

# MBU - Rådmandsmøde (Rådmandsmøde)

12-04-2023 09:15 - 11:30

Rådhuset, rådmandens kontor

---

**Information: Deltagere:**

Helle Bach Lauridsen  
Jette Bjørn Hansen (afbud)  
Karina Møller (afbud)  
Lisbeth Schmidt Andersen  
Nikolaj Harbjerg  
Ole Kiil Jacobsen (afbud)  
Rasmus Ellermann-Aarslev  
Stefan Møller Christiansen (afbud)  
Susanne Holst  
Mia Brix Jensen  
Tanja Nyborg  
Thomas Medom

Pkt. 2: Tid: 10 min. Deltagere: Sarah Gramstrup og Karen Tambo

Pkt. 3: Tid: 10 min. Deltagere: Karoline Fuhr Christensen og Helle Bach Lauridsen

Pkt. 4: Tid: 10 min. Deltagere: Martha Berdiin og Mette Borum

Pkt. 5: Tid: 10 min. Deltagere: Nicolas Madsen

Pkt. 8: Tid: 40 min. Deltagere: Martha Berdiin og Mikkel Munk Quist Andersen

## Indhold

Punkt 1: Godkendelse af referat .....	1
Punkt 2: Sammen om en bæredygtig fremtid - afrapportering af børneinddragelses spor (HBL).....	2
Punkt 3: Udkast til byrådsindstilling vedr. beslutningsforslag fra EL om Aarhuskompasset for medarbejdere (HBL).....	3
Punkt 4: Kommissorium for analyse af Tandplejens økonomi (OKJ).....	4
Punkt 5: Kommissorium for ny model for pasningsgaranti (NH).....	5
Punkt 6: Forberedelse til byrådsmøde den 12. april 2023.....	6
Punkt 7: Eventuelt .....	6

## **Punkt 1: Godkendelse af referat**

## MBU - Rådmandsmøde (Rådmandsmøde)

28-03-2023 09:00 - 11:30

Grøndalsvej 2, lokale 323

---

### Information:Deltagere:

Helle Bach Lauridsen  
Jette Bjørn Hansen (afbud)  
Karina Møller (afbud)  
Lisbeth Schmidt Andersen (afbud)  
Nikolaj Harbjerg  
Ole Kiil Jacobsen  
Trine Krabbe  
Stefan Møller Christiansen  
Susanne Holst (afbud)  
Tanja Nyborg  
Thomas Medom

Pkt. 2: Tid: 10 min. Deltagere: Anders Probst-Jensen

Pkt. 3: Tid: 15 min. Deltagere: Karina Corneliusen og Jens Møller Hald

Pkt. 4: Tid: 15 min. Deltagere: Louise Overballe og Rikke Slot

Pkt. 5: Tid: 15 min. Deltagere: Mette Søberg og Louise Heltborg Budde

Pkt. 8: Tid: 10 min. Deltagere: May-Britt Kullberg og Søren Kronborg **(NB - punktet på før kl. 10.00)**

Pkt. 9: Tid: 10 min. Deltagere: Astrid Holtz Yates og Elin Poulsen

Pkt 10: Tid: 15 min. Deltagere: Karina Corneliusen og Lone Deleuran

Pkt. 11: Tid: 10 min. Deltagere: Mette Søberg og Hans Sloth

Pkt. 12: Tid: 15 min. Deltagere: Lene Wenshøj Horsager og Henrik Larsen

Pkt. 13: Tid: 10 min. Deltagere: Anne Marie Due Schmidt og Kasper Warberg Storgaard

Pkt. 14: Tid: 15 min. Deltagere: Anne Marie Due Schmidt og Kathrine Posselt Callesen

## Indhold

Punkt 1: Godkendelse af referat .....	1
Beslutning for Punkt 1: Godkendelse af referat .....	1
Punkt 2: Samarbejdsaftale for socialkompas.dk (HBL) .....	1
Beslutning for Punkt 2: Samarbejdsaftale for socialkompas.dk (HBL) .....	1
Punkt 3: Forlængelse af udvidede frihedsgrader på skoleområdet (OKJ) .....	1
Beslutning for Punkt 3: Forlængelse af udvidede frihedsgrader på skoleområdet (OKJ) .....	1
Punkt 4: Udkast til børne- og ungepolitik (OKJ) .....	2
Beslutning for Punkt 4: Udkast til børne- og ungepolitik (OKJ) .....	2
Punkt 5: Godkendelse af byrådsindstilling vedr. Børneliv i Aarhus – oplæg til drøftelse af kvaliteten på dagtilbudsområdet 2023 (OKJ) .....	3
Beslutning for Punkt 5: Godkendelse af byrådsindstilling vedr. Børneliv i Aarhus – oplæg til drøftelse af kvaliteten på dagtilbudsområdet 2023 (OKJ) .....	3
Punkt 6: Forberedelse til udvalgmødet d. 29. marts 2023 .....	4
Beslutning for Punkt 6: Forberedelse til udvalgmødet d. 29. marts 2023 .....	4
Punkt 7: Eventuelt .....	5
Beslutning for Punkt 7: Eventuelt .....	5

## **Punkt 1: Godkendelse af referat**

### **Beslutning for Punkt 1: Godkendelse af referat**

Referatet blev godkendt

## **Punkt 2: Samarbejdsaftale for socialkompass.dk (HBL)**

Tid: 10 min. Deltagere: Anders Probst-Jensen

### **Beslutning for Punkt 2: Samarbejdsaftale for socialkompass.dk (HBL)**

Forvaltningschef Helle Bach Lauridsen har med chefgruppens anbefaling sat forslaget på dagsordenen, med henblik på at få Rådmandens godkendelse af den nye samarbejdsaftale for socialkompasset.dk

#### *Indstilling*

Det indstilles at Rådmanden:

- Tager videreførelsen af portalen til efterretning
- Godkender samarbejdsaftalen med Frivilligcenter Aarhus og de øvrige magistratsafdeling

#### *Bemærkninger*

Anders Probst Jensen præsenterede sagen. Der er i hovedsagen tale om videreførelse af den eksisterende aftale.

Data viser at portalen er meget besøgt indenfor arbejdstid. Det er formodentlig hovedsageligt af professionelle. Der kan med fordel være opmærksomhed på at udbrede kendskabet blandt almindelige Aarhusianere.

Der er potentiale i og for mere kendskab på tværs i civilsamfundet

#### *Beslutning*

- Videreførelsen af portalen blev taget til efterretning
- Samarbejdsaftalen blev godkendt

#### **HBL følger op**

## **Punkt 3: Forlængelse af udvidede frihedsgrader på skoleområdet (OKJ)**

Tid: 15 min. Deltagere: Karina Corneliusen og Jens Møller Hald

## **Beslutning for Punkt 3: Forlængelse af udvidede frihedsgrader på skoleområdet (OKJ)**

Forvaltningschef Ole Kiil Jacobsen har sat forslaget på dagsorden med henblik på drøftelse af og stillingtagen til udmøntning af frihedsgraderne på folkeskoleområdet i skoleåret 2023/24

Det indstilles:

- At udkast til byrådsindstilling (se bilag) om at delegere beslutningskompetencen til skolerne ift. at konvertere al understøttende undervisning i 2023/24 godkendes.
- At rådmanden beslutter, at det delegeres til skolelederne at beslutte at fravige kravet om fuld kompetencedækning i 2023/24.

Jens Møller Hald og Mette Søberg deltog

### *Bemærkninger*

Med indstillingen følges den nationale arbejdsgang, som vist afspejler, at det ikke oprindeligt var forventet at frihedsgraderne skulle forlænges.

Rådmanden roste indstillingen og de valg der er truffet i forhold til frihedsgraderne.

### *Beslutning*

Indstillingspunkterne blev godkendt.

Kommunikationen blev drøftet. Af hensyn til skolernes planlægning er der behov for at der kommunikeres til skolerne snarest muligt - med respekt for byrådets efterfølgende godkendelse.

Der skal kommunikeres eksternt efter magistratsmødet.

**OKJ følger op**

## **Punkt 4: Udkast til børne- og ungepolitik (OKJ)**

Tid: 15 min. Deltagere: Louise Overballe og Rikke Slot

## **Beslutning for Punkt 4: Udkast til børne- og ungepolitik (OKJ)**

Forvaltningschef Ole Kiil Jacobsen har sat forslaget på dagsorden, med henblik på at rådmanden kvalificerer og godkender udkastet til den fornyede børne- og ungepolitik.

Derudover bedes rådmanden tage stilling til forslaget om at stille spørgsmål om handlinger og omsætning af politikken i høringsprocessen.

