsguiden samt det opsamlingskema, som PUF udarbejder til tilsyns- og udviklingspunkterne.

Fristen for opsamling på tilsyns- og udviklingspunkter er 24. januar 2020. Børn- og Ungecheferne er ansvarlige for, at denne opsamling er tilgængelig til deadline.



3. oktober 2019  
Side 4 af 5

#### Forslag til tidsplan for opfølgning på tilsyns- og udviklingspunkter:

Dato	Aktivitet	Bemærkninger
Uge 41-43	Kalenderindkaldelser til opfølgingsmøder mellem lokale ledere og BU-chefer	Sekretariatet er ansvarlig
4. nov. 2019 – 24. jan. 2020	Opfølgingsmøder mellem lokale ledere og BU-chefer	BU-cheferne er ansvarlige
Distriktsledermøder 4.+ 6. november	Evt. fælles drøftelse/ orientering af processen på respektive distriktsledermøder	BU-cheferne er ansvarlige
24. januar 2020	Sidste frist for opsamling på lokale tilsyns- og udviklingspunkter fra sidste kvalitetsopfølgingsproces.  BU-cheferne fremsender til PUF med henblik på opsætning i fælles bilag.	BU-cheferne er ansvarlige for at fristen overholdes
Uge 5	Opsamling og opsætning af statusopsamlinger i et bilag til kvalitetsopfølgningen til byrådet	PUF er ansvarlig

#### 4. Videre proces og kommunikation

Der skal tages stilling til, hvorvidt der skal kommunikeres til lokale ledere, og i givet fald om det skal ske via ugepakkeindlæg, infomails fra de respektive BU-chefer, eller noget tredje.



Hvis distriktsledermøderne anvendes som arena for fælles orientering, bør det tænkes ind, hvilken proces eller kommunikation, der skal foregå på disse møder.

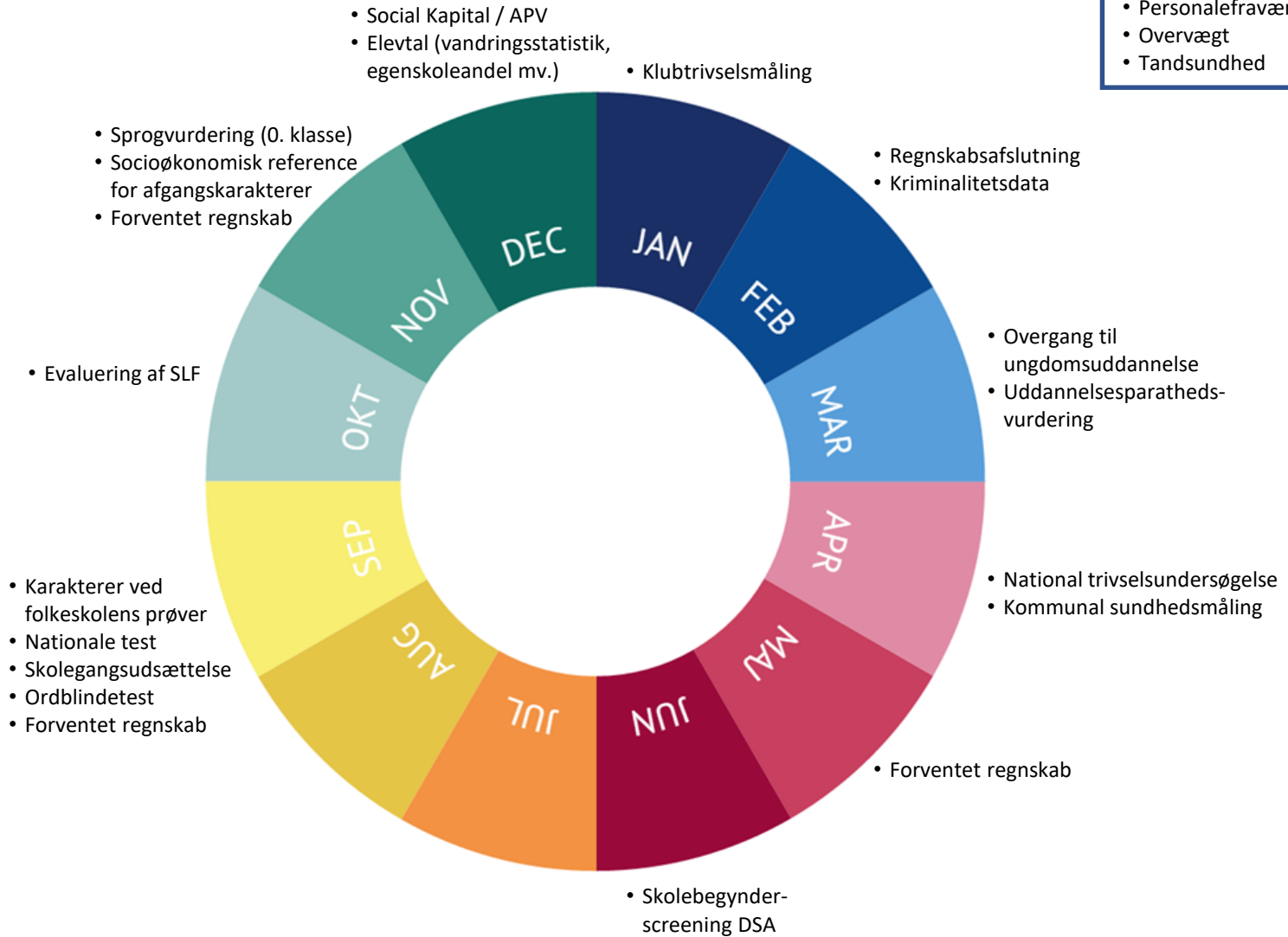
3. oktober 2019  
Side 5 af 5

## **Bilag 2/2**

<b>Dokument Titel:</b>	<b>Bilag - Årshjul for data i Børn og Unge</b>
<b>Dagsordens titel:</b>	<b>Plan for opfølgning og tilsyn indtil iværksættelse af ny model for lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn (OKJ)</b>
<b>Dagsordenspunkt nr</b>	<b>3</b>

# ÅRSHJUL FOR DATA

BØRN OG UNGE



Årshjulet indeholder de kvantitative data, som indsamles på en ensartet måde på tværs af alle enheder i Børn og Unge (eller på tværs af alle enheder i en sektor, fx alle skoler). Den tidsmæssige placering angiver, hvornår data er færdigbearbejdet og dermed er klar til at blive drøftet i forskellige sammenhænge.

# Bilagsforside

Dokument Titel: Beslutningsmemo\_proces for udvikling af model for lokal kvalitetsudvikling \_DOCX

Dagsordens titel Udvikling af ny model for lokal kvalitetsudvikling (OKJ)

Dagsordenspunkt nr 4



## Beslutningsmemo vedr. udvikling af ny model for lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn

4. oktober 2019  
Side 1 af 2

### Hvorfor fremsendes forslaget:

På baggrund af chefgruppens drøftelse den 3. oktober 2019 fremsendes til godkendelse på rådmandsmøde henholdsvis proces for udvikling af ny model til lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn, samt program for udviklingsseminar.

### BØRN OG UNGE

Pædagogik og Forebyggelse  
Aarhus Kommune

### Indstilling

Det indstilles, at rådmanden godkender

- Forslag til tids- og procesplan for udviklingen af den lokale model for kvalitetsopfølgning og tilsyn (bilag 1 og 2)
- Forslag til program for udviklingsseminar (bilag 3)

### Pædagogik og Udvikling

Grøndalsvej 2  
8260 Viby J

Direkte telefon: 3052 6873

Direkte e-mail:  
lohebu@aarhus.dk

### Hvilke ændringer indebærer forslaget:

Processen indebærer involvering af udvalg og interessenter på området herunder med inddragelse af de faglige netværk. Formålet er skabe grundlag for dialog mellem perspektiver og synspunkter på kvalitetsopfølgning og tilsyn med henblik på at opnå bred opbakning til en ny model både lokalt i Børn og Unges tilbud og politisk. Udviklingsseminaret er et element i denne inddragelsesproces. På udviklingsseminaret er det hensigten, at udvalget når til enighed om en retning for den lokale model, som der herefter kan arbejdes videre med og beskrives med henblik på godkendelse i byrådet sommeren 2020.

