

Indholdsfortegnelse for bilag

1 Til godkendelse	2
1.1 Dagsorden	2
1.2 Referat	2
Bilag 1: Referat - Rådmandsmøde - 07.02.18	2
1.3 Gentænkning af markvandring for ledere og medarbejdere.....	7
Bilag 1: Indstilling til rådmanden om gentænkning af markvandring for ledere og medarbejdere.....	7
1.4 Etablering af FGU Aarhus.....	15
Bilag 1: Etablering af FGU Aarhus.....	15
Bilag 2: Tidsplan	22
2 Til orientering	24
2.1 Orientering fra Magistraten.....	24
Bilag 1: Referat for møde i Magistraten 19. februar 2018.....	24
2.2 Orientering om Udvalgsmødet.....	26
Bilag 1: Dagsorden til mødet i Social- og Beskæftigelsesudvalget den 21. februar 2018.....	26
2.3 Bordrunde.....	31
Bilag 1: Bordrunde	31

Bilagsforside

Dokument Titel: Referat - Rådmandsmøde - 07.02.18

Dagsordens titel Referat

Dagsordenspunkt nr 1.2

Referat

Rådmandsmøde

Dato: 7. februar 2018
Tid: 08:30 - 10:30
Sted: Rådmandens kontor, Rådhuset
Deltagere: Erik Kaastrup-Hansen (EKH)
Vibeke Jensen (VJ)
Bjarne Høyer Andresen (BHA)
Jeanette L. Hoppe (JLH)
Kristian Würtz (KW)
Niels Schwartz (NS)
Mia Brix Jensen (referent)

Afbud: Lotte Henriksen

Fraværende:

Bemærk: - Niels Schwartz deltager på vegne af Lotte Henriksen

1 Til godkendelse

1.1 Dagsorden

Referenten beklagede, at sag 2.1 ved en fejl fremgår både af den åbne og den lukkede dagsorden.

1.2 Referat

VJ bemærkede, at mødet med VIA om realkompetenceudviklingen afholdes d.d. (7. feb. 2018)

Med denne bemærkning blev referatet godkendt.

1.3 Bidrag til Effektiviseringsredegørelse for 2017

Direktionen har udvalgt i alt 10 effektiviseringstiltag til at indgå i kommunens effektiviseringsredegørelse for 2017. Udover de 10 nye projekter skal Sociale Forhold og Beskæftigelse (MSB) afrapportere på tre projekter videreført fra 2016.

Afrapporteringerne udgør MSB's bidrag til den tværmagistratslige redegørelse for kommunens effektiviseringsprojekter i 2017.

Den tværmagistratslige redegørelse skal drøftes i Byrådet i april måned.

Indstilling om, at de vedlagte beskrivelser af 10 + 3 udvalgte effektiviseringsprojekter fremsendes til Borgmesterens Afdeling (BA) som MSB's bidrag til Aarhus Kommunens effektiviseringsredegørelse for 2017.

BHA præsenterede indstillingen og begrundelserne for materialet. Samt påpegede at nogle projekter er kvantitative og andre kvalitative.

Drøftelse af besparelse og effektivisering.

Herunder transaktionsomkostninger ved nogle af tiltagene fx omlægningen af informationsplatformene. Det skal tilføjes i teksten om platformskifte, der blev investeret en del i 2016, og at skiftet har krævet en stor arbejdsmæssig indsats. (Økonomi følger op).

1.4 Udsættelsessager 2017

Der udarbejdes årligt en opgørelse over udsættelsessager i Aarhus Kommune. En udsættelsessag opstår, når en lejer risikerer udsættelse på grund af manglende betaling af husleje (restance).

Indstilling om at:

1) Rådmanden tager vedlagte opgørelse over udsættelsessager i 2017 til efterretning med henblik på en efterfølgende forelæggelse på møde i Social- og Beskæftigelsesudvalget d. 21. februar 2018.

2) Opgørelsen over udsættelsessager forelægges for Social- og Beskæftigelsesudvalget sammen med fattigdomsredegørelsen.

VJ bemærkede, at udsættelsessager også er en del af indstillingen fattigdomsundersøgelsen.

EKH bemærkede, at boligforeningerne har gjort opmærksom på, at der er pres på økonomien for nogle af familierne.

KW spurgte til, hvorfor der er så stor forskel på varslene og dem der reelt udsættes.

- Hvad dækker forskellene over, og hvad er det substantielle indhold i varslene og flytninger. Er der en boligmæssige deroute på baggrund af udsættelserne?
- Hvad med de sager, hvor der børn på adressen i form af samvær. Antallet for disse skal afdækkes.
- Bliver der taget et udlæg i indskuddet? Det skal undersøges om dette kan afdækkes. (Økonomi følger op).
- Disse opmærksomhedspunkter skal indgå som forberedelse til rådmand og direktør til brug for udvalgsbehandlingen.

Derudover blev det besluttet, at der skal udarbejdes to casebeskrivelser (anonymiseres) af to effektuerede udsættelser. Beskrivelserne skal sendes med ud med mødematerialet til udvalget.

Sagen om udsættelser og fattigdom skal køre samtidig i udvalget. (SOC følger op.)

