

Indholdsfortegnelse for bilag

1 Godkendelse af referat	2
Bilag 1: Referat - RMM070218	2
2 Orientering om regnskab 2017 (HP)	7
Bilag 1: BM - Regnskab 2017	7
3 Kommende ændringer af dagtilbudsloven (OKJ).....	10
Bilag 1: Dagtilbudslov - Indstilling til rådmandsmøde 21-2-2018.....	10
Bilag 2: Dagtilbudslov - Oversigt over arbejdspakker - feb 2018	16
4 Sygefraværsrapport for 2017 (HBL).....	23
Bilag 1: BM - Sygefraværsrapport	23
Bilag 2: Sygefraværsrapport - Kalenderåret 2017	25
Bilag 3: Baggrund og principper for sygefraværsmåltal.....	47
5 Madkulturhus i Agro Food Park	50
Bilag 1: Beslutningsmemo-Madkulturhus i Agro Food Park	50
Bilag 2: Forundersøgelse Madkulturhus i Agro Food Park November 2017	57
Bilag 3: Bilag 2 - Forekomst af overvægt.....	77
6 UPV/uddannelsesparathed (OKJ).....	79
Bilag 1: Beslutningsmemo - uddannelsesparathed	79
Bilag 2: Notat om UPV.....	81
7 Automatisk opskrivning i dagtilbud, jævnfør opfølgingsliste pkt. 18 (HvB)	89
Bilag 1: Notat- Mulige tidlige indsatser til understøttelse af børn med dansk som andetsprog.....	89
Bilag 2: Notat til RM mulige indsatser DSA	93
8 Forberedelse af møde i Børn og Unge-udvalget	97
9 Evt.....	97
10 Gentænkning af tilbuddene til børnene og de unge i Gellerup, Toveshøj og Ellekær (SOA)	97
11 Intern opfølgning - Lukket.....	97

Bilagsforside

Dokument Titel: Referat - RMM070218

Dagsordens titel Godkendelse af referat

Dagsordenspunkt nr 1

Referat

MBU - Rådmandsmøde

Dato: 7. februar 2018
Tid: 09:00 - 11:30
Sted: Grøndalsvej 2, lok. 323
Deltagere: Hans van Binsbergen
Ole Kiil Jacobsen
Henning Mols
Søren Aakjær
Helle Bach Lauridsen
Jan Præstholt
Hardy Pedersen
Thomas Medom

Afbud: Jan Præstholt

Fraværende:

Bemærk:

1 Godkendelse af referat

Referatet blev godkendt

2 Kvalitetsrapport 2017 - Drøftelse af materiale til byrådet (OKJ)

Maria Schou, Bjørn Bjorholm, Jesper Callesen og Søren Bang-Kristjansen deltog i punktet.

Punktet var sat på dagsordenen med det formål at præsentere rådmanden for hovedresultaterne i kvalitetsrapporten samt drøfte eventuelle justering frem mod en endelig godkendelse af kvalitetsrapporten og byrådsindstillingen.

Maria Schou gennemgik et oplæg med hovedresultaterne for henholdsvis 0-6 årsområdet, 6-18 årsområdet og tværgående fokus 0-18 år.

Ifm. gennemgangen af data på overvægt, ønskede rådmanden at se tilsvarende data på undervægt. Læring og Udvikling udarbejder de mulige data.

Rådmanden havde følgende kommentarer til byrådsindstillingen:

- Det er fint at påpege, at de aarhusianske børn klarer sig fagligt godt, men karaktergennemsnittet for de aarhusianske børn ift. landsgennemsnittet, er ikke den centrale pointe.

- Afsnitte med ROYE og virksomhedsmodellen slettes
- Bestyrelserne skal skrives ind i afsnit 3 på side 3. Afsnittes skal generelt rundes lidt mere og eksemplerne tages ud
- Stærkere læringsfællesskaber nævnes to gange. Hvis det giver mening, må det gerne reduceres til én gang.

Rådmanden vil gerne være afsender på forordet, men dette må gerne være kortere end det forrige. I forordet må der gerne være fokus på:

- Frihedsbudskabet og lokalt ejerskab
- Eleverne klarer sig godt fagligt
- Den faldende robusthed frem mod skolestart
- Forskel i kompetencer efter modersmål
- Den positive fortælling om klubberne, og det potentiale der ligger i, at skole og klub rykker tættere sammen.
- Udfordringen omkring udskolingen. Den åbne skole, herunder samarbejde med erhvervsskoler, brobygning mm. er muligvis noget af svaret.

Til udvalgsbehandlingen, havde rådmanden følgende kommentarer:

- Det vil være fint med lokale deltagere på udvalgs mødet d. 21. feb.
- Der skal være en indflyvning til, hvad kvalitetsrapporter og kvalitetsårshjulet er, og hvordan de bruges.

Rådmanden har ikke brug for yderligere gennemgang af materialet, men til byrådsbehandlingen vil rådmanden gerne have adgang til en medarbejder, der kan hjælpe med at besvare spørgsmål.

Det blev besluttet, at der ikke udarbejdes en pressemeddelelse. Der kan evt. laves en artikel til BU-nyt med rådmanden som afsender. Dette drøftes videre ved senere lejlighed.

Derudover blev det drøftet, at det vil være meningsfyldt med en politisk debat omkring 95%-målsætningen/100%-målsætningen og 25%-målsætningen omkring erhvervsuddannelser.

Ift. besvarelse af spørgsmål om tilsynspunkter ønsker rådmanden samme procedure som ved forrige kvalitetsrapport.

Læring og Udvikling tilretter på baggrund af ovenstående samt udarbejder et udkast til forord. Materialet fremsendes til godkendelse senest mandag i uge 8 med henblik på fremsendelse til BA den 21. feb. **(ansvar: OKJ)**

3 Drøftelse af det foreløbige regnskab (effektmål og finansiel del) (OKJ/HP)

Grethe Sjørslev, Maria Schou, Julie Kirstine Jensen og Søren Bang-Kristjansen deltog i punktet.

Punktet var sat på dagsordenen med henblik på en præsentation af mål og finansiel del af regnskab 2017.

Ole Kiil gennemgik måldelen, Grethe Sjørslev gennemgik økonomidelen og Hardy Pedersen gennemgik tidsplanen for den kommende periode.

Rådmanden vil gerne have en kort info om indhold og beslutningsgrundlag for posterne i akkumuleret opsparing ultimo 2017 (**ansvar HP**).

Udover de foreslåede budgettemaer ønsker rådmanden også følgende temaer:

- Hvor mange medarbejdere er der omkring vores børn i daginstitutionerne
- FU-området
- Hvilken betydning har folkeskolereformen haft for økonomien
- Integration – at få løftet de udsatte børn og unge
- Folkeskolens kerneopgave, herunder:
 - To-voksenordning
 - Psykisk sårbare

Specialundervisning

4 Status på Børn og Unges samarbejde med friskolerne og de private grundskoler (OKJ)

Maria Schou, Hans Sloth og Helle Suder deltog i punktet

Punktet var sat på dagsordenen, da rådmanden har efterspurgt en orientering og status på Børn og Unges samarbejde med friskolerne og de private grundskoler.

Rådmanden ønskede ikke materialet yderligere uddybet. Rådmanden tager støtten til privatskolernes SFO til efterretning og ønsker, at dette bliver et budgettema (jf. pkt.3). Rådmanden vil evt. deltage i et møde med friskolerne og de private grundskoler.

5 Skolestatistikker 2017 (HP)

Tina Degn Rasmussen, Tinne Nyby og Josefine Garde deltog i punktet

Skolestatistikkerne udarbejdes hvert år på baggrund af 5. september-tallene. Formålet med tallene er bl.a. at tilvejebringe et fælles billede af, hvordan elevtal og vandringsmønstre ser ud på skoleområdet pr. september hvert år.

Overordnet viser elevtallene 2017, at det næsten er status quo fra sidste år. Prognosen havde forventet en lille stigning, så der er en lille afvigelse.

Andelen af privatskolelever er faldet i Aarhus for første gang siden 1982. Rådmanden ønsker, at dette bliver kommunikeret bredt ud, herunder til pressen (**ansvar: HM**).

Rådmanden tog statistikkerne til efterretning. Vandringsstatistikkerne kan offentliggøres på kommunens hjemmeside og sendes til orientering til Børn og Unge-udvalget samt udleveres til øvrige interessenter ved efterspørgsel.

6 Forberedelse af Byrådsmøde

Der er var ikke noget at bemærke til de tre sager (16, 17 og 18) på aftens byrådsmøde

7 Evt.

Hardy Pedersen orienterede om sit møde i udvalget for reservationsarealer i Gellerup.

Søren Aakjær orienterede om, at dispensationsansøgningen omkring valgfag og samarbejde med erhvervsuddannelserne efter kl. 16 er blevet godkendt som forsøgsordning. De relevante parter informeres om dette.

Rådmanden orienterede om, at han har været på besøg på Tulipgrunden i Gellerup. Projektgruppen vil gerne have Børn og Unge med i samarbejdet. Hans van Binsbergen går videre med sagen sammen med Tina Degn.

Ole Kiil orienterede om, at der er møde med MKB og Rabih Azah-Ahmad efter vinterferien. På dagsordenen er bl.a. udmøntning af Sprog- og læsestrategien, Legacy-event, lokaldeling mellem skole og fritidsområdet. Derudover skal Brobjergskolen også sættes på dagsordenen.

Rådmanden vil gerne invitere MKB til en drøftelse om, hvordan forening- og sportslivet kan blive bedre til at inkludere psykisk sårbare.

Derudover skal også mødefrekvensen af møderne mellem MKB og MBU drøftes. Rådmanden ønsker ligeledes at få etableret et lignende mødeforum med MSO og Jette Skive. Møderne med MSB drøftes med Kristian Würtz.

8 Intern opfølgning - Lukket

8.1 Opfølgningslisten

Bilagsforside

Dokument Titel: BM - Regnskab 2017

Dagsordens titel Orientering om regnskab 2017 (HP)

Dagsordenspunkt nr 2



Beslutningsmemo

16. februar 2018
Side 1 af 2

Emne **Drøftelse af R2017**

Til Rådmanden

BØRN OG UNGE
Økonomi og Administration
Aarhus Kommune

Budget og Regnskab
Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon:
2059 8450

Direkte e-mail:
gsl@aarhus.dk

Sag: 17-034856-5
Sagsbehandler:
Grethe Sjørsløv Laursen

1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Rådmanden får en orientering om Regnskab 2017 tirsdag den 20. februar 2018.

Der skal orienteres om Regnskab 2017 på møde i Børn og Unge-udvalget onsdag den 21. februar og på HMU den 22. juni.

Regnskab 2017 er sat på dagsordenen til Rådmandsmødet, så der er mulighed for at drøfte eventuelle ændringer i Regnskab 2017 aftalt på mødet tirsdag den 20. februar, inden der orienteres i henholdsvis Børn og Unge-udvalget og på HMU.

Der er desuden mulighed for en ekstra drøftelse i Børn og Unge-udvalget den 7. marts særligt vedrørende konkrete forslag til anvendelse af overskud, hvis det viser sig hensigtsmæssigt.

2. Indstilling – hvad skal der tages stilling til?

Punktet er kun relevant, hvis der den 20. februar er drøftet ændringer i Regnskab 2017.

3. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

Eventuelle ændringer afhænger af mødet om R2017 den 20. februar.



4. Videre proces og kommunikation

16. februar 2018
Side 2 af 2

De vigtigste datoer for den interne behandling af regnskab 2017 i Børn og Unge fremgår nedenfor.

20. februar 2018	Ekstraordinært chefmøde til behandling af det foreløbige regnskab inden møde i Børn- og Ungeudvalg og HMU
20. februar 2018	Orientering af Rådmanden om Regnskab 2017
21. februar 2018	Rådmandsmøde. Eventuel drøftelse af ændringer aftalt med Rådmanden d. 20. februar
21. februar 2018	Orientering af Børn- og Ungeudvalg om foreløbigt regnskab og input til evt. overskudsdisponering
22. februar 2018	Orientering af HMU om foreløbigt regnskab og input til evt. overskudsdisponering
27. februar 2018	Ekstraordinært chefmøde til godkendelse af endeligt regnskab samt årsberetning
28. februar 2018	Rådmandsmøde til godkendelse af endeligt regnskab samt årsberetning
1. marts 2018	Aflevering af årsberetning samt øvrigt materiale til Borgmesterens Afdeling
7. marts 2018	Eventuel ekstra drøftelse i Børn og Unge-udvalget, hvis det viser sig hensigtsmæssigt.

Bilagsforside

Dokument Titel:	Dagtilbudslov - Indstilling til rådmandsmøde 21-2-2018
Dagsordens titel	Kommende ændringer af dagtilbudsloven (OKJ)
Dagsordenspunkt nr	3



Til: Rådmandsmøde d. 21. februar 2018

13. februar 2018
Side 1 af 5

1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Børne- og socialministeriet forventes i løbet af februar 2018 at fremsætte et forslag til ændringer af dagtilbudsloven.

Forud for fremsættelsen af lovforslaget er gået en proces siden 2016, hvor ministeriet nedsatte en såkaldt mastergruppe, der skulle komme med bud på en "Master for en styrket pædagogisk læreplan". Mastergruppens arbejde var afsættet for Regeringens dagtilbudsudspil fra april 2017 og den dagtilbuds aftale, "Stærke Dagtilbud – alle børn skal med i fællesskabet", der blev indgået i juni 2017. Ændringerne i dagtilbudsloven forventes at træde i kraft fra sommeren 2018.

Dagtilbuds aftalen har tre overordnede indsatsområder:

- Øget fleksibilitet og frit valg for børnefamilier
- Bedre læring og trivsel for alle børn og et sammenhængende børneliv
- Høj kvalitet gennem faglighed og tydelig ledelse

Dagtilbuds aftalen forventes at udmønte sig i ændringer af dagtilbudsloven ift. bl.a. det pædagogiske grundlag, forældreindflydelse og vilkårene for private leverandører.

Forvaltningschef Ole Kiil har sat punktet på dagsordenen med henblik på en orientering om ændringerne i dagtilbudsloven og en drøftelse og godkendelse af den planlagte proces for realisering af ændringerne i Aarhus Kommune.

2. Indstilling

Det indstilles,

- At den foreslåede tids- og procesplan for ændringer af dagtilbudsloven drøftes og godkendes med eventuelle justeringer
- At særlige strategiske og politiske interesseområder for Børn og Unge drøftes

2.1 Organisering af arbejds pakker

Se bilag 1 "Overblik over arbejds pakker" for grafisk fremstilling og kort beskrivelse af arbejds pakker. Den overordnede koordinering (arbejds pakke 1) af arbejds pakkerne, herunder samlet tilbageløb til chefgruppe, rådmand og udvalg mv, er forankret i Pædagogisk Afdeling, Læring og Udvikling. Den

BØRN OG UNGE
Pædagogisk afdeling
Aarhus Kommune

Pædagogik og Udvikling
Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon: 30 52 68 73

Direkte e-mail:
lohebu@aarhus.dk

Sag: 17/055865-4
Sagsbehandler:
Rikke Slot
Louise Heltborg Budde



konkrete proces for de enkelte arbejdsplaner er placeret i den relevante afdeling.

13. februar 2018
Side 2 af 5

Nyt pædagogisk grundlag

- Alle arbejdsplaner (2-6) forankres i Pædagogisk Afdeling, Læring og Udvikling

Større fleksibilitet

- Arbejdsplanerne: (7) Bedre vilkår for private leverandører, (8) Flexibilitet og frit valg forankres i Økonomi og Administration og (10) Større gennemsigtighed forankres i Kommunikation HRK
- Arbejdsplanen (9) Tilsyn med private leverandører forankres i Pædagogisk Afdeling, Læring og Udvikling

Styrket forældreindflydelse

- Arbejdsplanen (11) Ændring af styrelsesvedtægter for dagtilbud forankres i Pædagogisk Afdeling, Læring og Udvikling

3. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

De tre temaer for ændringer i dagtilbudsaftalen, henholdsvis *Pædagogisk grundlag*, *Større fleksibilitet* og *Styrket forældreindflydelse* forventes helt overordnet at medføre følgende lovændringer for dagtilbuddene.

3.1 Pædagogisk grundlag

Dagtilbuddenes formålsparagraf, §7, ændres, så legen og børneperspektivet får en fremtrædende plads. Herudover præsenteres fokus på de pædagogiske læringsmiljøer som centrale for arbejdet i dagtilbud.

”§7 Dagtilbud skal fremme børns trivsel, læring, udvikling og dannelse gennem trygge og pædagogiske læringsmiljøer, hvor legen er grundlæggende, og hvor der tages udgangspunkt i et børneperspektiv”

Samtidig får den forstærkede pædagogiske læreplan en afgørende rolle, idet der i lov og bekendtgørelser defineres et fælles pædagogisk grundlag for alle dagtilbud, der skal udmøntes lokalt i form af den pædagogiske læreplan. Den skal udarbejdes for den samlede børnegruppe og udgøre rammen for det pædagogiske arbejde i dagtilbuddet. Det understreges endvidere, at der skal etableres en evalueringskultur i dagtilbuddet, der udvikler og kvalificerer det pædagogiske læringsmiljø.

De primære lovændringer ift. det pædagogiske grundlag og pædagogiske læreplaner er som følger:

- Kommunalbestyrelsen skal hvert andet år foretage en drøftelse af udviklingen på dagtilbudsområdet samt sikre at det pædagogiske arbejde i dagtilbuddet tilrettelægges og udøves inden for rammerne af den pædagogiske læreplan



- Den pædagogiske læreplan får mere tyngde og skal være rammen for alt pædagogisk arbejde i dagtilbuddet
- Den pædagogiske læreplan skal beskrive, hvordan der etableres et læringsmiljø, der understøtter børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse
- Ministeriet fastsætter på bekendtgørelsesniveau to retningsgivende pædagogiske mål for hvert læreplanstema, samt indholdsbeskrivelser for de seks læreplanstemaer. Mål og indhold tager afsæt i Mastergruppens arbejde
- Lederen af dagtilbuddet er ansvarlig for at etablere en evalueringskultur i dagtilbuddet, for en evaluering af læreplanen mindst hvert andet år og en løbende pædagogisk dokumentation af sammenhængen mellem læringsmiljøet og børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse

13. februar 2018
Side 3 af 5

Proces og inddragelse

Initiativer og processer inden for ændringer i det pædagogiske grundlag vil blive foldet ud i løbet af første halvår af 2018. I den forbindelse vil der foregå en bred inddragelse af de relevante parter, med henblik på at sikre en fælles forståelse af behov og muligheder i forbindelse med realiseringen af ændringerne af dagtilbudsloven.

Processen indbefatter involvering på to niveauer: Først en involvering af BUPL og FOA i forbindelse med en overordnet drøftelse af dagtilbudsloven og masteren set i en Aarhuskontekst, herunder værdier og konkrete værktøjer. Dernæst en involvering af en arbejdsgruppe med repræsentanter for dagtilbuddene, selvejende dagtilbud, DTLÅ mv. med henblik på at kvalificere arbejdet med de pædagogiske læreplaner, kompetenceudvikling og evaluering fremadrettet.

Læring og Udvikling, Pædagogisk Afdeling har ansvaret for udmøntningen.

3.2 Større fleksibilitet

Lovforslaget lægger op til, at familier skal have større valgfrihed i måden at tilrettelægge pasning og fokus på de individuelle behov styrkes. Således skal kommunen fremover tilbyde følgende:

- Mulighed for kombination af deltidsmodul og privat pasning
- Valgfrihed mellem dagtilbud
- Ret til deltidsmodul i forbindelse med barsel

Lovforslaget medfører også et initiativ om større gennemsigtighed i udbudet af tilbud. I den forbindelse igangsættes en informationskampagne, der oplyser om de muligheder, der eksisterer for pasning.



Proces og inddragelse

Udmøntning af de fleksible dagtilbudsmuligheder er forankret i Økonomi og Administration, Pladsanvisningen, mens informationskampagne og portal ligger i Kommunikation. Processen tilrettelægges primo 2018.

13. februar 2018
Side 4 af 5

3.3 Styrket forældreindflydelse

Lovændringen vil styrke forældrenes beføjelser i arbejdet i dagtilbudsbestyrelserne, dels i forhold til repræsentation dels i form af minimumskompetencer. Således medfører lovændringen at:

- Alle enheder i et dagtilbud er repræsenteret i dagtilbudsbestyrelsen
- Dagtilbudsbestyrelsen har minimumskompetencer
 - Dagtilbudsbestyrelsen skal fastsætte principper for samarbejdet mellem dagtilbud og hjem
 - Dagtilbudsbestyrelsen skal inddrages i (1) den pædagogiske læreplan (2) det åbne dagtilbud - samarbejdet med lokalsamfundet samt (3) overgange fra hjem til dagtilbud og fra dagtilbud til skole

Proces og inddragelse

Processen omfatter tæt inddragelse af såvel faglige foreninger som forældreorganisationer. På dagtilbudsområdet er der nedsat en følgegruppe med det formål at rådgive og kvalificere i forhold til tiltag, der omhandler øget forældreindflydelse og engagement. Følgegruppen består af repræsentanter fra faglige foreninger og forældreorganisationer.

De reviderede styrelsesvedtægter udarbejdes i løbet af foråret 2018 og vedtages af byrådet i efteråret 2018.

4. Videre proces og kommunikation

Der udarbejdes proces- og inddragelsesplan for hver enkelt arbejdsopgave. Det er den overordnede proces for koordinering og kommunikation af de samlede ændringer i dagtilbudsloven, der fremgår af nedenstående tabel:

Arbejdsopgave 1: Overordnet koordinering og kommunikation af de samlede dagtilbudsændringer

Indhold

Baggrund

De kommende ændringer af dagtilbudsloven omhandler en række initiativer og den samlede opgave skal drøftes i de relevante fora på G2 og på rådmandsmøde og i Børn og Unge-udvalget. Samtidig skal der kommunikeres til dagtilbud via både ledelseslinjen og ugepakken.



13. februar 2018

Side 5 af 5

Beskrivelse af opgaven

Løbende orientering og godkendelse på de relevante chefniveauer og mødefora. Afklaring af kommunikationsbehov i samarbejde med HRK og information gennem de tilgængelige kanaler.