Sag: 19/071323-05  
Sagsbehandler:  
Louise Heltborg Budde

### Videre proces og kommunikation:

På baggrund af rådmandens drøftelse besluttet kommunikation om såvel udviklingsseminar som udvikling af ny model for kvalitetsopfølgning og tilsyn.

Dato	Aktivitet
8. oktober 2019	Rådmand godkender program for udviklingsseminar og procesplan for udvikling af lokal model for kvalitetsopfølgning og tilsyn
15. januar 2020	Tema på udvalgsmøde – viden om kvalitet
29. januar 2020	Tema på udvalgsmøde – organisering og opfølgning
20-22. januar 2020	Temadrøftelse på netværksmøder for dagtilbud, skole og FU (Forberedelse til udviklingsseminar)





	ret).
<b>19. februar 2020</b>	Udviklingsseminar Se bilag 3
3. marts 2020	Rådmandsmøde – Godkendelse af retning for ny model for lokalkvalitetsopfølgning og tilsyn
20. -22. april	Netværksmøder: Kvalificering af ny model for lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn
Ultimo april 2020	Inddragelsesmøder med interessenter
19.maj	Rådmand godkender forslag til ny model
3. juni	Udvalg drøfter rådmandens indstilling til ny model
August	Byrådsbehandling af ny model

4. oktober 2019  
Side 2 af 2

## **Bilag 2/4**

**Dokument Titel:**            **Bilag 1\_proces for  
udvikling af model for  
lokalkvalitetsudvikling\_D  
OCX**

**Dagsordens titel:**            **Udvikling af ny model for  
lokal kvalitetsudvikling  
(OKJ)**

**Dagsordenspunkt nr**    **4**



## Bilag 1

### Proces for udvikling af ny model for lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn

#### Baggrund

Byrådet besluttede den 14. august 2019 at udvikle en ny model for lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn i Børn og Unge.

Beslutningen medfører, at modellen for den hidtidige kvalitetsopfølgning og tilsyn udgår.

Konkret drejer det sig om, at lokale kvalitetsrapporter samt kvalitetssamtaler, og heraf følgende tilsyns- og udviklingspunkter samt lokale udviklingsplaner, erstattes af en ny tilgang til arbejdet med data, understøttelse og opfølgning.

#### Formål

Formålet med at udvikle en ny model for lokal kvalitetsopfølgning er at styrke dialogerne om kvaliteten af tilbuddene i Børn og Unge på alle niveauer og dermed understøtte en mere løbende og dynamisk tilgang til kvalitetsudvikling og løbende organisatorisk læring i Børn og Unge, end det har været tilfældet tidligere.

Modellen skal ligeledes understøtte en databaseret udvikling af praksis i tråd med den kulturudvikling, der er igangsat med Stærkere Læringsfællesskaber, Det er ligeledes en målsætning at sikre lokalt ejerskab til de processer, der understøtter udviklingen af tilbuddet ift. børnenes og de unges trivsel, læring og udvikling.

Det præsenterede forslag til proces har til formål at sikre opbakning til det forslag til lokal model for kvalitetsopfølgning og tilsyn, som fremsendes til byrådet i foråret 2019...

#### Pejlemærker for en ny model

Det giver følgende pejlemærker for udviklingen af en lokal model for kvalitetsopfølgning og tilsyn som tidligere er udstukket fra rådmand og udvalg.

Kvalitetsopfølgning og tilsyn skal tage afsæt i et

- Bredt databegreb
- Løbende anvendelse af data– hyppigere datapakker med afsæt i et bredt databegreb
- Sammenhæng mellem det lokale fokus og den politiske kvalitetsopfølgning og tilsyn
- Sammenhæng til Stærkere Læringsfællesskaber

4. oktober 2019

Side 1 af 5

#### **BØRN OG UNGE**

Pædagogik og Forebyggelse  
Aarhus Kommune

#### **Pædagogik og Udvikling**

Grøndalsvej 2  
8260 Viby J

Direkte telefon: 30 52 68 73

Direkte e-mail:  
lohebu@aarhus.dk

Sag: 19/071323-9  
Sagsbehandler:  
Louise Heltborg Budde  
Jesper Callesen  
Jens Møller Hald  
Patrick Larsen



4. oktober 2019  
Side 2 af 5

### **Principper for processen**

Ligesom udarbejdelsen af den politiske rapport tager afsæt i Kolbs læringscirkel som metode, vil processen for udvikling af den lokale model gøre det samme. Således er data, refleksion og beslutning de centrale omdrejningspunkter for den proces, der tilrettelægges.

Processen er tilrettelagt med henblik på at facilitere dialog mellem alle niveauer i Børn og Unge, medarbejdere, ledere, forvaltning, samt politikere, der synliggør forskellige synspunkter og behov i arbejdet med kvalitetsopfølgning og tilsyn. Dialogerne skal være grundlaget for at opnå kompromisser i forhold til den fremtidige model for lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn.

Processen lægger sig ligeledes op ad de processer, som vi allerede har i gang i børn og unge, så struktur og systematik er genkendeligt for involverede parter.

Følgende overordnede temaer skal afklares i processen og fastlægges i indstilling til byrådet:

- **Viden om kvalitet**

Hvilke data har vi brug for at kunne følge og udvikle kvaliteten af vores tilbud på medarbejder, leder og politisk niveau.

- **Hvordan organiserer og understøtter vi arbejdet med vores data?**

Hvilken organisering og strukturer understøtter bedst muligt arbejdet med data og kvalitet?

- **Hvordan omsættes vores beslutninger til handlinger og opfølgning?**

Hvordan omsætter vi vores refleksion til praksis, herunder redskaber til understøttelse af arbejdet med data og refleksion (f.eks. læringsamtaler, rapporter, datapakker med videre) og hvordan kobles det lokale arbejde med kvalitet til den politiske kvalitetsopfølgning og tilsyn.

### **Forslag til tids- og procesplan**

På baggrund af beslutning af chefgruppe og rådmand er processen tilrettelagt med henblik på høj grad af inddragelse af og dialog mellem såvel politisk udvalg som de berørte ledere på dagtilbud, skole og FU-området med henblik på at nå til enighed om en ny model for lokal kvalitetsudvikling.

I december og januar mødes udvalg og netværk til dialog med henblik på at indgå kompromisser og sætte retning for den kommende model for lokal kvalitetsopfølgning. I løbet af februar og marts beskrives og kvalificeres et forslag til en ny model af de berørte parter og endelig godkendes modellen politisk fra april og frem mod sommer.



4. oktober 2019  
Side 3 af 5

## Fase 1: Inddragelse og dialog

- **Temadrøftelse 1 i udvalg den 15. januar 2020 – Viden om kvalitet**

På baggrund af oplæg og baggrundsmateriale med fokus på eksempler drøfter udvalg perspektiver på data i forhold til at udvikle kvaliteten af den pædagogiske praksis i tilbuddene i Børn og Unge.

Det centrale spørgsmål i drøftelsen er fælles retning og sammenlignelig systematik for data i lokal kvalitetsopfølgning overfor lokalt råderum og prioritering.

Varighed: 45-60 minutter

- **Temadrøftelse 2 i Børn- og Ungeudvalget den 29. januar – Organisering af arbejdet med kvalitet**

På baggrund af oplæg og materiale med konkrete eksempler drøfter udvalget perspektiver på den organisering og struktur, der er behov for at understøtte dagtilbuddenes arbejde med kvalitetsopfølgning.

Det centrale spørgsmål i drøftelserne er graden af ensartethed og systematik i de processer og strukturer der understøtter arbejdet med kvalitetsopfølgningen.