1.5 Byrådsindstilling 2018 om fattigdom i Aarhus Kommune

D. 1. februar 2012 besluttede byrådet, at indføre en fattigdomsgrænse for Aarhus Kommune. Ligeledes blev det besluttet, at der årligt skal fremsendes en redegørelse om fattigdom i kommunen til Byrådet.

Opgørelsen af fattigdom i Aarhus Kommune i 2017 er opgjort pr. december måned 2017.

Indstilling om, at den vedlagte Byrådsindstilling vedrørende orientering om fattigdom i Aarhus Kommune godkendes og fremsendes til Byrådet via Magistraten.

VJ præsenterede indstillingen.

KW har ingen bemærkninger, da indstillingen blev drøftet for nyligt. Udvalgsbehandlingen giver en indikation om debatten i byrådet.

Beslutning om, at resumeet kunne med fordel vendes rundt, så fordelene står først. Med denne bemærkning blev indstillingen godkendt. (BEF følger op).

1.6 Projekt Hollywoodge – deltagelse af BEF

I forbindelse med Aarhus som Kulturhovedstad 2017 implementerede beskæftigelsesforvaltningen projekt "HollyWoodge" – med kulturen til fremtiden i samarbejde med Lodz i Polen, Rotterdam i Holland og Hull i England.

Projektets hovedformål var at udvikle en metode til at koble kultur og arbejdsmarked til at skabe jobåbninger/entreprenørskab i den kulturelle sektor for ledige og unge. Projektet er inviteret til at deltage i en brainstorming session med de 34 øvrige projekter i dagene 17-18. april i Bruxelles mhp. at udarbejde en "brainstorming rapport".

Indstilling om, at Projektleder Hanne Marklund fra Beskæftigelses-forvaltningen repræsenterer MSB i begge arrangementer.

VJ præsenterede indstillingen og arbejdet med "Kultur i Beton."

KW bemærkede, at der ikke er en rådmandsbeslutning, men mere en orientering. Indstillingen blev taget til efterretning. (BEF følger op).

2 Til orientering

2.1 Orientering til rådmanden om sygefraværsindsatsen i MSB

I MSB er sygefravær et ledelsesmæssigt strategisk indsatsområde, som der arbejdes med på forskellig vis. I følgende orienterende indstilling redegøres kort for udviklingen i sygefraværstallene for MSB og fælles indsatser og understøttelse.

Indstilling om, at rådmanden tager orienteringen om sygefraværsindsatsen i MSB til efterretning.

JLH præsenterede indstillingen, og udviklingen i hhv. BEF og SOC.
Der er i en positiv bevægelse, men også steder hvor der er udfordringer.
Fælles ambition i Byrådet om, at der skal være et fald. MSB's ambition er, at sygefraværet skal reduceres med 10 procent.

Drøftelse af de selvejende institutioner, hvor sygefraværet er højere.
Tilbud fra O&L om fx sygefravær er de samme til de selvejende institutioner, som på MSB's øvrige tilbud. Men grundet de organisatoriske forhold er der et andet handlingsrum.

Det skal overvejes om data i større omfang kan underopdeles.
Driftscheferne er ved at udarbejde handleplaner, når disse forlægges, orienteres rådmanden om status.

Med disse bemærkninger tog rådmanden orientering til efterretning.
(O&L følger op).

2.2 Orientering fra Magistraten

KW orienterede om mødet i Magistraten, herunder en drøftelse af Folkemødet.
Der skal skrives en sag til rådmanden om emnet.
(O&L følger op og inddrager BEF og SOC)

2.3 Orientering fra Udvalgsmødet

Drøftelse af:

- 12 -12 seminaret. Direktionen drøfter emnet d. 8. februar og derefter får KW en sag.
- Den kommende studietur, skal snart drøftes.

Rådmanden tog orientering til efterretning.
(SOC og BEF følger op).

2.4 Bordrunde

KW ønsker en orientering om postlister - status og vurdering af hvordan MSB kan få mere på postlisten. (O&L følger op).

VJ's orienterede om:

- Aftalen om førtidspension og ressourceforløb.
- At LærDansk indgår i regeringens skatteaftale.

EKH og NS orienterede om en henvendelse fra Liv uden vold om en plads i et Advisory board. Der sendes et notat til KW om beslutningen.
(SOC følger op med en sag til rådmanden).

Bilagsforside

Dokument Titel:	Indstilling til rådmanden om gentækning af markvandring for ledere og medarbejdere
Dagsordens titel	Gentækning af markvandring for ledere og medarbejdere
Dagsordenspunkt nr	1.3

Indstilling

Til Rådmanden
Fra Organisation & Ledelse
Dato 19. februar 2018

Indstilling om gentænkning af markvandring for ledere og medarbejdere

1. Resume

Efter beslutning fra den forrige rådmand for MSB, er der afholdt årlige markvandring for chefer og administrative medarbejdere i stabe og fællesstabe i MSB i 2014-2017. Beslutningen om fortsat afholdelse af markvandring i 2018 har afventet den nye rådmands tiltræden. Organisation & Ledelse (O&L) foreslår, at markvandringen gentænkes, således at markvandring for stabsmedarbejder bliver "En dag med en samarbejdspartner" og markvandring for ledere bliver "intern lederudvikling om en fælles strategisk ledelsesopgave på tværs".