Det indstilles at rådmanden

1. Kvalificerer og godkender politikudkastet med de ændringer, der er lavet efter input fra kvalificeringsprocessen.
2. Tager stilling til forslaget om stille spørgsmål vedr. handlinger og omsætning af politikken ifm. høringsprocessen.

#### *Bemærkninger*

OKJ præsenterede sagen.

Der er forsøgt indarbejdet kommentarer og opmærksomhedspunkter fra bl.a. Børn og Ungeudvalget i denne version.

Det planlægges at spørge til opfølgende handlinger i forbindelse med høringen med henblik på at den endelige politik kan følges med forslag til handlinger.

Desuden blev der gjort opmærksom på at den medfølgende plakat har været genstand for drøftelser, og rådmandens holdning blev efterspurgt.

Rådmanden bemærkede, at der måske i høringsbrevet kan lægges op til en retning for handlingerne. Det kunne være det digitale område og/eller ansvarliggørelse af børn og unge.

#### *Beslutning*

Rådmanden godkendte udkastet med de faldne bemærkninger.

Rådmanden godkendte forslaget om at stille spørgsmål til handlinger i forbindelse med høringen

Rådmanden tilkendegav at der er frie hænder til udformning af plakaten, blot den er tilpasset målgruppen.

Desuden blev det besluttet at Børn og Ungeudvalget skal gives mulighed for at blive medafsendere. Spørgsmålene drøftes på udvalgs møde den 19. april.

#### **OKJ følger op**

## **Punkt 5: Godkendelse af byrådsindstilling vedr. Børneliv i Aarhus – oplæg til drøftelse af kvaliteten på dagtilbudsområdet 2023 (OKJ)**

Tid: 15 min. Deltagere: Mette Søberg og Louise Heltborg Budde

### **Beslutning for Punkt 5: Godkendelse af byrådsindstilling vedr. Børneliv i Aarhus – oplæg til drøftelse af kvaliteten på dagtilbudsområdet 2023 (OKJ)**

På baggrund af drøftelse på chefmøde den 23. marts 2023 fremsender forvaltningschef Ole Kiil Jacobsen udkast til byrådsindstilling, samt oplæg til politiske drøftelse af



kvaliteten på dagtilbudsområdet med henblik på en drøftelse og godkendelse på rådmandsmøde den 27. marts 2023.

Det indstilles, at rådmanden:

1. Drøfter og godkender udkast til byrådsindstilling til den politiske behandling af oplægget til politiske drøftelse af kvaliteten på dagtilbudsområdet
2. Drøfter og godkender oplægget til politisk drøftelse af kvaliteten på dagtilbudsområdet (rapport)
3. Drøfter og godkender opsamling på inddragelsesprocessen (bilag 3), herunder om Børn og Unge skal udarbejde et supplerende bilag med bemærkninger til input fra interessenter som baggrund til rådmanden forud for byrådsbehandlingen

#### *Bemærkninger*

Louise Budde præsenterede sagen. Herunder blev der gjort opmærksom på den nye indikator med sprogvurdering.

Sprogscreeninger og fremstillingen af minimumsnormeringer blev drøftet. Det samme blev balancen mellem individ og læringsmiljø i materialet.

#### *Beslutning*

Udkastet til byrådsindstilling til den politiske behandling af oplægget til politiske drøftelse af kvaliteten på dagtilbudsområdet blev godkendt (at. 1)

Oplægget til politisk drøftelse af kvaliteten på dagtilbudsområdet (rapport) blev godkendt. (at.2)

Opsamlingen på inddragelsesprocessen (at. 3) blev godkendt. Det blev i den forbindelse besluttet, at der ikke på forhånd skal udarbejdes yderligere bilag.

**OKJ følger op**

## **Punkt 6: Forberedelse til udvalgmødet d. 29. marts 2023**

#### **Dagsorden:**

Velkomst og intro

1. Godkendelse af dagsorden
2. Referat fra udvalgmødet d. 15. marts 2023
3. Nationalt kvalitetssyn på skoler
4. Regnskab 2022
5. Organisering af Børn og Unge i UngiAarhus
6. LGBT+ politik
7. Skriftlige orienteringer
8. Sager på vej
9. Eventuelt

## **Beslutning for Punkt 6: Forberedelse til udvalgmødet d. 29. marts 2023**

Punktet drøftet

## **Punkt 7: Eventuelt**

### **Beslutning for Punkt 7: Eventuelt**

Intet til referat

## **Punkt 2: Sammen om en bæredygtig fremtid - afrapportering af børneinddragelses spor (HBL)**

Tid: 10 min. Deltagere: Sarah Gramstrup og Karen Tambo



30. marts 2023

Side 1 af 3

## Beslutningsmemo

Emne **Sammen om en bæredygtig fremtid – afrapportering af børneinddragelses-sporet**  
Til Rådmanden

**Børn og Unge**  
Strategi og Udvikling  
Aarhus Kommune

### 1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Forvaltningschef Helle Bach Lauridsen har sat punktet på dagsorden, med henblik på at behandle del-resultat fra projektet *Sammen om en bæredygtig fremtid* og herunder godkende forslag til udbredelse af dialogværktøj.

I foråret 2022 besluttede chefgruppen og rådmanden at søge Aarhus Kommunes Klimafond om støtte til projektet *Sammen om en bæredygtig fremtid*. Klimafonden bevilligede 490.000 kr. til medfinansiering af projektet.

Projektet omfatter to spor – børneinddragelse og en digital survey. På mødet behandles resultater fra børneinddragelsen. Rådmanden skal træffe beslutning om udbredelse af dialogværktøjet 'Klar, Parat, Bæredygtig'.

#### *Børneinddragelses-sporet*

Formålet med dette spor er at motivere børn til mere bæredygtig adfærd. Resultatet af sporet er dialogværktøjet 'Klar, Parat, Bæredygtig', der kan tilgås på en digital platform (bilag 1). Det foreslås, at materialet formidles til skoler med anbefaling om at inddrage det i undervisning på mellemtrin. Materialet ønskes offentliggjort den 17. april i forbindelse med Jordens Dag (den 22. april).

#### *Survey-sporet*

Afrapportering af survey-sporet kommer på et senere rådmandsmøde, når decentrale ledere har kvalificeret undersøgelsens resultater, der blandt andet består af anbefalinger til, hvordan MBU fremadrettet prioriterer arbejdet med klima og bæredygtighed.

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

Det indstilles, at rådmanden:

1. Tager resultatet fra børneinddragelses-sporet til efterretning (dialogværktøjet 'Klar, Parat, Bæredygtig')
2. Godkender at materialet 'Klar, Parat, Bæredygtig' formidles til skolerne (se nederst i memo)

**Sekretariat-Rådhuset**  
Rådhuspladsen 2  
8000 Aarhus C

Direkte telefon: 21 72 52 35

Direkte e-mail:  
ckat@aarhus.dk

Sag: EMN-2022-042175  
Sagsbehandler:  
Karen Tambo



30. marts 2023

Side 2 af 3

### 3. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

**Ad 1:** I børneinddragelses-sporet har vi spurgt 30 børn på mellemtrin om, hvad de forbinder med at være "grøn", og hvad der motiverer, dem til at være bæredygtige. Børneinddragelsen er gennemført som en designantropologisk undersøgelse. Resultater fra undersøgelsen er grundlaget for udvikling af dialogværktøjet 'Klar, Parat, Bæredygtig' (bilag 1).

Materialet er målrettet børn på mellemtrin og understøtter lærerne i at give børnene en begyndende forståelse for, hvad miljømæssig bæredygtighed handler om, og hvad børnene selv kan gøre for at være lidt mere bæredygtige i deres hverdag.

Materialet er sammen med lærervejledning mv. formidlet på en digital platform, som er åben for alle ([Klar, Parat, Bæredygtig](#)).

Indsigterne fra inddragelsen af ca. 30 børn fra fire forskellige skoler og en klub, viser at få børn ved meget om bæredygtighed, mens mange børn ved (for) lidt. Affald og skrald er det område, som børnene har mest fokus på og umiddelbart ved mest om. Derudover defineres bæredygtighed af mange børn også som det, der er godt for naturen – flere børn giver således udtryk for at være optagede af at passe på vores natur.

**Ad 2:** For at sikre en bred, decentral forankring af 'Klar, Parat, Bæredygtig' foreslås, at dialogværktøjet og platformen præsenteres gennem Aarhus Kommunes og MBU's eksisterende kanaler.

Der er aftalt test af dialogværktøjet med tre skoler (Vorrevangskolen, Kragelundskolen og Bavnehøj Skole). Med erfaringer fra de tre tests tilrettes lærervejledningen og der produceres en kort film om, hvordan materialet kan bruges. Den første test i en fjerdeklasse på Vorrevangskolen er gennemført med positiv feedback fra elever og lærer.