Varighed: 45-60 min

- **Temadrøftelse på netværksmøde for dagtilbud, skoler og FU den 20. – 22. januar 2020**

Drøftelse af de tre dimensioner af kvalitetsopfølgning og viden om kvalitet og organisering og opfølgning af arbejdet med kvalitet på hvert netværksmøde for de tre sektorer.

De centrale spørgsmål for drøftelsen er, hvilke data har man behov for lokalt til udvikling af kvaliteten af tilbuddene og hvilken organisering struktur skal understøtte dette arbejde, herunder i hvor høj grad dette skal være ensartet på tværs af børn og unges tilbud.

Varighed: 2 timer

- **Fælles udviklingsseminar med politikere, ledere, medarbejder og interessenter den 19. februar 2020**



Udviklingsseminaret bygger ovenpå temadrøftelser i udvalg og på netværksmøder.

4. oktober 2019  
Side 4 af 5

Formålet er at give et fælles afsæt for det videre arbejde med den lokale model for kvalitetsopfølgning og tilsyn, herunder

- Inspiration og input om arbejdet med lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn i praksis.
- Dialog mellem interessenter om den nye tilgang til lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn i Børn og Unge, samt den understøttende organisering.
- Synliggøre og bygge bro mellem synspunkter og perspektiver (leder/medarbejder, politiker/leder/medarbejder) – med henblik på at fremlægge et forslag til ny model for lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn i MBU.

Drøftelserne afrundes med møde i Børn- og Ungeudvalget, der skal give retning til udviklingen af en den nye model for lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn.

Varighed: 4 ½ timer

- **Rådmandsmøde den 3. marts 2020**

Rådmanden drøfter resultat af forudgående inddragelsesproces og miniudvalgsmøde i forbindelse med udviklingsseminaret og beslutter på baggrund af resultaterne af den retning for det videre arbejde med den nye lokale model for kvalitetsopfølgning

## **Fase 2: Kvalificering af forslag til model**

- **Netværksmøder dagtilbud, skole og FU 20. -22. april 2020**

Netværkene kvalificerer udkast til model for lokal kvalitetsopfølgning

Drøftelse på netværksmøde 60 minutter

- **Inddragelsesmøder ultimo april**

Inddragelsesmøder om forslag til ny model for lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn (lederforeninger, fagforeninger, forældreorganisationer)

- **Chefmøde den 7. maj**

På baggrund af kvalificering i netværksmøder og inddragelsesmøder drøfter chefgruppen ny model for lokal kvalitetsudvikling med henblik på indstilling til rådmanden



### **Fase 3: Politisk godkendelse**

4. oktober 2019  
Side 5 af 5

- **Rådmandsmøde 19. maj 2020**

Endelig godkendelse af ny model for lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn

- **Udvalgsmøde 3. juni 2020**

Drøftelse af endelig model med udvalg inden fremsendelse til byrådsbehandling

- **Byrådsbehandling august 2020**

Byrådet behandler og godkender ny model for lokal kvalitetsudvikling

## **Bilag 3/4**

**Dokument Titel:**            **Bilag 2\_Proces for  
udvikling af ny model for  
kvalitetsopfølgning og  
tilsyn\_PPTX**

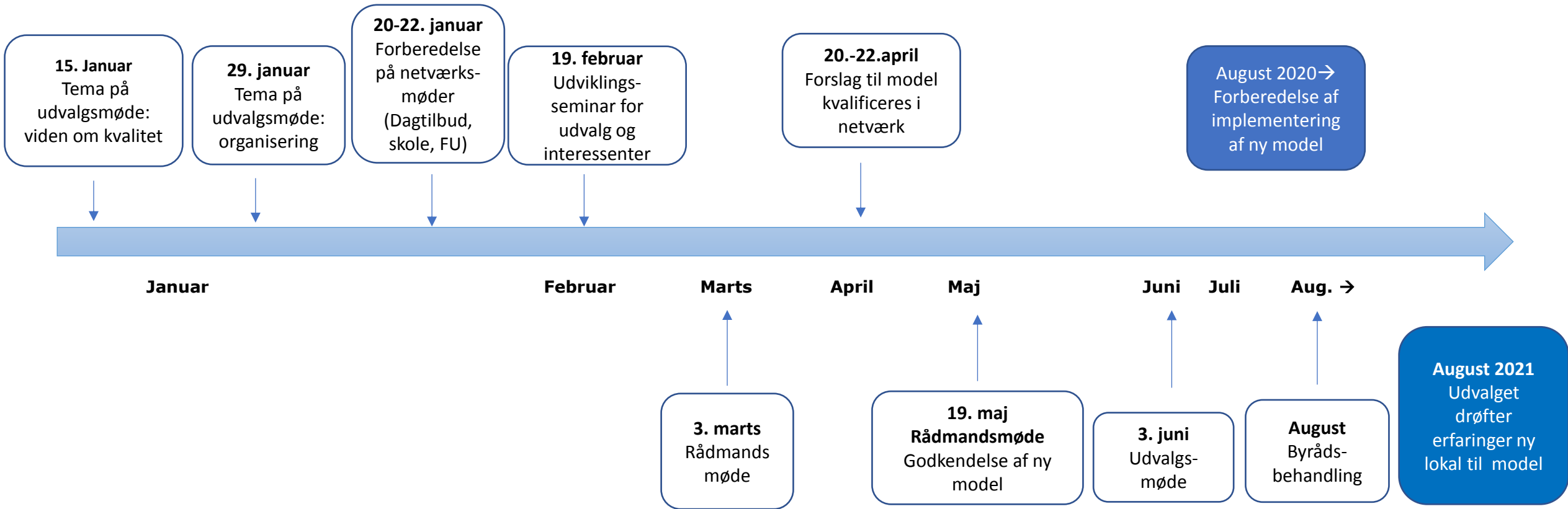
**Dagsordens titel:**            **Udvikling af ny model for  
lokal kvalitetsudvikling  
(OKJ)**

**Dagsordenspunkt nr**    **4**



# Udvikling af ny lokal model for kvalitetsopfølgning og tilsyn

## Inddragelsesproces



## Politisk godkendelsesproces

## **Bilag 4/4**

**Dokument Titel:**            **Bilag 3\_forslag til  
program for  
udviklingsseminar om ny  
model for lokal  
kvalitet\_DOCX**

**Dagsordens titel:**            **Udvikling af ny model for  
lokal kvalitetsudvikling  
(OKJ)**

**Dagsordenspunkt nr**    **4**



## Bilag 3

4. oktober 2019  
Side 1 af 3

### Forslag til program for udviklingsseminar om ny lokal model for kvalitetsopfølgning og tilsyn

#### Formål

- Inspiration og input om arbejdet med lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn i praksis.
- Dialog mellem interessenter om den nye tilgang til lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn i Børn og Unge, samt den understøttende organisering.
- Synliggøre og bygge bro mellem synspunkter og perspektiver (ledere/medarbejder, politiker/leder/medarbejder) – med henblik på at fremlægge et forslag til ny model for lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn i MBU.

Såvel oplæg som drøftelser i workshoper vil tage afsæt i principperne for praksisudvikling i Stærkere Læringsfællesskaber. Afsættet er derfor dimensionerne i Kolbs læringscirkel, henholdsvis data, refleksion og beslutning.