2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) Rådmanden godkender, at markvandringen gentænkes for stabs og fællesstabs medarbejderne til i 2018 at være "en dag med en samarbejdspartner". I 2018 er det en fast del af den mulige kompetenceudvikling, som overvejes i forbindelse med MUS for alle medarbejdere.

At 2) Rådmanden godkender, at markvandringen gentænkes for lederne til "intern lederudvikling om en fælles strategisk ledelsesopgave på tværs" for alle ledere. I 2018 er overskriften "Skal vi mødes på tværs om leder og medarbejderroller?"

3. Baggrund

230 administrative medarbejdere og chefer i stabe og fællesstabe har de seneste fire år været på markvandring – dvs. i praktik én dag en gang om året. Praktikanterne har på forskelligvis deltaget i hverdagen hos kollegaer, der arbejder i tæt kontakt med borgerne. Målet med praktikken har været at styrke kendskabet til hinanden og de borgere, som bruger MSB's tilbud og ydelser. Det administrative arbejde med at afvikle markvandringen, herunder logistikken med at matche praktikanter og praktikværter, er blevet udført af en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra stabene i Socialforvaltningen og Beskæftigelsesforvaltningen samt O&L.

Evalueringerne af markvandringerne har vist, at praktikanterne og praktiksteder synes at praktikken er lærerig og relevant. Samtidig angav flere praktikanter, at de ikke deltog i specifikke arbejdsopgaver, som ellers var formålet. I stedet fik praktikanterne en rundvisning, og information om praktikstedet. Flere praktikanter efterlyste derfor en klarere forventningsafstemning i forhold til praktikanter og praktikstedernes roller.

Endvidere viste evalueringerne, at markvandringerne er forholdsvis omkostningstungt. Der har hvert år været anvendt 1,5 årsværk (estimeret) samlet set til afvikling af praktikkerne og administration af markvandringen.

På den baggrund foreslår O&L to nye modeller for markvandring – en for medarbejdere og en for ledere. Modellerne er mindre administrative tunge at facilitere, men de forventes - udover øget kendskab til kerneopgaven - at bidrage til at styrke samarbejdet i MSB. Modellerne er beskrevet i afsnit 5. Direktionen drøftede sagen den 31. januar, og indstillingen er på den baggrund blevet præciseret.

4. Effekt

Den nye model for markvandring er for alle medarbejdere og forventes på fleksibel og ubureaukratisk måde at understøtte den organisatoriske sammenhængskraft i MSB. Medarbejderne får mulighed for at få en større

indsigt i og forståelse for centrale samarbejdspartneres kerneopgaver.

”En dag med en samarbejdspartner” skal være med til at styrke samarbejdet og kendskabet til hinanden på kryds og tværs af MSB og Aarhus Kommune.

”Intern lederudvikling om en fælles strategisk ledelsesopgave på tværs” forventes at resultere i øget kendskab til et andet driftsområdes strategiske mål, vidensdeling og ledersparring. Derudover forventes det er de involverede ledere på personalemøder tager fat om problemer og udfordringer i det daglige arbejde med borgerne samt samarbejde, så der opnås endnu bedre sammenhæng og handlekraft i ledelsen i MSB.

5. Ydelse

Gentænkning af markvandring for medarbejdere

Udgangspunktet for gentænkningen af markvandring er, at alle medarbejdere fortsat skal have mulighed for at få øget indsigt i, kendskab til og forståelse for centrale samarbejdspartneres kerneopgaver og vilkår.

O&L foreslår, at den eksisterende model for markvandring for medarbejdere erstattes af en ny model, hvor alle medarbejdere kan komme i praktik hos en samarbejdspartner internt i MSB eller hos eksterne samarbejdspartnere som en del af den interne kompetenceudvikling. I stedet for et stort administrativt set up til at facilitere praktikkerne, bliver muligheden for praktik en fast del af den kompetenceudvikling, som hver enkelt medarbejder drøfter med deres respektive chefer i forbindelse med afholdelse af MUS.

Målet er, at konceptet ”En dag med en samarbejdspartner” skal være indlejret i den måde leder og medarbejdere tænker kompetenceudvikling. Fordi viden om og kendskab til hinanden er med at fremme samarbejdet og opgaveløsningen på sigt. ”En dag hos en samarbejdspartner” bliver dermed en del af den vifte af muligheder for intern kompetenceudvikling, som tilbydes medarbejderne. I 2018 er målet at medarbejderne bliver

inspireret til bedre eller andre løsninger på deres egne opgaver. Den interne kompetenceudvikling kan have en anden overskrift i 2019, hvilket der vil blive truffet beslutning om i forbindelse med evalueringen.

På den baggrund foreslår O&L, at muligheden for praktik udbrede til alle medarbejdere som en del af MUS.

Muligheden formidles til alle ledere som en del af MUS.

Primo 2019 vil O&L indsamle erfaringer fra de afholdte praktikker, men henblik på at vurdere om den nye model har haft den ønskede effekt.

O&L forelægger efterfølgende de samlede erfaringerne for rådmanden med en anbefaling om det videre forløb.

Gentænkning af markvandring for ledere

Gentænkning af markvandring for ledere er udviklet på baggrund af projekt "Skal vi mødes på tværs og snakke leder og medarbejderroller?" igangsat maj 2017. Projektet var en undersøgelse af hvad det kan give, at afdelingsledere får en fælles opgave at arbejde med på tværs af driftsområderne. Det skete ud fra mantraet: "Ledelse er noget, vi skaber sammen".