Bemanding:

Ledelsesreference: Maria Schou, LU

Tovholder: Rikke Slot og Louise Heltborg Budde, LU

Arbejdsgruppe: Inddragelse af HRK i forbindelse med kommunikationsplan

Proces

Dato	Indhold	Ansvarlig
31. januar	Orientering på PC-møde	LU
8. februar	Drøftelse og godkendelse af organisering og procesplan på chefmøde	LU
19. feb.	Orientering på samarbejds møde	LU
21. feb.	Rådmandsmøde	LU
27 februar	Orientering om status for kommende lovændring i ugepakke	LU
Primo marts	Grundigere orientering om fremadrettede proces til dagtilbud via Områdecheferne	LU
Ultimo marts	Orientering på udvalgs møde	LU
	<i>Videre plan følger, når der er klarhed over ministeriets tidsplan.</i>	

Bilag 2/2

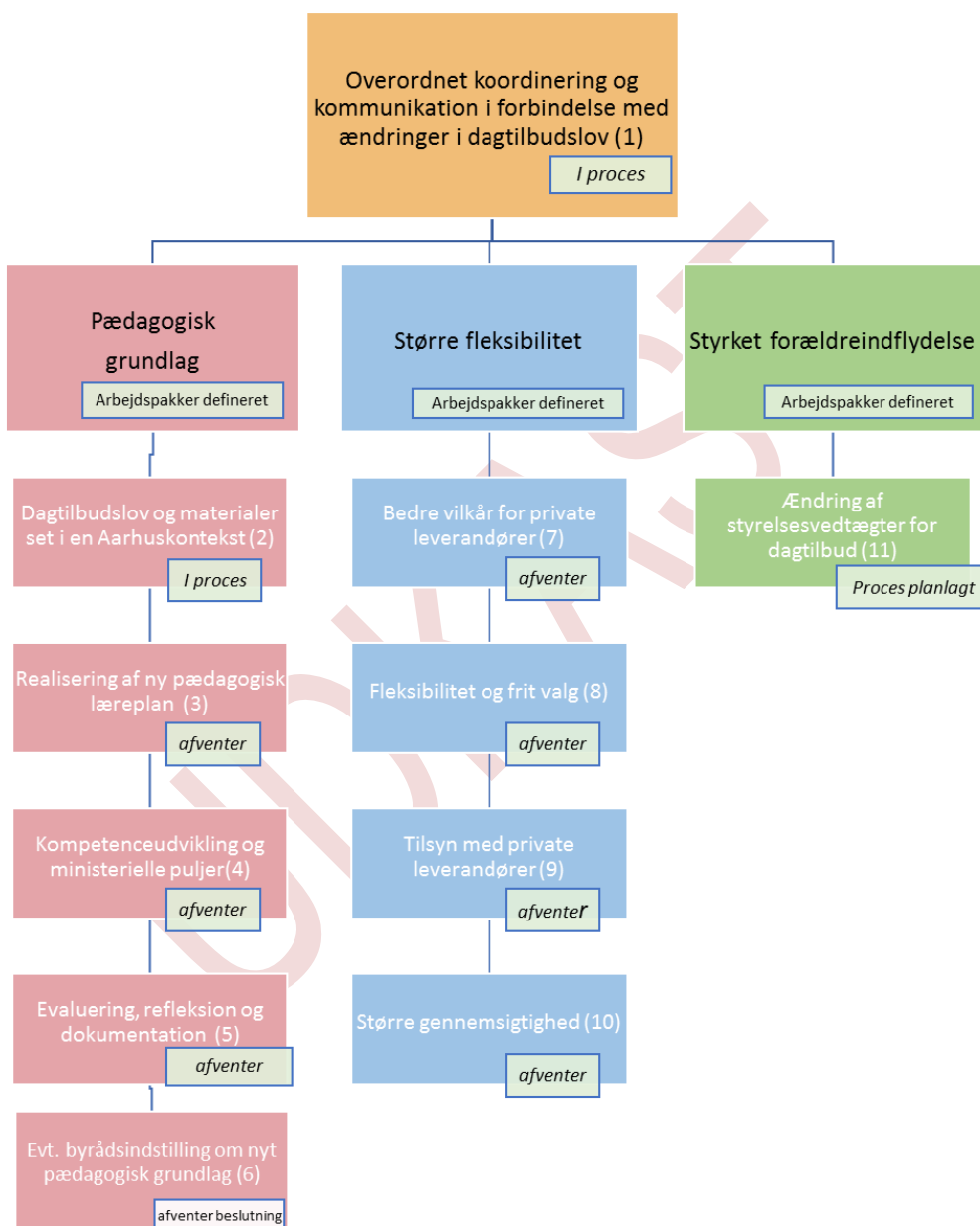
**Dokument Titel: Dagtilbudslov - Oversigt over
arbejdspakker - feb 2018**



12. februar 2018
Side 1 af 6

Proces for udmøntning af ændringer af dagtilbudsloven

Figur 1: Oversigt over arbejdsplaner



BØRN OG UNGE
Pædagogisk afdeling
Aarhus Kommune

Pædagogik og Udvikling
Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon: 30 52 68 73

Direkte e-mail:
lohebu@aarhus.dk

Sag: 17/055865-4
Sagsbehandler:
Rikke Slot
Louise Heltborg Budde

BØRN OG UNGE
Pædagogisk afdeling
Aarhus Kommune

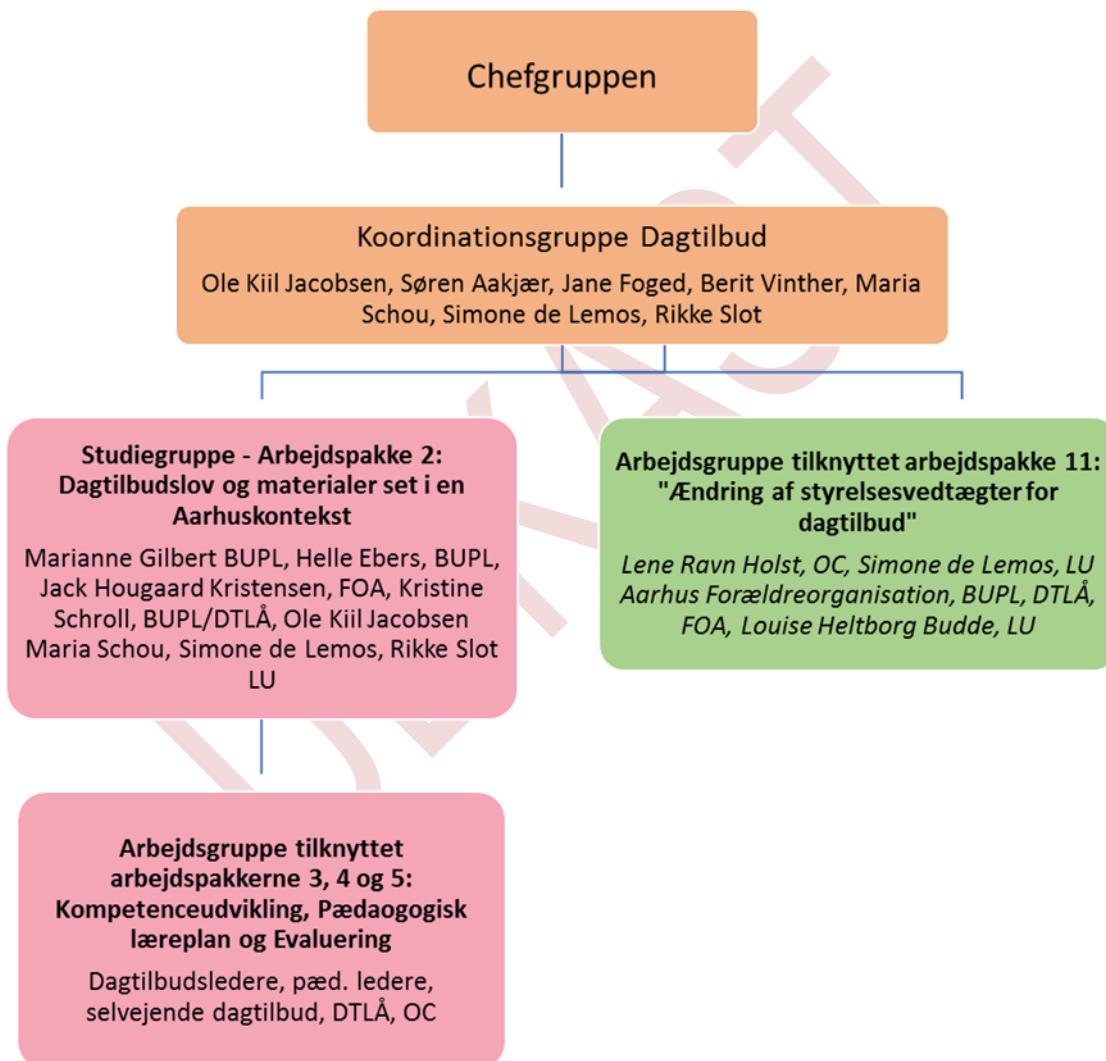


Udmøntningen af ændringerne af dagtilbudsloven organiseres i en række arbejdsplaner, se figur 1 ovenfor. Arbejdsplanernes indhold og ledelsesreferencen beskrives nærmere nedenfor i tabel 1.

12. februar 2018
Side 2 af 6

Organiseringen af arbejdsplanerne ift. beslutningsniveauer og inddragelse af eksterne aktører er illustreret i nedenstående figur 2:

Figur 2: Oversigt over beslutningsniveauer





12. februar 2018
Side 3 af 6

Koordinationsgruppen for dagtilbud drøfter perspektiver og eventuelt opståede problemstillinger, og de overordnede beslutninger træffes i chefgruppen. Derudover bliver der i forbindelse med specifikke arbejdsplaner nedsat en studiegruppe og to arbejdsgrupper. Disse grupper bistår med sparring, kvalificering og med eventuel udvikling af redskaber til realisering af ændringerne af dagtilbudsloven.

Arbejdsplanernes indhold, ledelsesreference og overordnede bemærkning er kort beskrevet i skemaet nedenfor. Tids- og procesplaner for de enkelte arbejdsplaner udbygges efterhånden som der er en klarhed over ministeriets tidsplan.

Tabel 1: Beskrivelse af arbejdsplaner

Arbejdsplan 1: Overordnet koordinering og kommunikation af de samlede dagtilbudsændringer
Formål Sikre orientering og beslutninger i på relevante chefniveauer og mødefora.
Organisatorisk forankring: Læring og Udvikling Ledelsesreference: Maria Schou Arbejdsgruppe: Læring og Udvikling og Kommunikation
Nyt pædagogisk grundlag
Arbejdsplan 2: Dagtilbudslov og materialer set i en Aarhuskontekst ("Studiegruppe")
Formål Sikre den strategiske sammenhæng mellem Master for en styrket pædagogisk læreplan og lovforslag med f.eks. børne- og ungepolitikken og faglige strategier, stærkere læringsfællesskaber med videre i Aarhus Kommune.
Organisatorisk forankring: Læring og Udvikling Ledelsesreference: Maria Schou Studiegruppe: Til arbejdet nedsættes en gruppe bestående af de faglige organisa-



12. februar 2018
Side 4 af 6

tioner og repræsentanter fra MBU.

Arbejdspakke 3: Den forstærkede pædagogiske læreplan

Formål

Udmøntning af den pædagogiske læreplan i dagtilbud, herunder understøttelse og evt. udvikling af vejledninger eller andre materialer

Organisatorisk forankring: Læring og Udvikling

Ledelsesansvarlig: Simone de Lemos
OC-kontakt: Jane Foged og Berit Vinther
Ekstern arbejdsgruppe

Arbejdspakke 4: Kompetenceudvikling, ministerielle puljer mv.

Formål

Holde sig orienteret om ministerielle puljer og kompetenceudvikling, herunder om Børn og Unge skal ansøge. Afdække og afklare hvilken form og hvilket indhold kompetenceudviklingen i Aarhus skal have.

Organisatorisk forankring: Læring og Udvikling

Ledelsesreference: Simone de Lemos
OC-kontakt: Jane Foged og Berit Vinther
Ekstern arbejdsgruppe

Arbejdspakke 5: Evaluering, refleksion og dokumentation

Formål

Udmøntning af ny evaluerings- og dokumentationskrav i dagtilbuddene, herunder understøttelse og evt. udvælgelse eller udvikling af materialer.

Organisatorisk forankring: Læring og Udvikling

Ledelsesreference: Simone de Lemos
OC-kontakt: Jane Foged og Berit Vinther
Ekstern arbejdsgruppe



12. februar 2018
Side 5 af 6

Arbejdspakke 6: Evt. byrådsindstilling – pædagogiske læreplaner
Formål Det skal afklares, hvorvidt der i efteråret 2018 skal udarbejdes en byrådsindstilling afledt af ændringerne i det pædagogiske fundament og pædagogiske læreplaner for dagtilbud.
Organisatorisk forankring: Læring og Udvikling Ledelsesreference: Maria Schou (LU) OC-kontakt: Jane Foged og Berit Vinther
Større Flexibilitet
Arbejdspakke 7: Bedre vilkår for private leverandører
Formål Udmøntning af lovforslag om ændrede vilkår for private leverandører af dagtilbud i Aarhus Kommune
Organisatorisk forankring: Økonomi og Administration Ledelsesansvarlig: Grethe Sjørsløv Laursen Arbejdsgruppe: Budget og Regnskab, og Pladsanvisning og Elevadministration
Arbejdspakke 8: Flexibilitet og frit valg
Formål Udmøntning af nye pasningsmuligheder for forældre
Organisatorisk forankring: Økonomi og Administration Ledelsesansvarlig: Anette Elsborg Arbejdsgruppe: Pladsanvisning og Elevadministration
Arbejdspakke 9: Tilsyn med private
Formål De nye rammevilkår, herunder muligheder og krav, for private leverandører giver anledning til revision af tilsynet med private leverandører, så det lever op til kravene i den nye lovgivning



12. februar 2018
Side 6 af 6

Organisatorisk forankring: Læring og Udvikling Ledelsesansvarlig: Simone de Lemos
Arbejdsplan 10: Større gennemsigtighed
Formål Sikre større gennemsigtighed for forældre i forhold til muligheder og dagtilbudde- nes kendetegn gennem oprettelse af informationsportal og iværksættelse af infor- mationskampagne
Organisatorisk forankring: HRK Ledelsesansvarlig: Henrik Vinther Olesen, HRK Arbejdsgruppe: Kommunikation og Digitalisering
Styrket forældreindflydelse
Arbejdsplan 11: Ændring af styrelsesvedtægter for dagtilbud
Formål Implementering af lovændringer i forhold til sammensætning af dagtilbudsbestyrel- sers sammensætning og kompetencer
Organisatorisk forankring: Læring og Udvikling Ledelsesansvarlig: Simone de Lemos OC-kontakt: Lene Ravn Holst Ekstern følgegruppe

Bilagsforside

Dokument Titel: BM - Sygefraværsrapport

Dagsordens titel Sygefraværsrapport for 2017 (HBL)

Dagsordenspunkt nr 4



Emne **Sygefraværsrapport**
Til Rådmandsmøde

8. februar 2018
Side 1 af 1

1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Forvaltningschef Helle Bach Lauridsen har sat punktet på dagsordenen til rådmandsmøde d. 21. februar 2018 med henblik på drøftelse af rapportens opmærksomhedspunkter og konklusioner.

Som en bemærkning kan det nævnes at sygefraværet er faldet yderligere i januar måned. De seneste 12 måneder er det gennemsnitlige antal fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat **12,64** (mod **13,75** de foregående 12 mdr.).

2. Indstilling – hvad skal der tages stilling til?

Rådmanden og chefgruppen drøfter rapporten.

3. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

Den nuværende tilgang fortsættes: Sygefraværspolitikken har 'fået liv' i organisationen. Det er centralt ikke at skabe unødvendige forstyrrelser i organisationen, når det nu går den rigtige vej.

Det kommende år rettes fokus mod vidensdeling, understøttelse og eventuel udbredelse af de lokale initiativer, som ser ud til at gøre en forskel.

4. Videre proces og kommunikation

Rapportens vigtigste opmærksomhedspunkter og hovedpointer præsenteres på mødet i Hoved-MED-Udvalget d. 27. februar 2018.

- På dette møde foreslås det at nedsætte en gruppe under HMU, med det formål at besøge en række arbejdspladser, som enten lykkes med at fastholde et lavt sygefraværsniveau eller har haft en positiv udvikling.
- Vi vil være nysgerrige på hvordan der arbejdes med sygefravær i praksis, og dele de gode tilgange.

5. Som bilag er vedlagt:

- Sygefraværsrapport for kalenderåret 2017
- Baggrund og principper for sygefraværsmåltal

BØRN OG UNGE

HR og Kommunikation
Aarhus Kommune

Ledelse og Organisation

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon:
41 87 33 39

Direkte e-mail:
maahh@aarhus.dk

Sagsbehandler:
Martin Ahlstrøm Hellfritzsch

Bilag 2/3

**Dokument Titel: Sygefraværsrapport -
Kalenderåret 2017**



Sygefraværsrapport for Børn og Unge – kalenderåret 2017

8. februar 2018
Side 1 af 18

Denne rapport omhandler sygefraværet i Børn og Unge i kalenderåret 2017¹. Rapporten fremstiller og præsenterer den overordnede udvikling, ligesom de væsentligste opmærksomhedspunkter identificeres.

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

Ansatte er, hvis ikke andet er nævnt, opgjort som fuldtidsansatte på baggrund af data for månedslønnede medarbejdere i løbet af kalenderåret 2017.

Af hovedpointer og opmærksomhedspunkter kan nævnes:

- Det samlede sygefravær for Børn og Unge er **faldet** fra **13,58** til **12,80** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat de seneste 12 måneder.
- I forhold til sygefraværsmåltallene er den overordnede udvikling positiv: 43% af arbejdspladserne har en 'grøn' indsatskategori, 32% har en 'gul' indsatskategori og 25% har en 'rød' indsatskategori. Der er dog både store variationer på tværs af og inden for arbejdspladstyperne (se Bilag 3 for uddybning af indsatskategorier).
- 25% af medarbejderne i Børn og Unge havde intet sygefravær i år 2017 – mens 50%² havde maksimalt tre dage.
- De 141 medarbejdere (svarende til 1% af medarbejderne) med mest sygefravær, står for 17% af det samlede sygefravær i Børn og Unge.
- Sygefraværet blandt 'pædagoger' (-1,72), 'dagplejere' (-1,53), 'akademikere' (-1,54) og 'syge- og sundhedsplejersker, fysioterapeuter samt kost- og ernæringspersonale' (-3,17) er faldet.
- Sygefraværet blandt 'kontor og IT-personale' (HK-området) (+1,93), 'teknisk servicepersonale' (+2,13) og 'husassistenter' (+2,40) er steget.
- Der er forskelle i både niveau og udvikling på tværs af Børn og Unges geografiske områder – dog var der i år 2017 ingen områder, som oplevede bemærkelsesværdige stigninger. Gennemsnitligt har der været et mærkbart fald på -0,80 på tværs af områderne.

BØRN OG UNGE
HR og Kommunikation
Aarhus Kommune

Ledelse og Organisation
Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon:
41 87 33 39

Direkte e-mail:
maahh@aarhus.dk

Sagsbehandler:
Martin Ahlstrøm Hellfritsch

¹ Data er udtrukket af Børn og Unges ledelsesinformationssystem (LIS) d. 10. januar 2018

² Inkl. de tidligere nævnte 25%



Indholdsfortegnelse

8. februar 2018
Side 2 af 18

1. Det samlede sygefravær i Børn og Unge	3
1.1 Sygefravær i Børn og Unges organisatoriske områder	4
1.1.1 Sygefravær på tværs af arbejdspladstyper	4
1.1.2 Sygefravær i de otte geografiske områder samt FU-området	4
1.1.3 Sygefravær i Fællesfunktionerne	6
2. Sygefraværsmåltal og -indsatser i Børn og Unge.....	8
2.1 Sygefraværsmåltal	8
2.2 Sygefraværsarbejdet i Børn og Unge	11
2.2.1 Sygefravær og kerneopgaven.....	11
2.2.2 Systematik og sygefraværsmåltal	11
2.2.3 Den ledelsesmæssige opgave og arbejdspress	12
2.2.4 Håndtering af langt sygefravær.....	12
3. Sygefravær opdelt på medarbejdergrupper	13
3.1 Udviklingen i sygefravær opdelt på medarbejdergrupper	13
3.2 Sygefraværslængde og medarbejdergrupper.....	15
4. Andre emner	16
4.1 Fremadrettede indsatsområder	16
4.2 Afskedigelser som følge af sygefravær	16
4.3 Udvikling på tværs af Aarhus Kommune og på landsplan.....	17
BILAG 1: Udviklingen i sygefravær opdelt på faggrupper	19
BILAG 2: Sammensætning i sygefravær opdelt på faggrupper	20
BILAG 3: Definition og forklaring af måltal og indsatskategorier	21



1. Det samlede sygefravær i Børn og Unge

8. februar 2018

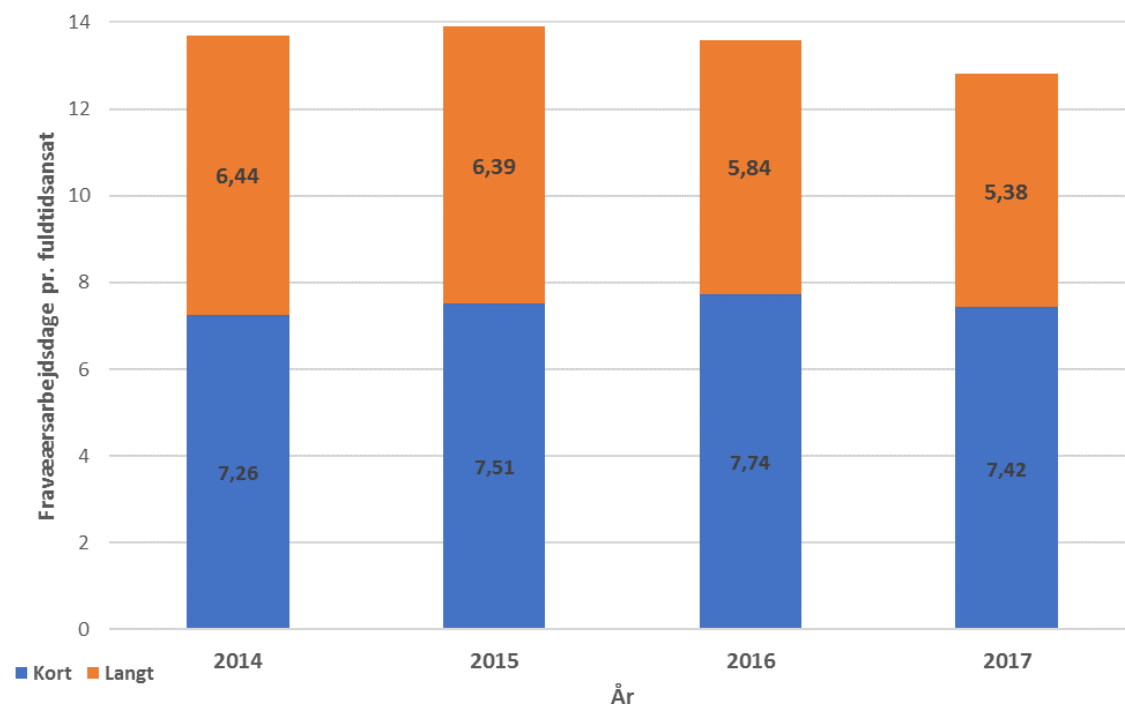
Side 3 af 18

Tabel 1: Udviklingen i sygefraværet i Børn og Unge for årene 2014-17

År	Ansatte	Fraværsarbejdsdage	Andel Kort/Langt
2014	9692	13,70	53% / 47%
2015	9516	13,90	54% / 46%
2016	9407	13,58	57% / 43%
2017	9418	12,80	58% / 42%

Tabelfnote: Antal ansatte er opgjort i fuldtidsstillinger, mens fraværsarbejdsdage er opgjort som gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i de nævnte år

Figur 1: Udviklingen i sygefraværet i Børn og Unge for årene 2014-17



Som det fremgår af Tabel 1 og Figur 1 har det gennemsnitlige sygefravær ligget relativt stabilt over årene. Dog var tendensen at sygefraværet steg fra 2014 til 2015, hvorefter sygefraværet har været faldende. I kalenderåret 2017 er det gennemsnitlige sygefravær faldet med hele **-0,78** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat. Ligeledes kan det nævnes at forholdet imellem 'kort' og 'langt' sygefravær stort set er uændret i forhold til år 2016³.