Tabel 1: Opsummering af rammer for udviklingsseminar

Dato	29. januar 2020
Tidsrum	16.00 – 20.30
Sted	Varna
Antal	100
Deltagerkreds	Byråd, dagtilbudsledere, skoleledere, fritidsledere, FU-ledere, BU-chefer, direktør, OKJ, ledere fra PF. forældreforeninger, lederforeninger, fagforeninger, pædagogiske ledere, leder af læringspartnere Medarbejderrepræsentanter dagtilbud, skole og FU
Program	16.00 – 16.30 Velkommen 16.30- 17.30 Inspirationsoplæg (eksempler på praksis) 17.30 -17.45 Pause 17.45 – 19.15 Gruppedrøftelser og opsamling 19.15 – 19.45 Middag 19.45-20.30 Udvalgsdrøftelse  Alle deltagere udover udvalg går hjem efter middag. Tilmelding til middag

#### BØRN OG UNGE

Pædagogik og Forebyggelse  
Aarhus Kommune

#### Pædagogik og Udvikling

Grøndalsvej 2  
8260 Viby J

Direkte telefon: 30 52 68 73

Direkte e-mail:  
lohebu@aarhus.dk

Sag: 19/071323-1  
Sagsbehandler:  
Louise Heltborg Budde  
Jens Møller Hald  
Patrick Larsen  
Jesper Callesen



4. oktober 2019  
Side 2 af 3

## Beskrivelse af program

- **Velkomst og rammesætning (16.00-16.30)**

Check-in ved direktør (programstyrer/konferencier)

Velkomst v. rådmand og direktør

Yderligere rammesætning ved forvaltning (OKJ)

- **Inspirationsoplæg (16.30-17.30)**

Tre oplæg af 15 minutters varighed

Kommuneeksempler på om arbejde med data og kvalitet, praksisudvikling, der peger i retning af muligheder for en ny model for kvalitetsopfølgning og tilsyn.

Hvert oplæg afsluttes med lille interview ved direktør samt spørgsmål fra sal.

- **Gruppedrøftelser (17.45-19.15)**

Gruppedrøftelser ved borde om følgende temaer:

### **Viden om kvalitet**

Hvilke data har vi brug for at kunne følge og udvikle kvaliteten af vores tilbud på medarbejder-, leder- og politisk niveau.

### **Organisering: Hvordan organiserer og understøtter vi arbejdet med vores data?**

Hvilken organisering og struktur understøtter bedst muligt arbejdet med data og kvalitet?

### **Opfølgning: hvordan omsætter vi beslutninger til handlinger og opfølgning?**

Hvordan omsætter vi vores refleksion til praksis, herunder redskaber til understøttelse af arbejdet med data og refleksion (f.eks. læringssamtaler, rapporter, datapakker med videre)

- **Middag og tak for i dag (19.15-19.45)**

Programmet slutter her for deltagere undtagen udvalg. (Forslag: Middag bliver med tilmelding)

- **Mini-udvalgsmøde (19.45-20.30)**



Udvalget laver opsamling på dagens seminar og forudgående temamøder og anbefaler en retning for det videre arbejde med en ny model for kvalitetsopfølgning og tilsyn

4. oktober 2019  
Side 3 af 3

### **Organisering af gruppedrøftelserne**

Formål med drøftelserne er, at grupper inden for hver sektor og drøfter retning for udvalgte temaer, der er afgørende for udviklingen af den lokale model.

Drøftelserne foregår i grupper på cirka 8 med bred repræsentation af forskellige interessenter.

Drøftelserne tager udgangspunkt i en række konkrete beskrivelser af, hvordan det kunne se ud. Beskrivelserne kan tage afsæt i elementer fra oplæggene og anden viden om, hvordan man arbejder med data, refleksion og omsætning og organisering af arbejdet med kvalitet i andre kommuner.

Drøftelserne faciliteres af refleksionsspørgsmål og konkrete eksempler samt en bordformand. Der knyttes en referent ved hvert bord.

### **Deltagerkreds**

Med henblik på at opnå bred repræsentation af synspunkter og erfaringer i drøftelserne om den nye model for lokal kvalitetsopfølgning og tilsyn vil deltagerkredsen omfatte såvel medarbejdere som ledere fra forskellige niveauer. Deltagerne vil ligeledes repræsentere et 0-18års perspektiv. Børn og Ungecheferne står for udpegning af ledere og medarbejdere fra de fem distrikter. Endelig inviteres også repræsentanter fra lederforeninger og forældreforeninger.

Direktør, Børn og Ungechefer, forvaltningschefer samt kontorchefer og sektionsleder deltager som bordformænd, mens deltagende konsulenter står for referater og praktisk gennemførelse af dagen.

Det samlede antal deltagere bliver cirka 100.

# Bilagsforside

Dokument Titel: Beslutningsmemo opgaver budgetforlig  
2020

Dagsordens titel Opgaver til MBU Budgetforlig 2020 (HP)

Dagsordenspunkt nr 5



## Beslutningsmemo

2. oktober 2019  
Side 1 af 1

Emne **Opgaver til Børn og Unge i budget 2020**

Til Rådmandsmødet

**BØRN OG UNGE**  
Økonomi og Administration  
Aarhus Kommune

### 1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Vedlagt er en oversigt over opgaver til Børn og Unge i forbindelse med budgetforlig 2020. I første omgang er formålet med oversigten at forankre opgaverne i Børn og Unge.

Efterfølgende kan oversigten anvendes som en statusrapportering for de ansvarlige afdelinger på de initiativer, som er sat i værk i forbindelse med budgetforliget.

Processen omkring implementeringen af opgaverne styres af chefteamet i Børn og Unge, som har sat ansvarlige kontorchefer og afdelinger på de enkelte punkter. Chefteamet drøfter to gange årligt den overordnede status på opgaverne samtidig med, at der løbende tages stilling til indstillinger eller lignende vedrørende initiativer fra budgetforliget

**Budget og Regnskab**  
Grøndalsvej 2  
8260 Viby J

Direkte telefon: 24 27 64 60

Direkte e-mail:  
gsj@aarhus.dk

Sag: 19/074788-3  
Sagsbehandler:  
Gitte Skuldbøl Jørgensen

### 2. Indstilling – hvad skal der tages stilling til?

Punktet er til orientering.

### 3. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

Ingen

### 4. Videre proces og kommunikation

Der gives en status til rådmanden marts 2020 som opfølgning på opgaverne i budgetforliget for 2020 og tidligere

Bilag - Oversigt med opgaver til Børn og Unge i budgetforlig 2020. Bilaget er væsentligt for behandlingen af punktet.

## **Bilag 2/2**

**Dokument Titel:**            **Bilag 1 Opgaver MBU  
Budgetforlig 2020**

**Dagsordens titel:**            **Opgaver til MBU  
Budgetforlig 2020 (HP)**

**Dagsordenspunkt nr**    **5**



1 = i drift  
2 = implementeringsfase  
3 = ikke påbegyndt

## Børn og Unge opfølgning

Nr.	Status	Hovedteksten Budgetforlig	Bemærkninger forligstekst	Status oktober 2019 Bemærkninger	2019	2020	2021	2022	2023	Ansvarlig chef	Ansvarlig afdeling
<b>Budgetforlig 2020 - 2023 (1.000 kr.)</b>											
1	2	Inklusion / specialpædagogik	Antallet af børn og unge i specialpædagogiske undervisningstilbud er stigende. Folkeskolerne skal udvikle nye former for specialundervisning, som er mellemformer mellem almenundervisning og specialundervisning. Inspiration fra bl.a. "Brede børnefællesskaber" og Nest. Indenfor de afsatte 21 mio. kr. skal prioriteres midler til kompetenceudvikling af medarbejdere i dagtilbud og skoler.	Der etableres en projektorganisation med Jan Kirkegaard, Ole Kiil, Hardy Pedersen og Martin Østergaard Christensen		21.000	21.000	21.000	21.000	OKJ	PPR
2	3	Dec., undervisning af anbragte børn	Der overføres 28,8 mio. kr. til undervisning af anbragte børn på specialskoler og i interne skoler fra det ikke-decentraliserede område til det decentraliserede område. Heraf indgår 10 mio. kr. som finansiering af punkt 1.			-10.000	-10.000	-10.000	-10.000	HP	BR
3	2	Nest-klasser	Videreførelse af Nest-klasserne på Katrinebjergskolen med to Nest-klasser på klassetrinnene fra 0.-9. klasse og udvidelse med Nest-klasser på en skole mere.	Nest-klasserne på Katrinebjerg er i gang og videreføres efter samme principper som de hidtidige klasser - dog er der behov for fokus på uddannelse i mellemtrin mv. Ift. ny skole skal der etableres en projektorganisering af denne.		2.600	3.300	4.100	4.800	OKJ	PPR
4	2	Skole-OL	I perioden 2017-2019 har Aarhus været hjemby for afholdelsen af Skole-OL's finaletævne. 2020 er et OL-år og Skole-OL afholdes en sidste gang.	Denne indsats er en videreførelse af den eksisterende indsats, som derved kan køre i hele 2020 også.		3.100	0	0	0	OKJ	Sundhed
5	2	Back2School	Tidlig indsats: Videreføre Back2School, som er forløb til elever, der har markant og bekymrende fravær.	B2S har kørt indtil sommeren 2019 med AAU som driftsansvarlig. Fra 2020 skal PPR være tovholder, og der er en projektorganisering under udarbejdelse.		1.900	1.700	1.700	1.700	OKJ	PPR
6	2	Opsporing af mistrivsel hos spædbørn	Tidlig indsats: Opsporing af mistrivsel hos spædbørn. Alle førstegangsfamilier tilbydes hjemmebesøg, og derudover sikres udbredelse af ADBB-metoden i sundhedsplejen.	Denne indsats er en videreførelse af Sundhedsplejens "4-6 månedersbesøg til førstegangsførelse" og "ADBB indsats". I forbindelse med ADBB er indsatsen udvidet til at omfatte alle 0-årige, fra tidligere kun at omfatte 50% af de 0-årige.		3.900	3.900	3.900	3.900	OKJ	Sundhed
7	2	Trivselsmøder	Tidlig indsats: Alle møder i dagtilbuddene om et barns udvikling og trivsel med inddragelse af forældre og PPR, samt evt. socialforvaltningen og sundhedsplejen, foregår i regi af trivselsmøder.	Da der er tale om en udvidelse af en tidlig indsats, som har eksisteret vil den nuværende form blive videreført, men der skal iværksættes en indsats med henblik på fuld udrulning af trivselsmøder 0-6 år.		800	800	800	800	OKJ	PPR
8	3	Fastholdelse af nyuddannede lærere	Fastholdelse af nyuddannede lærere til bl.a. mentorordning for nyuddannede lærere.	Ikke på begyndt		475	850	850	850	HBL	HR-O
9	3	Psykologtilbud til børn og unge	Siden marts 2016 har det i Aarhus Kommune været muligt for unge bosat i Aarhus Kommune mellem 15 og 27 år at få bevilliget op til fem gratis psykologsamtaler. Tilbuddet udvides så det også gælder for børn og unge under 15 år.			1.400	1.400	1.400	1.400	OKJ	PPR

Nr.	Status	Hovedteksten Budgetforlig	Bemærkninger forligstekst	Status oktober 2019 Bemærkninger	2019	2020	2021	2022	2023	Ansvarlig chef	Ansvarlig afdeling
10	3	Øget tilstedeværelse i åbningstiden ved reduktion i åbningstiden	Dagtilbudsbestyrelser må inden for nogle faste rammer placere den ugentlige åbningstid. Der skal være mulighed for pasning i mindst 50,75 timer ugentligt, og op til de nuværende 52 timer. Midlerne omprioriteres til flere pædagogtimer i den kortere åbningstid inden for dagtilbuddet. Normeringsundersøgelsen har vist, at der er relativt få børn pr. voksen i den første time om morgenen og i den sidste time om eftermiddagen, mens der er relativt mange børn pr. voksen omkring middag.			4.900 -4.900	4.900 -4.900	4.900 -4.900	4.900 -4.900	HP	Sekretariatet/ PUF/BR
11	3	Kendte voksne	Elever i folkeskolen og børn i dagtilbud skal i størst muligt omfang møde kendte voksne, når det er nødvendigt at vikardække. Der skal igangsættes prøvehandlinger for at afprøve forskellige tilgange til vikardækning for at sikre læring på tværs af den bedste kvalitet og mest omkostningseffektive tilgange til dækning af fravær. Der arbejdes pt. på, at prøvehandlinger bliver en del af arbejdstidsaftalen for lærerne.			500				HBL	Personale HRO
12	3	Driftsmidler til skolen i Nye	I budgetforliget er der afsat 2,4 mio. kr. årligt fra 2023 til drift af skolen. Midlerne dækker 5/12 af udgifterne til bygningsdrift, skoleledelse samt SFO-ledelse, men ikke grundnormering af dagtilbud og klub.						2.399	HP	BR
13	3	Obligatorisk læringstilbud tildeles budget som en fuldtidsplads	Obligatorisk læringstilbud tildeles budget som en fuldtidsplads. Midlerne udmøntes via budgetmodellen.							HP	BR
14	3	Analyse af dagtilbuddenes økonomi	Børn og Unge har gennemført en undersøgelse af antallet af tilstedeværende børn i forhold til antallet af voksne med børnekontakt. Undersøgelsen viser, at der er relativt store variationer hen over dagen, og at tilstedeværelsen varierer relativt meget mellem institutioner. Forligspartierne anmoder om en økonomisk analyse af dagtilbudsområdet forud for budget-drøftelserne for 2021.							HP/BU- chef (Merethe)	BR/BA
15	3	Finanslovsmidler til dagtilbuddene i forlængelse af regeringens børneplan øremærkes til at skabe endnu højere kvalitet i dagtilbuddene	Kvaliteten af de aarhusianske dagtilbud er høj. Forligspartierne er enige om, at midler, der bliver afsat til børneplanen og minimumsnormeringer via finansloven eller anden statslig finansiering til Aarhus Kommune, tilføres dagtilbuddene med henblik på at skabe endnu højere kvalitet i dagtilbuddene.							HP	BR/BA
16	3	Udbygning af fagllokaler	Til sikring af den fortsatte udbygning af fagllokaler på folkeskolerne i Aarhus. Udbygningen af klasselokaler sker via de allerede afsatte midler til skoleudbygning.	I lighed med udmøntning af tilsvarende midler fra B2018 udarbejdes forslag til disponering til kommende rådmandsmøde				11.000	11.000	HP	Plan