Fire afdelingsledere fra henholdsvis SUV, VH, FBU og BEF har været koblet to-og-to og har udfordret og sparret med hinanden om deres fælles opgave med at omsætte dele af "Leder og medarbejderroller" på personalemøder hos hinanden ud fra individuelle udviklingsområder i lynlåsmodellen. De har fx taget udgangspunkt i relationel koordinering, medansvar i mødefora, fokus på effekt.

De fordele som de fire ledere fra projektet peger på er:

- Projektet har udvidet vores horisont – en større fælles MSB forståelse – ligheder og forskelle.
- Én fælles opgave vi skal løse sammen, er med til at styrke den relationelle koordinering på tværs af driftsområderne.
- Ledersparring – vi har talt ledelse, og ikke drift. (Konteksten er der ikke til at tale drift)

- Fået øje på at vi har sammenlignelige ledelsesmæssige opgaver, trods forskelligt udgangspunkt.
- Vi har fået øje og forståelse for de strategier som der arbejdes med i andre driftsområder.
- Vi har sammen fået skabt læringsrum sammen med medarbejderne, og det at en leder med en anden organisatorisk forståelse deltager, giver energi på møderne.
- At vi har diskuteret og arbejdet med "Leder og medarbejderroller", har gjort vi har fået værdisættet mere ind under huden.
- At lederne er "gratis konsulenter" hos hinanden – det giver SÅ meget merværdi.

Intern lederudvikling

O&L foreslår på den baggrund, at den eksisterende model markvandring for ledere erstattes af intern lederudvikling for alle ledere, men med én fælles strategisk opgave som omsættes til praksis.

O&L foreslår, at temaet for den interne lederudvikling i 2018 er: "Skal vi mødes på tværs om leder og medarbejderroller?".

Det skydes i gang på et gå-hjem-møde.

Gå-hjem-møde

O&L foreslår derfor, at der laves et gå-hjem-møde for ledere i MSB med overskriften: "Skal vi mødes på tværs om leder og medarbejderroller?". På gå-hjem-mødet fortæller direktøren om tilblivelsen samt de store linjer om "Leder og medarbejderroller" og de fire afdelingsledere giver deres erfaringer fra projektet.

Den nye form

Tilmelding til intern lederudvikling i 2018 tænkt som et frivilligt initiativ, som lederne kan tilmelde sig før, under og kort efter gå-hjem-mødet. De forpligter sig på, at være i dialog med en lederkollega fra et andet driftsområde og drøfte leder og medarbejderroller.

Stabscheferne i Socialforvaltningen og Beskæftigelsesforvaltningen samt Lærke Berg planlægger hvordan det udfoldes mere konkret. Der er aftalt møde herom.

Der skal være fleksibilitet. De to ledere kan sammen beslutte om, de kun vil give sparring til, hvordan de kan lave en proces på egen arbejdsplads, eller om de vil lave processer hos hinanden – enten som observatør eller facilitator. Måske skabes der gode lederrelationer, der gør at de følger op på processerne efter 3-6 måneder. Det eneste krav ved at tilmelde sig er, at "Leder- og medarbejderroller" skal drøftes sammen med sine medarbejdere på et personalemøde, ledermøder eller andre fora.

6. Organisering

O&L står for kommunikation om igangsætning af og opfølgning på den gentænkte markvandring for medarbejdere. O&L administrerer og faciliterer den interne lederudvikling om en fælles strategisk ledelsesopgave på tværs.

Tids- og kommunikationsplan

Såfremt at rådmanden godkender de gentænkte modeller for markvandringen, foreslår O&L følgende tids- og kommunikationsplan:

Tidsplan for stabsmedarbejderne

- Orientering om den nye model til informationspakken d. 1. marts 2018.
- Nyhed på MSB Intra om emnet 22. februar.
- Primo 2019: Erfaringer indsamles og rådmanden forelægges en evaluering.
-

Intern lederudvikling – på tværs

- Direktøren inviterer til Gå-hjem-møde i informationspakken den 22. februar 2018
- Gå-hjem-møde den 26. april
- Formidling fra Gå-hjem-mødet og tilmelding – administreres af O&L
- Opstart af intern lederudviklingsprojekt maj 2018

- Midtvejs – formidling af erfaringer mv. 2018
- Evaluering primo 2019
- Evt. opsamling af procesdesign undervejs.

7. Ressourcer

Ressourceforbruget for "en dag med en samarbejdspartner" vil være den tid som den enkle medarbejder og praktikværten anvender på besøget.

Ressourceforbruget for "intern lederudvikling – på tværs" afhænger af om lederne holder et sparringsmøde eller faciliterer en proces på hinandens personalemøder. Tidsforbruget kan derfor være fra to timer til 1,5 dag.