### 4. Økonomiske konsekvenser af forslaget

Der er ikke afsat særskilte midler til implementering af 'Klar, Parat, Bæredygtig'. Materialet skal implementeres af skolerne inden for eksisterende budgetter som del af undervisningen på mellemtrin.



## 5. Videre proces og kommunikation

30. marts 2023

Side 3 af 3

### *Børneinddragelses-sporet*

Såfremt rådmanden tiltræder indstillingen, er næste trin at udbrede materialet 'Klar, Parat, Bæredygtig' til skolerne i forbindelse med Jordens Dag den 22. april. Udbredelsen sker gennem Aarhus Kommunes og MBU's eksisterende kanaler (fx Ugepakken, Aarhus Intra, Det Vi Gør, Klimanyhedsbrev), sociale medier og ved udsendelse af en pressemeddelelse.

Desuden vil dialogværktøjet blive præsenteret på skoleledernetværk og på UiAA5-møde i april.

### *Survey-sporet*

Resultat af survey-sporet er rapporten [Sammen om en bæredygtig fremtid](#) og herunder anbefalinger til videre arbejde. Disse er præsenteret og taget til efterretning i chefgruppen. Næste trin er at præsentrere data fra survey og konkretisere anbefalingerne for skolenetværket. Inddragelsen af dagtilbuds- og UiA ledere er ikke fastlagt endnu. De konkretiserede forslag til anbefalinger og indsatser i relation til ressourcer vil efterfølgende skulle behandles i chefgruppen og på rådmandsmøde.

Bilag 1: Dialogmaterialet 'Klar, Parat, Bæredygtig'

## Klar, Parat, Bæredygtig

Klar, Parat, Bæredygtig er et dialogværktøj udviklet med børn til børn. Formålet med materialet er at give børn en begyndende forståelse for, hvad miljømæssig bæredygtighed handler om, og hvad børnene selv kan gøre for at være lidt mere bæredygtige i deres hverdag. Data fra processen med at lave materialet (hvor en række børn fra forskellige skoler i Aarhus er blevet inddraget) peger på, at få børn ved meget om bæredygtighed, mens mange børn ved (for) lidt.

Materialet og platformen er udviklet som led i projektet *Sammen om en bæredygtig fremtid*, og henvender sig fortrinsvist til undervisning af børn på mellemtrinnet. Den digitale platform, hvor materialet kan hentes, kan tilgås via dette link: [Klar, Parat, Bæredygtig](#).

Indholdet på platformen består af:

- Video der viser, hvordan materialet kan bruges i skoleklasser
- Link til materialet
- Lærervejledning til brug af 'Klar, Parat, Bæredygtig'
- Oversigt med links til undervisningsmaterialer om bæredygtighed
- Indsigter fra børneinddragelsen: Hvad betyder bæredygtighed for børn?



**Punkt 3: Udkast til byrådsindstilling vedr.  
beslutningsforslag fra EL om Aarhuskompasset for  
medarbejdere (HBL)**

Tid: 10 min. Deltagere: Karoline Fuhr Christensen og Helle Bach Lauridsen





## Beslutningsmemo

28. marts 2023

Side 1 af 2

Emne **Byrådsindstilling vedr. svar på forslag fra EL om Aarhuskompasset for medarbejdere**

Til Rådmandsmøde den 12. april 2023

### BØRN OG UNGE

Strategi og Udvikling  
Aarhus Kommune

### 1. Hvorfor fremsendes forslaget?

På baggrund af drøftelse og godkendelse på chefmøde den 23. marts 2023 fremsender forvaltningschef Helle Bach Lauridsen byrådsindstilling vedr. forslag fra EL om Aarhuskompasset for medarbejdere med henblik på drøftelse og godkendelse på rådmandsmøde den 12. april 2023.

Byrådet besluttede den 1. februar 2023 at sende beslutningsforslag fra EL om Aarhuskompasset for medarbejdere til behandling i Magistratsafdelingen for Børn og Unge og Borgmesterens Afdeling. Indstillingen er udarbejdet i samarbejde med BA, hvor den har været på sagskoordineringsmøde med borgmesteren, der ingen bemærkninger havde.

### HR og Organisation

Grøndalsvej 2  
8260 Viby J

Telefon: 41 85 76 56  
Direkte telefon: 23 84 46 97

Direkte e-mail:  
kafc@aarhus.dk

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

Enhedslisten foreslår, at de nuværende strukturer for medarbejderindflydelse samt whistleblowerordningen styrkes eller forbedres, så de for alvor styrker medarbejdernes indflydelse og medbestemmelse. På den baggrund er der udarbejdet udkast til byrådsindstilling.

Sagsbehandler:  
Karoline Fuhr Christensen

Det indstilles, at rådmanden:

- Drøfter og godkender udkast til byrådsindstilling.

### 3. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

#### *Byrådsindstillingen*

Det indstilles, at Børn og Unge fortsætter arbejdet med at sikre og udvikle et godt arbejdsmiljø med medarbejderinddragelse, medbestemmelse og en styrket samarbejdskultur inden for den eksisterende MED-organisering og samarbejdsfora.

Det indstilles, at formidlingen af medarbejderne og ledernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse styrkes, så kendskabet til MED-organiseringen og whistleblowerordningen højnes og tilgængeligheden øges.

Det indstilles, at whistleblowerordningen fastholdes i sin nuværende form således, at det alene er ansatte, der har adgang til at anvende den. Dette hen-set til, at ordningens primære formål er at sikre ansatte mod repressalier og negative konsekvenser i ansættelsesforholdet.



Børn og Unge vil udbrede kendskabet gennem en ny side på AarhusIntra, der tydeliggøre den enkelte medarbejders muligheder for medindflydelse og medbestemmelse. Dette vil blive kommunikeret via Ugepakken samt i BU Nyt. Derudover vil Børn og Unge have øget fokus på, at mulighederne tydeliggøres i forbindelse med MED-uddannelse, efteruddannelse og gennem arbejdsmiljørepræsentanterne. Den kommunikative indsats drøftes og kvalificeres i HMU.

28. marts 2023  
Side 2 af 2

Borgmesterens Afdeling vil gøre oplysningerne om whistleblowerordningen tilgængelige på Aarhus Kommunes hjemmeside.

Et øget kendskab til den enkelte medarbejders muligheder for medindflydelse og medbestemmelse bør desuden vedrøre alle kommunens ansatte, hvorfor de øvrige magistratsafdelinger ligeledes opfordres til at styrke og udvide kendskabet.

#### **4. Økonomiske konsekvenser af forslaget**

De kommunikative indsatser forventes håndteret inden for de eksisterende økonomiske rammer.

Det kan ikke udelukkes, at der som følge af en styrket kommunikation om whistleblowerordningen, kommer flere indberetninger. Afhængigt af antallet forventes disse som udgangspunkt også at kunne håndteres inden for den eksisterende økonomiske ramme i BA.

#### **5. Videre proces og kommunikation**

Sagen skal sendes til behandling i byrådet efter godkendelse af rådmand Thomas Medom og borgmester Jacob Bundsgaard.



## Indstilling

Til Aarhus Byråd via Magistraten  
Fra Børn og Unge og Borgmesterens Afdeling  
Dato 29. marts 2023

---

### Svar på forslag fra EL om Aarhuskompasset for medarbejdere

#### 1. Resume

Byrådet besluttede den 1. februar 2023 at sende beslutningsforslag fra Enhedslisten om "Aarhuskompasset for medarbejdere" til behandling i Magistratsafdelingen for Børn og Unge og Borgmesterens Afdeling.

Det indstilles, at MBU fortsætter arbejdet med at sikre og udvikle et godt arbejdsmiljø med medarbejderinddragelse og en styrket samarbejdskultur inden for den eksisterende MED-organisering og samarbejdsfora.

Det indstilles, at formidlingen af medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse styrkes, så kendskabet til MED-organiseringen og whistleblowerordningen højnes og tilgængeligheden øges. De øvrige magistratsafdelinger opfordres ligeledes til at styrke kendskabet.

Det indstilles, at whistleblowerordningen fastholdes i sin nuværende form således, at det alene er ansatte, der har adgang til at anvende den. Dette henset til, at ordningens primære formål er at sikre ansatte mod repressalier og negative konsekvenser i ansættelsesforholdet.

#### 2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) orienteringen om Børn og Unges arbejdsmiljøarbejde og rammer for medarbejderindflydelse tages til efterretning.

At 2) Børn og Unge styrker formidlingen om medarbejder-nes muligheder for indflydelse og medbestemmelse gennem en kommunikativ indsats målrettet de lokale MED-udvalg og gennem inddragelse af HMU. De øvrige magistratsafdelinger opfordres ligeledes til at styrke kendskabet.