³ Et væsentligt opmærksomhedspunkt hér er, at MBU med overgangen til at opgøre sygefraværet i *arbejdsdage*, ikke længere medregner weekend- og helligdage. Således udgør det lange sygefravær markant mindre af det samlede sygefravær, sammenlignet med før skiftet i sygefraværsopgørelsesmetode. Desuden tæller 'nedsat tjeneste' teknisk som 'kort fravær', om end der i praksis stort set altid vil være tale om forløb af længerevarende karakter.



1.1 Sygefravær i Børn og Unges organisatoriske områder

8. februar 2018

Side 4 af 18

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

1.1.1 Sygefravær på tværs af arbejdspladstyper

Som det fremgår af nedenstående Tabel 2, er der stor variation i sygefraværet på tværs af dagtilbudsområdet, skoleområdet, fritids- og ungdomsskoleområdet samt fællesfunktionerne (*administrative og faglige afdelinger*). Gennemgående er tendensen positiv; sygefraværet er faldet markant på tværs af alle arbejdspladstyper i løbet af de seneste 12 måneder.

Tabel 2: Sygefravær opdelt på arbejdspladstyper⁴

Arbejdspladstype	Ansatte	2016	2017	Udvikling	Måltal
Administrative og faglige afdelinger*	687	8,21	7,48	-0,73	7,8
Dagtilbud	4044	15,00	14,05	-0,95	14,1
Fritids- og Ungdomsskoleområdet	423	14,20	13,27	-0,93	11,5
Skoler (inkl. SFO'er)	4180	13,19	12,47	-0,72	12,5

Tabelnote: Antal ansatte er opgjort for år 2017, mens kolonnerne 2016 og 2017 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i de nævnte år. *Administrative og faglige afdelinger indeholder Børn og Unges fællesfunktioner – centralt og lokalt.

1.1.2 Sygefravær i de otte geografiske områder samt FU-området

I dette afsnit rettes blikket nærmere mod Børn og Unges områder.

Tabel 3: Sygefravær opdelt på områderne

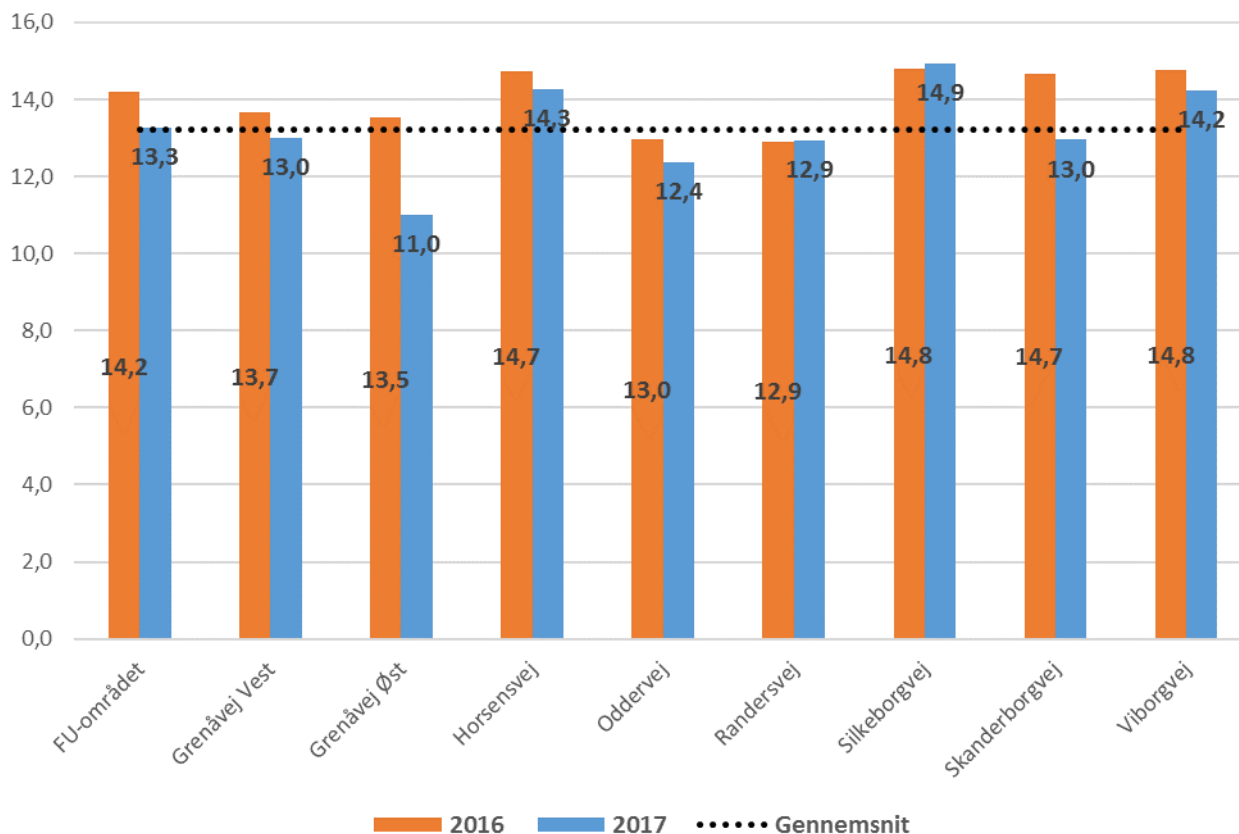
Område	2016	2017	Udvikling
Fritids- og Ungdomsskoleområdet	14,20	13,27	-0,93
Grenåvej Vest	13,66	13,02	-0,64
Grenåvej Øst	13,54	11,01	-2,53
Horsensvej	14,74	14,27	-0,47
Oddervej	12,98	12,38	-0,61
Randersvej	12,90	12,94	+0,04
Silkeborgvej	14,79	14,94	+0,15
Skanderborgvej	14,68	12,96	-1,72
Viborgvej	14,75	14,24	-0,51
Områder samlet	14,03	13,22	-0,80

Tabelnote: Kolonnerne 2016 og 2017 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i de nævnte år.

⁴ Disse inkluderer ikke selvejende institutioner, tillidsvalgte, PAU/PGU-elever placeret under Personale, 'øvrige' og enkelte chefstillinger, hvorfor der ikke er 100% overensstemmelse med det samlede antal ansatte i Børn og Unge.



Figur 2: Sygefravær opdelt på områderne

8. februar 2018
Side 5 af 18

Gennemsnitligt er sygefraværet i de ni områder faldet med **-0,78** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i løbet af de seneste 12 måneder. Når man ser på tværs af områderne fremgår det tydeligt, at der både er stor forskel i de absolutte sygefraværsniveauer, såvel som udviklingen i sygefraværet.

Særligt Grenåvej Øst (**-2,53**) og Skanderborgvej (**-1,72**) har oplevet markante fald i sygefraværet – mens ingen af områderne i år 2017 har oplevet bemærkelsesværdige stigninger. Det er dog et opmærksomhedspunkt, at de tre områder som havde højst sygefravær i år 2016 også er de områder, som har oplevet de mindste fald i sygefraværet i år 2017.

Der er desuden store variationer i både fordelingen imellem og niveauet af hhv. kort og langt sygefravær. De to områder med lavest langt sygefravær er også de områder med lavest samlet sygefravær. 17% af fraværet i Børn og Unge er fordelt på 1% af medarbejderne (141 personer),



Tabel 4: Sygefraværslængde opdelt på områderne

8. februar 2018

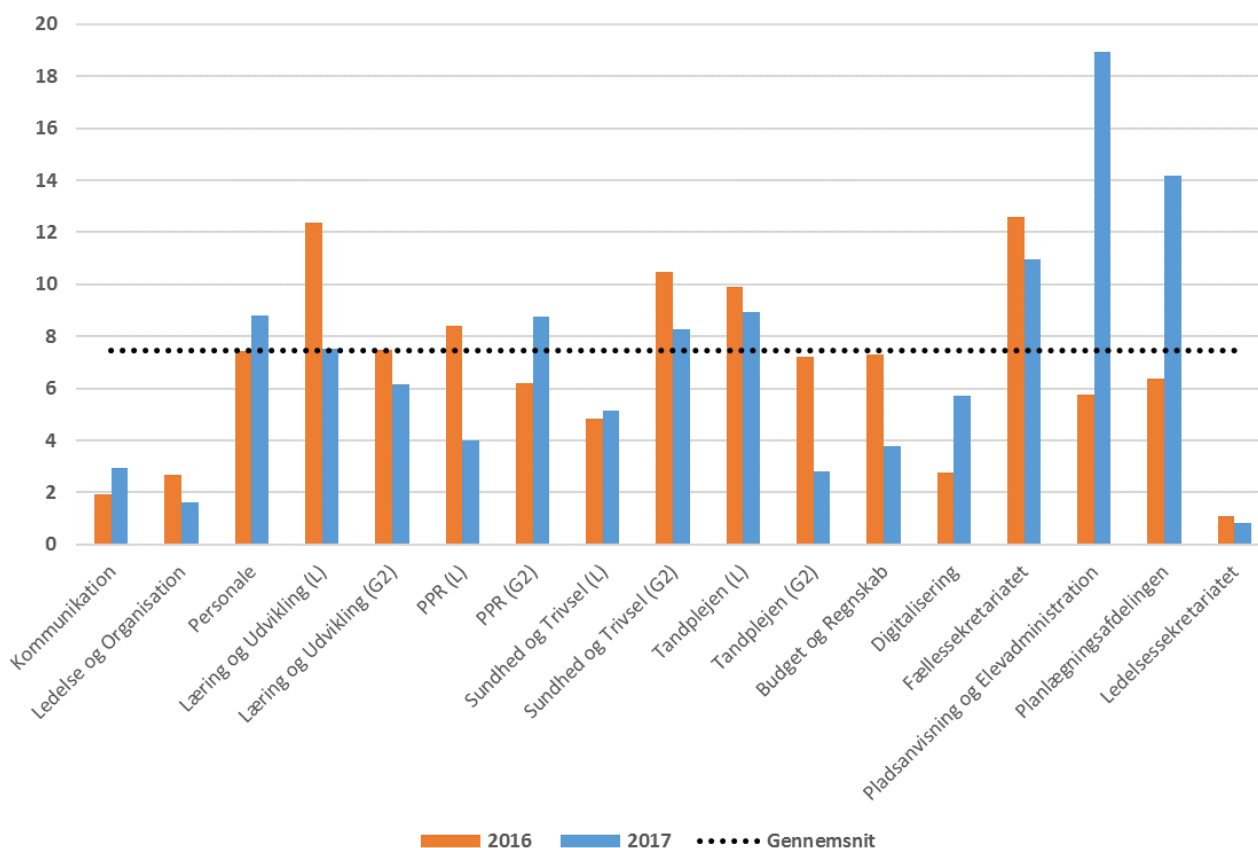
Side 6 af 18

Område	Ansatte	Kort	Langt	Samlet
Fritids- og Ungdomsskoleområdet	423	6,40	6,87	13,27
Grenåvej Vest	774	6,97	6,04	13,02
Grenåvej Øst	981	7,03	3,98	11,01
Horsensvej	976	8,17	6,09	14,27
Oddervej	931	7,71	4,66	12,38
Randersvej	1099	7,40	5,54	12,94
Silkeborgvej	1031	8,23	6,70	14,94
Skanderborgvej	1324	8,13	4,83	12,96
Viborgvej	1116	8,00	6,24	14,24
Områder samlet	8655	7,56	5,66	13,22

Tabelnote: Antal ansatte og sygefravær er opgjort for år 2017.

1.1.3 Sygefravær i Fællesfunktionerne

Ligesom der er stor variation på tværs af de geografiske områder, er der også forskelligrettede tendenser i fællesfunktionerne. Sygefraværet i fællesfunktionerne præsenteres nedenfor i Figur 3 og Tabel 5.

Figur 3: Sygefravær i fællesfunktionernes forvaltninger⁵

Tabel 5: Sygefravær i fællesfunktionernes forvaltninger⁵8. februar 2018
Side 7 af 18

Forvaltning	Kontor	Ansatte	2016	2017	Udvikling
HR og Kommunikation	Kommunikation	15	1,92	2,94	+1,02
	Ledelse og Organisation	20	2,67	1,62	-1,05
	Personale	20	7,45	8,81	+1,36
Pædagogisk Afdeling	Læring og Udvikling (L)	29	12,37	7,54	-4,84
	Læring og Udvikling (G2)	55	7,50	6,17	-1,32
	PPR (L)	81	8,40	4,00	-4,40
	PPR (G2)	48	6,21	8,75	+2,54
	Sundhed og Trivsel (L)	100	10,49	8,26	-2,23
	Sundhed og Trivsel (G2)	26	4,84	5,14	+0,31
	Tandplejen (L)	170	9,89	8,92	-0,96
	Tandplejen (G2)	10	7,24	2,82	-4,42
Økonomi og Administration	Budget og Regnskab	29	7,32	3,80	-3,51
	Digitalisering	20	2,76	5,73	+2,97
	Fællessekretariatet	15	12,61	10,98	-1,63
	Pladsanvisning og Elevadministration	21	5,78	18,92	+13,15
	Planlægningsafdelingen	21	6,40	14,20	+7,80
	Ledelsessekretariatet	8	1,11	0,81	-0,30
Fællesfunktioner samlet		687	8,21	7,48	-0,73

Tabelfnote: Sygefravær i fællesfunktionernes forvaltninger. (L) omfatter lokale arbejdspladser: PPR-teams, tandplejens klinikker, sundhedsplejen samt de decentrale centre/arbejdspladser under Læring og Udvikling, mens (G2) omfatter arbejdspladser fysisk placeret på Grøndalsvej 2.

Som det fremgår af Tabel 5 og Figur 3 er sygefraværet i fællesfunktionerne på alle områder lavere end gennemsnittet for Børn og Unge – Derudover efterlever fællesfunktionerne gennemsnitligt set måltallet for administrative og faglige afdelinger, ved udgangen af 2017 (se afsnit 2 om Sygefraværsmåltal).

Der har samlet set været et gennemsnitligt fald på **-0,73** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i fællesfunktionerne. Kigges der på kontorniveau er der dog store variationer i både niveau og udvikling. Særligt Pladsanvisningen og Elevadministration (skyldes 3 langtidssygemeldinger), Planlægningsafdelingen (skyldes 2 langtidssygemeldinger) og Fællessekretariatet (skyldes 2 langtidssygemeldinger) har enten oplevet store stigninger og/eller ligger markant over det gennemsnitlige niveau i fællesfunktionerne.

⁵ **Tabelf- og Figurnote:** Antal ansatte er opgjøret for kalenderåret 2017, mens kolonnerne 2016 og 2017 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i de nævnte år.



Der er derudover et par opmærksomhedspunkter:

8. februar 2018
Side 8 af 18

- *Særligt* kontorerne i HR og Kommunikation samt Økonomi og Administration er relativt små. Derfor kan enkeltstående længerevarende fraværstilfælde skævvride statistikken, og medføre et 'kunstigt højt' gennemsnit.
- Generelt set er der et højere sygefraværnsniveau blandt de lokale afdelinger i Pædagogisk Afdeling end blandt afdelingerne på Grøndalsvej 2 – med undtagelse af PPR.

2. Sygefraværsmåtal og -indsatser i Børn og Unge

2.1 Sygefraværsmåtal

I dette afsnit rettes opmærksomheden imod de sygefraværsmåtal, der blev indført i Børn og Unge i begyndelsen af år 2017, og de dertilhørende vejledende sygefraværindsatser (se Bilag 3 for uddybning). Måltallene er vedtaget af Børn og Unges daværende rådmand, chefgruppe og Hoved-MED-Udvalg og skal være opfyldt ved udgangen af 2018 – ligesom Aarhus Kommunes samlede sygefraværsmåtal.

Tabel 6: Status på sygefraværsmåtal⁶

Hovedtype	Antal	Måltal	Grøn		Gul		Rød	
			Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Administrative og faglige afdelinger	39	7,8	23	59%	8	21%	8	21%
Dagtilbud	367	14,1	147	40%	128	35%	92	25%
FU-området	33	11,5	15	46%	9	27%	9	27%
Skoler	48	12,5	22	46%	13	27%	13	27%
I alt	487	(12,8*)	207	43%	158	32%	122	25%

Tabelfnote: Opgørelsen er foretaget 10. januar 2018, og sammenligner de seneste 12 måneders sygefravær med de foregående 12 måneders fravær, hvorefter den procentuelle udvikling sammenholdes med det absolutte niveau. Disse udmunder sammen i en 'grøn', 'gul' eller 'rød' indsats. *Hvis Børn og Unges fravær er 12,8 til udgangen af 2018 er fraværet faldet med 1,5 dag i forhold til det benchmark der blev sat ved Budget 2016-19.

Ud fra Tabel 6 ses det at alle arbejdspladstyperne fordeler sig på tværs af de tre sygefraværindsatskategorier.

De tre sygefraværindsatskategorier er koblet til den organisatoriske forebyggelsestrekant (Figur 4), og uddyber en række vejledende greb de lokale arbejdspladser kan, bør eller skal tage i brug – afhængigt af udvikling i og niveau af fravær på arbejdspladsen.

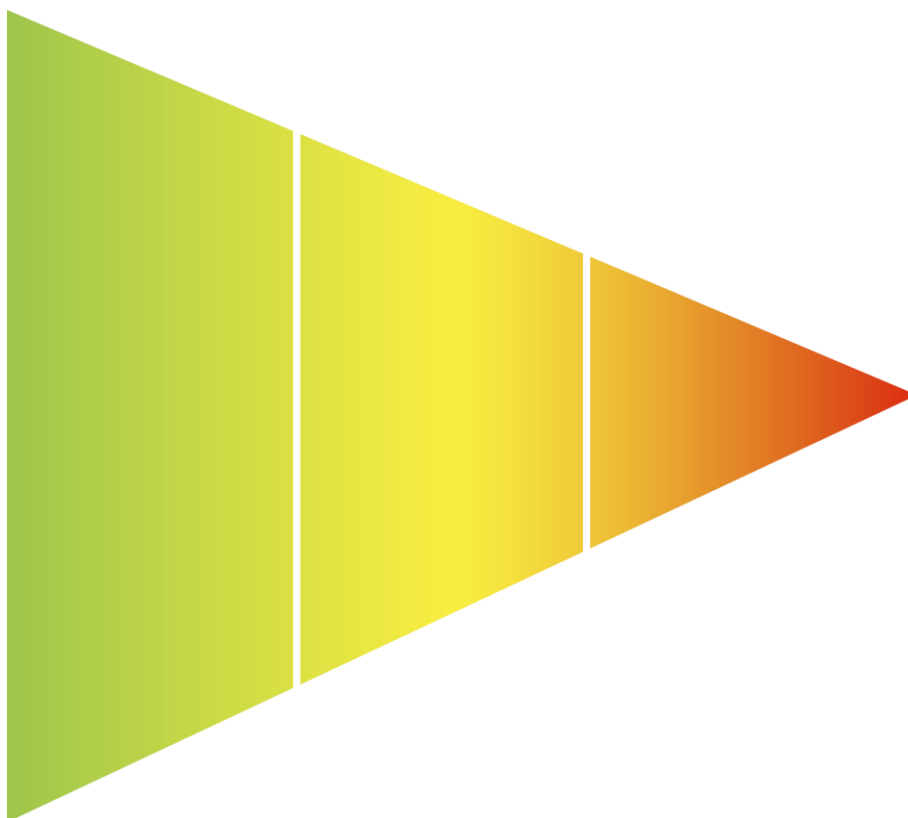
⁶ Se Bilag 3 bagest i denne rapport for beskrivelser af måtal og indsatskategorier.



Ved udgangen af december 2017 opfylder 43% af arbejdspladserne i Børn og Unge måltallene – 32% ligger i den 'gule' kategori, mens 25% har en 'rød' indsatskategori, og således har et stykke vej endnu. Det er vigtigt at have sygefraværets dynamiske væsen for øje: At måltallene efterleves nu er ikke ensbetydende med, at de også efterleves ved udgangen af 2018.

8. februar 2018
Side 9 af 18

Figur 4: Den organisatoriske forebyggelsestrekant



Overordnet set ligger særligt de administrative og faglige afdelinger godt, med 59% af arbejdspladserne i den 'grønne' kategori, der er betegnet ved sygefravær under måltallet og fald eller status quo i udviklingen i sygefraværet.

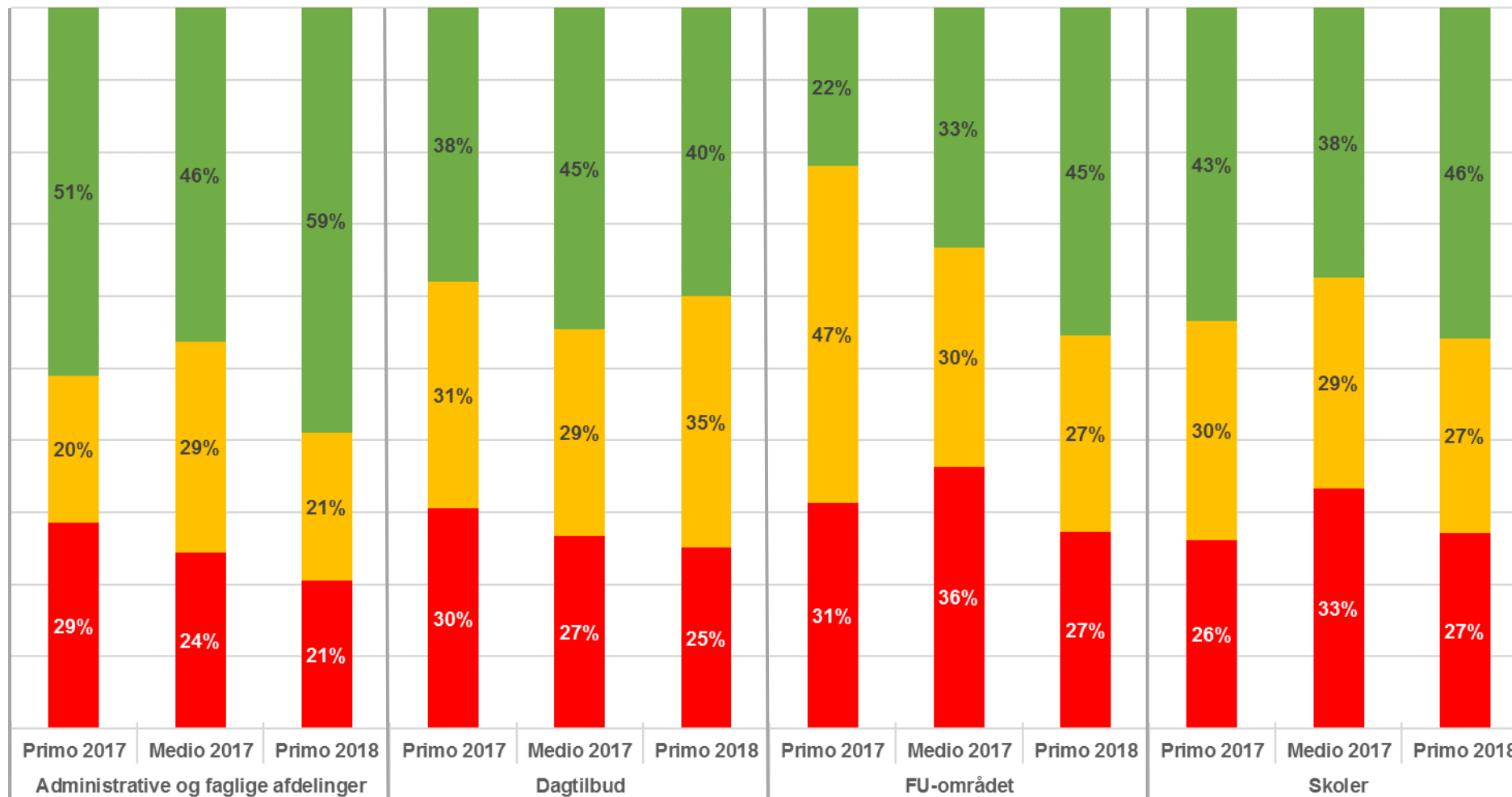
Dagtilbudsområdet er mest udfordret, med 35% af arbejdspladserne i den 'røde' kategori, som er kendetegnet ved et sygefraværnsniveau markant over måltallet, samtidigt med enten status quo eller stigende sygefravær.