Jeanette L. Hoppe, Organisation & Ledelse

Bilag

-

Tidligere beslutninger

- 12. oktober 2017: Markvandring for chefer udskydes som kollektivt tiltag i E2017
 - 12. juni 2017: Rådmandsindstilling: Evaluering af markvandring 2017 og model for næste runde
-

Sagsnummer: 17/050350-4

Antal tegn: 10.719

Sociale Forhold og Beskæftigelse

Sagsbehandler: Lærke Gelineck Berg/Mia

Tlf.: 89 40 20 00

Brix Jensen

E-post: organisationogledelse@aarhus.dk

Tlf.: 89 40 10 98

E-post: lbg@aarhus.dk

Bilagsforside

Dokument Titel: Etablering af FGU Aarhus

Dagsordens titel Etablering af FGU Aarhus

Dagsordenspunkt nr 1.4

Indstilling

Til Rådmanden
Fra Beskæftigelsesforvaltningen
Dato 19. februar 2018

Etablering af FGU Aarhus

1. Resume

Med den politiske aftale om *"Bedre veje til uddannelse og job"* skal der pr. 1/8 2019 etableres en forberedende grunduddannelse (FGU).

Frem mod etableringen af FGU pr. 1/8 2019 skal en række emner afklares. Herunder dækningsområde, antallet af skoler, lokaler/bygninger samt sammensætning af hhv. interim og den blivende bestyrelse. Kommunerne skal indsende overvejelser om dækningsområder og placering til KKR. Lokal forankring af anbefalinger til undervisningsministeren (via KKR) sikres ved en lokal inddragelsesproces som det fremgår af aftalen. Byrådsbehandling af Aarhus Kommunes forslag vil sikre en lokal inddragelsesproces. Her vil bl.a. de berørte skoler/uddannelser således kunne afgive høringssvar og evt. få foretræde for udvalget. Derudover vil der løbende være dialogmøder med de relevante aktører.

Sideløbende med etableringen af FGU skal kommunerne efter lovgivningen etablere en sammenhængende kommunal ungeindsats (KUI). Dette behandles snarest i en særskilt indstilling til Rådmanden.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles

At 1) BEF arbejder videre med præmissen om, at FGU Aarhus får et dækningsområde svarende til Aarhus Kommune

At 2) BEF arbejder videre med præmissen om, at FGU Aarhus kommer til at bestå af én FGU institution og 3-4 underliggende skoler

At 3) BEF bemyndiges til at arbejde videre med mulige placeringer af skoler – bl.a. via dialog med de nuværende skoler/uddannelser

At 4) Rådmandsmødet drøfter nedsættelse af interim bestyrelse, herunder det kommunalt udpegede medlem

At 5) Rådmandsmødet drøfter sammensætningen af en fremtidig blivende bestyrelse, herunder de kommunalt udpegede medlemmer

At 6) Endelig afklaring af ovenstående temaer sker via behandling i byrådet

3. Baggrund

Pr. august 2019 etableres en forberedende grunduddannelse (FGU), som erstatter produktionsskolerne, kombineret ungdomsuddannelse (KUU), erhvervsgrunduddannelsen (EGU), almen voksenuddannelse (AVU), forberedende voksenundervisning (FVU) og ordblindeundervisning for voksne (OBU). Undervisning på de nævnte tilbud ophører 31. juli 2019. AVU, FVU og OBU vil dog fortsat, under særlige vilkår, blive udbudt til unge, der ikke er i målgruppen for FGU. ¹

KKR skal via indstillinger fra de enkelte kommuner, komme med forslag til undervisningsministeren om følgende:

- Antal FGU institutioner og skoler
- Dækningsområde
- Placeringen af skolerne (hvilke bygninger)

Tovholderfunktionen ift. den lokale inddragelsesproces er forankret i Unge & Uddannelse i Beskæftigelsesforvaltningen.

¹ Lovgivningen på området er endnu ikke vedtaget. Dette forventes at ske i foråret 2018

4. Effekt

Med aftalen "Bedre veje til uddannelse og job" er målet, at alle 25-årige skal have gennemført en uddannelse, være i uddannelse eller i beskæftigelse. Ambitionen er, at alle 25-årige i højere grad skal være rustet til at indgå på arbejdsmarkedet og i samfundslivet, enten ved at have en uddannelse, være i uddannelse eller have fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Dermed bortfalder den tidligere 95 % målsætning. Det betyder konkret, at:

- i 2030 skal mindst 90 procent af de 25-årige have gennemført en ungdomsuddannelse.
- i 2030 skal andelen af unge op til 25 år, som ikke har tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarkedet, være halveret.
- alle unge under 25 år, der hverken er i gang med eller har fuldført mindst en ungdomsuddannelse har ret til at få en uddannelsesplan og skal gennem en opsøgende og opfølgende indsats tilbydes vejledning om mulighederne for at øge deres formelle kompetencer på kort og på længere sigt.