At 3) kommunikationen om whistleblowerordningen styrkes, så kendskabet til ordningen højnes og tilgængeligheden øges.

At 4) ordningen fastholdes i sin nuværende form således, at det alene er ansatte, der har adgang til at anvende den.

### **3. Hvorfor fremsendes indstillingen?**

Byrådet besluttede den 1. februar 2023 at sende beslutningsforslag fra EL om "Aarhuskompasset for medarbejdere" til behandling i MBU og MBA. EL indstiller, *at de nuværende strukturer for medarbejderindflydelse samt whistleblowerordningen styrkes eller forbedres, så de for alvor styrker medarbejdernes indflydelse og medbestemmelse (bilag 1).*

### **4. Hvilken værdi skabes for borgere og samfund?**

MBU og MBA bakker op om forslaget om hensigt om, at det er vigtigt, at medarbejdere har kendskab til deres muligheder for indflydelse og medbestemmelse.

MBU er optaget af at udvikle attraktive arbejdspladser, hvor der er sammenhæng mellem trivsel på arbejdspladsen og kvaliteten i opgaveløsningen, da det skaber de bedste forudsætninger for, at børnene og de unge lærer, trives og udvikler sig.

Gennem en styrket formidling af muligheder for medarbejderinddragelse, herunder hvordan den enkelte medarbejder kan tilgå whistleblowerordningen, sikres en øget tilgængelighed til ordningerne for alle ansatte.

## **5. Hvad, hvem og hvordan?**

MBU arbejder i et 0-18-årsperspektiv, hvorfor forslaget behandles for alle Børn og Unges tilbud.

Det er vigtigt for MBU, at der i organisationen er en struktur, der giver alle medarbejdere mulighed for medindflydelse, da det er en væsentlig forudsætning for at kunne skabe en arbejdsplads med engagement og udvikling.

Derfor arbejdes der systematisk med at udvikle og styrke arbejdsmiljøet og medarbejderindflydelse på alle arbejdspladser. Det sker gennem strukturer og rammer for samarbejde, kompetenceudvikling og den igangværende evaluering af Børn og Unges organisering.

### *MED-samarbejdet i Aarhus Kommune – MBU*

Aarhus Kommunes arbejdsmiljø er organiseret i en enstrengt MED-struktur. Det indebærer, at MED-udvalgene varetager arbejdsmiljøfunktioner, hvorfor arbejdsmiljø- og samarbejdsforhold drøftes i samme udvalg.

MED-aftalen medvirker til at sikre alle medarbejders medindflydelse på arbejds-, personale-, samarbejds- såvel som arbejdsmiljøforhold (APSA). Medindflydelse udøves gennem dialog - både i MED-organisationen og i det daglige arbejde. Ledelse og medarbejdere er gensidigt forpligtede til at give information om alle forhold, der har betydning for APSA.

MBU har 104 MED-udvalg - et for hver skole, dagtilbud, fritidstilbud og kontorer i forvaltningen. Det sikrer, at alle ansatte kan komme i kontakt med arbejdspladsens arbejdsmiljørepræsentanter inden for arbejdstiden. Repræsentanterne skal være med til at tage hånd om og forbygge arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen.

### *Systematisk vurdering og opfølgning på arbejdsmiljø og trivsel*

Det er vurderingen, at MED-strukturen giver medarbejdere på alle niveauer mulighed for medindflydelse. Dertil følger MBU årligt op på arbejdspladsernes arbejdsmiljøarbejde gennem ekstern og intern audit.

Det betyder, at MBU tager ledelse af og arbejder proaktivt med arbejdsmiljøet i tæt sammenhæng med kerneopgaven. Ca. 100 arbejdspladser får årligt besøg af auditorer fra Det Norske Veritas, der undersøger arbejdspladsernes arbejdsmiljøarbejde.

Derudover gennemfører MBU løbende APV eller målinger af den sociale kapital med henblik på kontinuerligt at arbejde med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Den systematiske vurdering og opfølgning på arbejdsmiljøet, MED-samarbejdet og medarbejdernes trivsel giver årlig feedback på arbejdsmiljøindsatsen i MBU.

#### *Kompetenceudvikling af ledelse og medarbejdere*

En understøttende struktur er en nødvendig, men ikke en tilstrækkelig forudsætning for et velfungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Derfor arbejder MBU kontinuerligt med at udvikle en styrket samarbejds- og læringskultur, hvor børn og unges læring og udvikling er et fælles anliggende. En stærk læringskultur er samtidig et af de bærende principper i Aarhuskompasset omkring mere vidensinformeret ledelse og praksis.

MBU er igennem kompetenceudvikling i praksis af ledere, ressourcepersoner og medarbejdere godt i gang med at udvikle en kultur, hvor ledere og medarbejdere deler viden, data og erfaringer på tværs for sammen at finde de bedste løsninger for børnene og de unge.

Psykologisk tryghed er ét af de temaer, der bliver arbejdet med i kulturudviklingen, da det er en forudsætning for at kunne skabe et inddragende miljø. Ledere og ressourcepersoner er introduceret til tænkningen og præsenteret for konkrete metoder, der kan udvikle psykologisk tryghed i samarbejdet mellem fagprofessionelle og mellem fagprofessionelle og børnene og de unge.

Udviklingen af psykologisk tryghed sker gennem lokale indsatser i MBU, som fra foråret 2023 også understøttes af

et fælles materiale målrettet f.eks. et personalemøde eller teammøde på en skole eller en afdeling i et dagtilbud.

God ledelse er essentielt for, at vi kan lykkes med at skabe en stærk samarbejds- og læringskultur, og her skal ledelsen være rollemodeller. Derfor er god og faglig ledelse gennemgående temaer i ledelsesudviklingen og lokale ledelsesdialoger i MBU, og beskrevet som fælles forventninger i "God ledelse på alle niveauer".

#### *Evaluering og analyse af Børn og Unges organisering*

Ud over opmærksomheden på vores strukturer og kulturer er MBU opmærksom på at have en organisering med gode rammer for, at børn og unge kan lære, udvikle sig og trives. Derfor forholder MBU sig med jævne mellemrum til organiseringen.

På nuværende tidspunkt evalueres den seneste organisationsændring fra 2019 for at vurdere, i hvor høj grad den fungerer efter hensigten samt hvilke ændringer i organiseringen, der kan styrke kerneopgaven.

Pejlemærkerne er bl.a. at skabe en attraktiv arbejdsplads for alle ledere og medarbejdere gennem høj trivsel og med et ledesspænd, der sikrer nærværende og faglig ledelse tæt på.

Eventuelle organisationsændringer træder i kraft efter sommerferien 2023.

#### *Aarhus Kommunes whistleblowerordning*

Foruden de almindelige samarbejdsfora har alle ledere og medarbejdere i Aarhus Kommune mulighed for at benytte Whistleblowerordningen.

Whistleblowerordningen har siden 17. december 2021 været en lovpligtig ordning. Aarhus Kommune har tidligere haft en frivillig ordning. Siden ordningen blev indført ved lov, er der sket en markant udvikling i antallet af anmeldelser. Der er i 2022 indgået 25 indberetninger til ordningen.

Formålet med ordningen og whistleblowerlovgivningen er at give ansatte en mulighed for at indberette grove fejl og forsømmelser på arbejdspladsen uden at bekymre sig om, hvorvidt indberetningen har negative konsekvenser i forhold til deres ansættelsesforhold. Det er muligt at indgive indberetninger uden at oplyse sit navn og dermed opnå anonymitet.

Henset til, at ordningen alene omfatter ansatte, har der hidtil udelukkende været kommunikeret om ordningen på Aarhus Kommunes intranet. Det er imidlertid ikke alle ansatte, der naturligt tilgår intranettet, og mange har ikke adgang til en pc i deres daglige arbejde. For den gruppe ansatte vil det som udgangspunkt være nødvendigt at logge på intranettet med MitId, hvis de skal finde oplysningerne.

Det kan ikke udelukkes, at der som følge heraf, er ansatte, som afholder sig fra at indberette om grove og/eller gentagne forsømmelser.

Der vurderes på den baggrund at være behov for en styrket kommunikation på Aarhus Kommunes hjemmeside af hensyn til at sikre, at oplysningerne om, hvordan man tilgår whistleblowerportalen, gøres mere tilgængelig for de ansatte, der ikke anvender pc i deres daglige arbejde.

For så vidt angår overvejelser om en udvidelse af ordningen til også at omfatte borgere i kommunen, er det vurderingen, at der ikke er samme beskyttelseshensyn til borgere. Dette henset til, at ordningens primære formål er at sikre ansatte mod repressalier og negative konsekvenser i ansættelsesforholdet.