Samtlige arbejdspladstyper har flest arbejdspladser i den 'grønne' kategori.

Som det fremgår af Figur 5 har der ligeledes været flere svingninger på tværs af opgørelsetidspunkterne (primo 2017, medio 2017 og primo 2018). Overordnet set er der på tværs af alle arbejdspladstyperne flere 'grønne' ved indgangen til 2018, end der var ved indgangen til 2017.



Figur 5: Udvikling i sygefraværsindsatser på tværs af arbejdspladstyper





2.2 Sygefraværssarbejdet i Børn og Unge

8. februar 2018
Side 11 af 18

I dette afsnit rettes fokus mod det sygefraværssarbejde, der udføres i Børn og Unge. Med afsæt i en fælles drøftelse af udviklingen i sygefraværet i Børn og Unge har Områdechefgruppen bidraget med en række indsigter, erfaringer og fokuspunkter:

2.2.1 Sygefravær og kerneopgaven

Områdechefgruppen beretter om et gennemgående fokus på sygefraværets påvirkning af kerneopgaven. På de lokale arbejdspladser og på områdeleder-møderne tales der i stadig højere grad om: *"Hvad gør det for børnene, hvis jeg melder mig syg – og hvordan påvirker det vores fælles arbejdsplads, når sygefraværet er højt?"* og *"Kan jeg hjælpe med noget andet end mine sædvanlige opgaver, når jeg ikke er på toppen?"*.

Ligeledes er der fokus på hvilke typer af sygefravær, der har en særligt negativ indvirkning på løsningen af kerneopgaven. Det vurderes samstemmigt, at det særligt er gruppen i midten (med mellem 15-30 årlige sygefraværssarbejdsdage), der kan skabe driftsforstyrrelser, da det er svært at planlægge sig ud af denne type af fravær – hvorimod (lange) langtidssygemeldinger måske i højere grad ses som en "talforstyrrelse" for statistikker og budgetter; forstået på den måde, at disse forløb er mulige at planlægge sig ud af, ved indhente vikarer eller omprioritere.

Der er desuden en øget opmærksomhed på dét krydspres, der kan være imellem på den ene side hensynet til den specifikke medarbejder og på den anden side hensynet til kerneopgaven.

2.2.2 Systematik og sygefraværsmåltal

I forlængelse af de senere års LOKE-forløb peger områdechefgruppen på en øget opmærksomhed på at gå systematisk til værks. Sygefraværssarbejdet drøftes på områdeledermøderne, og indtrykket er at den datainformerede systematiske indsats gør en stor forskel.

Områdechefgruppen forklarer hvordan sygefraværsmåltallene er med til at sikre opmærksomhed og fokus – hvor de lokale ledere i Børn og Unge altid har sygefraværet in mente.

Desuden er måltallene med til at sætte en retning, og udstikke nogle mål, som man som leder kan forholde sig til og arbejde hen imod.

Der er endvidere et ønske om at måltallene og de dertilhørende indsatser (på sigt) i endnu højere grad kan være med til at understøtte vidensdeling på tværs i organisationen – om end, der er et stykke vej endnu. Dog findes der gode historier, hvor hele dagtilbud sammen øver sig i vidensdeling og jagten på *best practice*.



2.2.3 Den ledelsesmæssige opgave og arbejdspress

8. februar 2018

Side 12 af 18

For at lykkes med sygefraværarbejdet er det en forudsætning at have et vedvarende ledelsesmæssigt fokus. Det er tydeligt at der arbejdes gennemgående med at afklare ledere og medarbejders roller i forbindelse med sygefravær – ligesom hele ledelseslinjen i stadigt højere grad tager ansvar for og initiativ til sygefraværshåndteringen.

Det er centralt at ledelsen er opdateret på den lokale udvikling og at der lokalt er en åben drøftelse om hvad sygefravær er og hvad det gør for arbejdspladsen. Dette gør sig både gældende i relationen mellem ledere og medarbejder, men også på arbejdspladsen som helhed; åbne drøftelser af sygefraværets betydning for at kunne opretholde driften, sikre arbejdsmiljøet og i sidste ende løse kerneopgaven.

Det nævnes dog, at der er meldinger om at (særligt gruppen af pædagogiske) ledere er pressede i forhold til *work-life balance*, og på visse områder er udfordrede af mængden af arbejdsopgaver og af at være i krydsfeltet mellem leder og praktiker. Denne formodning finder opbakning i stigningen i sygefraværet blandt 'pædagoger i lederstillinger'⁷

2.2.4 Håndtering af langt sygefravær

Et sidste opmærksomhedspunkt er håndteringen af sager med langt sygefravær. Særligt kompleksiteten og de (til tider) modsatrettede hensyn imellem medarbejderen og arbejdspladsen understreges.

Derudover efterlyses der i områdechefgruppen mere fælles fodslag og større forståelse imellem de mange aktører, der er involverede i disse sager, eksempelvis; fastholdelseskonsulenterne fra Beskæftigelsesforvaltningen, privatpraktiserende læger, medarbejdernes fagforeninger og juristerne i Personaleafdelingen i Børn og Unge.

"Hvornår er nok 'nok'?" og "Hvad kan man gøre for hurtigt at hjælpe en medarbejder gradvist i gang med arbejde – uden at presse vedkommende?"

Samtidigt udtrykkes det, at vi som arbejdsgivere har et etisk ansvar i forhold til vores medarbejdere, og at vi ikke skal ofre ordentligheden i jagten på at nedbringe sygefraværstallene.

At dette, heldigvis, ikke er tilfældet ses blandt andet i Tabel 8, der opgør antallet af afskedigelser som følge af sygefravær.

⁷ Se Bilag 2 bagerst i denne rapport.



3. Sygefravær opdelt på medarbejdergrupper

8. februar 2018
Side 13 af 18

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

På denne vis belyses og fremstilles de relativt markante forskelle, der er i sygefraværet på tværs af medarbejdergrupperne⁸ – som er defineret på baggrund af, hvilken overenskomst medarbejderne er ansat på.

3.1 Udviklingen i sygefravær opdelt på medarbejdergrupper

Som det fremgår af Bilag 1 er der store forskelle i sygefraværet når der sondres på tværs af medarbejdergrupperne. Dette gør sig både gældende i forhold til det absolutte niveau af sygefravær, såvel som i forhold til udviklingen i sygefraværet i år 2017. Af hovedpointer kan nævnes:

- Hos pædagogerne har der været et mærkbart fald på **-1,72** fraværsarbejdsdage de seneste 12 måneder. Pædagogerne har i gennemsnit **15,05** fraværsarbejdsdage.
- Gruppen af syge- og sundhedsplejersker, fysioterapeuter samt kost- og ernæringspersonale har oplevet et mærkbart fald på **-3,17** fraværsarbejdsdage de seneste 12 måneder – de har nu i gennemsnit **12,02** fraværsarbejdsdage.
- Blandt gruppen af pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har der været et mindre fald på **-0,23** fraværsarbejdsdage de seneste 12 måneder – de har i gennemsnit **14,17** fraværsarbejdsdage.
- Kontor- og IT-personale (HK'ere) har oplevet en stigning på **+1,93** fraværsarbejdsdage de seneste 12 måneder, og har i gennemsnit **11,89** fraværsarbejdsdage.
- Akademikerne har oplevet et fald på **-1,54** fraværsarbejdsdage de seneste 12 måneder og har i gennemsnit **4,10** fraværsarbejdsdage.
- Gruppen af husassistenter har oplevet en markant stigning på **+2,40** fraværsarbejdsdage de seneste 12 måneder, og har i gennemsnit **14,61** fraværsarbejdsdage.
- Blandt lærerne er der status quo; de seneste 12 måneder har budt på et marginalt fald på **-0,04** fraværsarbejdsdage. Lærerne har i gennemsnit **11,55** fraværsarbejdsdage.

⁸ I Bilag 1 og Bilag 2 bagest i denne rapport er data for medarbejdergrupper på mere end 5 præsenteret.



Det er desuden værd at bemærke, at der inden for medarbejdergrupperne er væsentlige variationer i både sygefraværsniveauet og -udviklingen på tværs af arbejdspladstyper.

8. februar 2018
Side 14 af 18

Tabel 7: Medarbejdergrupper opdelt på tværs af arbejdspladstyper

Hovedtype	Fuldtidsansatte	Fraværsarbejdsdage		
		2016	2017	Udvikling
Pædagoger				
Dagtilbud	2190	16,26	14,96	-1,30
FU-området	297	15,83	15,49	-0,34
Skoleområdet	965	18,37	15,29	-3,08
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter⁹				
Dagtilbud	1062	14,58	14,28	-0,30
Skoleområdet	241	16,02	14,68	-1,34
"Ledere" og "Pædagoger i lederstillinger"				
Dagtilbud	330	8,81	9,12	+0,31
FU-området	29	2,40	2,21	-0,19
Skoleområdet	226	9,74	6,63	-3,11

Tabellenote: Antal ansatte er opgjort for kalenderåret 2017, mens kolonnerne 2016 og 2017 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i de nævnte år. I rækkerne opdeles faggrupperne på de arbejdspladstyper, hvor grupperne primært er ansat.

Som det ses i Tabel 7 er der forskelle i hvordan pædagogernes sygefravær har udviklet sig, når der sondres på tværs af arbejdspladstyper. Pædagogerne har på tværs af alle typer oplevet anerkendelsesværdige fald; i særdeleshed på dagtilbuds-, og særligt, skoleområdet. Niveauet er nu stort set ens på tværs af de tre arbejdspladstyper.

Blandt pædagogmedhjælperne og de pædagogiske assistenter har der været fald i sygefraværet på skoleområdet, hvormed medarbejderne hér nu næsten er på niveau med gruppen, der arbejder på dagtilbudsområdet.

Ledere og pædagoger i lederstillinger har ligeledes oplevet store fald i sygefraværet på skoleområdet (-3,11).

Ved sidste halvårsrapport blev der konstateret meget store fald på dagtilbudsområdet (-2,87) – hér er niveauet steget væsentligt siden opgørelsen i september 2017¹⁰.

Fraværet blandt ledere på FU- og Skoleområdet ligger lavere end blandt ledere på dagtilbudsområdet.

⁹ Eftersom en stor andel af PAU/PGU-eleverne tidligere har været – og til en vis grad stadig er – organisatorisk forankret i Personaleafdelingen, stemmer antallet af ansatte på de fremviste arbejdspladstyper ikke overens med det samlede antal. Denne praksis udfases over den kommende periode, men vil påvirke statistikken 24 måneder tilbage i tid.

¹⁰ Hvor det gennemsnitlige fravær for gruppen var på 7,64 fraværsarbejdsdage.



3.2 Sygefraværslængde og medarbejdergrupper

8. februar 2018
Side 15 af 18

Som det fremgår af Bilag 2 er der ligeledes store variationer i hvordan faggruppernes sygefravær er sammensat af hhv. 'kort' og 'langt' sygefravær.

Det første der observeres er de store forskelle i sygefraværet imellem de fire største grupper af pædagogisk personale¹¹, hvor særligt dagplejernes sygefravær er et opmærksomhedspunkt, idet der næsten er et 1:2-forhold imellem kort- og langtidssygdom. Dette gør sig ikke gældende for andre medarbejdergrupper af en vis størrelse¹².

Af hovedpointer kan nævnes:

- Gruppen af 'kontor- og IT-personale' har i gennemsnit 6,72 dages *kort sygefravær* og 5,16 dages *langt sygefravær*, mens 'akademikere' i gennemsnit har 3,04 dages *kort sygefravær* og 1,06 dages *langt sygefravær*. Der er således store forskelle i både niveau og sammensætning imellem disse to faggrupper, hvis APSA-forhold ellers på flere punkter minder om hinanden.
- Det er interessant at sammenligne det korte sygefravær imellem grupperne af 'ledere'¹³ (3,02) og 'pædagoger i lederstillinger' (3,64). Det *korte sygefravær* er på niveau – mens der er stor forskel på niveauet af *langt sygefravær* hvor de pædagogiske ledere (5,30) i gennemsnit har 3,81 fraværsarbejdsdage mere, end gruppen af 'ledere' (1,49).
 - Samlet set er der en forskel på hele 4,43 fraværsarbejdsdage imellem de to grupper.
- Særligt grupperne af 'dagplejere' (62%), 'pædagoger i lederstillinger' (61%), 'husassistenter' (55%) samt 'syge- og sundhedsplejersker, fysioterapeuter samt kost- og ernæringspersonale' (54%) har en stor andel af *langt sygefravær*.
- Omvendt har grupperne af 'akademikere' (74%), 'tandklinikassistenter og tandplejere' (71%), 'ledere' (67%) og 'lærere' (65%) ganske høje andele af *kort sygefravær*.

¹¹ Pædagoger, lærere, pædagogmedhjælpere/-assistenter og dagplejere.

¹² Hvor enkeltstående langtidssygemeldinger således, statistisk set, ikke burde skævvride forholdet.

¹³ Denne gruppe indeholder primært skoleledere, pædagogiske ledere, administrative ledere, viceskoleledere og afdelingsledere.



4. Andre emner

8. februar 2018
Side 16 af 18

4.1 Fremadrettede indsatsområder

Som denne rapport viser er der store forskelle i såvel sygefraværnsniveau og -udvikling. Dette gælder både inden for og på tværs af arbejdspladstyperne.

I det fremadrettede arbejde kunne det være interessant at være oprigtigt interesseret i hvad disse forskelle i sygefraværet kan skyldes. Hvordan arbejdes der lokalt med sygefraværnsindsatsen – og hvordan kan vi som organisation understøtte, at de gode eksempler og tilgange deles?

I det forgangne år har sygefraværnsindsatsen fyldt meget på både direktørgruppe-, magistrats- og byrådsmøder i Aarhus Kommune. Børn og Unge har blandt andet været repræsenteret ved at en dagtilbudsleder har fortalt om, hvordan hun har arbejdet på at systematisere og rammesætte sygefraværnsindsatsen i sit dagtilbud.

4.2 Afskedigelser som følge af sygefravær

Tabel 8 *Fratrædelser som følge af sygefravær*

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

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

Ovenstående Tabel 8 viser udviklingen i antallet af fratrædelser som følge af sygefravær i Børn og Unge. På dette punkt er der to opmærksomhedspunkter:



For det første er der en udfordring forbundet med, at der ikke er data fra før år 2013¹⁴.

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

Det fremgår af tabellen, at det absolutte antal af fratrædelser som følge af sygefravær har været faldende fra 156 fratrædelser i år 2008 til 91 i år 2014. Herefter har antallet ligget stabilt, med omkring 1,05 fratrædelser som følge af sygdom pr. 100 fuldtidsansatte.

4.3 Udvikling på tværs af Aarhus Kommune og på landsplan

Som det fremgår af nedenstående Tabel 9 har Børn og Unge sammen med Sundhed og Omsorg det højeste sygefravær i Aarhus Kommune. Generelt ligger sygefraværet på tværs af kommunen relativt stabilt over tid.

Jf. Budget 2016-19 skal sygefraværet årligt falde med 0,5 dage i årene 2016-18 i forhold til perioden¹⁵ fra 3. kvartal 2014 til 2. kvartal 2015.

Tabel 9: Sygefravær på tværs af magistratsafdelingerne

År	MBU	MBA	MKB	MSB	MSO	MTM	I alt
2014	13,7	5,9	8,2	12,5	13,1	10,2	12,8
2015	13,8	7,1	9,4	12,4	13,6	10,9	13,1
2016	13,5	7,2	9,2	11,9	13,5	10,9	12,8
2017	12,7	7,7	8,4	12,0	13,1	10,9	12,3
"Mål"	12,8	4,8	7,3	11,8	11,8	9,1	11,9

Tabelfnote: Data er trukket i Aarhus Kommunes "ledelsesinformations-app" TARGIT (www.aarhus.dk/lis) 15. januar 2018.

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

Det er værd at bemærke, at det overordnet set synes at gå i den rigtige retning: Både Børn og Unge og Sociale forhold og Beskæftigelse er ved at have nedbragt sygefraværet med de krævede 1,5 arbejdsdage, mens andre magistratsafdelinger omvendt ikke har oplevet store fald – og i nogle tilfælde deciderede stigninger.

Derudover er det relevant at have udviklingen på landsplan og blandt de resterende byer i 6-by-samarbejdet for øje.

Disse data for 2017 er dog først tilgængelige medio 2018.

I år 2016 havde kommunalt ansatte gennemsnitligt 13,6 fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat, mens niveauet i år 2015 var 13,8 og 13,5 i år 2014.

¹⁴ Som følge af overgangen til en ny sygefraværs- og medarbejderopgørelsesmetode, kan der kun trækkes data for årene 2013 og frem.

¹⁵ Benchmarket for MBU er 14,3 – og måltallet er således 12,8. Der *kan* forekomme mindre afvigelser imellem de tal der opgøres i MBU og fra Borgmesterens Afdeling.



8. februar 2018
Side 18 af 18

Tabel 10: Sygefravær på tværs af de danske kommuner

Kommune	År 2014	År 2015	År 2016
Esbjerg	11,26	12,13	11,61
København	13,56	12,80	13,18
Odense	13,13	13,14	13,32
Randers	13,95	14,81	13,37
Aalborg	13,88	14,88	14,54
Aarhus	12,50	12,88	12,63
Gennemsnit 6-by-samarbejdet	13,05	13,44	13,11
Gennemsnit kommuner	13,45	13,83	13,63

Tabelnote: Data er trukket i Kommunernes og Regionernes Løndatakontors (KRL) database SIRKA. Forskellen på de tal der internt opgøres i Børn og Unge og Aarhus Kommune skyldes sandsynligvis mindre variationer i antallet af sygefraværsårsager rapporterne dannes på baggrund af.

Som det fremgår af ovenstående Tabel 10, var der i år 2015 en generel stigning i sygefraværet på landsplan – mens det faldt i år 2016. Aarhus Kommune ligger overordnet set i den gode ende – både når der sammenlignes med de andre kommuner i 6-by-samarbejdet, men også når der kigges på tværs af samtlige kommuner i Danmark.

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

Faggruppe (overenskomster)	Fuldtidsansatte 2017	Fraværsdage pr. fuldtidsansat		
		2016	2017	Udvikling
Pædagoger (inkl. studerende)	3466	16,77	15,05	-1,72
Lærere	2344	11,59	11,55	-0,04
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (inkl. elever)	1363	14,40	14,17	-0,23
Pædagoger i lederstillinger	434	9,63	8,94	-0,69
Kontor- og IT-personale	337	9,96	11,89	+1,93
Dagplejere	278	14,71	13,18	-1,53
Akademikere	202	5,64	4,10	-1,54
Teknisk servicepersonale	177	9,68	11,81	+2,13
Syge- og sundhedsplejersker, fysioterapeuter samt kost- og ernæringspersonale	171	15,19	12,02	-3,17
Ledere	164	6,21	4,51	-1,70
Tandklinikassistenter og tandplejere	125	11,44	9,55	-1,89
Husassistenter	93	12,21	14,61	+2,40
Tandlæger	46	6,56	5,90	-0,66
Rengøringsassistenter	35	8,82	8,20	-0,62
Kantine- og rengøringsledere	27	8,14	12,85	+4,71
Aftale vedrørende chefer	25	3,16	2,80	-0,36
Pædagoger ved legepladser	24	23,57	21,21	-2,36
Ledere i ungdomsskolen	18	4,83	0,71	-4,12
Lærere i ungdomsskolen	15	9,13	3,62	-5,51
Opsøgende medarbejdere	14	4,79	2,76	-2,03
Journalister	13	1,68	5,39	+3,71
Håndværkere og IT-supportere	10	21,15	10,08	-11,07
Pædagogiske konsulenter	9	6,42	4,43	-1,99
Børn og Unge (total)	9418	13,57	12,80	-0,77

Tabelnote: Antal fuldtidsansatte er opgjort for år 2017, mens kolonnerne 2016 og 2017 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i de nævnte år. Tabellen er sorteret efter antal ansatte de seneste 12 måneder. Data for medarbejdergrupper på mindre end 5 fremvises ikke, men indgår i Børn og Unges total.

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

Faggruppe (overenskomster)	Fuldtidsansatte 2017	Fraværsdage pr fuldtidsansat		
		Kort	Langt	Samlet
Pædagoger (inkl. studerende)	3466	8,68	6,38	15,05
Lærere	2344	7,53	4,02	11,55
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (inkl. elever)	1363	8,42	5,75	14,17
Pædagoger i lederstillinger	434	3,64	5,30	8,94
Kontor- og IT-personale	337	6,72	5,16	11,89
Dagplejere	278	4,96	8,22	13,18
Akademikere	202	3,04	1,06	4,10
Teknisk servicepersonale	177	6,29	5,53	11,81
Syge- og sundhedsplejersker, fysioterapeuter samt kost- og ernæringspersonale	171	5,57	6,45	12,02
Ledere	164	3,02	1,49	4,51
Tandklinikassistenter og tandplejere	125	6,76	2,79	9,55
Husassistenter	93	6,52	8,08	14,61
Tandlæger	46	4,01	1,89	5,90
Rengøringsassistenter	35	5,42	2,77	8,20
Kantine- og rengøringsledere	27	7,74	5,11	12,85
Aftale vedrørende chefer	25	1,68	1,12	2,80
Pædagoger ved legepladser	24	8,20	13,01	21,21
Ledere i ungdomsskolen	18	0,71	0,00	0,71
Lærere i ungdomsskolen	15	3,62	0,00	3,62
Opsøgende medarbejdere	14	1,38	1,38	2,76
Journalister	13	4,39	1,00	5,39
Håndværkere og IT-supportere	10	1,68	8,40	10,08
Pædagogiske konsulenter	9	3,03	1,40	4,43
Børn og Unge (total)	9418	7,46	5,34	12,80

Tabelfnote: Antal fuldtidsansatte er opgjøret for år 2017. I kolonnerne opgøres det gennemsnitlige antal fraværarbejdsdage pr. fuldtidsansat opdelt i hhv. 'kort', 'langt' og 'samlet' fravær. Tabellen er sorteret efter antal ansatte de seneste 12 måneder. Data for medarbejdergrupper på mindre end 5 fremvises ikke, men indgår i Børn og Unges total.



BILAG 3: Definition og forklaring af måltal og indsatskategorier

Den daværende Rådmand, chefgruppe og Hoved-MED-Udvalg har besluttet, at måltallet og udviklingen af sygefraværet – ud fra den organisatoriske forebyggelsestrekant – sætter retning for, hvilke indsatser der skal til for at nedbringe sygefraværet på den enkelte arbejdsplads.