5. Ydelse

-

6. Organisering

FGU institution, skoler og placering af skolerne

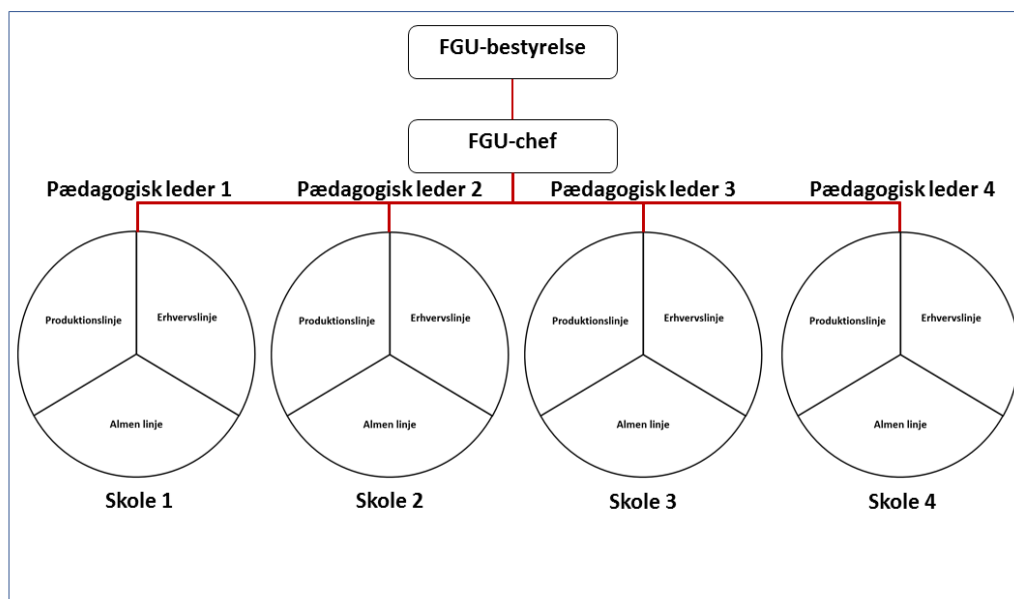
Det er forudsat i den politiske aftale, at der på landsplan skal oprettes ca. 90 skoler, der organiseres under ca. 30 FGU institutioner.

Undervisningsministeriet vurderer, at elevgrundlaget for FGU Aarhus vil være ca. 700 årselever. Det fremgår af den politiske aftale, at forslag til placering af skolerne skal tage udgangspunkt i eksisterende bygninger fra produktionsskoler og VUC. Undervisningsministeriet henviser i oversigt over udbudssteder for VUC og produktionsskoler til følgende skoler og faciliteter i Aarhus:

- a. Egå Produktionsskole
- b. Gøglerproduktionsskolen
- c. Århus Produktionsskole
- d. VUC Aarhus, Aarhus afdeling

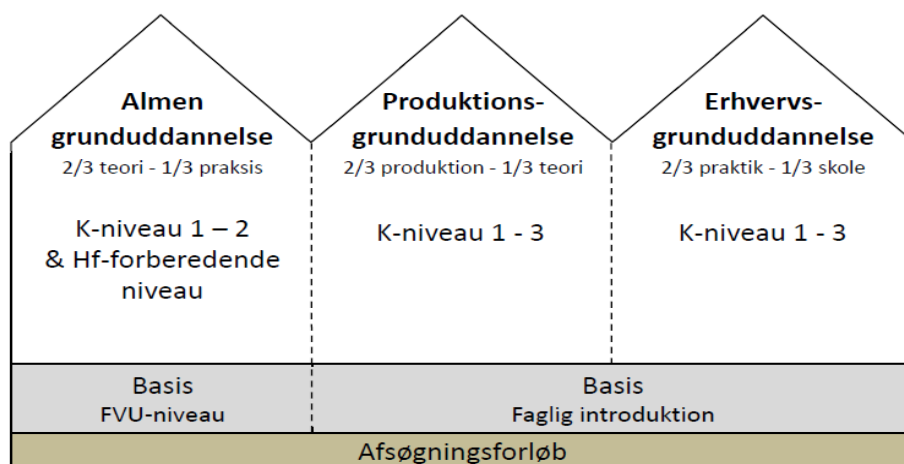
Opbygningen af FGU Aarhus er illustreret nedenfor – med op til fire skoler:

FGU Aarhus



Det er forudsat i den politiske aftale, at hver skole som udgangspunkt skal drive alle tre uddannelsesspor, jf. figur herunder

Opbygning



Dækningsområde

Det foreslås at der arbejdes videre med, at dækningsområdet for FGU Aarhus bliver Aarhus Kommune. Ønsker de omkringliggende kommuner at henvise elever til FGU Aarhus, kan det ske ved, at der indgås aftaler om pladskøb.

Etablering af interim bestyrelse og blivende bestyrelse

Efter den politiske aftale nedsætter undervisningsministeren i første omgang en interim bestyrelsen for hver FGU institution. Interim bestyrelsen afløses senere af en blivende bestyrelse.

Interim bestyrelsen nedsættes med virkning fra 1. september 2018 og fungerer frem til den blivende bestyrelse er konstitueret, hvilket iflg. Undervisningsministeriet forventes at ske i foråret 2019.

Interim bestyrelsen

Jf. § 60 i *forslag til Lov om institutioner for forberedende grunduddannelse* skal interim bestyrelsen bestå af:

- En formand, der har erfaring med stiftelse og ledelse af selvejende uddannelsesinstitutioner i statsligt regi eller har tilsvarende relevant erhvervsmæssig og økonomisk indsigt i rammerne for selvejende institutioners drift og virkeforhold
- Et medlem efter indstilling i forening fra kommunalbestyrelserne for kommunerne i institutionens dækningsområde
- Et medlem efter indstilling fra bestyrelsen eller bestyrelserne for de produktionsskoler, der skal sammenlægges med institutionen
- Et medlem efter indstilling fra bestyrelsen eller bestyrelserne for de voksenuddannelsescentre, der skal overdrage aktiver og passiver til den nye institution

Interim bestyrelsen forbereder, under ansvar over for undervisningsministeren, at FGU-institutionen pr. 1. august 2019 kan påbegynde udbuddet af FGU og sikrer overtagelsen af aktivitet, aktiver/passiver og medarbejdere fra de afgivende institutioner, samt ansætter FGU-institutionens leder.