Nr.	Status	Hovedteksten Budgetforlig	Bemærkninger forligstekst	Status oktober 2019 Bemærkninger	2019	2020	2021	2022	2023	Ansvarlig chef	Ansvarlig afdeling
17	3	Børne- og arbejdsmiljø	Til at skabe og fastholde et godt miljø for både børn, lærere og pædagoger i skoler og dagtilbud. I forhold til indeklimatekstrategierne for skoler og dagtilbud, så indeklimaet og toiletfaciliteterne forbedres på de skoler og dagtilbud, hvor udfordringerne er størst.	Midlerne fordeles med indberetningen af B2020 på KB bevillinger til indeklimatekstrategier, arbejdsmiljø, skoletoiletter og tilgængelighed, og disponeres herefter af Plan. Dog sådan at disponeringen af midler til indeklimatekstrategier først disponeres i forbindelse med byrådets godkendelse af indeklimatekstrategier for skoler og dagtilbud				15.000	15.000	HP	Plan
18	3	Restfinansiering af skoletilbud i Gellerup		Midlerne indgår i rådighedsbeløbet til ny skole i Gellerup, og disponeres ved fremsendelse af anlægsindstilling til byrådet					88.600	HP/OKJ	Plan/BR/ Sekretariatet
19	3	De normale grænser for decentral opsparring vil blive sat ud af kraft i regnskabet for 2020 (overholdelse af serviceramme)	De normale grænser for decentral opsparring vil blive sat ud af kraft i regnskabet for 2020 (overholdelse af serviceramme).							HP	BR
<b>De dele af budgetforlig 2020 - 2023, der vedrører MBU, men hvor pengene ligger andre steder (1.000 kr.)</b>											
20	3	Tandsundhedsplan	Tandsundhedsplanen gennemføres i samarbejde mellem MSB, MSO og MBU. De tre magistratsafdelinger skal i fællesskab undersøge muligheden for fremadrettet at samle budgettet til Omsorgstandplejen, Specialtandplejen samt Socialmedicinsk Tandklinik i Børn og Unge.			3.100	3.600	3.600	3.600	OKJ	MSO/MSB/ Tandplejen
21	3	Ny socialmedicinsk tandklinik							2.000	OKJ	Tandplejen/ Plan
22	3	Børn, unge og klima: klimabevidsthed som en del af børnene hverdag i dagtilbud, skoler og fritidstilbud – kendskab til indsatser og handlemuligheder	Klimabevidsthed som en del af børnene hverdag via den åbne skole og klimapartnerskaber med erhvervslivet, organisationer og forskere samt via undervisningsmaterialer. De skal også introduceres til teknologiske løsninger og personlige handlemuligheder. Der kan evt. søges midler i klimafonden til formålet							OKJ	
23	3	Grøn transport – omstilling af bilflåden til klimavenlig/fossilfri drift i løbet af 6 år	Byrådet har 28. juni 1. behandlet indstillingen "Grøn transportplan, fase 1". Forligspartierne øn-sker, at Aarhus Kommune går foran i omstillingen af 'egen transport'. Omstilling af bilflåden samt opfølgning på tidligere opfordring til medarbejdere om at tage cyklen på ture under 5 km.							HP	
24	3	Sikre skoleveje (og indsatser for at flere børn bevæger sig aktivt i skole)	Der er afsat 0,8 mio. kr. til at gennemføre pædagogiske indsatser og inddragelse af forældre for at få flere børn til at bevæge sig aktivt i skole.	Det bemærkes at økonomien er afsat på konto 2.35 og derfor administreres af Teknik og Miljø, herunder de 0,8 mio. kr. til pædagogiske indsatser, som afventer initiativ fra Teknik og Miljø. Dette vurderes ikke at forudsætte involvering af Plan.				4.000	4.000	HP	MTM/Plan/ Sundhed/PUF



Nr.	Status	Hovedteksten Budgetforlig	Bemærkninger forligstekst	Status oktober 2019 Bemærkninger	2019	2020	2021	2022	2023	Ansvarlig chef	Ansvarlig afdeling
<b>Budgetforlig 2020 - 2023 (1.000 kr.) - Lov- og Cirkulæreprogram</b>											
32		Beskæftigelses- og opholdskrav (L743)	Ændringen medfører, at flere personer vil være fastholdt i længere tid på integrationsydelse. Kompensationen gives for øgede udgifter til fripladstilskud. Tilføres budgettet til fripladstilskud.		0	0	0	714	714		
33		Europaparlamentsvalg 2019	Afviklingen af valget til Europaparlamentet søndag den 26. maj 2019 pålægger kommunerne en række meromkostninger til overarbejdsbetaling til skolebetjente, medhjælpere på afstemningsstederne, rådhusbetjente og ekstra betaling til administrativt personale i øvrigt. Dertil kommer ekstra udgifter til el, vand og varme.		582					HP	BR
34		Obligatoriske læringstilbud (L1529)	Udmøntes til Børn og Unge via budgetmodellen. Pladser i læringstilbuddet normeres som fuldtidspladser.		1.212	3.348	4.212	4.212	4212	HP	MBU
35	2	Bedre fordeling i daginstitutioner (L1528)	Der må maksimalt optages 30 pct. børn fra udsatte boligområder. Placeres på reserven og udmøntning af midlerne afventer svar på dispensationsansøgningen .	Den er fremsendt ansøgning til Børne – og Undervisningsministeriet d. 19. september 2019. Ministeriet har kvitteret, at vi modtager svar på ansøgningen senest d. 19. december 2019.	0	594	372	372	372		MBU
36		Dårligt præsterende folkeskoler og obligatoriske sprogprøver mv. (L277 og L278)	Medfører meropgaver for skolerne ift. information til forældre og øget administration. Der bliver ligeledes meropgaver for socialrådgivere og midlerne fordeles mellem MSB og MBU. Fordelingsnøglen er ikke fastlagt.	SPRØGPRØVER: Midler til de tre skoler, som er omfattet af de obligatoriske sprogprøver (Tovshøjskolen, Ellekærskolen og Sødalskolen), indgår i puljeansøgningordning. PUF er i dialog med skolerne omkring implementering af sprogprøverne, og herunder også om puljeansøgning med deadline 10/10-2019.	1.566	1.218	1.116	990	990	HP/OKJ	BR/PUF
37	2	Specialpædagogisk støtte (L1736)	Der gives adgang til specialpædagogisk bistand ved overgange - eksempelvis mulighed for at modtage bevilgede it-hjælpe midler ved overgang til en ungdomsuddannelse i op til tre måneder.	Lovforslaget blev iværksat med virkning fra sommeren 2019, så der har allerede været udsendt information til skolerne om hvordan det blev håndteret i sommers. Dette var med et meget kort varsel, hvorfor der op til sommeren 2020 vil blive udmeldt en mere gennemarbejdet procedure for lån af IT mv.	84	216	216	216	216	OKJ	PPR/ Digitalisering
38		Styrket praksisfaglighed mv. (L209)	Det bliver obligatorisk at udbyde et praktisk/musisk valgfag, som skal afsluttes med prøve. Midlerne foreslås udmøntet til skolerne.		0	306	2.106	2.106	2106	HP	BR
39		Justering af folkeskoleloven (L564)	Midlerne udmøntes til SFO via beløb pr. barn til at dække den udvidede åbningstid, som følger af den kortere skoledag i indskolingen. Afventer byrådsbehandling af indstilling, hvor det også vedtages, om der skal opkræves forældrebetaling for udvidelsen.		4.740	11.706	11.706	11.706	11706	HP/OKJ	BR/PUF

Nr.	Status	Hovedteksten Budgetforlig	Bemærkninger forligstekst	Status oktober 2019 Bemærkninger	2019	2020	2021	2022	2023	Ansvarlig chef	Ansvarlig afdeling
40	2	Styrkede erhvervsuddannelser (L547)	Der bliver mulighed for at indgå overenskomst med erhvervsskoler om afvikling af valgfag på erhvervsskolerne. Kommunerne forpligtes til at udarbejde en plan til brug for vejledningen i 8. og 9. klasse for indsatser relateret til elevernes valg af ungdomsuddannelse. Der stilles også krav til uddannelsesparathedsvurdering af eleverne og kommunernes forligtes til at reagere på søgster til erhvervsuddannelser, hvis niveaue falder til under 10 pct.	Der er pt. dialog med erhvervsuddannelserne om hvordan folkeskolerne i Aarhus kommune og erhvervsuddannelserne kan samarbejde om afvikling af valgfag på erhvervsuddannelserne. Disse samarbejder skal ses i sammenhæng med, at Aarhus kommune skal beslutte mål for elevernes søgning til erhvervsuddannelserne.  Midlerne placeres centralt og skal understøtte samarbejdsaftaler erhvervsuddannelserne om valgfag for elever i folkeskolen. Den endelige udmøntning af midlerne vil fastlægges i dialog med erhvervsuddannelserne og skolerne.	366	906	906	906	906	OKJ	PUF

# Bilagsforside

Dokument Titel: Beslutningsmemo RMM Vejledning om ord- og talblindhed

Dagsordens titel Vejledningsmateriale om ord- og talblindhed (TM/MØC)

Dagsordenspunkt nr 6



## Beslutningsmemo

3. oktober 2019  
Side 1 af 1

Emne **Vejledning om ord- og talblindhed**  
Til Rådmandsmødet 9. oktober 2019

**BØRN OG UNGE**  
Strategi og Udvikling  
Aarhus Kommune

### 1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Rådmand Thomas Medom og direktør Martin Østergaard Christensen har sat sagen på mødet med henblik på, efterfølgende at udarbejde en vejledning til forældre til børn, som er ord- eller talblinde.

### 2. Indstilling – hvad skal der tages stilling til?

Indstilling om, at:

- Deltagerne på rådmandsmødet kommer med bidrag til indholdet af en vejledning til forældre til børn, som er ord- eller talblinde.
- PPR - på baggrund af drøftelserne på mødet - udarbejder en vejledning (fysisk folder) om ord- og talblindhed.

### 3. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

Rådmand og direktør ønsker at styrke den information og vejledning som Børn og Unge giver til forældre til børn og unge med ordblindhed og i matematikvanskeligheder.

Et netværk af forældre på Skødstrup Skole har udgivet en folder "Mit barn er testet ordblind – Hva' gør jeg nu?" (bilag 1). Rådmand og direktører ønsker, at Børn og Unge udarbejder et lignende produkt, som er tilgængeligt for forældre i hele Aarhus Kommune.

Den styrkede information og vejledningen skal ses i sammenhæng med indstillingen "Plan for en styrket indsats for ord- og talblinde", som Aarhus Byråd andenbehandler den 9. oktober.

### 4. Videre proces og kommunikation

På baggrund af drøftelserne på mødet aftales den videre proces herunder hvilken kommunikation, der skal være i forbindelse med at vejledningen udgives.

./ Bilag 1: Folderen: Mit barn er testet ordblind – Hva' gør jeg nu?".

**Sekretariat**  
Rådhuspladsen 2  
8000 Aarhus C

Telefon: 89 40 20 00  
Direkte telefon: 41 84 84 66

Direkte e-mail:  
mibrje@aarhus.dk

Sag: 19/076603-1  
Sagsbehandler:  
Mia Brix Jensen



## **Bilag 2/2**

**Dokument Titel:** Folder Mit barn er testet  
ordblind Hva' gør jeg nu

**Dagsordens titel:** Vejledningsmateriale om  
ord- og talblindhed  
(TM/MØC)

**Dagsordenspunkt nr** 6

# MIT BARN ER TESTET ORDBLIND – HVA' GØR JEG NU?



Vi er en gruppe forældre, som har været i samme situation, som den I er i nu. Vi savnede støtte, hjælp og nyttig viden til at komme videre. Derfor har vi udarbejdet denne folder, som I forhåbentlig kan få glæde af.

Du har nu fået en afklaring på, hvorfor du og dit barn måske har kæmpet med læsning og skrivning derhjemme. Du har muligvis være frustreret over, hvorfor dit barn ikke har kunnet klare lektien på samme måde, som klassekammeraterne. Mange oplever en lettelse ved at kende årsagen til, hvorfor det har været så svært. Andre skal bruge længere tid på at acceptere den nye viden om sit barn. Ordblindhed kan komme til udtryk på mange forskellige måder. Fælles for alle gælder det, at finde den gode vej gennem skolesystemet til gavn for sit ordblinde barn.

## » Hvad er ordblindhed/dysleksi?

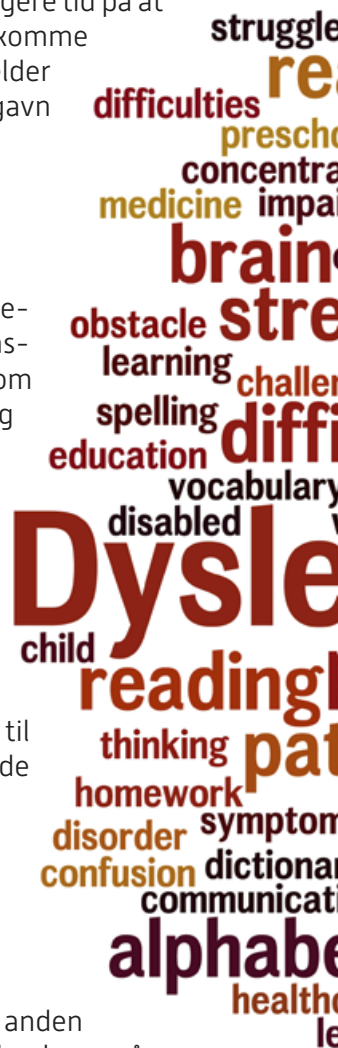
**Ordblindhed**, eller **dysleksi**, som er den akademiske betegnelse for ordblindhed, er en vedvarende funktionsnedsættelse, omkring den fonologiske forståelse, som skaber store udfordringer med håndtering af skriftsprog [læse, stave og skriftlig formulering].  
[[www.etlivsomordblind.dk](http://www.etlivsomordblind.dk)]

Den fonologiske forståelse, er læren om sproglyde  
[[Ordbogen.com](http://Ordbogen.com)]

"Ordblindhed, dysleksi, markante vanskeligheder ved at lære at læse og skrive, som beror på langsom og upræcis omsætning af bogstaver og bogstavfølger til sproglyde. Ordblinde har særlig svært ved ord, som de ikke har set før" [Elbro]

## » Hvad ved vi i øvrigt om ordblindhed?

Mellem 3-7 % af befolkningen er ordblinde i en eller anden form. Det betyder, at der i dag er omkring 60 ordblinde elever på Skødstrup skole.



Ordblindhed er ofte arveligt – sommetider ser man det springe en generation over.

Ordblind er ikke noget, der forsvinder, men det er vigtigt, at man benytter sig af de forskellige elektroniske hjælpemidler, der findes, for at kompensere for sin ordblindhed.

([etlivsomordblind.dk](http://etlivsomordblind.dk) og [ordblindeforeningen.dk](http://ordblindeforeningen.dk))

## » Hvad kendetegner det ordblinde barn?

Som alle andre mennesker er ordblinde også meget forskellige. Alligevel er der noget, som kendetegner dem:

Det kan være forsinket tale-udvikling,

Svært ved rim og remser.

Det er også svært at huske alfabetet og tabellerne.

De oplever vanskeligheder ved at følge en længere besked.

Det er f.eks. også svært at opdele ord i mindre dele.

Ordblindhed kommer også til udtryk i de sproglige fag, som kan give børnene store udfordringer. Samtidig ser man, at de læser langsommere end andre

De har svært ved at formulere sig skriftligt.

Deres korttidshukommelse er ikke altid så god, som andres.

De kan have svært ved at genfortælle en tekst, og har generelt et mangelfuldt ordforråd.

([nota.dk](http://nota.dk))

Derudover er der en del andre områder, hvor ordblinde også udfordres mere end andre. Børnene kan opleve følelsen af utilstrækkelighed i forbindelse med skolen hvor de føler ikke at slå til. Det kan ofte give nederlag i skolen, og påvirke deres selvværd.

Vi har selv erfaret, hvilke reaktioner vores egne børn har haft, når de har været bange for at være utilstrækkelige. Vi har oplevet barnet reagere med at sige f.eks. "jeg er træt", "jeg keder mig", "jeg har hovedpine" og "kvalme". Nogle har været udad reagerende, som er et tegn på at de er pressede. Nogle får fejlagtigt skyld for at være ugidelige, da de netop siger "Jeg gider ikke", men egentlig er det jo et tegn på, at de har det rigtig svært og kravene er for store.

## » Ordblind på Skødstrup Skole.

Når dit barn er testet ordblind på Skødstrup skole, opfordrer vi Jer til at indgå i et tæt samarbejde med lærerne, så der hurtigst muligt kan etableres et netværksmøde, med henblik på at udarbejde en konkret handleplan for dit barn.

I handleplanen skal der, som minimum, indgå aftaler om udlevering af it-rygsæk (LST), kursus i CD-ord, indmeldelse til Nota, samt datoer for opfølgning.

Vores erfaring er, at lærerne rigtig gerne vil støtte op om de ordblinde børn, men at de har mange hensyn at tage i en klasse. Derfor er det dig, som forældre, der er dit barns advokat.

Skolen har flere muligheder for at støtte dit barn, og det er forskelligt hvad det enkelte barn har behov for. Skolen kan bl. a. indstille barnet til et it-kursusforløb på 10 uger på Rosenvangsskolen, hvor Kompetencecenter for læsning holder til [ KCL]. Derudover er der bl.a. også mulighed for at få et VAKS-forløb (**V**ælg **A**fKodnings**S**trategi), som fonologisk system, der netop er lavet til ordblinde, hvor de lærer forskellige læsestrategier. Desuden kan der søges støtte til nogle af timerne.

## » Hvordan kan jeg hjælpe mit barn?

I dag findes der megen viden og mange læse- og skriveværktøjer, som kan hjælpe dit barn til at få en alderssvarende undervisning i folkeskolen. Det er vigtigt at hjælpe, så tidligt som muligt.

- » Yderst vigtigt at få opbygget det gode skole-hjemsamarbejde, således dit barn mærker en fælles indsats
- » Bede om, at der bliver udarbejdet en konkret handleplan for barnet
- » Vær tålmodig og lyttende til dit barn
- » Barnet kan have brug for pauser
- » Tal åbent om det at være udfordret med ordblindhed
- » Sæt realistiske mål og forventninger – arbejd evt. efter delmål.
- » Ros og vær opmuntrende og anerkend alt der går godt.
- » Tidlig systematisk læse- og sprogundervisning i form af fonologisk indsats har vist sig effektiv
- » Vær opmærksom på "det hele barn". Der er brug for at få succesop-

levelser i andre sammenhænge end i skolen, hvorfor det er vigtigt at støtte barnet til at blive god til fx en sportsgren, musikinstrument eller lignende, hvor barnet får positive oplevelser.

- » Det er vigtigt at kigge efter de gode oplevelser - de er der altid!
- » Støtte barnet i at bruge "det digitale penaltus", således at barnet nærmer sig de samme vilkår, som kammeraterne
- » Støtte barnet i at have oplevelsen af at være selvhjulpne og uafhængig af andres hjælp
- » Søg vejledning hos barnets lærere/læsevejledere om, hvilken tilgang I kan vælge hjemme; hvornår er det godt at læse i en bog og hvornår er det bedst at lytte-læse.
- » I skolen er der ofte fokus på de områder børnene har vanskeligheder ved. Det er vigtigt at huske på alt det barnet er god til - både i og udenfor skolen.

[[ordblindhed.dk](http://ordblindhed.dk) og [sygesikring.dk](http://sygesikring.dk)]



## » Hvilke rettigheder har mit ordblinde barn?

- » Barnet skal have udleveret læse- og skrivetekniske hjælpemidler (LST), der helt konkret består af en it-rygsæk, som er en computer med høretelefoner og programmer; fx CD-ord
- » Det er skolens ansvar at sikre, at barnet instrueres i at bruge hjælpemidlet, både selve computeren og de dertilhørende programmer

- » Barnet skal have scannet tekster ind, så de kan "lytte-læse" dem.
- » Barnet bliver tilmeldt et digitalt bibliotek, som hedder NOTA
- » Børn med specifikke læse- og skrivevanskeligheder, som dysleksi, skal tilbydes særlige kurser. LST kan ikke stå alene og bør altid følges op af en fonologisk indsats. Ofte er det nødvendigt med støtte til implementeringen af LST i undervisningen i perioder
- » Et specialpædagogisk forløb på Kompetencecenter for læsning (KCL) kan også være en mulighed, hvis barnet har de rette forudsætninger
- » Dit barn har ret til særlige vilkår til afgangseksamen, så som digitale filer leveret til pc, ekstra tid og evt. enelokale, hvis man dikterer
- » I nogle timer vil barnet være afhængigt af mobiltelefon som hjælpemiddel, fordi telefonen rummer muligheder, som en computer ikke har. Fx kan den hurtigt scanne en madopskrift ind, og læse den højt.
- » Ordblinde elever MÅ IKKE sættes i blandede specialklasser eller specialskoler!!! Men gerne i tilbud der er målrettet specifikke læse- og skrivevanskeligheder, som fx KCL.

(ordblindeforeningen.dk)



## » LST-funktioner kan opdeles i primære- og sekundære funktioner.

Elever med læse- og skrivevanskeligheder udstyres i stigende grad med Læse -og SkriveTeknologi (LST/it-rygsæk), og for mange af de elever spiller redskaberne en afgørende rolle i styrkelsen af deres skriftsprogskompetencer.

**Primære LST-funktioner** er fx ordforslagsfunktion, tale-til-tekst-funktion og oplæsningsfunktion. Disse funktioner findes i programmer, som er sær-

ligt udviklet til at støtte elever med skriftsprogsvanskeligheder. De findes i programmer som CD-ORD, IntoWords eller Appwriter.

**Sekundære LST-funktioner** er fx stavekontrol, ordbogsfunktion og søgefunktion. Det er altså almene LST-funktioner, som følger med vores hardware, og som vi finder i programmer, vi alle bruger, fx Word  
([dansk.gyldendal.dk](http://dansk.gyldendal.dk))

## »» Hvor kan jeg få støtte?

Ordblindeforeningen.dk kan hjælpe med råd og viden der er målrettet børn, forældre og lærere. De kan også være en støtte i forbindelse med rettigheder og tilbyde bisidderordning,

Der er ofte informative foredrag på DOKK1. Hold øje på vores facebookgruppe eller på deres egen hjemmeside.

Facebookgruppen "Netværk for forældre til ordblinde børn på Skødstrup" er en gruppe frivillige forældre, som deler erfaringer og viden med hinanden, samt indgår i et samarbejde med skolebestyrelsen og ledelsen.

## »» De kendte ordblinde

Det at være ordblind får unægtelig betydning for ens skolegang, men det er ikke afgørende for, om man kan få sine drømme opfyldt.

### Personligheder, som er ordblinde:

Sarah Blædel, Bubber, Thomas Møllehave, Thomas Blachmann, Jørn Utzon, Charles Darwin, Thomas Edison, Leonardo da Vinci, Tom Cruise, Bill Gates, Ghita Nørby, Albert Einstein m.fl.  
([etlivsomordblind.dk](http://etlivsomordblind.dk))



## »» Hvor finder jeg nyttig viden om ordblindhed?

- » <https://etlivsomordblind.dk/dysleksi-og-ordblindhed/>
- » [www.nota.dk](http://www.nota.dk)
- » [www.ordblindeforeningen.dk](http://www.ordblindeforeningen.dk)
- » [www.mv-nordic.com](http://www.mv-nordic.com)
- » [www.kcl.skoleporten.dk](http://www.kcl.skoleporten.dk)
- » <http://www.ordblindenetvaerket.dk/>
- » <https://www.emu.dk/modul/lovgivning-og-rammer-ordblindhed>
- » [www.emu.dk](http://www.emu.dk) (Undervisningsministerium)
- » [www.netvaerkslokomotivet.dk](http://www.netvaerkslokomotivet.dk)
- » [www.UVM.dk/folkeskolen/folkeskolens-proever/afholdelse/tilladte-hjaelpemidler](http://www.UVM.dk/folkeskolen/folkeskolens-proever/afholdelse/tilladte-hjaelpemidler)
- » [www.ordheltene.dk](http://www.ordheltene.dk)
- » <https://www.videnomlaesning.dk/media/1955/ordblindhed-i-grundskolen-juni-2016.pdf>

### Facebook

"Netværk for forældre til ordblinde børn på Skødstrup Skole"  
"Forældre til ordblinde børn i Århus Kommune"

### Gode apps til smartphone

For det ordblinde barn er en smartphone et væsentligt hjælpemiddel i hverdagen.

Der er forskel på programmer til Android og iPhone, men fælles er, at der hele tiden udvikles nye muligheder. Her kan nævnes: Prizmo go, Subreader, nota bibliotek, SayHi

Udarbejdet af **Netværket for forældre til ordblinde børn** på Skødstrup skole.

#### Tak til:

- Lions for økonomisk støtte der gjorde denne folder mulig
- Mogens Schmidt fra ordblindeforeningen for gennemlæsning
- LaserTryk.dk for støtte til opsætning og tryk