Borgere har som udgangspunkt flere muligheder for at gøre opmærksom på grove fejl og forsømmelser, hvis en henvendelse til den relevante forvaltning ikke er tilstrækkelig. Som udgangspunkt er der på de fleste områder en overordnet tilsynsmyndighed eller klageinstans, ligesom enhver har mulighed for at indgive en klage til Folketingets Ombudsmand vedrørende kommunens myndighedsudøvelse.



Spørgsmålet om, hvorvidt ordningen skal være tilgængelig for borgere, er senest drøftet i forbindelse med, at ordningen blev gjort permanent.

#### *Styrket formidling om samarbejde og indflydelse*

På baggrund af redegørelsen ovenfor er det vurderingen, at MBU bør fortsætte arbejdet med at sikre og udvikle et godt arbejdsmiljø med medarbejderinddragelse og en styrket samarbejdskultur inden for den eksisterende MED-organisering og samarbejdsfora.

Sideløbende med det forebyggende arbejde bør MBU sikre, at alle ansatte kender til deres muligheder for medarbejderindflydelse.

MBU vil udbrede kendskabet gennem en ny side på AarhusIntra, der tydeliggøre den enkeltes muligheder for indflydelse og medbestemmelse. Dette vil blive kommunikeret via Ugepakken og BU Nyt, der henvender sig til alle medarbejdere. Derudover tydeliggøres mulighederne i forbindelse med MED-uddannelse, efteruddannelse og gennem arbejdsmiljørepræsentanterne. Den kommunikative indsats drøftes og kvalificeres i HMU.

MBA vil gøre oplysningerne om whistleblowerordningen tilgængelige på Aarhus Kommunes hjemmeside.

Et øget kendskab til den enkelte medarbejders muligheder for medindflydelse bør vedrøre alle kommunens ansatte, hvorfor de øvrige magistratsafdelinger ligeledes opfordres til at styrke og udbrede kendskabet.

#### **6. Hvilke ressourcer kræves?**

De kommunikative indsatser forventes håndteret inden for de eksisterende økonomiske rammer.

Det kan ikke udelukkes, at der som følge af en styrket kommunikation om whistleblowerordningen, kommer flere indberetninger. Afhængigt af antallet forventes disse som udgangspunkt også at kunne håndteres inden for den eksisterende økonomiske ramme.

## **7. Hvordan følges der op?**

MBU's kommunikative indsats drøftes og kvalificeres i HMU.

I efteråret 2024 gennemføres næste APV. Her rettes særlig opmærksomhed på de spørgsmål, som vedrører medarbejderinddragelse. Resultaterne fra undersøgelsen drøftes i HMU og sammenholdes med den kommunikative indsats.

Der afrapporteres en gang årligt om antallet af indberettede sager til whistleblowerordningen. Byrådet vil derfor kunne følge, om der som følge af den styrkede kommunikation sker en stigning i antallet af indberetninger.

Thomas Medom

Jacob Bundsgaard

/

Tanja Nyborg

Martin Østergaard Christensen

---

## **Bilag**

Bilag 1: Forslag fra Enhedslisten om Aarhuskompasset for medarbejdere

## **Tidligere beslutninger**

Vedtagelse af permanent whistleblowerordning, Byrådsmødet d. 22.06.2021, punkt 42

Vedtagelse af whistleblowerordning, Byrådsmødet d. 24.01.2018, punkt 10

Strategi og Udvikling (MBU)

Antal tegn: 11.948

HR og Jura (MBA)

Sagsbehandler:

Karoline Fuhr Christensen (MBU)

Tlf.: 23 84 46 97

E-post: kafc@aarhus.dk

Christin Laurberg Jensen (MBA)

Tlf.: 27 57 62 92

E-post: chlaj@aarhus.dk



## Aarhuskompasset for medarbejdere

*Den demokratiske samtale - psykologisk tryghed på arbejdet*

### Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) De nuværende strukturer for medarbejderindflydelse styrkes eller forbedres, så de for alvor styrker medarbejdernes indflydelse og medbestemmelse.

At 2) At whistleblowerordningen styrkes

Forslagene konkretiseres afslutningsvis i afsnittet "Hvad igangsættes?"

Der tages udgangspunkt i BU-udvalget og skoleområdet, men målet er naturligvis, at medarbejderindflydelsen styrkes i hele MBU, og at dette kan blive til inspiration og videreudvikling i MSO og MSB.

### Hvorfor fremsendes indstillingen?

Der har i Aarhus været flere sager, hvor arbejdsmiljøet har været udfordret. Derfor er der brug for at styrke medarbejdernes stemme. I disse sager har medarbejdere eller borgere ikke oplevet, at de var blevet lyttet tilstrækkeligt til if deres kritik af forhold eller forandringer på arbejdspladser i Aarhus kommune.

Dette er sket på trods af, at der i Aarhus kommune er Ledelseslinjen, fagforeninger, tillidsfolk, MEDsystem og whistleblowerordning.

Erfaringerne viser, at disse systemer i sig selv ikke er nok til sikre et trygt arbejdsmiljø. Derfor er der behov for at drøfte, hvordan vi yderligere kan styrke systemet

Enhedslisten har ikke noget ønske om at hænge nogen ud, men ønsker, at det politiske niveau tager ansvar for at minimere risikoen for lignende sager fremover.

Vi ønsker med denne indstilling at styrke den psykologiske tryghed på arbejdspladserne.



Hvilken værdi for borgere og samfund?

*“Indflydelse på arbejdet handler ikke bare om at have indflydelse som medarbejder. Indflydelse er med til at skabe din identitet som menneske og borger og er afgørende for, at du ikke føler dig som en robot eller en brik, man bare kan flytte rundt med. Det er helt afgørende for at forstå, hvorfor indflydelse er så vigtig for vores mentale helbred, og hvordan vi har det som mennesker,” siger erhvervspsykolog og forsker Malene Friis Andersen.*

<https://gymnasieskolen.dk/indflydelse-paa-arbejdet-goer-vi-foeler-os-som-mennesker-i-stedet-objekter>

God ledelse skaber en kultur, hvor et trygt arbejdsmiljø er naturligt, hvor der er et godt og tæt samarbejde mellem leder og medarbejderrepræsentanter i hverdagen.

Det er afgørende, at der er nogle strukturer og rammer, som gør, at den enkelte oplever at være betydningsfuld for kollegerne og for arbejdspladsen - at man bliver set og hørt, og at andre har lyst til at dele viden med en:

*Den nye forskning viser, at arbejdsfællesskabet er central for, hvordan medarbejderne oplever indflydelsen både på godt og ondt. Hvis du føler, du bliver hørt, og dine kolleger og ledelse har lyst til at dele viden med dig, så stiger din oplevelse af indflydelse på arbejdspladsen.*

Forskningen viser endvidere, at der er sammenhæng mellem indflydelse, trivsel og kvalitet.

Hvis der er høj faglighed og godt arbejdsmiljø har det en positiv indvirkning på rekrutteringen.

God ledelse handler om fokus på:

- kompetencer
- Tydelighed
- Nærværende
- Tilgængelig
- Retfærdighed

Generøs ledelse skaber generøse medarbejdere.

God ledelse handler også om at turde vise tvivl og skabe en kultur, hvor man tør tale om dilemmaerne i arbejdet med mennesker.



Ambitionen i Aarhuskompasset er tillid og inddragelse (s.10)

### **Hvilken offentlig sektor ønsker vi - hvilken skole ønsker vi?**

Flere fremtrædende forfattere peger på udviklingspotentialer ift styring både politisk såvel som ledelsesmæssigt:

Sigge Winther Nielsen peger på det afgørende i at inddrage frontmedarbejderes professionserfaringer (ekspertgrupper) og skabe en større sammenhæng mellem fordør og bagdør, mellem beslutninger og det levede liv.

Derudover taler han om den *frygtløse organisation*, en psykologisk tryghed: *“En tryghed, som gør, at medarbejderne tør bidrage på nye måde og trænge til bunds i problemer med at levere ved bagdøren i stedet for at lade regler være løsningen på alt”*<sup>1</sup>

Han henviser endvidere til et hospital, hvor der trods fejl, var tilfredshed hos patienterne. Forklaringen var psykologisk tryghed, hvor ledelsen tilskyndede til at berette om fejl<sup>2</sup>

Dorthe Birkmose, forfatter og psykolog, anbefaler også psykologisk tryghed og advarer ligefrem mod tavse medarbejdere<sup>3</sup>

### **“Sammen om skolen” som øvebane**

Det centrale samarbejde ”Sammen om skolen”, der er opstået i kølvandet på arbejdstidsaftalen mellem KL og lærerne, kan være en ledetråd for vores arbejde med denne indstilling.