Det er oplyst fra Undervisningsministeriet, at undervisningsministeren fastsætter nærmere regler om interim bestyrelsernes nedsættelse og virksomhed, og at der forud for interim bestyrelsernes nedsættelse udarbejdes en vejledning om interim bestyrelsernes opgaver og virksomhed frem mod opstarten af FGU i august 2019.

Blivende bestyrelse

Den blivende bestyrelse skal have et ulige antal medlemmer med stemmeret, mellem 7 og 11 medlemmer, inkl. formanden.

Følgende skal være repræsenteret i bestyrelsen:

- Èt eller flere kommunale medlemmer fra institutionens dækningsområde. Kommunale medlemmer kan derfor samlet set være i flertal.
- Arbejdsgiver og arbejdstagerorganisationer – ligeligt repræsenteret
- Èn eller flere repræsentanter fra erhvervsskolesektoren
- To medarbejdere fra institutionen – kun én har stemmeret. Antallet af medarbejdere i bestyrelsen kan udvides så alle skoler er repræsenteret. Dog vil kun én medarbejder have stemmeret.

7. Ressourcer

Kommunerne yder bidrag til staten, og den samlede finansiering indebærer, at kommunerne afholder ca. 65 pct. af de faktisk afholdte udgifter til FGU, og staten afholder de resterende ca. 35 pct. Tilskud udbetales til institutionerne af staten. Skoleydelsen finansieres af staten med et kommunalt bidrag på 65 pct.

Bilag

Bilag 1: Tidsplan

Sagsnummer: 18/000125-11

Antal tegn: 7.734

Beskæftigelsesforvaltningen

Sagsbehandler: Peter Lilleheden/Kåre Sand

Tlf.: 89 40 68 00

Isager

E-post: beskæftigelse@aarhus.dk

E-post: ksis@aarhus.dk

Bilag 2/2

Dokument Titel: Tidsplan



Foreløbig

14. februar 2018

Side 1 af 1

Bilag 1 – Tidsplan ifm. etablering af FGU Aarhus

- Uge 8: Behandling af indstilling på rådmandsmøde
- Uge 10/11: Byrådsindstilling fremsendes til BA
- Uge 14 (4. april): Byrådsbehandling
Første behandling i Aarhus Byråd
- Uge 15 (11. april): Udvalgsbehandling
Evt. behandling i Social- og Beskæftigelsesudvalget
Evt. foretræder
- Uge 16 (18. april): Byrådsbehandling
Evt. anden behandling i Aarhus Byråd
- Uge 16/17: Anbefaling
Overvejelser om dækningsområder og placering
fremsendes mhp drøftelse i KKR
- Uge 18 (3. maj)
KKR drøfter dækningsområde og placering af
institutioner
- Uge 24:
Indmelding til undervisningsministeren via KKR

SOCIALE FORHOLD OG BESKÆFTIGELSE

Beskæftigelsesforvaltningen
Aarhus Kommune

Bilagsforside

Dokument Titel: Referat for møde i Magistraten 19. februar
2018

Dagsordens titel Orientering fra Magistraten

Dagsordenspunkt nr 2.1

Referat for møde i Magistraten, 19. februar 2018

Mødereferat

Åben dagsorden

1. Forslag fra SF, EL og R om mere økologisk mad i Aarhus

Tilbagesendes Aarhus Byråd under henvisning til Borgmesterens Afdelings udtalelse af 1. oktober 2017, som Magistraten kan henholde sig til.

Rådmand Rabih Azad-Ahmad, rådmand Thomas Medom og Maria Sloth henholder sig til det oprindelige forslag.

Rådmand Kristian Würtz og Marc Perera Christensen var forhindret i at deltage i sagens behandling.

2. Forslag fra EL om danskundervisningen på Lær dansk skal ikke genudbydes

Tilbagesendes Aarhus Byråd under henvisning til Magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelses udtalelse af 6. februar 2018 som Magistraten kan henholde sig til.

Rådmand Kristian Würtz og Marc Perera Christensen var forhindret i at deltage i sagens behandling.

3. Fremrykning af midler til nyt demens- og hjernecentrum

Fremsendes til Aarhus Byråd med bemærkning, at Magistraten i mødet den 19. februar 2018 anbefaler, at byrådet tiltræder Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorgs indstilling af 7. februar 2018.

Bæredygtighedsudvalget følger arbejdet.

Rådmand Kristian Würtz og Marc Perera Christensen var forhindret i at deltage i sagens behandling.

4. Eventuelt

Der var enighed om, at byrådet burde have modtaget information om ny formand for Aarhus Letbane.

Proces om udbud af dele af DOKK 1 drøftet. Der gives en orientering i Økonomiudvalget.

Rådmand Kristian Würtz og Marc Perera Christensen var forhindret i at deltage i sagens behandling.