Alle arbejdspladser arbejder med sygefraværet via generelle og forebyggende indsatser (grøn). Derudover vil nogle arbejdspladser arbejde med mere specifikke og særlige indsatser (gul og rød). For hver arbejdsplads vurderes det, hvilke sygefraværsindsatser der skal igangsættes. Indsatsen er *både* betinget af den konkrete arbejdsplads' forhold til arbejdspladstypens måltal, og udviklingen i sygefraværet på den konkrete arbejdsplads i løbet af det seneste år.

Arbejdspladsens **faktiske sygefravær ift. til måltallet** falder i tre kategorier:

- Under måltal: Arbejdspladsens sygefravær det seneste år er under måltallet
- Omkring måltal: Arbejdspladsens sygefravær det seneste år er op til 5 procent over måltallet
- Over måltal: Arbejdspladsens sygefravær det seneste år er over 5 procent over måltallet.

Sygefraværets udvikling det seneste år, falder ligeledes i tre kategorier:

- Fald: Arbejdspladsens sygefravær er faldet det seneste år
- Status quo: Arbejdspladsens sygefravær er det seneste år steget med op til 5 procent
- Stigning: Arbejdspladsens sygefravær er det seneste år steget med mere end 5 procent

Fravær ift. måltal	Sygefraværets udvikling de seneste 12 mdr.	Indsats
Under måltal	Fald	Grøn
	Status quo	Grøn
	Stigning	Grøn og Gul
Omkring måltal	Fald	Grøn og Gul
	Status quo	Grøn og Gul
	Stigning	Grøn og Gul
Over måltal	Fald	Grøn og Gul
	Status quo	Grøn, Gul og Rød
	Stigning	Grøn, Gul og Rød

Note: Sygefraværsindsatserne er kumulative. Alle arbejdspladser arbejder med de 'grønne' indsatser, hvilket er lederens ansvar. Hvis man skal have en 'gul' indsats gør den 'grønne' sig stadig gældende, ligesom man ved en 'rød' indsats også stadig har de 'gule' og 'grønne' indsatser.

Bilag 3/3

**Dokument Titel: Baggrund og principper for
sygefraværsmåltal**



Emne **Orientering om baggrund og principper for sygefraværsmåltal i Børn og Unge**
Til Rådmandsmøde

8. februar 2018
Side 1 af 2

Børn og Unge vedtog i januar-februar 2017 sygefraværsmåltal. Dette korte notat beskriver principperne bag måltallene og sygefraværsindsatserne i Børn og Unge.

BØRN OG UNGE

HR og Kommunikation
Aarhus Kommune

Principper bag måltal

I Børn og Unge arbejdes der løbende med at udvikle medarbejdertrivsel og bæredygtige arbejdspladser. Dette gøres blandt andet ved at arbejde med en bred vifte af parametre - såsom social kapital, arbejdsmiljø og sygefravær. Nedbringelsen af sygefraværet i Børn og Unge (MBU) skal ses i dette helhedsorienterede perspektiv, hvor der arbejdes med at sikre en høj trivsel samt attraktive og bæredygtige arbejdspladser til gavn for løsningen af kerneopgaven. Derfor skal der, uanset sygefraværsniveauet, fortsat arbejdes med udviklingen af trivslen, den sociale kapital og nedbringelse af sygefraværet på alle arbejdspladser i Børn og Unge.

Ledelse og Organisation

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon:
41 87 33 39

Direkte e-mail:
maahh@aarhus.dk

Det er besluttet, at sygefraværsmåltallene for Børn og Unge skal være ambitiøse og baseres på det øvre kvartilsæt for sygefravær blandt landets kommuner.

Sagsbehandler:
Martin Ahlstrøm Hellfritzsch

Måltallene er udregnede således at de svarer til en placering blandt den bedste fjerdedel på landsplan¹. Ligeledes tager måltallene også højde for, at visse arbejdspladstyper (særligt skoler og administrative afdelinger) stadig har potentiale for at fortsætte den gode indsats, og derved falde yderligere – ud over de beregnede måltal. Måltallene indeholder derfor en forventning til et fald i sygefraværet på minimum 2,5% årligt.

Sygefraværsmåltallet for Fritids- og Ungdomsskoleområdet er dog korrigeret, da området har været særdeles hårdt ramt af sygefravær. Ved indførelsen af måltal var der stort fokus på at de opleves som realistiske og retfærdige.

Tabel 1: Sygefraværsmåltal

Arbejdspladstype	Måltal
Administrative og faglige afdelinger	7,8
Dagtilbud	14,1
Fritids- og Ungdomsskoleområdet	11,5
Skoler (inkl. SFO'er)	12,5

¹ Sammenholdt med landsgennemsnittet for år 2015.



Det lokale arbejde med måltal

8. februar 2018

Side 2 af 2

Ansvar for arbejdet med sygefraværet ligger i ledelseslinjen. Sygefraværsindsatserne skal være med til at sikre og styrke den strategiske og systematiske opmærksomhed på sygefraværet via ledelseslinjen, hvor der tages højde for risikofaktorer og beskyttende faktorer i forhold til sygefraværets udvikling. Udgangspunktet for denne samlede indsats er således ambitiøs – både i forhold til det absolutte fravær, men ligeledes i forhold til hvordan der arbejdes strategisk og konsistent med indsatserne.

I det daglige og løbende arbejde er det altid nødvendigt at sammenholde et stigende sygefravær med en bred vifte af andre parametre; den sociale kapital på en arbejdsplads, trivslen, økonomiske udfordringer og enkelte medarbejdere som rammes af sygdom er eksempler på faktorer der skal undersøges før man går til handling.

Alle ledere i skoler, dagtilbud og FU har via LOKE arbejdet med dét at arbejde datainformeret. Når der arbejdes datainformeret med sygefravær på baggrund af måltal, er det væsentligt at have opmærksomhed på flere elementer, hvoraf nogle beskrives i dette afsnit.

Arbejdet med sygefravær på en arbejdsplads, skal altid tage afsæt i en **konkret** vurdering på baggrund af al data – ikke alene sygefraværstallene. I forhold til de objektive data, så som sygefraværstallene, understreges det, at man skal være opmærksom på ikke at stirre sig blind på statistikker og farvekategoriseringer.

Det er besluttet, at måltallet og udviklingen af sygefraværet ud fra den organisatoriske forebyggelsestrekant sætter retning for, hvilke indsatser der skal til for at nedbringe sygefraværet på den enkelte arbejdsplads. Indsatserne kan betragtes som værende generelle og forebyggende indsatser, specifikke indsatser og særlige indsatser afhængigt af hvordan sygefraværet kan karakteriseres ud fra den organisatoriske forebyggelsestrekant.

Alle arbejdspladser arbejder med sygefraværet via generelle og forebyggende indsatser (grøn). Derudover vil nogle arbejdspladser arbejde med mere specifikke og særlige indsatser (gul og rød). For hver arbejdsplads vurderes det, hvilke sygefraværsindsatser der skal igangsættes. Indsatsen er både betinget af den konkrete arbejdsplads' forhold til arbejdspladstypens måltal, og udviklingen i sygefraværet på den konkrete arbejdsplads i løbet af det seneste år. Den konkrete vurdering er en ledelsesopgave.

Bilagsforside

Dokument Titel: Beslutningsmemo-Madkulturhus i Agro
Food Park

Dagsordens titel Madkulturhus i Agro Food Park

Dagsordenspunkt nr 5



Beslutningsmemo

9. februar 2018
Side 1 af 6

Emne **Madkulturhus i Agro Food Park**
Til Rådmandsmøde

1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Forslaget fremsendes på baggrund af de seneste års arbejde med en vision om et madkulturhus i Agro Food Park¹ (AFP).

Som en del af Erhvervsplanen for 2018-2019 har BA beskrevet et madkulturhus i AFP, som et konkret prioriteret initiativ inden for fødevarerhvervet.

I 2016 henvendte Erhvervs- og Byudvikling, BA sig til MBU med et ønske om en dialog omkring konceptet, et madkulturhus i AFP. I 2017 indledte PA, MBU et samarbejde med BA omkring udarbejdelsen af en forundersøgelse (se bilag 1), der undersøger muligheden for et madkulturhus i AFP.

Hvorfor et madkulturhus i AFP?:

- Det understøtter perspektiverne i Erhvervsplanen for 2018-2019 med visionen om en by i vækst.
- Det bidrager til en sund mad- og måltidskultur, hvor maddannelse hos børn, unge og deres familier skal sikre det sunde valg, og dermed en forebyggende effekt ift. overvægt jf. Sundhedspolitikken.
- Det skal øge interessen blandt unge for at tage en erhvervsuddannelse indenfor fødevarerområdet og bidrage til 25% målsætningen.

I afsnit 3 beskrives resultater fra forundersøgelsen, og i afsnit 4 MBU's vurdering af, hvad et madkulturhus i AFP kan bidrage med.

2. Indstilling – hvad skal der tages stilling til?

Det indstilles, at der tages stilling til

¹Agro Food Park (AFP) - er landets største viden- og innovationsmiljø for fødevarer- og landbrug. Godt 1000 videnintensive job fordelt på +75 virksomheder og videninstitutioner er lokaliseret i miljøet - se: <http://www.agrofoodpark.dk/>. Aktørerne i miljøet har et ønske om at få forbrugere og borgere tættere på aktiviteter i AFP. Dette ud fra målsætninger om 1) at skabe et mere direkte samspil mellem forbrugere og de virksomheds-, forsknings- og uddannelsesrettede aktiviteter i AFP, og give forbrugerne større indsigt i hele kæden fra jord/stald til bord/krop. 2) At bidrage til udvikling/forbedring af danskernes madkultur, madmod og maddannelse. Og en ambition om at give bl.a. folkeskoleelever viden og indsigt i den stærke aarhusianske/danske fødevarersektor og de spændende job- og karrieremuligheder,.

BØRN OG UNGE
Pædagogisk afdeling
Aarhus Kommune

Fællesfunktionen, Sundhed & Trivsel
Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon: 51 57 51 29

Direkte e-mail:
milk@aarhus.dk

Sag: 16/024334-3
Sagsbehandler:
Mia Lundby Kragelund



- Om der i MBU er et ønske om, at søge bred politisk opbakning (evt. MBU, MSO, BA) til, at arbejde videre med et madkulturhus med finansiering ved budgetforhandlingerne 2019.

9. februar 2018
Side 2 af 6

3. Resultater fra forundersøgelsen

Der er med midler fra BA udarbejdet en forundersøgelse af mulighederne for et madkulturhus i AFP. Undersøgelsen er udarbejdet af Madkulturen² og afdækker efterspørgsel, målgruppe, aktiviteter, faciliteter, og faktorer for succes samt perspektiver for samarbejdet omkring et madkulturhus.

Forundersøgelsen bygger på resultater fra research, interviews og workshops med inddragelse af pæd. leder fra dagtilbud, skoleledere, konsulenter fra Læring og Udvikling, Sundhed og Trivsel samt Tandplejen i MBU.

Inddragelse af samarbejdspartnere og interessenter uden for MBU omfatter direktør og virksomheder i Agro Food Park, samt Aarhus Universitet, Aarhus Tech, Jordbrugets Uddannelsescenter Aarhus og foreningerne 4H, FOF, Magistratsafdelingen for MSO og Arla Fonden.

Efterspørgsel

De adspurgte er positive og begejstrede for ideen om et madkulturhus, som de mener kan tilbyde eftertragtede faciliteter, som adskiller sig fra eksisterende kommunale tilbud.

De adspurgte fremhæver bl.a. den store værdi i samspil mellem flere aktører i et hus for både erhvervsliv, kommune, forening og borgere. Et hus, der skal tilbyde aktiviteter, som vækker nysgerrighed og motivation for læring, uddannelses- og erhvervsvalg. Det skal samtidig være et hus, som kan være katalysator for, hvordan man motiverer børn, unge og deres familier til en bredere forståelse af egen sundhed, fællesskab og maddannelse.

Målgruppe og aktiviteter

Forundersøgelsen peger på grundskolen som den primære målgruppe, da undervisningsforløb i et madkulturhus i AFP kan være med til at løfte eleverne på flere områder som Fælles Mål, konkrete kompetencemål, Den Åbne Skole og brobygning.

Udover skolen peger de adspurgte på sekundære målgrupper, som med fordel kan være brugere af madkulturhuset med værdi for disse grupper, for

² Madkulturen er en selvejende institution under [Miljø- og Fødevarerministeriet](#), der er sat i verden for at give danskerne mod på bedre mad.



9. februar 2018
Side 3 af 6

sammenhængskraft i kommunen og for optimal udnyttelse af faciliteterne. Det kan være foreninger, ungdomsuddannelser, dagtilbud, familiegrupper, andre borgere, genoptræningsforløb samt kompetenceforløb for medarbejdere og virksomheder.

Faciliteter

Madkulturhuset skal tilbyde nytænkende faciliteter inde og ude, med mulighed for at eksperimentere og med stor fleksibilitet i de fysiske rammer. Faciliteterne skal adskille sig fra det, som skoler og andre relevante målgrupper har adgang til i egne lokaler og hos eksisterende udbydere kommunalt.

4. MBU's vurdering af et madkulturhus i AFP.

Det er MBU's vurdering, at der er et stort potentiale i et madkulturhus i AFP med en tilhørende skoletjeneste. Potentialet ligger i det samarbejde, som placeringen i AFP sikrer med virksomheder og uddannelses- og vidensinstitutioner. Et samarbejde, der vil kunne bidrage med den nyeste viden inden for landbrug og fødevarer, herunder fødevareteknologiens hurtige udvikling og dermed et fokus på science ind i folkeskolen og på sigt evt. ind i dagtilbuddene.

Et madkulturhus i AFP kan bidrage med virkelighedsnære læringsrum, hvor børnene og de unge møder autentiske fagpersoner og fagmiljøer, der kan give inspiration til nye uddannelses- og erhvervsvalg.

MBU vurderer, at et madkulturhus i høj grad kan bidrage til børn, unge og deres familiers maddannelse, madkultur, madglæde og madmod. Ligesom et fokus på læring og viden om egen og andres sundhed og trivsel vil kunne styrke børn, unge og deres familier i at træffe sunde valg nu og i fremtiden. Øges børn, unge og deres familiers handlekompetence til at træffe sunde valg vil det have en forebyggende effekt i forhold til bl.a. overvægt og andre livsstilssygdomme (Forekomsten af overvægt hos børn og unge, bilag 2).

MBU vurderer, at et madkulturhus i AFP skal omfatte en bredere målgruppe, hvor der ikke kun tænkes et hus for børn og unge, men et hus for alle borgere i Aarhus. Det kan eksempelvis ses som et madens Dokk1, hvor borgere, foreninger, organisationer og virksomheder kan møde hinanden på tværs og med maden som omdrejningspunkt.

5. Projekt "Kend din mad", undervisnings- og læringsforløb

Som et første skridt ind i arbejdet med et madkulturhus i AFP, har Sundhed og Trivsel, MBU søgt og fået bevilget midler fra Undervisningsministeriet til at udvikle 20 undervisnings- og læringsforløb over en 2-årig periode.



Projektet hedder "Kend din mad", og det er tanken, at projektet kan give indsigt i, om en skoletjeneste i et madkulturhus er et attraktivt tilbud for skolerne.

9. februar 2018
Side 4 af 6

Formålet med projekt "Kend din mad", er at styrke børn og unges maddannelse via kendskab og forståelse af den mad vi spiser, og hvordan det hænger sammen med egen og andres sundhed og trivsel, hvad der sker med råvarerne fra jord til bord, og nutidens fødevareteknologi.

Projekt "Kend din mad" udvikler nye og anderledes undervisnings- og læringsforløb, hvor mad/fødevarer anvendes som didaktisk redskab og et håndgribeligt praksisnært læremiddel, til at opnå en mere succesfuld realisering af kompetencemål for især madkundskab og naturfagene. Forløbene vil være tværfaglige, hvorfor der også er fokus på dansk, sprogfag, samfundsfag samt obligatoriske emner som sundhed og familiekundskab, uddannelse og job samt tværgående temaer som innovation og entreprenørskab.

Målet er, at børn og unge får indblik i, hvordan virksomheder og uddannelsesinstitutioner arbejder, og på den måde oplever virkelighedsnære læringsforløb.

6. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

Et madkulturhus med en tilhørende skoletjeneste vil bidrage med et tilbud til bl.a. skolerne i Aarhus, som kan benyttes efter ønske. Det forventes, at der vil være en egenbetaling for skolerne, for at deltage i et forløb.

Et overslag på økonomien af et madkulturhus med skoletjeneste

Da forundersøgelsen er foretaget med grundlag i MBU tager nedenstående overslag på økonomien udgangspunkt i et madkulturhus med MBU aktiviteter. **Overslaget på økonomien skal derfor præciseres og justeres ift. det som andre magistratsafdelinger i givet fald byder ind med af indhold. Det kan både gælde ift. flere m² og drift af aktiviteter i andre grupper. Bemærk, det er kun et overslag, da mange faktorer på nuværende tidspunkt er ukendte.**

1) Madkulturhus baseret på lejemodel (Landbrug & Fødevarer (L&F) bygger og lejer ud til AaK)

Udgiftsposter	Beløb år 1 (kr.)	Beløb efterfølgende år (kr.)	Noter
Leje	750.000/ 900.000	750.000/ 900.000	Ca. 750 m ² á 1000/1200 ¹ kr. inkl. brug af udearealer



Inventar – inde og ude	2.500.000 ²	200.000	Investering i nødvendigt udstyr, mv. + løbende udskiftning
Driftsenhed	500.000 ³	500.000	Driftsenhed der kan sikre at huset altid er klar til brug – 1,0 årsværk
Driftsenhed - Skoletjeneste	500.000	500.000	Driftsenhed – der omfatter driften af en skoletjeneste.
Udvikling af nye undervisnings-/læringsforløb		100.000	Porteføljen af forløb skal udvides mhp. at fastholde et højt attraktivitetsniveau
I alt	4.25/4.4 mio.	2.05/2.2 mio.	

- 1) Prisen afhænger af faciliteter i huset (køkkener/laboratorium mv.)
- 2) Mulighed for sponsorater eller støtte fra fonde undersøges
- 3) Løn inkl. pension – hvor opgaveløsning er forventelig delt på flere personer

2) AaK madkulturhus baseret på ejemodell

- AaK køber "ejerlejlighed" i større bygning - eller

- AaK opfører selvstændig bygning i AFP - på lejet eller egen grund (køb el. leje af L&F – herunder med afsæt i at L&F er samarbejdspartner = leje el. købspris er meget lav (mål er nul kr. i årlig leje)

Udgiftsposter	Beløb år 1 (kr.)	Beløb efterfølgende år (kr.)	Noter
Pris køb af andel af hus/ opførelse af bygning	7.500.000/ 11.250.000 ¹	0	Ca. 750 m ² á 10.000-15.000 kr./m ²
Inventar – inde og ude	2.500.000 ²	200.000	Investering i nødvendigt udstyr, møbler, mv. + løbende udskiftning
Afskrivninger + løbende vedligehold	?	?	
Driftsenhed	500.000 ³	500.000	Driftsenhed der kan sikre at huset altid er klar til brug – 1,0 årsværk
Driftsenhed – Skoletjeneste	500.000	500.000	Driftsenhed – der omfatter driften af en skoletjeneste.
Udvikling af nye undervisnings-/læringsforløb		100.000	Porteføljen af forløb skal udbygges mhp. at fastholde et højt attraktivitetsniveau
I alt	11/14.75 mio.	1.3 mio.	

- 1) Anlægsinvestering vil blive søgt dækket af støtte fra fonde
- 2) Mulighed for sponsorater skal undersøges/forsøges opnået – og/eller via støtte fra fonde
- 3) Løn inkl. pension – hvor opgaveløsning er forventelig delt på flere personer

7. Videre proces og kommunikation

På baggrund af forundersøgelsen og med afsæt i en målsætning om at understøtte gode fællesskaber omkring bl.a. mad, der kan skabe sundhed,



trivsel og forebygge ensomhed har MSO rettet henvendelse og vist interesse i at arbejde videre sammen om et madkulturhus.

9. februar 2018
Side 6 af 6

Såfremt MBU og BA finder det interessant, på baggrund af den udarbejdede forundersøgelse, at arbejde videre mod en mulig etablering af et Madkulturhus ønsker MSO tidlig inddragelse.

Det vurderes, at en realisering af projektet vil kræve en budgettilførelse til en projektleder, til afdækning af indhold, målgrupper, økonomi osv. på tværs af magistratsafdelinger og i samarbejde med AFP og andre aktører.

Bilag 2/3

**Dokument Titel: Forundersøgelse
Madkulturhus i Agro Food
Park November 2017**

Forundersøgelse

Madkulturhus i

Agro Food Park

Madkulturen for Aarhus Kommune

November 2017



MADKULTUREN
bedre mad til alle

madkulturen.dk

Introduktion

Aarhus Kommune undersøger muligheden for et madkulturhus i Agro Food Park som ramme for aktiviteter mellem indledningsvis børn og unge, virksomheder, foreninger, uddannelse og forskning.

Initiativet skal afspejle behov og tilbyde en merværdi i samspil med eksisterende tilbud, der kan tale ind i de dagsordner, som kommunen skal varetage.

Forundersøgelsen afdækker efterspørgsel, målgruppe og aktiviteter, faciliteter, faktorer for succes samt perspektiver for samarbejde.

Forundersøgelsen består i Madkulturens udførelse af research, interviews og workshop i 3.-4. kvartal 2017. Resultatet skal fungere som beslutningsoplæg for Aarhus Kommunes i videre proces ved evt. etablering af et madkulturhus i Agro Food Park.

Kontaktperson

Peter Dalby Rasmussen
Specialkonsulent, Erhvervs- og Byudvikling
Borgmesterens Afdeling, Aarhus Kommune

E-mail: pr@aarhus.dk
Telefon: +45 2332 8644

Resume af hovedresultater

Forundersøgelsen viser et tydeligt behov for faciliteter og aktiviteter, der kan fremme mødet mellem borgere, uddannelser og fødevareerhverv i Aarhus Kommune. Et madkulturhus kan bidrage til at løse samfundsudfordringer og bidrage til kommunens dagsordner. Der er en del faktorer, der skal tænkes smart, før et madkulturhus i Agro Food Park bliver en succes, men ingen udfordringer, der ikke kan håndteres.

Efterspørgsel

Der er en bred opbakning fra respondenter fra Aarhus Kommune, beboere i Agro Food Park, uddannelsesinstitutioner og foreninger, der har et fælles behov og ønske om et madkulturhus, som adskiller sig fra eksisterende kommunale tilbud. Alle ser en værdi og ønsker at indgå i en samarbejdsmodel.

De fremhæver bl.a. den store værdi i samspil mellem flere aktører i et hus for både erhvervsliv, kommune, foreninger og borgere. Et hus, der skal tilbyde aktiviteter, som imødekommer forskellige intelligenser, og vækker børn og unges nysgerrighed og motivation for læring, uddannelses- og erhvervsvalg. En katalysator for hvordan man motiverer børn og unge til en bredere forståelse af egen sundhed og maddannelse.

Et madkulturhus vil med mad som mål og middel bidrage til at opfylde mål inden for tre fokusområder: Læring og udvikling, sundhed og trivsel samt brobygning fra børn og unge til uddannelse og erhverv.

Målgruppe og aktiviteter

Grundskolen bør ifølge respondenterne indledningsvis være den primære målgruppe, da undervisningsforløb i et madkulturhus i Agro Food Park kan være med til at løfte elever på flere områder som Fælles Mål, konkrete kompetencemål, Den Åbne Skole og brobygning. Herunder gode rammer for at arbejde med dannelse, sundhed og fællesskab. Forløb kan relativt nemt integreres i skolernes eksisterende struktur.

Ud over skolen peger de adspurgte på sekundære målgrupper, som med fordel kan være brugere af madkulturhuset med værdi for disse grupper, for sammenhængskraft i kommunen og for optimal udnyttelse af faciliteterne.

Faciliteter

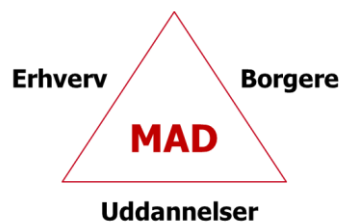
Madkulturhuset skal tilbyde nytænkende faciliteter inde og ude, med mulighed for at eksperimentere og med stor fleksibilitet. Faciliteter skal adskille sig fra det, som skoler m.fl. har adgang til i egne lokaler og hos eksisterende udbydere i kommunen.

Baggrund

Mad som mål og middel

Et madkulturhus muliggør møder og samarbejde mellem forskellige aktører med maden i centrum. Mad kan være mål for aktiviteter, men mad kan også være middel til at arbejde med andre mål.

Et madkulturhus i Agro Food Park er unikt ved at kunne tilbyde attraktive rammer, et fagligt miljø og autentiske rollemodeller for børn og unge.



Aarhus Kommune vil undersøge muligheder for samarbejde og synergier

Aarhus Kommune ser potentiale i et madkulturhus i Agro Food Park, der kan byde ind i samfundsudfordringer og dagsordner, som kommunen skal varetage i alle magistratsafdelinger. Aarhus Kommune ønsker at undersøge mulige synergier ved at samarbejde på tværs af magistratsafdelinger, erhverv, uddannelser, foreninger og borgere. Madkulturhuset kan blive et fyrtårn for nye og anderledes løsninger, og kan brande Aarhus nationalt og måske internationalt.

Aarhus Kommune ønsker at styrke Aarhus' førerposition inden for innovativt fødevarerhverv, som uddannelsesby på alle niveauer og som en international storby. Der ses en stor og voksende udfordring i at rekruttere unge til fødevareruddannelser og fødevarerhverv. Der er derfor brug for at vise, hvilke muligheder der findes i fødevarerbranchen, og motivere morgendagens talenter til at vælge fødevarerelaterede uddannelser. Dertil ønskes en byudvikling med medborgerskab, hvor mad kan være middel til læring og udvikling, sundhed og trivsel, madmod, maddannelse og madfærdigheder. Det er der allerede gode eksempler på i visse skoler, men også i foreninger og projekter som Food Maker og Smag på Aarhus. Ofte er faciliteter og samarbejde dog en mangelvare.

Børn og Unge går ind i projektet med udgangspunkt i Børn og Unge Politikken og Aarhus kommunes Sundhedspolitik, som bl.a. siger, at "Sunde vaner skal være en naturlig del af hverdagen, hvor gode børne- og ungemiljøer understøtter trivsel, robusthed og bevægelsesglæde, samt giver gode rammer for mad og måltider". Den nye Mad- og Måltidsvejledningen (2017) har i høj grad fokus på maddannelse, måltidet og fællesskaber. Med et fagligt fokus ses potentiale i understøttelse af undervisning i grundskolen og inspiration til uddannelsesvalg, herunder opfyldelse af fælles mål, udvalgte kompetencemål og Den Åbne Skole.

I forundersøgelsen er der valgt at fokusere på børn og unge som målgruppe, som bl.a. tæller 65.000 børn i 79 dagtilbud og 46 folkeskoler i Aarhus Kommune. Aarhus Kommune udbyder allerede mange tilbud til børn og unge, og forventer at se en synergi, hvis nogle af disse tilbud får en fælles platform som et madkulturhus. Det sker desuden for at blive konkret på en målgruppe fra start, men på sigt kan et

madkulturhus indtænke mange flere målgrupper. Ligeså bør alle magistratsafdelinger deltage i den videre udvikling, hvis der er politisk opbakning til projektet.

Agro Food Park – nu og i fremtiden

Agro Food Park, som ejes af Landbrug & Fødevarer, er i rivende udvikling. Virksomheder, iværksættere og forskere har gjort området til stedet, hvor den nyeste fødevareteknologi udvikles og afprøves. Disse aktiviteter kan med fordel bidrage til udvikling andre steder i kommunen. Omvendt er det attraktivt for Agro Food Park at få koblet erhvervet tættere til byens borgere og uddannelsesinstitutioner.

I dag har Agro Food Park 100 ha. jord, heraf 5 ha. forsøgsmarker. Ca. 1.000 medarbejdere fordelt på 75 virksomheder inkl. 25 start-ups, der tæller små og store virksomheder, vidensinstitutioner og foreninger.

Business Region Aarhus er epicenter for udvikling på fødevarerområdet

Østjylland er Danmarks spisekammer. Mere end 33 % af Danmarks samlede eksport på fødevarerområdet produceres i Business Region Aarhus. Østjylland har den højeste koncentration af fødevarerrelateret viden i Europa med mere end 700 forskere og specialister indenfor fødevarer og landbrug. Et madkulturhus i Agro Food Park i Aarhus vil evt. kunne modtage borgere fra hele Østjylland/Business Region Aarhus og med tiden nationalt. Potentialet er dermed stort fra start.

Madkulturen faciliterer processen

Madkulturen udfører forundersøgelse, og bidrager med viden og erfaring fra udviklingsprojekter som Arla Fondens MADLejr og Food Maker i Aarhus Kommune, udvikling af undervisningsforløb til skole, SFO og klub samt aktiviteter i foreninger som Madtropperne på Spejdernes Lejr og FoodJam i Ungdommens Røde Kors. Dertil driver Madkulturen Netværk for Innovations- og Madkulturhuse, hvor deltagerne bl.a. er Gaarden – Bornholms Madkulturhus og Københavns Madhus.

Madkulturen arbejder for bedre mad til alle. Det sker ved at give børn og unge mod på at udfolde sig i køkkenet. Madtalenter mod på en karriere i fødevarerbranchen. Og det offentlige og fødevarerindustrien mod på at udvikle bedre mad og måltider.

Metode

Forundersøgelsens elementer

- Desk research/informationsindsamling
- Tre gruppeinterviews og to bilaterale interviews med 12 medarbejdere fra Børn & Unge, udvalgt af Aarhus Kommune.
- Fem bilaterale interviews med aktører i Agro Food Park, udvalgt af Agro Food Park.
- En workshop for 17 deltagere, der repræsenterer en bred gruppe af interessenter

Se deltagerlister herunder.

Interview- og analysedesign

I interviews med medarbejdere i Børn & Unge og beboere i Agro Food Park har fokus været på efterspørgsel og potentiale, gevinster og udfordringer samt input til aktiviteter og faciliteter. I workshop har fokus været på at kvalificere eksisterende input og yderligere perspektiver samt mulige samarbejdsmodeller og synergier.

Input er behandlet ved gennemgang af de adspurgtes udsagn, for herefter at blive sorteret, således at de gennemgående temaer og perspektiver står tydeligt frem. Forundersøgelsen bygger derved på de overordnede perspektiver, som synliggøres gennem de adspurgtes udtalelser som helhed, samtidig med, at disse pointer eller andre relevante eksemplificeres med enkelte detaljerede beskrivelser og citater.

Deltagerlister i interviews og workshop

Pædagogisk afdeling		
4 x Skoleledere	Skole	
Pædagogisk leder	Dagtilbud	
Koordinator	Ungdomsskole	Fritids- og Ungdomsklubber
Afdelingsleder	Natursamarbejdet	Læring & Udvikling
Konsulent	Læring og Dannelse	Læring & Udvikling
2 x Sundhedskonsulenter		Sundhed & Trivsel
AC-Fuldmægtig		Sundhed & Trivsel
Konsulent		Tandplejen

Agro Food Park og udvalgte beboere	
Direktør	Agro Food Park
M3 Manager	Agro Food Park
Head of Department of Food Science	Aarhus Universitet, Institut for Fødevarer
Marketing project manager	Mejeriforeningen
General Manager	Firmenich

Workshop	
Specialkonsulent, Borgmesterens Afdeling	Erhvervs- & Byudvikling
Konsulent, Borgmesterens Afdeling	Erhvervs- & Byudvikling
Sektionsleder, Sundhed og Trivsel	Børn & Unge
Sundhedskonsulent, Sundhed og Trivsel	Børn & Unge
Sundhedskonsulent og projektleder, Sundhed og Omsorg	Folkesundhed Aarhus
Leder af ULF, Læring og Udvikling	ULF i Aarhus – Undervisning og læringsforløb
M3 Manager	Agro Food Park
Head of Department of Food Science	Aarhus Universitet
CSR-chef	Arla Foods
Afdelingskoordinator	4H
Teamleder	4H
Microbiologist, Project Manager	ISI Food Protection, partner
Uddannelsesleder for landmænd, jordbrugsmaskinførere og dyrepassere	Jordbrugets Uddannelsescenter Aarhus
Underviser	Aarhus Tech - Skolen for trends og gastronomi
Direktør	Arla Fonden
Direktør	FOF
Projektchef	Madkulturen

Hovedresultater

Gennem interviews med medarbejdere i Børn & Unge og med beboere i Agro Food Park samt workshop afholdt for en bredere gruppe af interessenter, tegner der sig et klart billede af, at samtlige adspurgte respondenter er positive og begejstrede for ideen om et madkulturhus, som de mener kan tilbyde eftertragtede faciliteter og aktiviteter. Men lige så vigtigt at skabe møder og samspil mellem borgere, uddannelsesinstitutioner og aktører i fødevareerhverv i Aarhus Kommune. En række faktorer skal iagttages for at opnå det fulde potentiale, hvilket vi belyser afslutningsvis.

1.0 Efterspørgsel

Respondenterne efterspørger et sted, som adskiller sig fra eksisterende kommunale tilbud og hvor placeringen i Agro Food Park udnyttes optimalt. Netop dette løfter madkulturhuset til noget unikt, som taler ind i et behov, som Aarhus Kommune med fordel kan være med til at løfte. Der er potentiale til et nationalt fyrtårn i form af et didaktisk baseret videnscenter for eksperimenterende læring, innovation og formidling til børn og unge.

Når de adspurgte bliver bedt om at definere de største gevinster ved et madkulturhus i Agro Food Park, er der et stort overlap. Det er et fælles behov og ønske, som kan opnå bred opbakning.

Mad som mål og middel

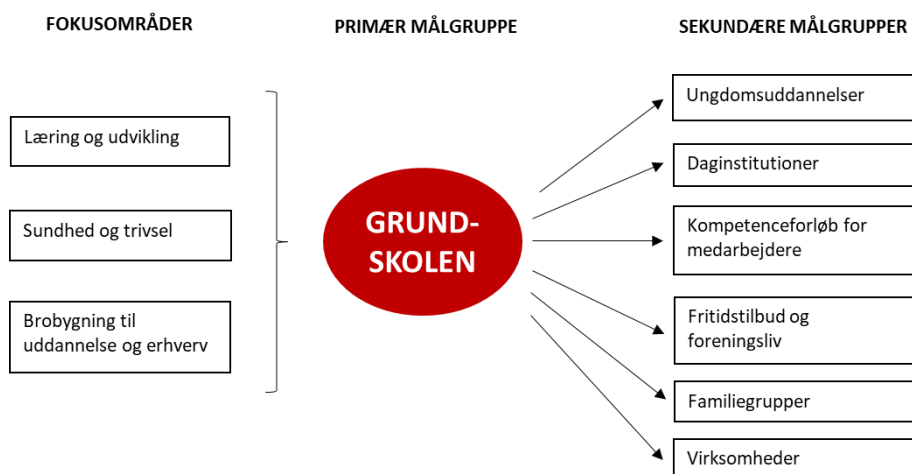
De fremhæver bl.a. den store værdi i samspil mellem flere aktører i et hus for både erhvervsliv, kommune, foreninger og borgere. Et hus, der skal tilbyde aktiviteter, som imødekommer forskellige intelligenser, og vækker børn og unges nysgerrighed og motivation for læring, uddannelses- og erhvervsvalg. En katalysator for hvordan man motiverer børn og unge til en bredere forståelse af egen sundhed og maddannelse.

Fokusområder

Et madkulturhus skal - med børn og unge som overordnet målgruppe - især bidrage til at løfte tre områder: Læring og udvikling, sundhed og trivsel samt brobygning til uddannelse og erhverv.

Anbefalede aktiviteter vil ofte byde ind i mere end et fokusområde ad gangen. Aktivitetsforslag er derfor ikke sorteret efter, hvilket område de bidrager til, men er sorteret efter målgruppe.

Grundskolen anbefales af de adspurgte som den primære målgruppe, men andre målgrupper bør også inddrages. Argumenter for valg af målgrupper og forslag til aktiviteter beskrives i de følgende afsnit.



2.0 Målgrupper og aktiviteter

2.1 Primær målgruppe: Skolen

Grundskolen udpeges som den primære målgruppe, da forløb i et madkulturhus i Agro Food Park kan være med til at løfte elever og lærere på flere områder, og man relativt nemt kan integrere sådanne forløb i eksisterende struktur i skolen.

“

Det er ofte svært at bringe mange fagligheder i spil, men det vil man kunne i et madkulturhus i Agro Food Park. Det er meget positivt og fantastisk spændende.

Skoleleder

2.1.1 Hvorfor skolen?

De adspurgte nævner følgende konkrete forhold, som de ser som afgørende for at vælge skolen som primær målgruppe for et madkulturhus i Agro Food Park.

- Forløb i et madkulturhus kan styrke skolerne i at arbejde med Fælles Mål, konkrete kompetencemål, Den Åbne Skole, brobygning m.v.
- Et madkulturhus kan skabe rammerne for tværfaglige forløb, der imødekommer forskellige intelligenser og tilbyde faciliteter, som skolerne p.t. ikke har adgang til på skolerne eller ved andre tilbud i kommunen.

- Placeringen i Agro Food Park tilbyder elever muligheder for at møde autentiske fagpersoner og fagmiljøer, som kan danne virkelighedsnære læringsrum.
- Som fagligt fokus nævnes især naturvidenskabelige fag og madkundskab, men også dansk, sprogfag, samfundsfag samt obligatoriske emner som sundhed og tværgående temaer som innovation og entreprenørskab.
- Gode muligheder for at anvende mad som didaktisk redskab og som et håndgribeligt praksisnært læremiddel.
- Gennem madkulturhuset vil eleverne få indblik i fødevarebranchens bredde og møde rollemodeller til inspiration for uddannelses- og erhvervsvalg, og dermed styrke rekruttering til branchen.
- Grundet naturvidenskabelige fag, abstraktionsniveau og brobygningselement peger flere skoleledere på udskolingsklasser (fra 7. klasse) som særlig relevant målgruppe.
- Madkulturhuset vil kunne løfte elevernes erfaring med egen sundhed, understøtte dannelseperspektivet og bidrage til social udvikling og nye fællesskaber med mål om lighed i sundhed.
- Madkulturhuset kan være et videns- og inspirationshus for mad som læremiddel, hvor lærere henter inspiration og får styrket deres kompetence.

2.1.2 Forløb og aktiviteter for skoler

Ud over at beskrive overordnede områder, som et madkulturhus i Agro Food Park kan være gevinst for, bidrager de adspurgte med forskellige bud på, hvilke konkrete aktiviteter, der med fordel kan udbydes i madkulturhuset, og hvordan læringsforløb kan struktureres inden for skolernes rammer.

“

Der er kun de begrænsninger, der er inde i vores hoveder.

Skoleleder

Strukturering af forløb, så det passer til skolen struktur

Madkulturhuset må ikke blot blive et aktivitetssted eller en udflugt. Skoleforløb skal derfor integreres i skolernes undervisning med forløb hjemme på skolerne før og efter besøg i Agro Food Park. Muligvis med flere tilbagevendende besøg for samme klasse over en årrække. Evt. med mulighed for differentiering på ældste klassetrin, så nogle elever har forløb i Agro Food Park, mens andre er i forløb hos Aarhus Tech.

Et udvalg af undervisningsforløb med en vis fleksibilitet ønskes, så lærerne selv kan definere indholdet til den undervisning, som de ønsker at udføre i madkulturhuset afhængig af, hvilke mål de arbejder med på det givne tidspunkt.

Forløb kan passende tilpasses temadage, som alle skoler har, og som med fordel kan gøres tværfaglige. Evt. også temauger, hvor en eller flere dage tilbringes i Agro Food Park, mens man starter op og afslutter temaugen på skolen.

Udvalg af aktivitetsforslag

- Laboratorieforsøg og eksperimenter.
- Innovationsøvelser.
- Produktudvikling og miniproduktion af fødevarer.
- Iværksætteri og kommerciel udvikling, f.eks. emballage og markedsføring.
- Tværfaglige science-forløb og sprogundervisning i et internationalt miljø.
- Dyrkning af urtebede og frugthaver.
- Virksomhedsbesøg og gårdbesøg.
- Måltider i fællesskab, og gerne med forældre inviteret med.
- Læringsforløb, der illustrerer hele værdikæden "fra jord til bord til mave" og bæredygtighed med illustrative og praktiske øvelser.
- Læringsforløb, som bidrager til rekruttering til fødevareruddannelser. F.eks. eksperter fra Aarhus Universitet og beboere i Agro Food Park, som gennemfører forløb med elever.
- Læringsforløb om sukkerholdige drikke og tilsætningsstoffer i maden for at udvide elevers bevidsthed om, hvad de drikker og spiser, og hvad det kan have af konsekvenser. Men også for at opnå interesse for mad og forbrug samt gode vaner igennem relevante relationer og fællesskab.
- Aktiviteter, hvor foreninger, uddannelsesinstitutioner og erhverv inddrages som undervisere.

2.2 Sekundære målgrupper og aktiviteter

“

Der skal tænkes stort, bredt, ambitiøst og nyt!

Folkesundhed Aarhus

Ud over skolen peger de adspurgte på sekundære målgrupper, som med fordel kan være brugere af madkulturhuset med værdi for disse sekundære målgrupper, for sammenhængskraft i kommunen og for optimal udnyttelse af faciliteterne.

2.2.1 I dagtimerne

Ungdomsuddannelser

For at styrke brobygning fra grundskole til uddannelse, erhverv og forskning, bør ungdomsuddannelser tænkes ind som målgruppe, men også for at styrke ungdomsuddannelserne, som i den nye reform næste år skal arbejde med innovation.

Daginstitutioner

Temaerne og faciliteter i et madkulturhus i Agro Food Park er relevante for daginstitutioner. Især når science, bæredygtighed og Åben Dagtilbud med den kommende reform indgår i daginstitutionernes planer.

For denne målgruppe med korte dage kan transport og andet vedr. ture væk fra daginstitutionen blive en udfordring. Mobile løsninger kan være en nødvendighed. Alternativt kan inddragelse ske ved at koble forløb med eksisterende aktiviteter i kommunen som opvarmning til senere skolebesøg i Agro Food Park. Her nævner de adspurgte bl.a. små undersøgelser med science-tilgang, spisefællesskaber og teaterstykker, der formidler et budskab.

Kompetenceforløb for medarbejdere

Især lærere, pædagoger og kantinepersonale på skoler nævnes som relevante målgrupper for kompetencekurser. Hos lærerne foreslås kompetenceløft i madkundskab og andre fag, hvor det er relevant at arbejde med mad som middel samt inspiration til tværfaglige forløb og temaer som innovation, entreprenørskab og sundhed.

Hos pædagoger er kurser i science-didaktik, bæredygtighed og inspiration til at arbejde med Åben Dagtilbud relevant, da det med ny reform på linje med Den Åbne Skole i skolerne fra næste år indgår i daginstitutionernes planer. Efteruddannelse i mad- og måltidspædagogik nævnes også, hvilket kan styrke implementering af Aarhus Kommunes nye Mad- og Måltidsvejledningen (2017).

2.2.2 Aften, weekend og ferier

Fritidstilbud og foreningsliv

De adspurgte foreninger, som FOF og 4H samt repræsentanter for ungdomsklub og andre medarbejdere med kendskab til fritidstilbud, har mange forslag til, hvordan et madkulturhus kan understøtte og udvikle fritids- og foreningsliv i Aarhus Kommune. Der vil være potentiale for at udnytte faciliteterne i et madkulturhus efter skoletid, i weekender og i skolernes ferier.

Foreninger efterspørger især fysiske faciliteter, hvis der findes den rigtige forretningsmodel.

Ungdomsklubber er også meget interesseret i kontakt med beboerne i Agro Food Park og i potentialet for brobygning. De har allerede brobygningsaktiviteter, og finder et madkulturhus meget attraktivt.

I ungdomsskolerne oplever de, at brugerne gerne rejser i bus i 45 min. for at deltage i aktiviteter. Andre kulturhuse i kommunen for f.eks. musik trækker brugere fra et stort opland til central placering. Der er dog

blandt de adspurgte delte opfattelser af, hvorvidt brugerne følger med, hvis man flytter eksisterende aktiviteter til en ny lokation.

Aktivitetsforslag

- Gå til mad, ligesom man kan gå til fodbold eller musik. Evt. specifikke bagehold, pølseproduktion o.l.
- Kend din mad, hvor deltagerne får kendskab til indhold og produktionsmetoder samt påvirkning af krop og miljø.
- Junior-iværksætter, hvor børn og unge møder iværksættere og selv forsøger sig med iværksætteri.
- En lånepulje, hvor alle kan søge om at anvende stedet til et forløb, der passer ind i stedets temaer. I stil med Food Maker.
- Forløb om vaner. Formidling fra f.eks. Ernæring & Sundhedsuddannelsen på VIA om, hvordan vaner opstår, og hvordan man kan ændre vaner. Og formidling fra virksomheder om, hvordan de forsøger at påvirke forbrugernes vaner.
- Inspiration fra MADlejr til aktiviteter i samarbejde med Arla Fonden.

Familiegrupper

Familiegrupper nævnes med mål om at skabe nye fællesskaber, arbejde med konkrete problemstillinger og støtte borgere i bestemte livsfaser. De adspurgte peger på forældre og børn, bedsteforældre og børn, møderegrupper/fædregrupper, familier med særlige udfordringer som f.eks. overvægt, udsatte m.v. samt familier fra forskellige kulturer.

Aktivitetsforslag

- Madklubber med madlavning og fællesspisning for at styrke madkompetencer og relationer.
- Temadage om madpakker, drikkevarer, babys første mad og gode smagsoplevelser i familien.
- Farfars køkkenskole, generationsmøder.
- Inspiration og motivation til vedligeholdelse af nye vaner.
- Kulturskole, hvor borgere med forskellige etniske nationaliteter mødes om maden.

Virksomheder i Agro Food Park

Beboerne i Agro Food Park ser som tidligere beskrevet et potentiale i at få et madkulturhus for børn og unge til Agro Food Park, og vil gerne medvirke på forskellig vis til aktiviteter i huset. Dertil ser visse af de adspurgte beboere også muligheder for at bl.a. små start up-virksomheder kan anvende faciliteter til produktudvikling og tests, hvis der indrettes egnede lokaler.

Ud over potentiale og målgrupper udpeget i denne forundersøgelse, vil der formentlig opstå udvikling af yderligere ideer, når først et madkulturhus er fuld af aktiviteter og målgrupper mødes i en innovativ arena.

Med udgangspunkt i udpegede målgrupper og aktivitetsforslag beskrives nu de nødvendige faciliteter og følgende overvejelser.

3.0 Faciliteter

Overordnet peger medarbejdere fra Børn & Unge, beboere i Agro Food Park og interessenter fra workshop i samme retning, når de definerer, hvad et potentielt madkulturhus skal rumme og tilbyde.

Madkulturhuset skal have nogle faciliteter, der adskiller sig fra dem, som skoler og foreninger har adgang til i egne lokaler og hos eksisterende udbydere i kommunen. For skolernes vedkommende koordineres disse især igennem ULF i Aarhus. Det er afgørende, at madkulturhuset kan tilbyde noget anderledes og unikt. Ligeledes skal madkulturhuset ikke være en konkurrent til eksisterende tilbud, men et supplement, der giver en merværdi.

Inde- og udearealer

Flere efterspørger 'specialfaciliteter' som laboratorium, eksperimentarium og innovationsværksted med mulighed for at arbejde eksperimenterende og i dybden med et emne. Dertil ønskes også drivhuse, haver/marker samt produktionslokaler/faciliteter med mulighed for at afprøve produktionsmetoder. F.eks. mini-mejeri, slagteri, røgeri, bageri m.v. Lokalerne skal kunne noget andet end et skolekøkken, men der skal alligevel være mulighed for at samles om måltidet.

Synligt laboratorierum eller innovationsprocessor, hvor elever ser virksomheder udarbejde produkter, og efterfølgende selv kan prøve lignende øvelser, skal bygge bro mellem beboerne i Agro Food Park og de unges læring.

Fleksible løsninger

I forlængelse af input til mange forskellige funktioner, ender de adspurgte med at se 'fleksible løsninger' som nødvendigt for at udnytte lokaler og faciliteter optimalt og for at fremtidssikre husets attraktivitet. Det vil sige at husets rum og interiør skal kunne ændres efter behov, så man ikke lægger sig fast på nogle konkrete værksteder med smal anvendelsesmulighed.

I stedet for at tage udgangspunkt i konkrete produkter og råvaregrupper, kan fokus være grundsmage og konsistens, og deres betydning for fødevarerproduktion og brugeroplevelse, hvilket ikke kræver specifikke produktionslokaler.

Kapacitet

Skoleledere peger på, at der gerne skal være plads til forløb med to klasser a 28 elever ad gangen. En klasse kan også gå an, men der vil være mulighed for at tilbyde forløb for flere skoler, hvis mere end en klasse ad gangen kan deltage.

Udenfor skoletid er der interesse for, at lokalerne anvendes af fritidstilbud og foreninger, familiegupper m.fl.

Madbus

Selvom skolerne ikke lader sig afskrække af transport til og fra Agro Food Park, er flere af dem begejstrede for forslag om en 'madbus', der henter og bringer elever og lærere. Man vil således kunne udnytte tiden, og allerede under transport kunne få introduktion til det, der skal ske i madkulturhuset f.eks. ved at se en film i bussen. Bussen vil ligeså kunne skabe synlighed i byrummet, og dermed markedsføre madkulturhuset.

4.0 Vigtige faktorer for succes

Madkulturhusets succes er afhængig af et velfungerende tilbud og samarbejde. Herunder ses en række udfordringer og løsningsforslag. Der er identificeret vigtige udfordringer, men også gode bud på løsninger.



En succes kræver mod! Mod hos alle aktører. Mod til at lade sig inspirere, mod til at bruge nye aktiviteter, mod til at tage nogle beslutninger.

Arla Fonden

Hvordan spiller madkulturhuset sammen med andre kommunale tilbud?

- Madkulturhuset skal være et let tilgængeligt supplement og ikke en konkurrent til eksisterende initiativer. Madkulturhuset skal tilbyde noget unikt, som ikke er muligt at finde andre steder.

Hvordan sikres at lærerne bruger madkulturhuset i undervisningen?

- Det skal være nemt for målgruppen at benytte tilbuddet.
- Forløb som hyldevarer med fleksibilitet, så lærerne selv kan påvirke indholdet til den undervisning, som de ønsker at udføre i madkulturhuset.

Er det en udfordring for skoler at besøge Agro Food Park?

- En bekymring for, om transport og timegodtgørelse kan være en udfordring for mindre ressourcestærke skoler, er afkræftet af deltagende skoleledere, hvoraf nogle af dem er fra mindre ressourcestærke skoler.
- Det er ikke et problem for skolerne at benytte offentlig transport, men tiden hertil går fra undervisningen. En bus, der henter og bringer elever og lærere med intro i bussen, kan være en løsning jf. forrige afsnit.

Hvordan sikrer man, at madkulturhuset imødekommer brugernes behov og holdes attraktivt?

- Udvikling af madkulturhus bør ske i dialog med følgegruppe med repræsentanter fra brugerne som skoler, foreninger m.v. samt eksisterende tilbud i kommunen. Samskabelse er vigtigt.
- Fysiske rammer og faciliteter skal være fleksible, så de kan tilpasses forskellige behov og udvikling.
- Samarbejde med udvalgte aktører i Agro Food Park må ikke forhindre at aktører udenfor Agro Food Park kan drage nytte af brobygning og andre aktiviteter i madkulturhuset.

Hvordan vil drift fungere i hverdagen?

- Der er brug for en koordinator, der sikrer samspil mellem madkulturhus, brugere og samarbejdspartnere.
- Der kan med fordel inddrages uddannelsesinstitutioner og foreninger, men det må ikke være motiveret af, at det er gratis arbejdskraft. Det samme gælder for beboere i Agro Food Park. Der skal være definerede arbejdsopgaver, som leverandørerne får betaling for eller en modydelse, og har ansvar for at løse.

Hvem finansierer og driver madkulturhuset?

- Drift, koordinering og kommunikation af tilbud skal fungere før et madkulturhus bliver en succes.
- Aarhus Kommune påbegynder internt en afdækningsproces af mulige forretningsmodeller for hvordan madkulturhuset kan finansieres og drives.
- Byggeri skal koordineres med Agro Food Parks udviklingsplan.

5.0 Perspektiver for samarbejde

Der er bred opbakning fra alle adspurgte beboere i Agro Food Park, som finder et madkulturhus i området værdifuldt for dem. Beboerne fremhæver ønsket om at skabe opmærksomhed og forståelse for deres fag og branche, øge rekruttering til fødevarerbranchen, men også et ønske om at bidrage til læring og sundhedsagenda hos børn og unge. De vil gerne indgå samarbejde.

Agro Food Park og beboere

Agro Food Park, ønsker større fællesskab og liv efter fyraften i området. De ser positivt på et madkulturhus som et mødested, der kan øge netværk, styrke det faglige miljø og skabe synergi. Dertil vurderes interaktion mellem erhverv og unge attraktivt for at styrke brobygning. Det er dog vigtigt at koncept og samarbejdsmodel er gennemtænkt. Der skal opstilles en realistisk forretningsmodel og indgås et forpligtende partnerskab.

P.t. er Agro Food Park et professionelt erhvervsområde. Et madkulturhus for børn og unge må ikke blive en ø i området. Det skal integreres for at sikre samarbejde og opnå den påtænkte synergi og værdi. Det er vigtigt at beboernes behov inddrages i udviklingsprocessen for at tilgodese deres behov og realisme i hverdagen.

Adspurgte beboere, som bl.a. tæller Mejeriforeningen, Arla Foods og ingrediensfirmaet Firmenich ser en værdi i et madkulturhus for børn og unge i Agro Food Park, og vil gerne indgå med ydelser i form af ekspertviden, som medudvikler og formidler på undervisningsforløb og aktiviteter. Nogle aktører som Aarhus Universitet kan ligeledes samarbejde i forbindelse med drivhuse og udearealer.

Det er vigtigt, at der udarbejdes rammer for samarbejdet, med klare ydelsesbeskrivelser og evt. økonomi til at dække beboernes ekstra udgifter i form af ressourcer til at varetage opgaver. Nogle af beboerne i Agro Food Park ser også potentiale i at faciliteter i et vist omfang kan anvendes af mindre virksomheder til f.eks. forsøg og produktudvikling. Det vil i så fald kunne tilføre en indtægt eller indgå som bytte i en samarbejdsaftale.

Foreninger

Adspurgte foreninger, som bl.a. tæller FOF og 4H, er meget interesserede i at anvende faciliteterne i og omkring madkulturhuset uden for skoletid. Hos dem er den økonomiske model ligeledes vigtig for at det kan blive en realitet. Foreningerne har dog begrænset betalingsevne. Foreninger kan evt. medvirke eller supplere ved skoleaktiviteter, og f.eks. bidrage med decentrale aktiviteter rundt omkring i kommunen, der kan fungere som optakt til og/eller fortsættelse af forløb i Agro Food Park.

“

Ejerskabet skal defineres.

4H

Uddannelsesinstitutioner

Adspurgte uddannelsesinstitutioner, som ikke ligger i Agro Food Park, finder et samarbejde interessant. De vurderer, at det kan styrke rekruttering og højne kvaliteten af de studerende, de optager. Dertil kan det bidrage til en større grad af samarbejde mellem forskellige uddannelsesorganisationer, grundskole og erhverv, som ofte er svært at udføre i praksis uden et sted og et fælles projekt at mødes om. Uddannelsessteder kan bl.a. medvirke som autentiske fagpersoner og undervisere.

Fonde

De adspurgte har nævnt Realdania og Salling fondene som mulige bidragsydere til henholdsvis byggeri og drift. Derudover har der i længere tid været tæt dialog med Arla Fonden, som også har deltaget i denne forundersøgelse. Arla Fonden søger efter lokation til sin tredje MADlejr, og finder placering i Agro Food Park interessant for en lejrskole, og måske også for andre skoleaktiviteter.

Bilag

- **Agro Food Park, udviklingsplan frem mod 2030**
[Link](#)
- **Oversigt over tilbud i Pædagogisk Afdeling** (ikke midlertidige projekter)
[Link](#)
- **Oversigt over undervisnings- og læringsforløb udbudt igennem ULF i Aarhus**
[Link](#)



MADKULTUREN

bedre mad til alle

Bilag 3/3

**Dokument Titel: Bilag 2 - Forekomst af
overvægt**

Bilag 2

12. februar 2018
Side 1 af 1

Aarhus Kommunes målsætning:

Andelen af overvægtige børn i 0., 6. og 9. klasse skal være under 15 %.

Fakta (skoleåret 2015/2016)

- 11,4 % af pigerne og 10,5 % af drengene var overvægtige i 0. klasse
- **16,4 %** af pigerne og 14,3 % af drengene var overvægtige i 6. klasse
- **17,5 %** af pigerne og **18,5 %** af drengene var overvægtige i 9. klasse

Tallene for børns overvægt går altså desværre i den forkerte retning. Og selvom de nye tal for 2017 endnu ikke er offentliggjort, ser udviklingen heller ikke ud til at være vendt i år (uofficiel prognose på 18,7 %).

SST: 70 % af dem, der er overvægtige som unge, bliver det også som voksne. Børn af forældre med overvægt, udvikler hyppigere svær overvægt

BØRN OG UNGE
Pædagogisk afdeling
Aarhus Kommune

Sundhed og Trivsel, G2
Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon: 51 57 51 29

Direkte e-mail:
milk@aarhus.dk

Sag: 16/024334-3
Sagsbehandler:
Mia Lundby Kragelund

Bilagsforside

Dokument Titel: Beslutningsmemo - uddannelsesparathed

Dagsordens titel UPV/uddannelsesparathed (OKJ)

Dagsordenspunkt nr 6



Emne **Uddannelsesparathed**
Til Rådmanden

13. februar 2018
Side 1 af 1

Bilag: Baggrundsnotat til Rådmandens drøftelse den 28. februar 2018 med Rådmand Kristian Würtz om uddannelsesparathed.

BØRN OG UNGE
Pædagogisk afdeling
Aarhus Kommune

1. Hvorfor fremsendes notatet?

Dette notat er et baggrundsnotat til Rådmandens drøftelse den 28. februar 2018 med rådmand Kristian Würtz om uddannelsesparathed.

Rådmanden har efterspurgt et notat om, hvad der gøres i MBU og yderligere kan gøres. Baggrunden er bl.a. Magistratens drøftelse 22. januar 2018 af Socialdemokratiets 24. punkts udspil om integration, hvor punkt 19 peger på en styrket indsats overfor de ikke-uddannelsesparate unge

2. Notat – hvad skal der drøftes?

Notatet skal danne grundlag for drøftelsen med Kristian Würtz om arbejdet med uddannelsesparathed, herunder, hvordan man i højere grad kan arbejde med tværmagistratslig koordinering af arbejdet med UPV.

På baggrund af et oplæg drøftes notatets indholdselementer og evt. justeringer i forhold til mødet med MSB.

3. Hvilke perspektiver indeholder notatet?

Notatet beskriver

- De lovgivningsmæssige rammer for uddannelsesparathedsvurderingen (UPV)
- Opmærksomhedspunkter ved UPV
- Dannelse som vej til uddannelsesparathed
- Aktuelle indsatser i arbejdet med uddannelsesparathed
- Fremadrettede fokusområder i arbejdet med uddannelsesparathed

Læring og Dannelse
Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Telefon: 29 20 99 44
Direkte telefon: 21 84 38 70

Direkte e-mail:
elpou@aarhus.dk

Sagsbehandler:
Elin Poulsen
Marina Stannov

Bilag 2/2

Dokument Titel: Notat om UPV



Notat om uddannelsesparathed

Dette notat er et baggrundsnotat til Rådmandens drøftelse den 28. februar 2018 med rådmand Kristian Würtz om uddannelsesparathed.

7. februar 2018
Side 1 af 7

Notatet beskriver, hvad der gøres i MBU i relation til Uddannelsesparathedsvurderingen samt perspektiver for yderligere styrkelse af området. Baggrunden er Magistratens drøftelse 22. januar 2018 og Socialdemokratiets 24. punkts udspil om integration, hvor punkt 19 peger på en styrket indsats overfor de ikke-uddannelsesparate unge:

BØRN OG UNGE
Pædagogisk afdeling
Aarhus Kommune

” Mange unge i grundskolens ældste klasser er vurderet til ikke at have de nødvendige forudsætninger for at kunne påbegynde en ungdomsuddannelse. Udfordringen er særlig udtalt blandt unge, som er bosat i udsatte boligområder. Indsatsen skal derfor styrkes, så eleven bliver uddannelsesparat inden afslutningen af grundskolen. Det kræver en håndholdt indsats og systematisk indsats. Det er afgørende for at vi kan lykkes med ”uddannelse til alle”. Regeringen skal understøtte kommunernes muligheder for at sætte ind med en mere systematisk tilgang, hvor de udsatte unge skal i kontakt med virksomheder via erhvervspraktik og fritidsjob – udover en styrket vejlednings- og skoleindsats.”

Læring og Dannelse
Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Telefon: 29 20 99 44
Direkte telefon: 23 38 01 57

Notatet beskriver de lovgivningsmæssige rammer for uddannelsesparathedsvurderingen (UPV), opmærksomhedspunkter ved UPV, dannelse som vej til uddannelsesparathed samt aktuelle indsatser og fremadrettede fokusområder i arbejdet med uddannelsesparathed.

Direkte e-mail:
msta@aarhus.dk

Sag: 18/006022-1
Sagsbehandler:
Elin Poulsen
Marina Stannov

Lovmæssige rammer – UPV, roller og ansvar

Formålet med at vurdere elevens uddannelsesparathed i 8. klasse er at sikre, at de elever, der ikke umiddelbart er uddannelsesparate i 8. klasse, får en særlig skole- og vejledningsindsats, der skal understøtte, at de kan blive uddannelsesparate ved afslutningen af 9. klasse. Den unges forudsætninger vurderes efter følgende kriterier:

Personlige forudsætninger:

- Motivation, Ansvarlighed, Selvtændighed, Valgparat, Mødestabilitet

Sociale forudsætninger:

- Samarbejdsevne, Respekt, Tolerance

Faglige forudsætninger

- 8. klasse:
 - 4,0 i gennemsnit til HF og EUD/EUX
 - 5,0 i gennemsnit til STX, HHX og HTX
- 9. klasse:
 - Mindst 5,0 i gnm.snit af afsluttende standpunktskarakterer til stx, hhx, htx
 - Mindst 4,0 i gennemsnit af standpunktskarakterer til hf-eksamen



- Mindst 2,0 i gnm.snit af standpunktskaraktererne i hvert af fagene dansk og matematik, hvis der ønskes en erhvervsuddannelse, herunder en eux

På baggrund af skolens vurdering af de sociale og personlige forudsætninger foretager Ungdommens uddannelsesvejledning (UU) den endelige UPV.

7. februar 2018
Side 2 af 7

For elever, som i 8. kl. vurderes "ikke uddannelsesparat" skal skolen og UU i samarbejde iværksætte en særlig vejlednings- og skoleindsats med det mål, at eleven bliver uddannelsesparat inden afslutningen af grundskolen (folkeskolelovens § 7a, stk. 2). I medfør af folkeskoleloven (§ 45, stk. 2) beslutter skolens leder indsatsen i forhold til den enkelte elev.

Opmærksomhedspunkter ved UPV som redskab i arbejdet med uddannelsesparate unge

Magistraten drøftede den 22. maj 2017 arbejdet med at skabe bedre veje til uddannelse for alle. På baggrund af magistratsdrøftelsen blev der nedsat en arbejdsgruppe med deltagelse af MBU og MSB, der bl.a. har fokus på, hvordan man i højere grad kan arbejde med tværmagistratslig koordinering af arbejdet med UPV.

Der ligger en række udfordringer i at anvende UPV som redskab i arbejdet med uddannelsesparathed:

UPVen måler ikke på et præcist og entydigt grundlag

Faglige forudsætninger: Det faglige grundlag for vurderingen (karakterer) er forskelligt. Dels ift. uddannelse, hvor eleven vurderes på ét grundlag til EUD og et andet til STX, Dels mellem de to klassetrin, hvor en elev, der vælger EUD med et gennemsnit på fx 3.9 kan være ikke-uddannelsesparat i 8. klasse men uddannelsesparat i 9. klasse, hvis standpunktskarakterer i dansk og matematik er mindst 2.

Personlige og sociale forudsætninger: Lærere og UU peger på, at det i praksis er vanskeligt at sikre en ensartet vurdering af, da kriterierne - fx motivation, valgparathed, samarbejdsevne og tolerance - skal fortolkes af den enkelte lærer.

UPV lægger ikke op til et systematisk fokus på læringspotentialer

UPVen lægger ikke op til at afdække læringspotentialer for den enkelte elev, men fungerer som et stempel, der udløser en kombineret skole og vejledningsindsats. Dermed kommer den til at fungere som en foranstaltning i stedet for at sætte den enkelte i centrum for egen læring, udvikling og trivsel.

Mange elever oplever UPVen som stempel / stigmatisering frem for mulighed for en positiv udvikling. Det kan opleves som demotiverende ("*Jeg er for dum til uddannelse*", citat fra en ung).

Udvikling i andel IUP-elever i 8. klasse og 9. klasse				
	15/1 2015	15/1 2016	15/1 2017	15/1 2018



8. klasse	21,0 %	22,8 %	23,8 %	29,9 %
9. klasse	14,9 %	17,0 %	19,1 %	-

7. februar 2018
Side 3 af 7

Tabellen viser andelen af elever, der er vurderet foreløbig ikke-uddannelsesparate i 8. og 9. klasse. Det faktum, at 29,9 pct. af eleverne i 8 kl. vurderes ikke-uddannelsesparate betyder, at der skal iværksættes en særlig indsats for en stor gruppe af unge uafhængigt af de vante læringsfællesskaber i skolen. Der skal således iværksættes særlige indsatser for en tredjedel af unge i 8 klasse, der kan fjerne fokus fra de udsatte unge med behov for en helt særlig indsats.

Samtidig peger en række indikatorer peger i retning af, at UPVen overvurderer omfanget af unge i risiko for ikke at blive uddannelsesparate:

- Nogle skoler peger på, at elever i 8. klasse vurderes ikke parate ud fra standpunktskarakterer, men opnår ofte højere karakterer i prøverne
- Andelen af elever, der fortsætter i ungdomsuddannelse ligger højere end UPV tilsiger. Blandt unge, der definitivt afsluttede folkeskolen i 2015/16 var 90,6 % i gang med en ungdomsuddannelse 15 mdr. senere.
- 2/3 af de unge, der ikke vurderes uddannelsesparate i 8. klasse er drenge. 15 måneder efter afsluttet folkeskole er 10,1 % af drengene ikke i gang med en ungdomsuddannelse mod 8,6 % af pigerne.

Alt i alt peger en række forhold således i retning af, at UPVen ikke er et præcist redskab i arbejdet med unges uddannelsesparathed.

Dannelse som vej til uddannelsesparathed

Ifølge folkeskolens formålsparagraf §1 skal folkeskolen ”i samarbejde med forældrene give eleverne kundskaber og færdigheder, der forbereder dem til videre uddannelse og giver dem lyst til at lære mere (...) og fremmer den enkelte elevs alsidige udvikling”. Med ’alsidig udvikling’ menes alle sider af elevens udvikling, dvs. både den faglige, personlige og sociale udvikling. Motivation er en grundlæggende drivkraft i at udvikle sig og lære. Elever bliver dygtigere af at være engagerede og initiativrige, og lyst til at lære er forudsætning for alsidig udvikling i skolen. I MBU ansues uddannelsesparathed ud fra et læringsperspektiv som en proces, der foregår igennem hele elevens skoletid. Fokus er på motivation, læring, dannelse & kompetencer:

Uddannelsesparat – opgaven i et ungeperspektiv

At blive uddannelsesparat handler om at udvikle de **kompetencer**, der giver **forudsætninger** for at starte på en ungdomsuddannelse...

At gøre uddannelsesparat – kompetencer & motivation:

...Læringsmiljøer, der giver alle unge muligheder for at

- Lære i **fagene** på andre måder
- Lære om **uddannelser, erhverv og jobs**
- Lære om **mig selv**
 - Hvor er min motivation og engagement?
 - Hvor er mine drømme?
 - Hvad er mine kompetencer?
 - Hvad skal jeg dygtiggøre mig i og til?
 - Hvad er vejene for mig?



Forudsætninger

- Faglige
- Personlige
- Sociale



UPV – Vurdering efter faste kriterier

Faglige (8. kl.)

- EUD/HF 4, gymnasie 5

Personlige

- Mødestabilitet, Motivation, Ansvarlighed, Selvstændighed, Valgparathed

Sociale

- Samarbejdsevne, Respekt, Tolerance



I forbindelse med budgetforliget for 2017 var forligspartierne enige om, at uddannelsesparathedsvurderingerne ligger for sent i midten af 8. og 9. klasse til, at skolerne har tilstrækkelig tid til at foretage en tidlig indsats i forhold til, at eleverne bliver klar til at gå i gang med en ungdomsuddannelse efter 9. klasse. Derfor afsatte Byrådet 1,25 mio. kr. til udvikling og implementering af en tidligere systematisk dialog og vurdering af den enkelte elevs læringsparathed på mellemtrinnet.

7. februar 2018
Side 4 af 7

Børn og Unge holdt i efteråret 2016 dialogmøder med de faglige organisationer¹ omkring uddannelsesparathed. På disse møder var der fra organisationernes side opbakning til at anvende KvaS-Vital² som grundlag for et helhedsorienteret perspektiv på elevernes faglige, personlige og sociale kompetencer. I forlængelse af drøftelserne med organisationerne besluttede Børn og Unges chefgruppe at anvende KvaS-Vital som fælles fagligt grundlag til understøttelse af Børn og Unges strategi om helhedssyn. Herunder bl.a., at KvaS-Vital kan danne grundlag for en systematisk og helhedsorienteret dialog vedrørende elevernes uddannelsesparathed med elevens fortsatte læring og dannelse i centrum, og dermed også afsæt for de fagprofessionelles vurderinger af elevernes uddannelsesparathed, når de når til 8. klasse.

Aarhus Kommune og København kommune har i samarbejde gennemført første fase af et udviklingsprojekt omkring udvikling og afprøvning af Udvikling i Livsfærdigheder (UiL)³, som er et redskab, som giver den enkelte elev mulighed for at udtrykke, hvordan han/hun oplever sig selv i forhold til personlige og sociale kompetencer. Disse elevudsagn er efterfølgende værdifuld information til den videre dialog mellem elev, lærer og forældre omkring for eksempel uddannelsesparathed. Anden fase af udviklingsprojektet er en videreudvikling og afprøvning af redskabet – tæt koblet til den opfølgende dialog mellem elev, lærer og forældre. 4 skoler og et FU-område afprøver aktuelt dialogmodellen til tidlig uddannelsesparathed ind i en pædagogisk didaktisk praksis.

I øjeblikket udvikler og afprøver man på 3 skoler/FU områder i Aarhus nye måder at have forældresamarbejde på i udkolingen – bl.a. dialoger med afsæt i KvaS-Vital. Projektet er et 'tidlig indsats projekt', der forventes afsluttet november 2018. Men erfaringerne herfra forventes inddraget i tilsvarende udviklingsprojekter.

Fremadrettet er der behov for at arbejde med et helhedsorienteret perspektiv der har elevens fortsatte læring og dannelse i centrum.

¹ Aarhus Lærerforening, Aarhus Skolelederforening, FU lederforeningen BUPL var også inviteret, men har ikke haft mulighed for at deltage. Uddannelsens Uddannelsesvejledning blev inddraget bilateralt.

² Udviklet af Jan Tønnesvang, professor i psykologi på Aarhus Universitet. KvaS-Vital er funderet i vitaliseringspsykologien og udmøntes i modellen for kvalificeret selvbestemmelse samt vitaliseringsmodellen.

³ 'Udvikling i Livsfærdigheder': Et IT-baseret spørgeskemaværktøj, som kan anvendes til at undersøge elevernes udvikling i forskellige "livsfærdigheder" – såsom selvtillid, samarbejdsevner, motivation, vedholdenhed og kritisk tænkning.



Indsatser i arbejdet med unges uddannelsesparathed

Organisering

Der er skabt en netværksorganisering, som på alle niveauer beforder videndeling og udvikling af arbejdet med, at alle elever bliver uddannelsesparate:

7. februar 2018
Side 5 af 7

Uddannelsesrådet udgør et fælles strategisk forum, hvor MBU i samarbejde med Ungdomsuddannelserne og UU kan sætte væsentlige samarbejdsflader på dagsorden fx for at sikre en bedre overgang til ungdomsuddannelse.

Tre samarbejdsfora med områdechefer som formænd udgør lokale operationelle lederfora for lokalt samarbejde mellem skoler, ungdomsuddannelser, FU og UU.

Et byrådsbesluttet *udskolingsnetværk* har deltagere fra alle folkeskoler, FU og UU og der samarbejdes med byens erhvervsskoler og gymnasieretninger. Netværket fungerer på den måde, at praksisnær kompetenceudvikling ift. Åben skole, Uddannelse & Job samt den lokale proces med uddannelsesparathed for lokale ressourcepersoner på skolerne skal skabe grundlag for videndeling på tværs af byen samt for lokal sparring og facilitering ift. ledelse og kolleger.

Indsatser

Arbejdet med at skabe uddannelsesparathed kan ses som to spor. 'Det lange seje træk' gennem hele skoleforløbet har fokus på langsigtet dannelse og læring til livet.

Udskolingssporet har fokus på - i samarbejde med alle relevante aktører - at skabe nye veje i arbejdet med uddannelsesparathed.

Almene indsatser i udskolingen

- *Samarbejder med ungdomsuddannelser og skole-virksomhedssamarbejde.*
Der er behov for at skabe virkelighedsbilleder på uddannelser og job. Der samarbejdes med erhvervsuddannelser om at kvalificere unges valg via møder med autentiske læringsmiljøer og kompetencer, og med erhvervslivet om at få virkeligheden ind i skolen via partnerskaber (undervisningsforløb, praktikker mv.). Udviklingsarbejdet er finansieret af byrådsmidler der udløber i 2018.
- *Forældresamarbejde.* 3 skoler/FU områder i Aarhus udvikler og afprøver nye måder at have forældresamarbejde på i udskolingen – bl.a. dialog med afsæt i KvaS-Vital. Projektet er et 'tidlig indsats projekt', der forventes afsluttet november 2018. Erfaringerne evalueres og gode resultater formidles til skoler/FU.

Særlige målrettede, håndholdte indsatser i udskolingen

- *MOVE-Aarhus Camp* er intensive læringsforløb med fokus på personlig og faglig udvikling. Forløbene gennemføres med unge, der vurderes ikke-uddannelsesparate, og som af skolerne vurderes i risiko for ikke at bestå folkeskolens afgangsprøve. Metoden er forskningsmæssigt underbygget, og



erfaringer viser, at 2/3 af de unge, der har deltaget på MOVE består afgangsprøven. Finansieringen udløber i 2020.

- *Ung-til-ung mentorordningen* er et tilbud for elever i 6-10. klasse med brug for særlig støtte til skolegang og fritidsliv. Ordningen har et specifikt fokus på at give de unge kendskab til erhvervsuddannelser og arbejdsmarked, og der er bl.a. tilknyttet håndværkere som mentorer. Ordningen finansieres via en byrådsafsat pulje til dette formål.
- *EUD10* er et lovgivningsmæssigt initiativ med en særlig indsats for unge i målgruppen for erhvervsuddannelse. EUD10 er i løbet af to år blevet det største enkelttilbud i 10 kl. i Aarhus. Den finansieres af løbende drift til 10 klasse.
- *Sent ankomne unge med DSA / 16-18+ samarbejde*. I samarbejde med erhvervsuddannelserne udvikles læringsforløb, hvor de unge opnår faglige basiskundskaber på en folkeskole samtidig med, at de får mere værkstedspræget undervisning på en erhvervsuddannelse. Lovgivningen giver mulighed for, at en ung kan blive i forløbet udover det fyldte 18. år, der er dog endnu ikke indgået aftale med MSB herom. MBUs andel af ordningen finansieres via en tidsbegrænset pulje til dette initiativ.
- *I erhvervspraktikker og fritidsjobs* kan unge indgå i et arbejdsfællesskab, der kan bringe deres kompetencer og fagligheder i spil på andre måder og skabe billeder af fremtiden. Dette er et fokus i skole-virksomhedssamarbejdet, samt i indsatser som 500 kommunale fritidsjobs for 'unge på kanten' (sidstnævnte finansieres via decentrale driftsmidler). Gentænk Gellerup arbejder også med praktikker og fritidsjobs som del af en helhedsorienteret indsats med læring.

Perspektivering / Fremtidige fokusområder i arbejdet med at gøre alle unge uddannelsesparate

Fremadrettet er der behov for at arbejde med et helhedsorienteret perspektiv der har elevens fortsatte læring og dannelse i centrum. Nedenfor peges på fem områder som særlig vigtige i arbejdet med at gøre alle unge uddannelsesparate:

- **Intensive læringsforløb – MOVE.** Intensive læringsforløb kan kick starte de unges læring. Evalueringer af de intensive MOVE læringsforløb viser, at de er et effektivt læringsredskab i arbejdet med at gøre de unge uddannelsesparate – både fagligt og i forhold til styrke sårbare unges tro på egne evner og deres sociale kompetencer. Der er som nævnt ikke finansiering til at videreføre MOVE efter 2020.



- **Styrket håndholdt overgang til uddannelse for særlige målgrupper.**
Overgangen fra den trygge folkeskole og til et helt nyt læringsmiljø og med nye fællesskaber og lærere kan være svær at håndtere for nogle unge. Derfor er der brug for en langt højere grad af håndholdte og systematiske indsatser i overgangen til uddannelse. Særlige grupper af unge, bl.a. psykisk sårbare unge og unge i udsatte boligområder kan profitere af personlig støtte til at påbegynde og fastholde en uddannelse. FU kan spille en særlig rolle i arbejdet med en styrket overgang for disse unge.
- **Styrket forældrevejledning.** Der er brug for at vejlede forældre i, hvordan de i højere grad kan bidrage til deres barns læring, udvikling og trivsel. Styrket forældrevejledning er en effektiv vej i arbejdet med barnets og den unges læring. Erfaringer (fx fra forskningsprojektet READ) viser, at vejledningen særligt gør en forskel, hvor forældrene i udgangspunktet ikke oplever, at de har en rolle i deres børns læring. Dette er afsæt for at udvikle ny og mere virkningsfuld praksis i skole og FU.
- **Fokus på motivation – EUD 8 / EUD 9.** Trivselsmålinger viser, at elevernes motivation falder gennem udskolingen, og internationalt set har danske elever en relativt lav grad af indflydelse på undervisningen. Mere varierede og målrettede læringsmiljøer kan skabe indsigt og motivation og støtte ift. særlige interesser eller talenter. Der er således brug for i langt højere grad at inddrage de unge som aktive i egen dannelsesproces. Der er også behov for et modsvar til den traditionelle akademiske tilgang til læring. Det betyder, at udskolingen i højere grad skal ses som starten på en ungdomsuddannelse. Dette skal ske dels via partnerskaber om praktisk undervisning, praktikker osv. og dels via særlige udskolingsspor som EUD8 / EUD9 med læringsforløb på erhvervsuddannelser.
- **Fremtidens kompetencer – STEAM-strategi**
Skolen skal i langt højere grad dygtiggøre eleverne i forhold til de kompetencer, som fremtiden kalder på - også kaldet 'Det 21. århundredes kompetencer': Kollaboration, Kommunikation, Kritisk tænkning og Kreativitet. I STEAM-strategien tages højde for en tværfaglig tilgang til læring med fokus på udvikling af netop disse kompetencer. STEAM-strategien kan derfor skabe en kommunal ramme, der giver retning for partnerskaber og kapacitetsopbygning. Der er ikke aktuelt finansiering til at implementere STEAM-strategien.

Bilagsforside

Dokument Titel:	Notat- Mulige tidlige indsatser til understøttelse af børn med dansk som andetsprog
Dagsordens titel	Automatisk opskrivning i dagtilbud, jævnfør opfølgingsliste pkt. 18 (HvB)
Dagsordenspunkt nr	7



Notat

7. februar 2018
Side 1 af 3

Til	Rådmanden
Til	Drøftelse mellem MSB og MBU
Kopi til	

Mulige tidlige indsatser til understøttelse af børn med dansk som andetsprog

Baggrund

Rådmanden har tidligere meldt ud at han er optaget af automatisk opskrivning til dagtilbud. Rådmanden ønskede i den forbindelse på rådmandsmøde 29/1 et notat vedr. øvrige tidlige indsatser der kan understøtte de faglige, sociale og personlige kompetencer for børn med dansk som andetsprog.

Børn med dansk som andetsprog begynder i gennemsnit væsentligt senere i dagtilbud end børn med dansk som modersmål. Samtidig har kun ca. 2 % af de aarhusianske børn med dansk som andetsprog alderssvarende dansk-sproglige kompetencer i treårsalderen. Forskning fastslår en direkte sammenhæng mellem barnets sprogudvikling før treårsalderen, dets læringsmuligheder samt dets sprog- og læsekompetencer på sigt. Samtidig er sprog afgørende for barnets deltagelse i sociale fællesskaber.

I den forbindelse er der brug for en kraftig forstærket indsats for disse børn, både ift. at styrke forældrenes viden og kompetencer til at understøtte deres børns alsidige udvikling, dels ift. at understøtte at børnene kommer i dagtilbud.

Dette notat foreslår derfor tre mulige indsatser, med mere målrettet forældrevejledning ift. både understøttelse af børnene samt betydningen af dagtilbudstilknytning som det gennemgående centrale element. De tre indsatser spænder over (1) sundhedsplejen, der kommer ud i 97 % af alle hjem, hvor der iværksættes en styrket og mere målrettet indsats ift. sprog og dagtilbudstilknytning i barnets første leveår (2) en indsats målrettet børn mellem 10 mdr. og 2 år og 11 mdr. år, der er uden for dagtilbud, og (3) indsatsen og forældrevejledningen i dagtilbuddene.

Det skal bemærkes at de tre indsatser ikke kan gennemføres inden for nuværende ressourceramme. Dertil er der behov for at præcisere målgruppen for indsatsen. Her kunne to forslag til afprøvning af indsatserne være enten, at det er med fokus på børn i vestbyen (ifm. Gentænk Aarhus Vest), eller at det er inden for de 15 dagtilbud, der har flest 0-6-årige børn med dansk som andetsprog i lokalområdet.

BØRN OG UNGE
Pædagogisk afdeling
Aarhus Kommune

Læring og Udvikling
Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon: 41 85 46 09

Direkte e-mail:
fmg@aarhus.dk

Sag: 18/006091-1
Sagsbehandler:
Frida Mølgaard Gravesen
Rikke Slot Johnsen



7. februar 2018
Side 2 af 3

(1) Styrket sundhedsplejeindsats 0-1 år

Der gennemføres et eller flere ekstra besøg af sundhedsplejersken i barnets første leveår for børn/familier i målgruppen.

Sundhedsplejens erfaringer viser, at de børn der ikke bliver tilstrækkeligt sprogligt stimuleret også ofte er børn som kommunikativt samlet set ikke bliver tilstrækkeligt stimuleret f.eks. med øjenkontakt og tidlig relationsdannelse. Der er derfor brug for at kigge på sproglig stimulering i en bredere kontekst fra meget tidligt i barnets liv. De ekstra besøg skal have fokus på relation og samspil, som i forvejen er fokusområder for sundhedsplejen, men med særligt fokus på kobling til den tidlige sprogudvikling og relationsdannelse. For yderligere at forstærke forældrenes indsats og fokus på sprog og kommunikation udleveres sprogposer med redskaber til støtte for forældrene. Endelig introducerer sundhedsplejersken familien til det lokale dagtilbud og betydningen af dagtilbudstilknytning, herunder med besøg i det lokale dagtilbud.

(2) Læringsforløb for familier med børn uden for dagtilbud 1-3 år

Der etableres en systematisk opsøgning af DSA-børn i alderen mellem 10 mdr. og 2 år 11 mdr., som (endnu) ikke er i dagtilbud.

Familier i målgruppen inviteres til et læringsforløb i det lokale dagtilbud. Formålet er for det første at styrke barnets faglige, sociale og personlige kompetencer og at forældrene får bedre redskaber til at understøtte barnets udvikling, for det andet tidligere dagtilbudstilknytning og at barnet bliver skrevet op i dagtilbuddet. Læringsforløbet veksler mellem besøgsdage i dagtilbuddet og afprøvning i hjemmet, hvor forældrene aktivt bruger det, de har lært om at understøtte barnets udvikling. Indsatsen har fokus på forældrevejledning i forhold til hvordan de kan understøtte barnets alsidige udvikling ud fra et helhedssyn på barnet. Således kan vejledningen adressere sproglige, sociale og personlige kompetencer som vigtige forudsætninger for læring og deltagelse i sociale fællesskaber. Forældrene introduceres for konkrete metoder til, hvordan de kan understøtte børnenes sprogtiltagelse og udvikling i hjemmet. Det skal overvejes, hvilke sanktionsmuligheder, der er, hvis forældrene ikke ønsker at indgå i læringsforløbet.

Beskæftigelsesindsats: Det kan overvejes om læringsforløb i dagtilbud, hvor en forælder sammen med barnet følger hverdagen i dagtilbuddet, kan gives som en særlig beskæftigelsesindsats for forælderen.

Socialpædagogisk friplads: Det kan overvejes efter endt læringsforløb højere grad at give socialpædagogisk friplads.

(3) Styrket indsats og udvidet forældrevejledning i dagtilbud 1-6 år

Der gennemføres gruppeforløb for forældre til børn med dansk som andet-sprog i dagtilbud – et i vuggestue og et i børnehave – med fokus på at styrke



forældrenes kompetencer til at understøtte deres barns udvikling. Forløbene skal med fokus på børn og forældres nærmeste udviklingszone understøtte forældrene i, hvad det kræver at være forældre til børn i en dansk dagtilbudskontekst, og hvordan de stimulerer og skaber gode rammer for barnets trivsel, læring og udvikling. Vejledningen er konkret og forældrene inddrages aktivt.

Der kan desuden udvikles og tilbydes kompetenceudviklingsforløb for personalet med særligt fokus på styrket forældrevejledning til børn i udsatte positioner. Tilsvarende kan der tilbydes kompetenceudvikling ift. læreplanstemaer som sprog og kommunikation og natur- og naturfænomener, hvor børn med dansk som andetsprog er særligt udfordrede.

7. februar 2018
Side 3 af 3

Bilag 2/2

**Dokument Titel: Notat til RM mulige indsatser
DSA**



Notat

7. februar 2018

Side 1 af 3

Til	Rådmanden
Til	Drøftelse mellem MSB og MBU
Kopi til	

Mulige tidlige indsatser til understøttelse af børn med dansk som andetsprog

Baggrund

Rådmanden har tidligere meldt ud at han er optaget af automatisk opskrivning til dagtilbud. Rådmanden ønskede i den forbindelse på rådmandsmøde 29/1 et notat vedr. øvrige tidlige indsatser der kan understøtte de faglige, sociale og personlige kompetencer for børn med dansk som andetsprog.

Børn med dansk som andetsprog begynder i gennemsnit væsentligt senere i dagtilbud end børn med dansk som modersmål. Samtidig har kun ca. 2 % af de aarhusianske børn med dansk som andetsprog alderssvarende dansksproglige kompetencer i treårsalderen. Forskning fastslår en direkte sammenhæng mellem barnets sprogudvikling før treårsalderen, dets læringsmuligheder samt dets sprog- og læsekompetencer på sigt. Samtidig er sprog afgørende for barnets deltagelse i sociale fællesskaber.

I den forbindelse er der brug for en kraftig forstærket indsats for disse børn, både ift. at styrke forældrenes viden og kompetencer til at understøtte deres børns alsidige udvikling, dels ift. at understøtte at børnene kommer i dagtilbud.

Dette notat foreslår derfor tre mulige indsatser, med mere målrettet forældrevejledning ift. både understøttelse af børnene samt betydningen af dagtilbudstilknytning som det gennemgående centrale element. De tre indsatser spænder over (1) sundhedsplejen, der kommer ud i 97 % af alle hjem, hvor der iværksættes en styrket og mere målrettet indsats ift. sprog og dagtilbudstilknytning i barnets første leveår (2) en indsats målrettet børn mellem 10 mdr. og 2 år og 11 mdr. år, der er uden for dagtilbud, og (3) indsatsen og forældrevejledningen i dagtilbuddene.

Det skal bemærkes at de tre indsatser ikke kan gennemføres inden for nuværende ressourceramme. Dertil er der behov for at præcisere målgruppen for indsatsen. Her kunne to forslag til afprøvning af indsatserne være enten, at det er med fokus på børn i vestbyen (ifm. Gentænk Aarhus Vest), eller at det er inden for de 15 dagtilbud, der har flest 0-6-årige børn med dansk som andetsprog i lokalområdet.

BØRN OG UNGE

Pædagogisk afdeling
Aarhus Kommune

Læring og Udvikling

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon: 41 85 46 09

Direkte e-mail:
fmg@aarhus.dk

Sag: 18/006091-1
Sagsbehandler:
Frida Mølgaard Gravesen
Rikke Slot Johnsen



7. februar 2018
Side 2 af 3

(1) Styrket sundhedsplejeindsats 0-1 år

Der gennemføres et eller flere ekstra besøg af sundhedsplejersken i barnets første leveår for børn/familier i målgruppen.

Sundhedsplejens erfaringer viser, at de børn der ikke bliver tilstrækkeligt sprogligt stimuleret også ofte er børn som kommunikativt samlet set ikke bliver tilstrækkeligt stimuleret f.eks. med øjenkontakt og tidlig relationsdannelse. Der er derfor brug for at kigge på sproglig stimulering i en bredere kontekst fra meget tidligt i barnets liv. De ekstra besøg skal have fokus på relation og samspil, som i forvejen er fokusområder for sundhedsplejen, men med særligt fokus på kobling til den tidlige sprogudvikling og relationsdannelse. For yderligere at forstærke forældrenes indsats og fokus på sprog og kommunikation udleveres sprogposer med redskaber til støtte for forældrene. Endelig introducerer sundhedsplejersken familien til det lokale dagtilbud og betydningen af dagtilbudstilknytning, herunder med besøg i det lokale dagtilbud.

(2) Læringsforløb for familier med børn uden for dagtilbud 1-3 år

Der etableres en systematisk opsøgning af DSA-børn i alderen mellem 10 mdr. og 2 år 11 mdr., som (endnu) ikke er i dagtilbud.

Familier i målgruppen inviteres til et læringsforløb i det lokale dagtilbud. Formålet er for det første at styrke barnets faglige, sociale og personlige kompetencer og at forældrene får bedre redskaber til at understøtte barnets udvikling, for det andet tidligere dagtilbudstilknytning og at barnet bliver skrevet op i dagtilbuddet. Læringsforløbet veksler mellem besøgsdage i dagtilbuddet og afprøvning i hjemmet, hvor forældrene aktivt bruger det, de har lært om at understøtte barnets udvikling. Indsatsen har fokus på forældrevejledning i forhold til hvordan de kan understøtte barnets alsidige udvikling ud fra et helhedssyn på barnet. Således kan vejledningen adressere sproglige, sociale og personlige kompetencer som vigtige forudsætninger for læring og deltagelse i sociale fællesskaber. Forældrene introduceres for konkrete metoder til, hvordan de kan understøtte børnenes sprogtiltagelse og udvikling i hjemmet. Det skal overvejes, hvilke sanktionsmuligheder, der er, hvis forældrene ikke ønsker at indgå i læringsforløbet.

Beskæftigelsesindsats: Det kan overvejes om læringsforløb i dagtilbud, hvor en forælder sammen med barnet følger hverdagen i dagtilbuddet, kan gives som en særlig beskæftigelsesindsats for forælderen.

Socialpædagogisk friplads: Det kan overvejes efter endt læringsforløb højere grad at give socialpædagogisk friplads.

(3) Styrket indsats og udvidet forældrevejledning i dagtilbud 1-6 år



Der gennemføres gruppeforløb for forældre til børn med dansk som andetsprog i dagtilbud – et i vuggestue og et i børnehave – med fokus på at styrke forældrenes kompetencer til at understøtte deres barns udvikling. Forløbene skal med fokus på børn og forældres nærmeste udviklingszone understøtte forældrene i, hvad det kræver at være forældre til børn i en dansk dagtilbudskontekst, og hvordan de stimulerer og skaber gode rammer for barnets trivsel, læring og udvikling. Vejledningen er konkret og forældrene inddrages aktivt.

7. februar 2018
Side 3 af 3

Der kan desuden udvikles og tilbydes kompetenceudviklingsforløb for personalet med særligt fokus på styrket forældrevejledning til børn i udsatte positioner. Tilsvarende kan der tilbydes kompetenceudvikling ift. læreplanstemaer som sprog og kommunikation og natur- og naturfænomener, hvor børn med dansk som andetsprog er særligt udfordrede.