Det kan blive øvebanen for indflydelse og psykologisk tryghed i folkeskolen i Aarhus. På denne måde viser det politiske niveau, at vi tager samarbejdet alvorligt og gerne vil styrke “sammen om skolen”

Således kan arbejdet med “sammen om skolen” i Aarhus, som er etableret få endnu en dimension: nemlig *den demokratiske samtale*

Det store spørgsmål må være:

<sup>1</sup> Sigge Winther Nielsen: “Entreprenørstaten” s.173

<sup>2</sup> Sigge Winther Nielsen: “Entreprenørstaten” s.230

<sup>3</sup> <https://offentligledelse.dk/ledere-boer-frygte-tavse-medarbejdere%EF%BF%BC/>



- **Hvilken skole ønsker vi?**

Vores udgangspunkt er, at de let målbare præstationer aldrig må blive det altoverskyggende formål med skolens virke. Når og hvis fokus i den grad rettes mod rangordning af skolerne, påvirker det uundgåeligt også ledelsens fokus. Det er en udvikling, der er veldokumenteret fra en lang række lande blandt andet af den finske forsker Pasi Sahlberg, der har valgt at kalde udviklingen for "The GERM" – virusen – hvor GERM samtidig er en forkortelse "general educational reform movement."

Målet skal være en forpligtende praksis, hvor lærernes stemme i udviklingen af undervisningen og pædagogernes stemme i forhold den pædagogiske praksis i forhold til fritidsdelen bliver hørt og er med til at sætte retningen. Store dele af ledelses- og beslutningskompetencen skal helt ud på gulvet.

Denne skal selvfølgelig udarbejdes i samarbejde med de faglige organisationer og lærere og pædagoger ude fra skolerne.

Dette arbejde kan munde ud i flere samarbejdsformer og -fora, hvor den psykologiske tryghed hersker, og hvor medarbejderindflydelsen er stor og så kan det blive en del af drøftelserne ift frihedsforsøgene på skoleområdet.

### **Styrkelse af Whistleblowerordningen**

Aarhus kommune indførte i 2018 whistleblowerordning, men den bruges ikke ofte: JP kunne i 2019 fortælle, at ansatte i Aarhus kommune kun har brugt whistleblowerordningen i to sager.<sup>4</sup>

Det skyldes bl.a., at ordningen ikke er nem at finde - en simpel googlesøgning bør være nok, Det skal ikke være forudsætningen, at man skal gå på Aarhusintra - der skal være en direkte adgang og et telefonnr. Og så er det afgørende, at man for alvor kan være anonym, så det ikke kan spores, hvem henvendelsen er fra.

Vi skal finde kvalificerede svar på spørgsmålene:

- Hvordan kan vi få udbredt kendskabet til ordningen?

---

<sup>4</sup><https://jyllands-posten.dk/jpaarhus/ECE11235977/ansatte-i-aarhus-kommune-har-brugt-whistleblower-ordning-i-to-sager/>



- Hvordan kan vi få sikret fuld anonymitet?
- Hvordan kan vi for alvor sikre medarbejdernes ytringsfrihed?

### Hvad igangsættes?

Forvaltningen tager initiativ til et samarbejde med de faglige organisationer og ledelsesgruppen med henblik på at styrke etablerede og etablere forpligtende strukturerer, der styrker medarbejderindflydelsen på skolerne i Aarhus.

Dette samarbejde kan fx indeholde drøftelse af hvordan de etablerede strukturerer kan understøttes og sikres, at de bliver taget alvorligt, og hvordan der skabes de bedste rammer for dialogen, og om ledernes arbejdsmiljø.

Forvaltningen udarbejder i samarbejde med ledelsesgruppen og de faglige organisationer et ledelskodeks for skolevæsnet med det mål yderligere at styrke en åben og inddragende ledelse på skoleområdet.

Forvaltningen udarbejder forslag til forbedret whistleblowerordning, der bl.a. skal sikre lettere tilgængelighed.

Der udarbejdes en plan for, hvordan medarbejdere og ledelse sammen bliver orienteret om resultaterne af ovenstående.

Børn- og Ungeudvalget inddrages til at kvalificere *Sammen om skolen* og de forpligtende strukturer.

Der iværksættes drøftelse af hvordan medarbejdere, som tør stå frem, sikres rettigheder og anerkendelse.

### Hvilke ressourcer kræves?

Der kræves ressourcer til at iværksætte de foreslåede samarbejdsprojekter og den efterfølgende informationsindsats.

På vegne af byrådsgruppen

Katrine Vinther Nielsen, Enhedslisten



## **Punkt 4: Kommissorium for analyse af Tandplejens økonomi (OKJ)**

Tid: 10 min. Deltagere: Martha Berdiin og Mette Borum



## Beslutningsmemo

16. marts 2023  
Side 1 af 1

Emne **Kommissorium for Analyse af Tandplejens økonomi**  
Til Rådmandsmøde

### 1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Forvaltningschef Ole Kiil Jacobsen har sat forslaget på dagsordenen med henblik på, at rådmanden godkender kommissoriet for analyse af Tandplejens økonomi. Se bilag 1. Kommissoriet er godkendt af chefgruppen den 16. marts 2023.

Af budgetforliget for Budget 2023 fremgår det, at Børn og Unge og Borgmesterens Afdeling inden sommeren 2023 skal gennemføre en analyse af Tandplejens økonomi på 0-21-års området. Der er udarbejdet et kommissorium for analysen af Tandplejens økonomi.

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

Det indstilles, at Rådmanden godkender kommissoriet.

### 3. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

Resultaterne af arbejdet forventes at være, at analysen skaber overblik og udvikler ressourcudnyttelsen i Tandplejen. Analysen skal indeholde et estimat af Tandplejens samlede årlige udgiftsbehov, når udvidelsen med de 18-21-årige er fuldt indfaset baseret på den viden og de forventninger, der på nuværende tidspunkt er til Tandplejens rammer, målgruppens adfærd mm. Det forventede udgiftsbehov skal holdes op mod den finansiering, som Tandplejen modtager. Der skal gives forslag til, hvor en eventuel manglende finansiering kan findes, og hvordan dette konkret kan håndteres i forbindelse med budgetprocessen for budget 2024-2027. Analysen forventes at kunne danne grundlag for håndtering i budgetprocessen, herunder en politisk drøftelse i forbindelse med fremlæggelse af Borgmesterens budgetforslag og den efterfølgende politiske forhandling.

### 4. Økonomiske konsekvenser af forslaget

Analysearbejdet er indenfor kontorenes eksisterende budgetter.

### 5. Videre proces og kommunikation

Godkender Rådmanden kommissoriet, igangsættes analysen.

## BØRN OG UNGE

Pædagogik og Forebyggelse  
Aarhus Kommune

**Tandplejen Administration**  
Grøndalsvej 2  
8260 Viby J

Direkte telefon: 20 16 83 16

Direkte e-mail:  
cabihal@aarhus.dk

Sag: EMN-2022-502741  
Sagsbehandler:  
Camilla Halvorsen



## Kommissorium for analyse af Tandplejens økonomi

23. februar 2023  
Side 1 af 4

### 1. Baggrund og formål

Af budgetforliget for Budget 2023 fremgår følgende:

*”Med finanslovsaftalen for 2022 vedtog Folketinget at gøre tandpleje for 18-21-årige gratis. Ordningen er en udvidelse af den nuværende ungdomstandpleje for 16-17-årige, inkl. fritvalgsordningen. Den indføres fra 1. juli 2022 og frem mod 2025, så unge, der er født i 2004 eller senere, omfattes af ordningen. Da Aarhus er en uddannelsesby med mange unge, der flytter til byen, forventes det at betyde en udvidelse af Tandplejens målgruppe med 22.000 unge (ca. 34 % udvidelse af Tandplejens brugerunderlag), når ordningen er fuldt indfaset. Da Aarhus Kommune kun modtager midler relativt til det samlede folketal i kommunen, forventes en betydelig underfinansiering af tandplejetilbuddet som følge af udvidelsen af målgruppen. I hvilken grad driftsøkonomi og lokalekapacitet udfordres, er uvist og afhænger blandt andet af den nye målgruppes migration og fritvalgs-adfærd samt udmøntningen af den nye lovgivning på området.*

*Forligsparterne er enige om, at Børn og Unge og Borgmesterens Afdeling inden sommeren 2023 gennemfører en analyse af Tandplejens økonomi på 0-21-års området med henblik på bedre at kunne vurdere omfanget af udfordringerne, og hvordan de kan håndteres. Herunder kan der ses på Tandplejens struktur, kapacitet, serviceniveau og muligheden for offentligt-privat samarbejde. Analysen ændrer dog ikke på behovet for at implementere tidligere beslutninger vedrørende salg af Graven 21, hvor der udestår realisering af et indtægtskrav på over 20 mio. kr.”*

### 2. Leverancer

Analysen vil have særligt fokus på tre områder, som tilsammen spiller en væsentlig rolle for Tandplejens økonomi, og som påvirkes af lovændringen:

- Kapacitet og struktur
- Fritvalgspatienter
- DUT-midler og takster i budgettildelingsmodellen

Herudover vil analysen indeholde en sammenligning med andre kommuner fx vedr. økonomi, struktur og kapacitet.

#### 1) Kapacitet og struktur

Lovændringen betyder et pres på Tandplejens kapacitet, både ift. klinikker (antal tandlægestole, bygninger) og medarbejdere. Det er derfor i forbindelse med udvidelsen nødvendigt at se på:



23. februar 2023  
Side 2 af 4

- Hvordan vi sikrer nok kapacitet til de mange nye patienter. Det skal afdækkes, hvad behovet er for at bygge ny klinikkapacitet. Der er søgt midler via Indenrigs- og Sundhedsministeriets anlægspulje til en ny klinik, og det skal afdækkes, hvorvidt der er behov for supplerende kommunal finansiering samt hvordan den evt. vil kunne tilvejebringes.
- Hvordan vi sikrer, at der er nok ansatte til at behandle patienterne. Tandplejen oplever rekrutteringsudfordringer. Derfor skal der i analysen afdækkes, hvilke faktorer (fx arbejdsvilkår, løn og evt. andre forhold) der ligger bag rekrutteringsudfordringerne, samt forslag til, hvorledes disse kan afhjælpes.
- Om Tandplejen er organiseret hensigtsmæssigt til udvidelsen, fx i forhold til ledelsesstruktur og ledelsesspænd. Der laves en sideløbende analyse af Tandplejens ledelsesstruktur.

## 2) Fritvalgspatienter

I øjeblikket koster fritvalgspatienter dobbelt så meget som den kommunale gennemsnitspris pr. bruger. Den nye lovgivning giver mulighed for både at håndhæve det kommunale serviceniveau for kostbare ydelser (tandregulering mv.), og at udvikle kommunale referencepriser, så de ydelser, der ikke er omfattet af overenskomst mellem KL og Tandlægeforeningen, honoreres efter laveste realistiske pris. Beregning af referencepriser kan ske ved udregning af priser for egne tilsvarende ydelser eller ved at anvende den billigst oplyste pris hos private tandlæger i kommunen.

- Antallet af fritvalgspatienter vil stige, når målgruppen udvides. En stigning i antal og andel af fritvalgspatienter vil give et udgiftspres, da de er relativt dyrere for Tandplejen. Vi kender endnu ikke de 18-21-åriges adfærd, men kan se at 11 % af de 18-årige på nuværende tidspunkt er fritvalgspatienter. Andelen forventes at stige yderligere frem mod 21 år. Der skal i den forbindelse ses nærmere på, hvorvidt der er mulige tiltag for at få de unge til i så høj grad som muligt at vælge den kommunale tandpleje.
- Der skal udarbejdes oversigt over ydelser, hvor det vurderes relevant at udarbejde referencepriser, og referencepriser skal beregnes på baggrund af afdækning af relevante forudsætninger.

## 3) DUT-midler og takster i budgettildelingsmodellen

- Det skal afklares, hvorvidt Aarhus Kommune, som er en uddannelsesby, kompenseres korrekt ift. sine kommunale udgiftsændringer som følge af den nye lovgivning.



23. februar 2023  
Side 3 af 4

- Budgetteknisk forudsætter den nuværende budgetmodel i Tandplejen at yngre børn er dyrere end ældre børn. Men i praksis har ældre børn og unge et større behandlingsbehov, som også forventes at stige yderligere for de nye årgange. Det skal afklares, hvad det koster at behandle patientgrupperne set i forhold til de tildelte midler med henblik på evt. at tilpasse budgetmodellen.

#### 4) Sammenligning med andre kommuner

- Det skal afdækkes, hvordan udgiftsniveau, serviceniveau og organisering er ift. andre sammenlignelige kommuner.

### Opsamling

Formålet er at skabe overblik og udvikle ressourceudnyttelsen i Tandplejen ved at sammendrage viden fra ovenstående analysespor. Analysen indebærer følgende leverancer:

- Én samlet rapport med fire delanalyser.

På baggrund af de fire delanalyser vil rapporten også indeholde et estimat af Tandplejens samlede årlige udgiftsbehov, når udvidelsen med de 18-21-årige er fuldt indfaset. Dette baseres på den viden og de forventninger, der på nuværende tidspunkt er til Tandplejens rammer, målgruppens adfærd mm. Det forventede udgiftsbehov skal holdes op mod den finansiering som Tandplejen modtager. Der skal gives forslag til, hvor en eventuel manglende finansiering kan findes, og hvordan dette konkret kan håndteres i forbindelse med budgetprocessen for budget 2024-2027.

### 3. Organisering og tidsplan

Analysen skal gennemføres i samarbejde mellem Børn og Unge og Borgmesterens Afdeling.

#### Styregruppe

Der nedsættes en *styregruppe*, som har beslutningskompetence i forhold til analysen. Forvaltningschef Ole Kiil Jakobsen fra Børn og Unge er formand for styregruppen. Derudover indgår kontorchef for Budget og Regnskab i Børn og Unge og chef for Budget og Planlægning i Borgmesterens Afdeling.

Alle væsentlige ændringer ift. kommissoriet sker efter aftale med styregruppen og dokumenteres skriftligt.

#### Arbejdsgruppe

Der nedsættes en *arbejdsgruppe*, som bemannes af medarbejdere fra Børn og Unge (Budget og Regnskab, Tandplejen og Planlægning) og



Borgmesterens Afdeling (Budget og Planlægning). Mikkel Als fra Børn og Unge er projektleder i arbejdsgruppen.

23. februar 2023  
Side 4 af 4

### Tidsplan

Tidsplanen for udarbejdelse af analysen er opstillet i nedenstående oversigt.

Som nævnt ovenfor, forventes analysen at kunne danne grundlag for håndtering i budgetprocessen, herunder en politisk drøftelse i forbindelse med fremlæggelse af Borgmesterens budgetforslag og den efterfølgende politiske forhandling.

Opgaver/analyser	2022		2023					
	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun
Kommissorium								
Ministeriets anlægspulje samt politisk godkendelse ift. finansiering	Ansøgning		Tilsagn	Finansiering &	Godkendelse			
Delanalyse 1								
Delanalyse 2								
Delanalyse 3								
Delanalyse 4								
Godkendelsesproces								
Analyserapport afsluttes								

## **Punkt 5: Kommissorium for ny model for pasningsgaranti (NH)**

Tid: 10 min. Deltagere: Nicolas Madsen



## Beslutningsmemo

30. marts 2023  
Side 1 af 2

Emne **Kommissorium for ny model for pasningsgaranti**  
Til Rådmandsmødet den 12. april 2023

### 1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Økonomi- og Administrationschef Nikolaj Harbjerg har sat punktet på dagsordenen med henblik på, at rådmanden godkender kommissoriet for det videre arbejde med at finde en ny model for pasningsgarantien i Aarhus Kommune.

#### *Baggrund*

Den 1. februar 2023 besluttede byrådet, at pasningsgarantien midlertidigt ændres fra garantidistriktsniveau til at være gældende inden for Aarhus Kommune. Ændringen løber frem til og med et år efter byrådets vedtagelse.

På byrådsmødet blev det også besluttet, at der inden for 12 måneder skal udarbejdes en ny model for pasningsgarantien i Aarhus Kommune, som skal forelægges Byrådet.

I forhold til udarbejdelsen af en ny model er følgende besluttet:

- Der er mange hensyn, der skal inddrages i udarbejdelsen af en ny model. Der er derfor brug for en grundig og inddragende proces, hvor forældre og andre relevante parter bliver hørt.
- Der skal være tid til politiske drøftelser, hvor Børn og Unge-udvalget kan få præsenteret mulige modeller. Udvalget ønsker at få modellerne præsenteret inden for 12 måneder.

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

Det indstilles:

- At rådmanden godkender kommissoriet for udarbejdelsen af en ny model for pasningsgaranti i Aarhus Kommune.

### 3. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

Forslaget skal være med til at sikre, at Byrådet kan beslutte en ny og permanent model for, hvordan pasningsgarantien fortsat sikres i Aarhus Kommune, når den midlertidige ordning udløber 1. februar 2023.

### 4. Økonomiske konsekvenser af forslaget

Der er for nuværende ingen økonomiske konsekvenser forbundet med forslaget. Dog forventes kontorerne, der skal deltage i arbejdet, at disponere de nødvendige ressourcer til at løse opgaven.

## BØRN OG UNGE

Strategi og Udvikling  
Aarhus Kommune

### Sekretariat-Grøndalsvej

Grøndalsvej 2  
8260 Viby J

Direkte e-mail:  
nicmad@aarhus.dk

Sag: EMN-2023-003954  
Sagsbehandler:  
Nicolas Madsen





## **5. Videre proces og kommunikation**

Se tidsplanen i bilag 1.

30. marts 2023

Side 2 af 2



## Kommissorium: Ny model for pasningsgaranti i Aarhus Kommune

30. marts 2023  
Side 1 af 3

### Baggrund

Den 1. februar 2023 besluttede byrådet, at pasningsgarantien midlertidigt ændres fra garantidistriktsniveau til at være gældende inden for Aarhus Kommune. Ændringen løber frem til og med et år efter byrådets vedtagelse.

Baggrunden for byrådets beslutning var, at Aarhus Kommune i 2023 får svært ved at opfylde pasningsgarantien inden for de eksisterende retningslinjer med otte garantidistrikter. I garantidistrikterne Oddervej og Grenåvej Øst er pasningsgarantien presset i en sådan grad, at det er vanskeligt at overholde garantien i de to garantidistrikter. Manglende overholdelse af pasningsgarantien medfører en større økonomisk udgift for Aarhus Kommune fordi Aarhus Kommune skal hæve tilskuddet til forældre til 78%, hvilket betyder, at der alene kan opkræves 22% i forældrebetaling mod de nuværende 25%.

På byrådsmødet blev det også besluttet:

1. At den midlertidige ordning evalueres inden sommerferien 2023. Evalueringen fremsendes til Børn og Unge-udvalget efter sommerferien 2023,
2. At der skal udarbejdes en ny model for pasningsgarantien i Aarhus Kommune, som vil blive forelagt Byrådet

I forhold til udarbejdelsen af en ny model for pasningsgarantien er følgende besluttet:

- Der er mange hensyn, der skal inddrages i udarbejdelsen af en ny model. Der er derfor brug for en grundig og inddragende proces, hvor forældre og andre relevante parter bliver hørt.
- Der skal være tid til politiske drøftelser, hvor Børn og Unge-udvalget kan få præsenteret mulige modeller. Udvalget ønsker at få modellerne præsenteret inden for 12 måneder.

### Formål og målsætninger

Formålet er samlet set at levere et oplæg til en ny permanent model for pasningsgarantien på 0-6 års området i Aarhus Kommune.

Grundlaget for oplægget til en ny model for pasningsgarantien er

- en grundig inddragelse af forældre og andre relevante parter forud for de politiske drøftelser.
- en afdækning af:
  - lovkrav og regler ift. pasningsgaranti,
  - praksis fra andre kommuner,
  - snitflader til andre strategiske dagsordener (så det er muligt at pege på en models konsekvenser for disse dagsordener).

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

**Sekretariat-Grøndalsvej**  
Grøndalsvej 2  
8260 Viby J

Direkte e-mail:  
nicmad@aarhus.dk

Sag: EMN-2023-003954  
Sagsbehandler:  
Nicolas Madsen



30. marts 2023

Side 2 af 3

Der opstilles følgende målsætninger for en ny model:

- Modellen sikrer, at Aarhus Kommune fremadrettet kan opfylde pasningsgarantien,
- Modellen tager højde for, at rekrutteringsudfordringer i dagtilbud er et vilkår,
- Modellen sikrer gennemsigtighed ift. anvisningsregler og -kriterier,
- Modellen medfører ikke mere administration end den nuværende model gør,
- Modellen skal være økonomisk bæredygtig ved at skabe sammenhæng mellem den mulige udmøntning af anlægsmidler og den faktiske anvisningspraksis<sup>1</sup>.

Modellen skal også vurderes på, hvordan den stiller forældrene og deres børn. Uanset hvilken model, der besluttes, vil Pladsanvisningen fortsat forsøge at imødekomme forældrenes ønske mest muligt. Når der anvises til en plads, vil Pladsanvisningen derfor fortsat forsøge at tilbyde forældrene en ønskeplads og/eller en lokalplads.

#### *Organisering*

Opgaven er forankret under Økonomi- og Administrationschef Nikolaj Harbjerg. Der nedsættes en **styregruppe** bestående af:

- Økonomi- og Administrationschef Nikolaj Harbjerg (formand)
- Repræsentant fra Børn og Unge-cheferne
- Kontorchef for Pladsanvisning Ann Olivia Kéblóvszki
- Kontorchef for Planlægning Anne Marie Due Schmidt

Styregruppen har ansvaret for at gennemføre processen inden for rammerne af kommissoriet. Styregruppen har ansvaret for at sikre fremdriften i arbejdet under hensyn til formålet og den tidsmæssige ramme.

Der nedsættes en **arbejdsgruppe** bestående af repræsentanter fra følgende kontorer:

- Sekretariatet (projektledelse/)
- Pladsanvisning
- Planlægning
- PPR

Arbejdsgruppen har ansvaret for at levere faglig viden og erfaring, herunder bidrage aktivt til, at arbejdsgruppen tilvejebringer det samlede beslutningsoplæg til byrådet. Projektlederen refererer til styregruppen og udarbejder beslutningsoplæg til styregruppe, chefteam og rådmand. ”

---

<sup>1</sup> Aarhus Kommune får anlægsmidler, der forholder sig til en pasningsgaranti på kommuneniveau. En ny model skal derfor sikre, at der ikke skabes et øget anlægsbehov, som ikke kan håndteres inden for de nuværende økonomiske spilleregler.



Projektlederen har ansvaret for at styre projektet, sikre at tids- og procesplanen overholdes og løbende være i dialog med Borgmesterens Afdeling om arbejdet. Projektlederen koordinerer også løbende med Personale om rekrutteringsdagsordenen.

30. marts 2023  
Side 3 af 3

Følgende parter foreslås inddraget i processen:

- Forældre og forældreorganisationer
- BUPL Århus
- FOA Århus
- Dagtilbudslederforeningen Aarhus (DTLAA)
- Selvejende dagtilbudsledere i Aarhus (SDL Aarhus)

#### *Tids- og procesplan*

Nedenunder er skitseret forslag til tids- og procesplan. Der er lagt vægt på løbende inddragelse af interessenter og Børn og Unge-udvalg.

Handling	Tidspunkt	Ansvarlig
Chefmøde: Godkendelse af kommissorium	Uge 13	Sekretariatet
Rådmandsmøde: Godkendelse af kommissorium	Uge 15	Sekretariatet
Skriftlig orientering til Børn og Unge-udvalget	Uge 16	Sekretariatet
<b>Inddragelse af relevante parter:</b> Afdækning af ønsker og forslag til ny model + evaluering af midlertidig ordning	Uge 16-23	Arbejdsgruppen
<b>Børn og Unge-udvalgsmøde:</b> Præsentation af 1) afdækning af ønsker og forslag til ny model og 2) evaluering af midlertidig ordning	Uge 24	Arbejdsgruppen
Udarbejdelse af forslag til nye modeller	Uge 25-35	Arbejdsgruppen
<b>Inddragelse af relevante parter:</b> Kvalificering af forslag til nye modeller	Uge 33-35	Arbejdsgruppen
Chefmøde: Oplæg til nye modeller	Uge 36	Sekretariatet
Rådmandsmøde: Oplæg til nye modeller og godkendelse af høringsproces	Uge 37	Sekretariatet
<b>Børn og Unge-udvalgsmøde:</b> Præsentation af forslag til nye modeller	Uge 38	Arbejdsgruppen
<b>Inddragelse af relevante parter:</b> Høringsperiode	Uge 40-44	Sekretariatet
Chefmøde: Opsamling på høring og godkendelse af byrådsindstilling	Uge 46	Sekretariatet
Rådmandsmøde: Opsamling på høring og godkendelse af byrådsindstilling	Uge 47	Sekretariatet
Fremsendelse til byrådsservice	Uge 48	Sekretariatet
Magistratsmøde	Uge 50	Sekretariatet
1. behandling i byrådet	Uge 51	Sekretariatet
Børn og Unge-udvalget	Uge 2	Sekretariatet
2. behandling i byrådet	Uge 3	Sekretariatet

**Punkt 6: Forberedelse til byrådsmøde den 12. april 2023**

**Punkt 7: Eventuelt**