Bilagsforside

Dokument Titel:	Dagsorden til mødet i Social- og Beskæftigelsesudvalget den 21. februar 2018
Dagsordens titel	Orientering om Udvalgmødet
Dagsordenspunkt nr	2.2



Emne: Social- og Beskæftigelsesudvalgsmøde

8. februar 2018

Side 1 af 4

Mødedato: 21. februar 2018
Mødetid: Kl. 16.30 – 18.30
Mødested: Rådhuset, lokale 390

SOCIALE FORHOLD OG BESKÆFTIGELSE

Socialforvaltningen
Aarhus Kommune

Dagsorden kort:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Orienteringspunkter
3. Fattigdomsredegørelse 2017
4. Udsættelsessager
5. Statistik vedrørende kontanthjælpsloftet
6. Årshjul, orienteringer og katalog
7. 12-12 seminar den 1.-2. marts 2018
8. Kurser og konferencer
9. Sager på vej til byrådet
10. Evt.

Ledelse og Politisk betjening

Jægergården,
Værkmestergade 15 B
8000 Aarhus C

Telefon: 89 40 20 00
Direkte telefon: 41 85 87 16

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

1. Godkendelse af dagsorden

Baggrund/formål: Udvalget godkender dagsorden for mødet.

Tid: 16.30-16.35 (5 min.)

Ansvarlig: Liv Gro Jensen

Bilag:

- Dagsorden til møde i Social- og Beskæftigelsesudvalget den 21. februar 2018.

Sag: 18/002201-1
Sagsbehandler:
Jan Gehlert
Jacob Sonne

2. Orienteringspunkter

A)

Baggrund/formål: Orientering om konkret sag i Socialforvaltningen.

Metode: Mundtlig drøftelse.

Ansvarlig: Lotte Henriksen

Tid: 16.35 – 16.55 (20 min.)



8. februar 2018
Side 2 af 4

B)

Baggrund/formål: Evt. øvrige orienteringer

Metode: Mundtlig drøftelse.

Ansvarlig: Lotte Henriksen & Vibeke Jensen

Tid: 16.55 – 17.00 (5 min.)

3. Fattigdomsredegørelse 2017

Baggrund/formål: Udvalget orienteres om den seneste fattigdomsredegørelse for Aarhus Kommune.

Metode: Mundtlig orientering og drøftelse.

Ansvarlig: Vibeke Jensen

Tid: 17.00 – 17.15 (15 min.)

Bilag:

- Fattigdomsredegørelse 2017 (eftersendes)

4. Udsættelsessager

Baggrund/formål: Udvalget orienteres om- og drøfter udsættelsessager.

Metode: Mundtlig orientering og drøftelse.

Ansvarlig: Lotte Henriksen

Tid: 17:15 – 17.30 (15 min.)

Bilag:

– (Bilag eftersendes)

5. Statistik vedrørende kontanthjælpsloftet

Baggrund/formål: Præsentation af statistik vedr. kontanthjælpsloftet for Aarhus Kommune.

Metode: Mundtlig orientering og drøftelse.



Ansvarlig: Vibeke Jensen

8. februar 2018

Side 3 af 4

Tid: 17.30 – 17.45 (15 min.)

Bilag:

- (Bilag eftersendes)

6. Årshjul, orienteringer og katalog

Baggrund/formål: På udvalgsrådet den 31. januar var der et ønske om, at forvaltningen kom med en vurdering af, hvornår orienteringer kan klares skriftligt, ligesom at der var et ønske om, at der blev udarbejdet et katalog med mulige dagsordenemner i løbet af året.

Metode: Mundtlig orientering og drøftelse

Ansvarlig: Erik Kaastrup-Hansen

Tid: 17.45 – 18.00 (15 min.)

Bilag:

– Årshjul, orienteringer og katalog (eftersendes)

7. 12-12 seminar den 1.- 2. marts 2018

Baggrund/formål: Drøftelse af udkast til program for 12-12 seminar den 1.-2. marts 2018.

Metode: Mundtlig orientering og drøftelse

Ansvarlig: Liv Gro Jensen

Tid: 18.00 – 18.15 (15 min.)

Bilag:

- Udkast til program for 12-12 seminaret den 1. -2. marts 2018 (eftersendes)

8. Kurser og konferencer mv.

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

Metode: Mundtlig drøftelse.

Ansvarlig: Liv Gro Jensen



8. februar 2018
Side 4 af 4

Tid: 18.15 – 18.20 (5 min.)

Bilag

- Kurser og konferencer

9. Sager på vej til byrådet

Baggrund/formål: På hvert udvalgsmøde præsenteres udvalget for de sager, som er på vej til behandling i byrådet fra Socialforvaltningen og Beskæftigelsesforvaltningen.

Metode: Mundtlig drøftelse.

Ansvarlig: Liv Gro Jensen

Tid: 18.20 – 18.25 (5 min.)

Bilag

- Sager på vej til byrådet

10. Evt.

Baggrund/formål:

Metode: Mundtlig drøftelse.

Ansvarlig: Liv Gro Jensen

Tid: 18.25 – 18.30 (5 min.)

Bilagsforside

Dokument Titel: Bordrunde

Dagsordens titel Bordrunde

Dagsordenspunkt nr 2.3

Bordrunde: