Uddannelses- og Forskningsministeriet

Prækvalifikation af videregående uddannelser - Offentlig forvaltning og administration

Udskrevet 13. november 2026

Akademiuddannelse - Offentlig forvaltning og administration - Erhvervsakademi Aarhus

Institutionsnavn: Erhvervsakademi Aarhus
Indsendt: 01/10-2013 08:41
Ansøgningsrunde: 2013 - 2
Status på ansøgning: Afslag
Afgørelsesbilag
Download den samlede ansøgning
Læs hele ansøgningen

Ansøgningstype
Nyt udbud

Udbudssted
Erhvervsakademi Aarhus, Aarhus

Er institutionen institutionsakkrediteret?
Nej

Er der tidligere søgt om godkendelse af uddannelsen eller udbuddet?
Nej

Uddannelsestype
Akademiuddannelse

Uddannelsens fagbetegnelse på dansk fx. kemi
Offentlig forvaltning og administration

Uddannelsens fagbetegnelse på engelsk fx. chemistry
Public administration

Den uddannedes titel på dansk
AU i Offentlig administration og forvaltning

Den uddannedes titel på engelsk
Academy Profession (AP) Degree in Public Administration

Hvilket hovedområde hører uddannelsen under?

Det økonomisk-merkantile område

Hvilke adgangskrav gælder til uddannelsen?

Adgangskrav:
•En relevant erhvervsuddannelse
•En relevant grunduddannelse for voksne (GVU)
•En gymnasial uddannelse
•En anden relevant uddannelse på mindst samme niveau som ovenstående

Desuden skal den studerende have mindst to års relevant erhvervserfaring.

Hvis den studerende ikke opfylder uddannelseskravene, kan den studerende evt. optages på dispensation eller på baggrund af en individuel kompetencevurdering.

Er det et internationalt uddannelsessamarbejde?

Nej

Hvis ja, hvilket samarbejde?

Hvilket sprog udbydes uddannelsen på?

Dansk

Er uddannelsen primært baseret på e-læring?

Nej

ECTS-omfang

60

Beskrivelse af uddannelsen

Ikke relevant da eksisterende uddannelse.

Uddannelsens konstituerende faglige elementer

Ikke relevant da eksisterende uddannelse.

Begrundet forslag til taxameterindplacering

Som den eksisterende uddannelse.

Forslag til censorkorps

Som den eksisterende uddannelse.

Dokumentation af efterspørgsel på uddannelsesprofil - Upload PDF-fil på max 30 sider. Der kan kun uploades én fil.

Aarhus kommune_Personaleredegoerelse-2011.pdf

Behov for nyt udbud

Det geografiske dækningsområde
Erhvervsakademi Aarhus udbud af akademiuddannelsen i offentlig forvaltning og administration vil dække det geografiske dækningsområde for Erhvervsakademi Aarhus. Ifølge vedtægterne for Erhvervsakademi Aarhus er det Aarhus Kommune, Syddjurs Kommune og Samsø Kommune.

Arbejdsmarked
Uddannelsen bidrager med en alsidig viden om opgaver og funktioner inden for offentlig administration og forvaltning. Det inkluderer bl.a. sagsbehandling, organisationspsykologi, økonomi og styring.
De studerende opnår kompetencer til at varetage funktioner og håndtere udviklingsorienterede situationer inden for offentlig administration og forvaltning. De lærer at forstå centralt anvendt teori og metode inden for det samfundsfaglige og retlige område.
Uddannelsen henvender sig til administrative medarbejdere i offentlige forvaltninger og institutioner fx medarbejdere i kommunerne eller staten.
Uddannelsen tager sit udgangspunkt i en både praktisk og teoretisk tilgang til offentlig administration og forvaltning både nationalt og internationalt

I Aarhus kommune er der ifølge kommunens seneste offentlige personaleredegørelse for 2011 oplyst, at der er ansat 1721 personer som kontorpersonale (kun månedslønnede ekskl. ekstraordinært ansatte). Denne gruppe er målgruppen sammen med administrativt personale i region midtjylland samt statslige institutioner – i dækningsområdet. Bilag 1, Aarhus Kommunes personaleredegørelse 2011.

Behovet i dækningsområdet for det nye udbud på Erhvervsakademi Aarhus vurderes således særdeles yderst relevant. Erhvervsakademiet har også været i dialog med Aarhus Kommune, som bekræfter os i denne vurdering.

På nuværende tidspunkt deltager erhvervsakademiet allerede i projekter indenfor uddannelse i det offentlige, her kan blandt andet nævnes 'Bedst Praksis Ledelse' - www.bedstpraksisledelse.dk
Kort om projektet - Bedst i praksis ledelse:
Videncenter for Ledelse ved Erhvervsakademi Aarhus indgår i projektet. Parterne bag projektet er KL, LO, FTF og Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen, Ministeriet for Børn og Undervisning og Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Ud-dannelser.
Videncenter for Ledelse hos Erhvervsakademi Aarhus har en særlig national opgave i det på akademiet forankrede projekt:
Transfer og organisatorisk læring i det offentlige
- Hvordan kvalificerer vi dette arbejde?

Projektet arbejder med lærerkvalificering på AU- og AMU-niveau nationalt. En afgø-rende forudsætning for udbytte af lederuddannelse er underviserens evne til at formidle stof og gøre det relevant og nærværende for deltagerne. Måske i virkeligheden den vigtigste forudsætning overhovedet, hvilket gør at 'lærerkvalificering' er både et særskilt og et for alle øvrige lokale projekter gennemgående tema.

Erhvervsakademiet har i allerede igangværende udviklingsprojekter et tæt samarbejde med HK-Østjylland, som også bekræfter behovet for udbuddet af uddannelsen i erhvervsakademiets dækningsområde.

Udbuddet af akademiuddannelsen i offentlig forvaltning og administration skaber større sammenhæng i de videregående uddannelser og giver det store antal EUD-uddannede indenfor kontor muligheden for kompetenceudvikling og dermed en ny karrierevej.

Rekrutteringsgrundlag

Rekrutteringsgrundlag:

Da det er en akademiuddannelse, hvor de studerende primært allerede er beskæftiget, er rekrutteringsgrundlaget belyst i forbindelse med behovet for det nye udbud, se ovenfor.

Konsekvenser for rekrutteringsgrundlaget for på andre
eksisterende udbud og uddannelser:

I vores dækningsområde udbydes akademiuddannelsen i offentlig forvaltning og administration ikke. Således vil udbuddet supplere udbuddet på Sjælland, hvor Erhvervsakademiet kan dække uddannelsesbehovet i Jylland. Det er for de potentielle studerende fra vores dækningsområde og det øvrige Jylland, som er i job, en stor næsten umulig udfordring, at få job, uddannelsen og hverdagen til at hænge sammen i lyset af den lange transporttid til Metropol.

Udbuddet af AU i offentlig forvaltning og administration på Erhvervsakademi Aarhus forventes alene – hvis nogen – at have en meget ringe effekt på udbuddet af uddannelsen i København.

Der udbydes følgende beslægtede uddannelser i vores dækningsområde:

Diplomuddannelsen i offentlig forvaltning og administration.
Uddannelsen kan udbydes af Metropol og VIA AC i henholdsvis i København, Odense, Aalborg og Aarhus. Uddannelsen giver viden og færdigheder inden for administrative, organisatoriske, samar-bejdsmæssige, kommunikative, juridiske og økonomiske fagområder på diplomniveau. Adgangskravet er her udover relevant erhvervserfaring på min. 2 år også en videregående uddannelse. De to uddannelser – akademiuddannelsen og diplomuddannelsen - er ikke til samme målgruppe. Dette også set i lyset af erfaringen i København, at udbuddet af de to uddannelser i København supplerer hinanden.

Udbuddet af AU i offentlig forvaltning og administration på Erhvervsakademi Aarhus forventes alene – hvis nogen – at have en meget ringe effekt på udbuddene af diplomuddannelsen.

AU i beskæftigelse
Uddannelsen kan udbydes af Professionshøjskolen Metropol i København, VIA University College i Aarhus, University College Lillebælt i Odense og University College Syddanmark i Haderslev. De studerende opnår kompetencer til at varetage generelle og specialiserede funktioner inden for beskæftigelsesområdet. Du får viden om organisering og styring af beskæftigelsesindsatsen. Du lærer at analysere praksisnære problemstillinger inden for beskæftigelsesområdet samt varetage funktioner på specialistniveau inden for særlige dele af beskæftigelsesindsatsen. Det kan fx være virksomhedskontakten eller ungeindsatsen. Uddannelsen henvender sig til ansatte, der arbejder på et jobcenter, i en a-kasse eller ved en anden aktør på beskæftigelsesområdet.
Udbuddet af AU i offentlig forvaltning og administration på Erhvervsakademi Aarhus forventes alene – hvis nogen – at have en meget ringe effekt på udbuddene af uddannelsen.

Fuldtidsuddannelser i dækningsområdet:
PBA off. Administration
Uddannelsen udbydes i Esbjerg, Metropol, Odense, VIA UC/Viborg og Aarhus. Hvor udbuddet i Aarhus er i vores

dækningsområde.
Offentlig administration dækker et bredt område. Du har mulighed for at specialisere dig inden for HR, vejledning, økonomi, velfærd, beskæftigelsesindsats eller skat og afgifter. På basisdelen får du undervisning i bl.a. kvalitetssikring og innovation, samfundsbeskrivelse, organisations- og kommunikationsteori. Efter den 2-årige basisdel vælger du en studieretning i det område, du ønske at specialisere dig i. Dimittenderne kan finde job i den offentlige forvaltning samt i den private sektor. Hvilke jobs, dimittenderne kan varetage, afhænger af den studieretning der er valgt efter basisåret.

Udbuddet af AU i offentlig forvaltning og administration på Erhvervsakademi Aarhus forventes alene – hvis nogen – at have en meget ringe effekt på udbuddet af fuldtidsuddannelser indenfor fagområdet grundet målgruppen for uddannelsen allerede er i job. Udbuddet kan ses som et supplement og en naturlig del af et sammenhængende uddannelsessystem også i erhvervsakademiets dækningsområde.

På baggrund af ovennævnte vurderer vi, at udbuddet af AU i offentlig forvaltning og administration på Erhvervsakademi Aarhus bidrager til øget sammenhæng mellem uddannelsesniveauerne samt at det kan gennemføres uden væsentlige forringelser af vilkårene for eksisterende uddannelser og udbud.

Forventet optag

Estimeret optag:
2014: 35 studerende
2015: 70 studerende
2016: 105 studerende

Hvis relevant: forventede praktikaftaler

Ikke relevant

Hermed erklæres, at ansøgning om prækvalifikation er godkendt af institutionens rektor

Ja

Status på ansøgningen

Afslag

Ansøgningsrunde

2013 - 2

Afgørelsesbilag - Upload PDF-fil

Afgørelse_EAAarhus_Offforvaltning og Adm.pdf

Samlet godkendelsesbrev

AARHUS KOMMUNE

Personaleredegørelse 2011



Personaleredegørelse 2011
er udarbejdet af Borgmesterens Afdeling i
samarbejde med magistratsafdelingerne.

Layout
Lone Appel Nørskov

Tryk
Aarhus Kommunes Kopicenter

Oplag
400 stk.

Udgivet
Maj 2012

Redegørelsen kan også downloades fra Aarhus Kommunes
hjemmeside www.aarhuskommune.dk

Kapitel 1 - Forord

Forord 5

Kapitel 2 - Personalet i Aarhus Kommune

2.1. Generelt 7
2.2 Gennemsnitsalder og aldersfordeling 9
2.3 Kønsfordeling 10
2.4 Personaleomsætning 11
2.5 Elever og lærlinge 13
2.6 Studerende/studiejob 13
2.7 Fleks- og skånejob 15
2.8 Seniorjob 15

Kapitel 3 - Lønudvikling

3.1 Lønudviklingen i Aarhus Kommune 17
3.2 Kønsopdelt lønudvikling 18

Kapitel 4 - Personalepolitik

4.1 Indledning 19
4.2 Fælles Leder- og ledelsesudvikling i Aarhus Kommune 19
4.2.1 Økonomi og lederudvikling 19
4.2.2. Den fælles Lederuddannelse i Aarhus Kommune – DOL 19
4.2.3 Fælles Ledertalentudvikling i Aarhus Kommune 21
4.2.4 Den fælles Lederdepeche for mangfoldighed i ledelse 22
4.3 Kompetenceudvikling 22
4.4 Seniorinitiativer i Aarhus Kommune 23
4.5 Personalegoder 24
4.6 Internationalt arbejde – belyst via gode historier og eksempler 26

Kapitel 5 - Personalesammensætningen på de kommunale arbejdspladser

5.1 Personaleændringer 2010-2011 31
5.2 Besparelser 32
5.3 Dilemmaet: "Besparelser og det sociale/samfundsmæssige ansvar" 32

5.3.1 Løntilskud 32
5.3.2 Jobrotation 33
5.3.3 Lære- og praktikpladser 33
5.4 Magistratsafdelingerne fortæller om en tid præget af besparelser..... 34

Kapitel 6 - Arbejdsmiljø
6.1 Arbejdsmiljølov 37
6.2 Ny MED-aftale (på arbejdsmiljøområdet) 37
6.3 Overordnet arbejdsmiljøarbejde 37
6. 4 Arbejdsmiljøcertificering – status fra magistratsafdelingerne 37
6.5 Arbejdsskader 38

Kapitel 7 - Fravær
7.1 Indledning 41
7.2 Sygefravær i kalenderdage 41
7.3 Sygefravær i arbejdsdage 43
7.4 Sammenligning med 6-byerne 44
7.5 Det samlede fravær 44
7.6 Sygefraværsindsatsen i magistratsafdelingerne 45
7.7 Status på sygefraværsprojekter, finansieret af sygefraværspuljen 47

Kapitel 8 - Ligestilling og mangfoldighed
8.1. Strategi og handlingsplan til fremme af ligestilling og mangfoldighed 49
8.2. Kønsfordelingen på ledelsesniveau i Aarhus Kommune 50
8.3 Ansatte i Aarhus Kommune med etnisk minoritetsbaggrund 51
8.4 Handicappris uddelt for første gang i Aarhus Kommune 53
8.5 Revision af Aarhus Kommunes Handicappolitik 53
8.6 10%-aktivering 55

Kapitel 9 - Definitioner 57



2011 har været et år præget af store tilpasninger i kommunens økonomi; en proces, som har betydet, at medarbejderne i Aarhus Kommune har skullet yde en stor indsats.

Et bredt flertal i Aarhus Byråd indgik forlig omkring budget 2011. Budgetforliget indeholdt væsentlige besparelser som konsekvens af de stramme økonomiske rammer, kommunen er underlagt. Aarhus Kommune skulle igennem en sparerunde på i gennemsnit 362 mio. kr. årligt. Udmøntningen af budgetforligets besparelser har betydet, at der i 2011 er blevet færre medarbejdere på en række arbejdspladser i Aarhus Kommune. Fra 2010 til 2011 er antallet af fuldtidsansatte medarbejdere faldet med 6,2 %. Faldet skyldes en kombination af sparekrav, ansættelsesstop, udliciteringer og omorganiseringer.

Personaleredegørelsen for 2011 er en temaudgave og sætter fokus på besparelserne, personaletilpasningerne og nogle af de udfordringer og dilemmaer, som arbejdspladserne har mødt som følge heraf.

Personalet er Aarhus Kommunes største aktiv. Uden en velkvalificeret og højt motiveret medarbejderstab kan Aarhus Kommune ikke løse sine mange opgaver til gavn for byens borgere. Derfor arbejder vi hele tiden på, at Aarhus Kommune opleves som en attraktiv arbejdsplads med øje for den effektive opgaveløsning.

Vores fælles personalepolitik, ledelsesgrundlag, overenskomster og rammeaftaler er nogle af grundstenene i den løbende udvikling af arbejdspladserne i Aarhus Kommune.

Personaleredegørelsen er et strategisk værktøj, som hjælper os i Magistraten, i Byrådet og i magistratsafdelingerne med at få et samlet overblik over og en generel status på området. Med personaleredegørelsen har vi et godt grundlag for at træffe beslutninger på det personalemæssige område.

Personaleredegørelsen har de seneste år undergået en ændring hen mod at blive kortere og mere læsevenlig. Denne udvikling er videreført i 2011-udgaven, hvor der, som i 2010 er fokus på at præsentere talmaterialet i overskuelige statistikker, som kun i begrænset omfang bliver kommenteret. Det betyder, at tekstmængden er reduceret ganske væsentligt.

God læselyst!

Jacob Bundsgaard
Borgmester

AARHUS
EN BY I BEVÆGELSE
VÆR MED!



2.1. Generelt

Tabel 2.1 viser antallet af ansatte (månedslønnede) i Aarhus Kommune i årene 2009-2011 fordelt på magistratsafdelinger og opgjort både som antal personer og antal fuldtidsansatte, jf. kapitel 9 for en definition af begrebet fuldtidsansatte.

Faldet i antal ansatte i Teknik og Miljø i 2010 skyldes primært etableringen af AarhusVand A/S, hvor de tilknyttede medarbejdere blev overført til det nye selskab uden for kommunen. Faldet i antal ansatte i Borgmesterens Afdeling i 2011 skyldes primært overflytningen af kommunens lønadministration (Lønhuset) til KMD BPO A/S. Langt de fleste af Lønhusets medarbejdere valgte at overgå til den nye operatør.

Ekstraordinært ansatte, jf. tabel 2.2, omfatter medarbejdere, som er ansat under særlige vilkår. Der vil typisk være tale om en tidsbegrænset ansættelse, men det gælder dog ikke for alle ekstraordinært ansatte. Gruppen omfatter bl.a. ansatte i beskæftigelsesprojekter, revalidering, beskyttet stilling, aktivering, jobtræning, skånejob og flexjob.

Tabel 2.1: Månedslønnede i Aarhus Kommune 2009 - 2011

	Antal personer			Antal fuldtidsansatte		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Sociale Forhold og Beskæftigelse	4.179	4.112	3.739	3.956,6	3.899,4	3.563,6
Teknik og Miljø	1.478	1.260	1.210	1.456,6	1.239,8	1.192,2
Sundhed og Omsorg	5.560	5.596	5.178	5.048,8	5.059,5	4.685,0
Kultur og Borgerservice	761	748	731	676,6	673,7	658,3
Børn og Unge	11.129	11.311	10.774	10.199,8	10.359,7	9.877,4
Borgmesterens Afdeling	265	286	201	251,9	262,9	185,1
Aarhus Kommune	**23.372**	**23.313**	**21.833**	**21.590,3**	**21.495,0**	**20.161,6**

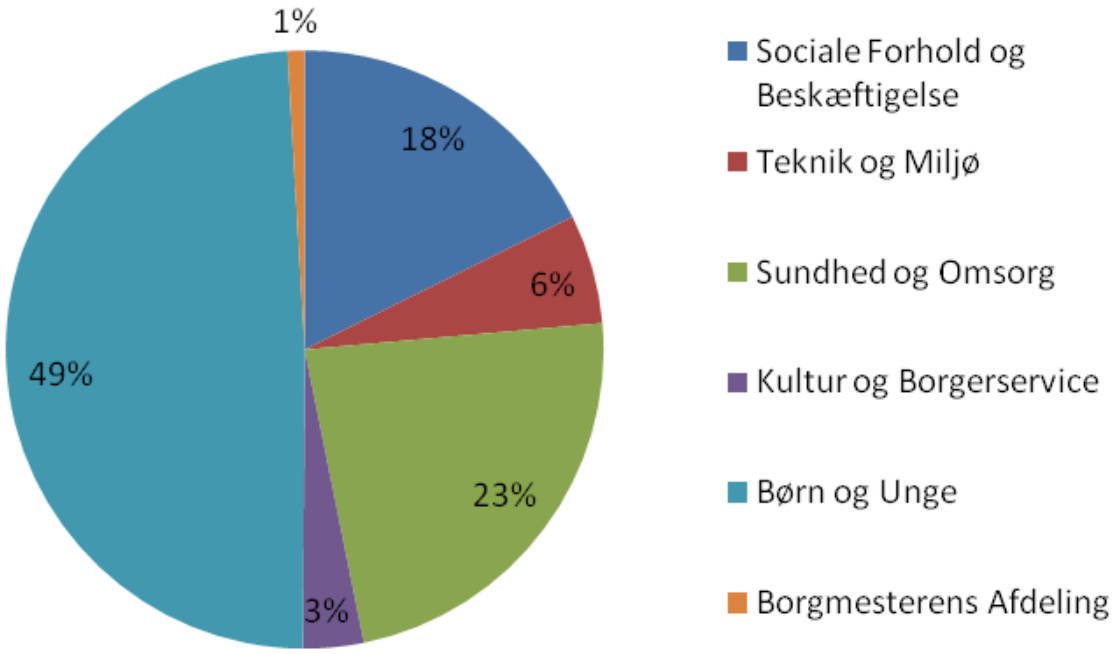
Note: Kun månedslønnede ekskl. ekstraordinært ansatte, inkl. selvejende institutioner

Tabel 2.2: Timelønnede og ekstraordinært ansatte i Aarhus Kommune 2009 - 2011

	Antal personer			Antal fuldtidsansatte		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Timelønnede	5.759	5.496	5.050	1.201,5	1.080,2	1.030,3
Ekstraordinært ansatte	1.448	1.746	1.810	1.338,1	1.584,5	1.621,8

Note: Inkl. selvejende institutioner

Figur 2.1: Fuldtidsstillinger fordelt på magistratsafdelinger 2011



Tabel 2.3: Antal ansatte i udvalgte faggrupper 2009 - 2011

	2009	2010	2011
Akademikere	1.019	1.051	994
Dagplejere	415	397	384
Ergo- og fysioterapeuter	451	452	420
Husassistenter	286	264	211
Håndværkere	145	125	115
Kontorpersonale	1.934	1.923	1.721
Lærere i folkeskolen	2.800	2.822	2.670
Pædagoger i daginst., klub, SFO	3.565	3.688	3.593
Pædagoger i døgninst.	1.055	1.001	921
Pædagogisk uddannede ledere	691	696	671
Pædagogmedhjælpere og pæd. ass.	1.774	1.737	1.515
Rengøringsassistenter	552	487	452
SOSU-personale	3.806	3.872	3.636
Socialrådgivere	889	881	807
Specialarbejdere mv.	506	429	370
Syge- og sundhedsplejersker	558	569	539
Tandklinikassistenter	122	121	114
Teknisk servicemedarbejdere	328	299	298
Økonomaer mv.	326	328	285
Øvrige	2.150	2.171	2.117
Århus Kommune	**23.372**	**23.313**	**21.833**

Note: Kun månedslønnede ekskl. ekstraordinært ansatte, inkl. selvejende institutioner

Tabel 2.4: Administrative medarbejdere i Aarhus Kommune 2009 - 2011			
	Antal fuldtidsansatte		
	2009	2010	2011
Akademikere	652	740	676
Chefer	195	205	185
Kontorpersonale	1.745	1.776	1.648
I alt	**2.592**	**2.721**	**2.509**

Note: De tre faggrupper svarer til KL´s afgrænsning af administrativt personale. Opgørelsen omfatter medarbejdere, som primært er beskæftiget med administrativt arbejde, heriblandt jurister og økonomer, ingeniører, magistre samt chef- og specialkonsulenter. Opgørelsen omfatter ikke ekstraordinært ansatte og elever.

2.2 Gennemsnitsalder og aldersfordeling

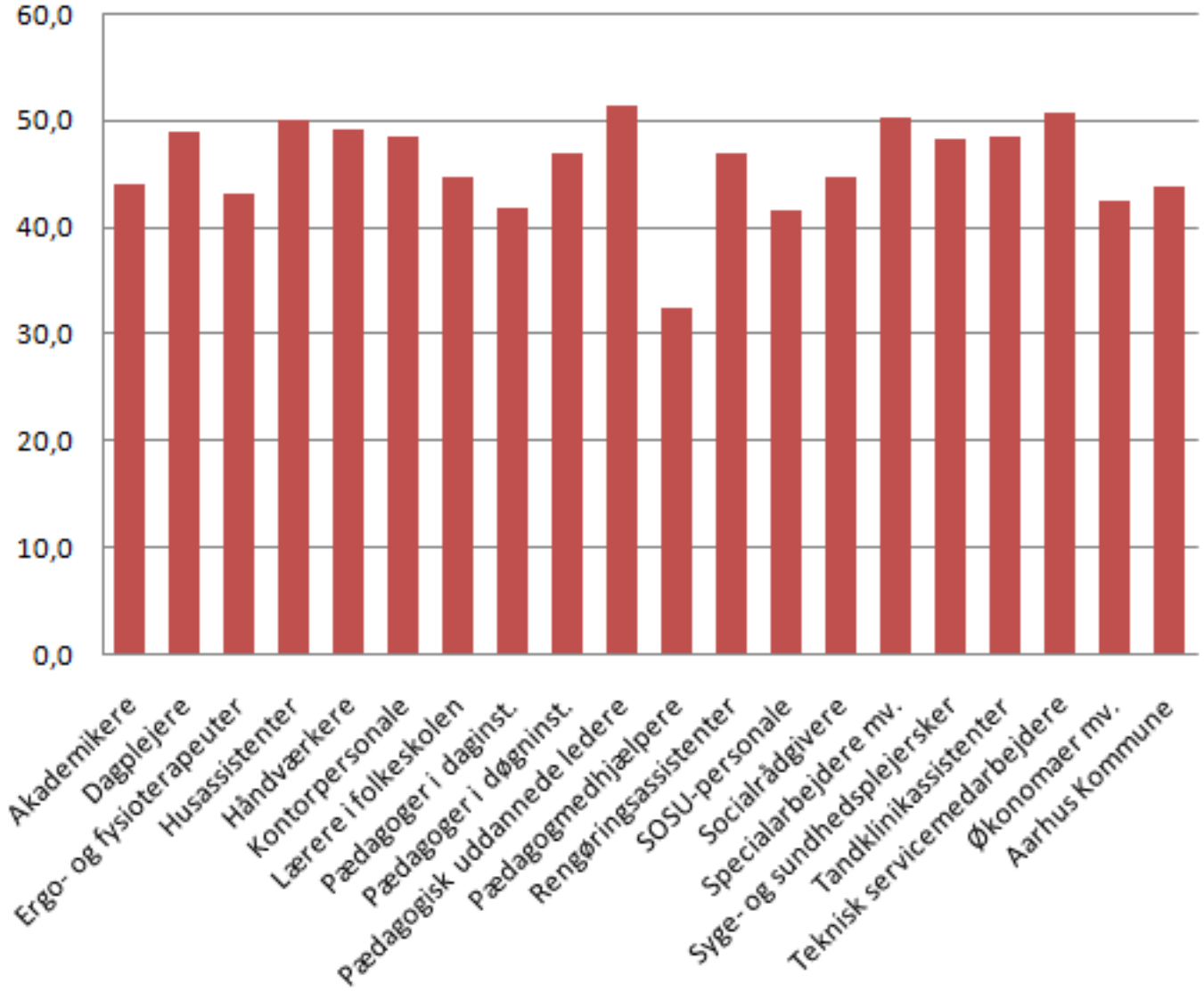
Tabel 2.5: Gennemsnitsalder i Aarhus Kommune 2009 - 2011			
	2009	2010	2011
Sociale Forhold og Beskæftigelse	44,5	45,0	45,7
Teknik og Miljø	49,0	49,0	49,2
Sundhed og Omsorg	43,1	43,0	43,3
Kultur og Borgerservice	46,9	47,1	47,6
Børn og Unge	41,8	41,8	42,4
Borgmesterens Afdeling	44,4	44,2	45,3
Aarhus Kommune	**43,3**	**43,3**	**43,8**

Note: Kun månedslønnede ekskl. ekstraordinært ansatte, inkl. selvejende institutioner

Tabel 2.6: Aldersfordeling i Aarhus Kommune 2011 (procentfordeling)							
	Aldersinterval						
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	I alt
Sociale Forhold og Beskæftigelse	4,3	16,4	22,1	29,7	26,6	1,0	3.739
Teknik og Miljø	2,0	6,9	20,7	36,8	30,2	3,4	1.210
Sundhed og Omsorg	10,0	16,7	21,3	28,3	22,8	0,9	5.178
Kultur og Borgerservice	1,4	13,8	23,7	28,5	30,0	2,7	731
Børn og Unge	8,8	19,9	27,3	24,4	19,0	0,7	10.774
Borgmesterens Afdeling	3,5	16,9	30,3	26,4	21,9	1,0	201
Aarhus Kommune	**7,6**	**17,6**	**24,5**	**27,1**	**22,2**	**1,0**	**21.833**

Note: Kun månedslønnede ekskl. ekstraordinært ansatte, inkl. selvejende institutioner

Figur 2.2: Gennemsnitsalder i udvalgte faggrupper 2011



2.3 Kønsfordeling

Tabel 2.7: Kønsfordeling i Aarhus Kommune 2009-2011 (procentfordeling)

	2009		2010		2011	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Sociale Forhold og Beskæftigelse	68,6	31,4	68,3	31,7	68,4	31,6
Teknik og Miljø	31,1	68,9	32,4	67,6	32,7	67,3
Sundhed og Omsorg	90,3	9,7	90,0	10,0	90,0	10,0
Kultur og Borgerservice	56,5	43,5	56,1	43,9	56,8	43,2
Børn og Unge	73,3	26,7	72,4	27,6	73,1	26,9
Borgmesterens Afdeling	61,9	38,1	59,1	40,9	55,2	44,8
Aarhus Kommune	**73,1**	**26,9**	**73,0**	**27,0**	**73,3**	**26,7**

Note: Kun månedslønnede ekskl. ekstraordinært ansatte, inkl. selvejende institutioner

Tabel 2.8: Kønsfordeling i udvalgte faggrupper 2009-2011 (procentfordeling)

	2009		2010		2010	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Akademikere	57,0	43,0	57,3	42,7	57,5	42,5
Dagplejere	98,8	1,2	98,5	1,5	98,7	1,3
Ergo- og fysioterapeuter	91,4	8,6	91,6	8,4	91,7	8,3
Husassistenter	94,1	5,9	93,6	6,4	95,7	4,3
Håndværkere	8,3	91,7	11,2	88,8	10,4	89,6
Kontorpersonale	80,4	19,6	79,3	20,7	79,8	20,2
Lærere i folkeskolen	63,6	36,4	63,9	36,1	63,8	36,2
Pædagoger i daginst.	79,7	20,3	78,7	21,3	79,3	20,7
Pædagoger i døgninst.	61,5	38,5	60,8	39,2	61,7	38,3
Pædagogisk uddannede ledere	70,6	29,4	69,3	30,7	69,0	31,0
Pædagogmedhjælpere	65,2	34,8	62,1	37,9	65,1	34,9
Rengøringsassistenter	85,9	14,1	85,4	14,6	83,6	16,4
SOSU-personale	92,2	7,8	91,5	8,5	91,4	8,6
Socialrådgivere	82,7	17,3	82,2	17,8	82,2	17,8
Specialarbejdere mv.	6,3	93,7	7,9	92,1	7,0	93,0
Syge- og sundhedsplejersker	97,1	2,9	97,5	2,5	97,4	2,6
Tandklinikassistenter	100,0	-	100,0	-	100,0	-
Teknisk servicemedarbejdere	11,0	89,0	8,0	92,0	9,4	90,6
Økonomaer mv.	94,2	5,8	93,6	6,4	93,0	7,0
Øvrige	55,0	45,0	56,9	43,1	56,5	43,5
Århus Kommune	**73,1**	**26,9**	**73,0**	**27,0**	**73,3**	**26,7**

Note: Kun månedslønnede ekskl. ekstraordinært ansatte, inkl. selvejende institutioner

2.4 Personaleomsætning

Personaleomsætning handler om mobiliteten blandt kommunens medarbejdere. Personaleomsætning defineres som antal fratrådte medarbejdere i en given periode (f.eks. november 2010 til november 2011) sat i forhold til antal medarbejdere ved periodens start. Når ikke andet er oplyst, omfatter tallene kun den eksterne personaleomsætning, dvs. at interne bevægelser mellem afdelingerne i kommunen ikke er medregnet.

Personaleomsætningen sikrer dynamik i organisationen, i og med at der skabes "huller" til ansættelse af nye medarbejdere. På grund af kommunens ansættelsesstop i 2011 har denne positive effekt dog kun været gældende i begrænset omfang i det seneste år.

Tabel 2.9: Personaleomsætning i Aarhus Kommune 2009-2011 (opgjort i procent)

	2009	2010	2011
Sociale Forhold og Beskæftigelse	11,6	12,8	13,1
Teknik og Miljø	7,1	7,8	8,0
Sundhed og Omsorg	15,7	14,5	17,2
Kultur og Borgerservice	11,8	11,8	8,5
Børn og Unge	14,7	13,7	13,0
Borgmesterens Afdeling1)	13,4	9,8	15,6
Aarhus Kommune	**13,8**	**13,3**	**13,6**

Note: Kun månedslønnede ekskl. ekstraordinært ansatte, inkl. selvejende institutioner
1) Personaleomsætningen i 2011 er opgjort ekskl. Lønhuset

Tabel 2.10: Personaleomsætning aldersfordelt 2009-2011

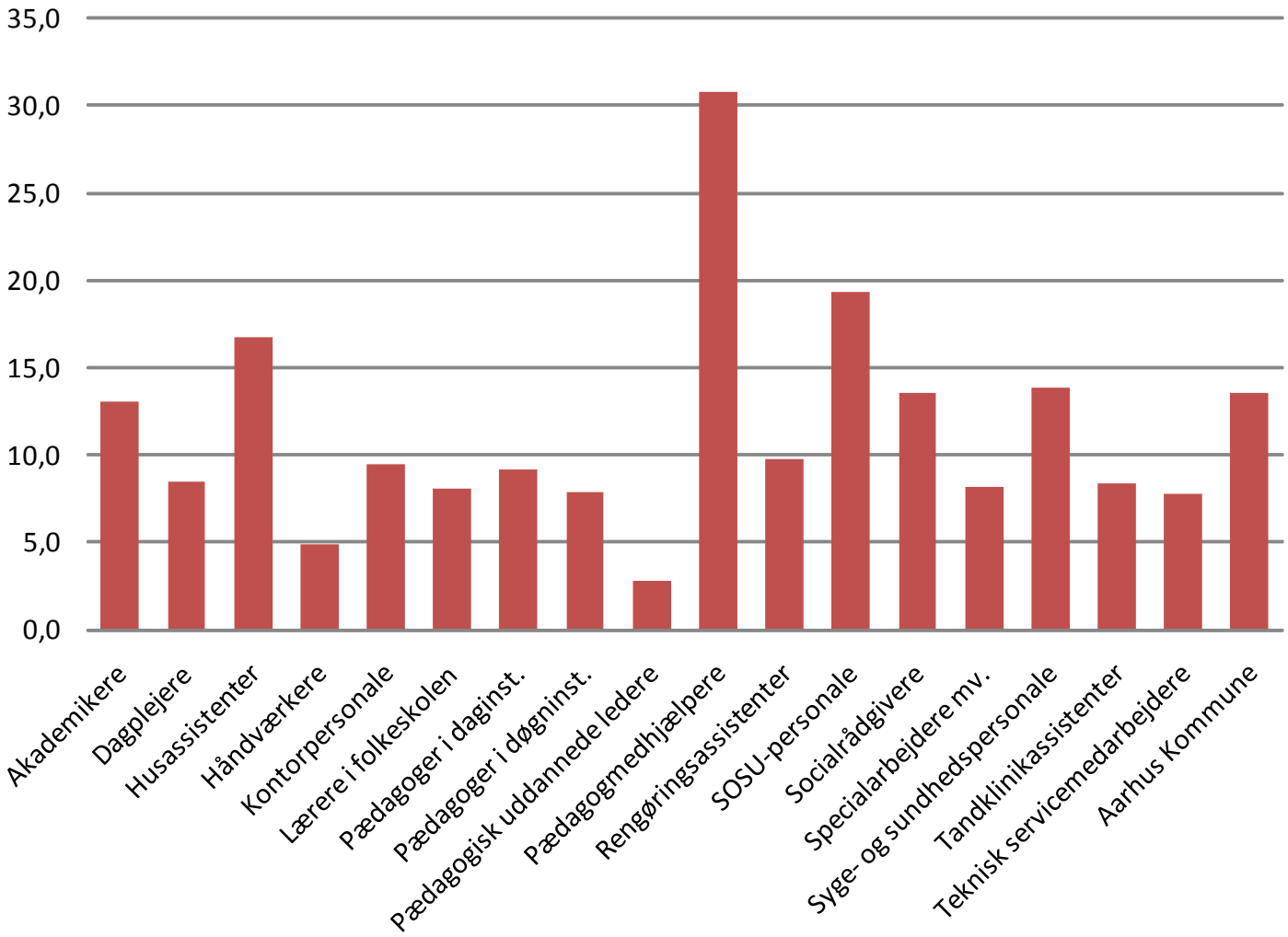
(opgjort i procent)

Aldersintervaller (år)	2009	2010	2011
- 29	32,9	32,4	36,0
30 - 39	14,9	12,9	14,0
40 - 49	8,0	7,3	8,3
50 - 59	6,8	6,3	7,4
60 -	20,8	20,6	23,9

Note: Kun månedslønnede ekskl. ekstraordinært ansatte, inkl. selvejende institutioner

Figur 2.3: Personaleomsætning i udvalgte faggrupper 2011

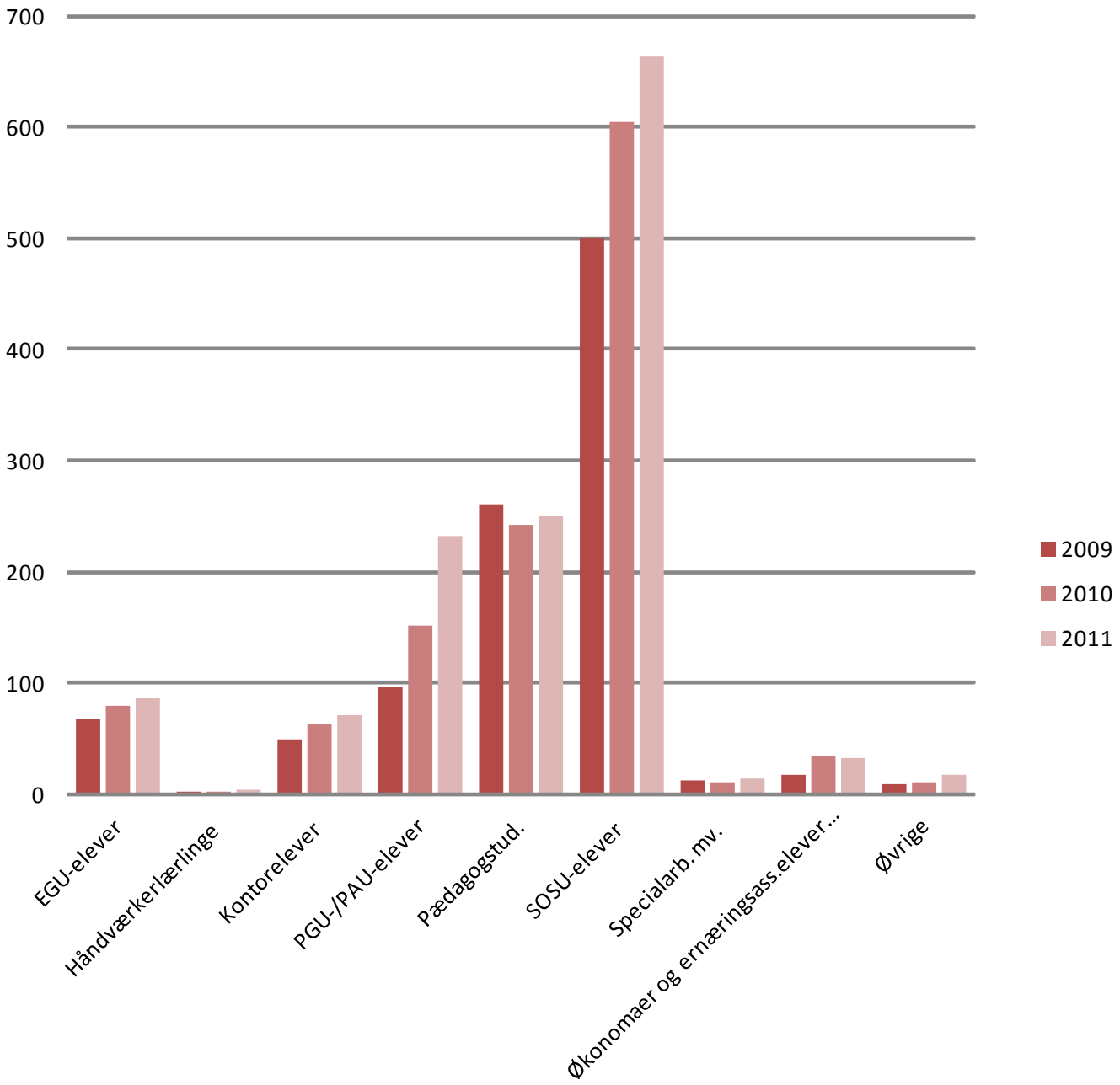
(opgjort i procent)



2.5 Elever og lærlinge

Der var i 2011 i alt ansat 1.370 elever i Aarhus Kommune. Tallet er beregnet som et gennemsnit af elevtallet i månederne februar, maj, august og november, jf. figur 2.4. Der er tale om en betydelig vækst, idet der i 2010 var 1.198 elever. Væksten skyldes primært en aftale mellem KL og Regeringen fra marts 2011 om oprettelse af ekstra praktikpladser i kommunerne. En tilsvarende aftale fra november 2009 resulterede også i 2010 i en markant vækst i antal praktikpladser – både i Aarhus Kommune og i kommunerne under ét.

Figur 2.4: Elever og lærlinge 2009-2011



2.6 Studerende/studiejob

I februar 2012 har Borgmesterens Afdeling med hjælp fra de øvrige magistratsafdelinger kortlagt antallet af studerende fra videregående uddannelser, der er knyttet til Aarhus Kommune i enten lønnede eller ulønnede studiejob, praktikforhold eller samarbejde om specialeskrivning. Opgørelsen viser, at i alt 2.999 studerende i februar 2012 var tilknyttet Aarhus Kommune på den ene eller anden måde.

Af de 2.999 studerende var 874 lærerstuderende som led i deres uddannelse i praktik på én af de aarhusianske folkeskoler, 198 sygeplejestuderende var i ulønnet praktik i Sundhedsplejen, 185 pædagogstuderende var ansat i praktikantstillinger med løn, mens yderligere 1.158 studerende på mellemlange og lange videregående uddannelser var ansat i studierelevante studiejob med løn. 290 studerende fra primært lange videregående uddannelser var ansat i ikke-studierelevante studiejob som billetsælgere, livreddere, placører, bogopsættere, tilkaldevikarer og til forefaldende administrative opgaver. De studerende dækker over et meget bredt udsnit af det aarhusianske uddannelsesmiljø. Udover ovennævnte uddannelser var der fortrinsvist ansat studerende fra samfundsvidenskabelige/økonomiske uddannelser som f.eks. statskundskab, økonomi, jura, oplevelsesøkonomi, sociologi, psykologi, erhvervsøkonomi, humanistiske uddannelser og professionsbacheloruddannelser.

Tabel 2.11: Studerende i Aarhus Kommune i 2010 og 2012

	Praktik uden løn		Praktik med løn		Lønnet studierelevant job		Lønnet ikke-studierelevant job		Andre ansættelsestyper		I alt	
	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012
Sociale Forhold og Beskæftigelse	50	94	71	49	905	963	105	5	9	4	1.140	1.115
Teknik og Miljø	3		3	5	6	6	2	3		4	14	18
Sundhed og Omsorg		3			11	175	2	51		98	13	327
Kultur og Borgerservice	2	3		1	6		228	231	17	21	253	256
Børn og Unge	923	1.081	164	185	13	5					1.100	1.271
Borgmesterens Afdeling	1	3			13	9					14	12
Aarhus Kommune	**979**	**1.184**	**238**	**240**	**954**	**1.158**	**337**	**290**	**26**	**127**	**2.534**	**2.999**

Kilde: Særskilt optælling i februar 2010 og i februar 2012

Praktik-seminar på Institut for Statskundskab: Offentlig forvaltning i teori og praksis – et resultat af et samarbejde mellem Aarhus Kommune og Aarhus Universitet.

Praktikseminaret afvikles første gang i foråret 2012 og er et innovativt forsøg på at bygge bro mellem et traditionelt seminar og et traditionelt praktikophold. Intentionen er at forene praktisk arbejde i Aarhus Kommune og empirisk opgaveskrivning med teoretisk perspektiv. Praktikseminaret er tilrettelagt som et tæt samarbejde mellem Aaarhus Kommune og Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet. Der er i fællesskab udviklet følgende succeskriterier for seminaret:

- at de studerende via aktiv deltagelse opnår kendskab til opgaver og arbejdsvilkår i en offentlig forvaltning
- at Aarhus Kommune via de studerendes opgaveløsning får ny og forskningsbaseret viden bragt ind i organisationen
- at Aarhus Kommune som potentiel arbejdsgiver giver de studerende mulighed for at opleve kommunen som en attraktiv arbejdsplads og ad den vej øger det fremtidige rekrutteringspotientale
- at der etableres basis for generel videndeling og kontakter på flere niveauer mellem de to samarbejdspartnere Institut for Statskundskab og Aarhus Kommune

De studerende optages efter en særlig ansøgning. Seminaret er opdelt i et undervisningsforløb i den første halvdel af semesteret (februar og marts), en praktik- og opgaveskrivningsdel i anden halvdel af semesteret (april til juni) og en afsluttende mundtlig eksamen (juni). Sideløbende med den teoribaserede undervisning vil de studerende løbende introducere deres cases med tilhørende, relevante teoretiske perspektiver. Casen vil være en beskrivelse af en problemstilling, en udfordring eller en opgave, man i kommunen står over for, og som man gerne vil have beskrevet, analyseret og/eller løst. Casene kan variere fra mere overordnede problemstillinger til mere konkrete analyseopgaver.
Hver case vil indeholde mulighed for forskellige problemstillinger, teoretiske vinkler og metodiske tilgange, og er således ikke udtryk for en ren bestillingsopgave. Praktik- og opgaveskrivningsdelen inkluderer minimum 250 timers praktikansættelse, hvilket svarer til 7 ugers fuldtidsarbejde. I løbet og i forlængelse af praktikperioden udarbejdes en opgave, som fungerer som seminarfagsopgave. Samtidig vil opgaven fungere som synopsis for den mundtlige eksamen. Under den mundtlige eksamen vil andre dele af seminarets pensum også blive inddraget.

Arbejdet under praktikken vil bestå i udarbejdelse af opgaven og opgaver i direkte tilknytning hertil. Herudover vil de studerende indgå som del af praktikstedets øvrige medarbejdere f.eks. til afdelingsmøder m.v. De færdige opgaver stilles til rådighed for praktikværterne, som således får et konkret produkt. Anvendelse af opgaverne vil være omfattet af en nærmere aftale.

Casene fordeler sig inden for følgende tre emneområder:

Metode/evalueringsdesign vil handle om udfordringen i at nå fra det, vi har data på, til det vi ønsker at måle os på; hvordan vi designer vores evaluering så vi bedst muligt bliver i stand til at vurdere om de resultater, vi måler faktisk er en effekt af den indsats, vi evaluerer; samt konkrete kvalitative og kvantitative analysemetoder.
Social kapital vil handle om, hvordan vi kan gå fra de generelle, brede sociologiske teorier om social kapital til konkrete og operationaliserbare anvendelser af teorierne i en offentlig organisation.

Klassiske og nye organiseringsformer vil sammenligne styrker og svagheder ved på den ene side klassiske organiseringsformer, der strukturerer beslutnings- og informationsgange hierarkisk til nye organiseringsformer såsom New Public Management og netværksgovernance.

Igennem hele forløbet vil der blive lagt vægt på et meget tæt samarbejde mellem undervisere, praktikværter og de studerende. Der vil også blive foretaget en meget grundig evaluering af forløbet. I Personaleredegørelsen for 2012 kan du læse om en evaluering af forløbet.

2.7 Fleks- og skånejob

Tabel 2.12: Medarbejdere i fleks- og skånejob i Aarhus Kommune

	2009	2010	2011
Sociale Forhold og Beskæftigelse	389	394	364
Teknik og Miljø	40	38	42
Sundhed og Omsorg	274	269	253
Kultur og Borgerservice	38	38	41
Børn og Unge	469	490	502
Borgmesterens Afdeling	14	14	13
Aarhus Kommune	**1224**	**1241**	**1214**

2.8 Seniorjob

Seniorjobordningen omfattede i 2010 seks personer, som var ansat i et seniorjob. I 2011 var antallet af personer i seniorjob steget til ni personer. Derudover var der yderligere to personer, som der ikke var fundet et seniorjob til endnu. Den øgede efterspørgsel efter seniorjob må tilskrives den stigende ledighed samt at ordningen er blevet mere synlig. Det er A-kassernes forpligtelse at orientere deres medlemmer om muligheden for seniorjob.

For at have ret til et seniorjob, skal der være mindre end 5 år til, at man kan gå på efterløn på det tidspunkt, hvor dagpengeretten udløber. Man skal desuden opfylde betingelserne for at kunne gå på efterløn. I et seniorjob bliver man ansat i kommunen til overenskomstmæssig løn frem til, man går på efterløn.

Kommunen får i 2012 et årligt tilskud fra staten på ca. 126.000 kr. pr. helårsstilling i et seniorjob. Beløbet reguleres årligt, jf. definitionen i kapitel 9.



Lønudvikling 2011

I dette kapitel sammenlignes lønudviklingen i Aarhus Kommune med lønudviklingen i den kommunale sektor generelt og i de øvrige 6-byer, København, Odense, Aalborg, Esbjerg og Randers, der sammen med Aarhus er landets største bykommuner. Der sammenlignes på tværs af køn og faggrupper, og lønudviklingen sammenlignes på tværs af år.

3.1 Lønudviklingen i Aarhus Kommune

Tabel 3.1 viser lønudviklingen for udvalgte faggrupper i Aarhus Kommune, sammenlignet med lønudviklingen i den offentlige sektor i Danmark, samt den gennemsnitlige lønudvikling i 6-byerne. De udvalgte faggrupper repræsenterer ca. 70% af alle ansatte i Aarhus Kommune.

Som det fremgår af tabel 3.1, har ansatte i Aarhus Kommune i 2011 haft en gennemsnitlig lønstigning på 0,3%, hvilket er præcis samme niveau som i 6-byerne samlet og i den kommunale sektor generelt. Dog er lønstigningerne markant lavere end de foregående år, hvilket stemmer fint overens med, hvad der er aftalt i overenskomsterne.

De gennemsnitlige lønstigninger på 0,3% i 2011 stemmer overens med de overenskomstmæssigt aftalte lønstigninger modsat de to foregående år. I 2010 var Aarhus Kommunes gennemsnitlige lønstigninger lavere end det aftalte, mens de i 2009 var højere. De 0,3 % er historisk set lave lønstigninger, hvilket primært skyldes finanskrisen. Det skal derforuden bemærkes, at der var væsentlige lønstigninger i den forrige overenskomst. Den lønstigningsprocent, som aftales i overenskomsterne, svarer til den procent som udlægges i de decentrale økonomiske rammer via rammefremskrivningerne. Aarhus Kommune har således bevaret en økonomisk forsvarlig lønstigning fra 2010 til 2011, da de 0,3% svarer til den gennemsnitlige lønudvikling.

Fremadrettet må lønniveauet dog formodes at stige, bl.a. som følge af, at Folketinget i december 2011 vedtog en efterlønsreform, der alt andet lige vil have betydning for tilbagetrækningsalderen. Når tilbagetrækningsalderen stiger, vil det betyde, at medarbejdernes anciennitet må formodes at gøre det samme. Det vil i et eller andet (formentlig beskedent) omfang påvirke lønudviklingen i opadgående retning.

For både 6-byerne og i den kommunale sektor som helhed, har samtlige faggrupper oplevet en lavere lønstigning i 2011 end i 2010. I 2010 lå lønudviklingen på mellem 0,8 og 5,7%, mens den i 2011 lå på mellem -0,4 og 1,4% i Aarhus Kommune. På landsplan oplevede man i 2011 en lønudvikling på mellem -0,5 og 1,0%, mens lønudviklingen i 2010 var mellem 2,3 og 4,1%. En lignende tendens gør sig gældende for 6-byerne.

Tabel 3.1: Lønudvikling fordelt på faggrupper

	Aarhus kommune			Kommunale sektor			6-by gennemsnit		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Akademikere	5,4%	1,0%	1,3%	5,0%	2,3%	0,2%	4,6%	1,5%	0,0%
Chefer, KL	5,4%	1,0%	1,3%	5,0%	2,3%	0,2%	4,6%	1,5%	0,0%
Kontor og IT-personale, KL	6,0%	3,0%	0,0%	5,7%	2,7%	0,2%	6,1%	3,1%	0,2%
Lærere m.fl. i folkeskole mv.	3,1%	5,1%	0,5%	3,2%	3,1%	0,7%	3,3%	3,1%	0,4%
Pædagogisk personale, daginst./klub/ skolefr.	2,2%	3,6%	0,7%	3,4%	3,7%	0,7%	3,0%	3,8%	0,6%
Pædagogisk personale, forebyg. og dagbehandl. omr.	7,6%	5,7%	0,1%	6,1%	3,6%	0,4%	6,2%	3,4%	0,6%
Pædagogmedhjælpere	4,8%	3,2%	1,4%	6,6%	3,6%	1,0%	6,6%	3,9%	0,9%
Social- og sundhedspersonale [2]	5,2%	1,2%	-0,4%	6,5%	2,9%	0,1%	5,5%	2,6%	-0,1%
Socialrådgivere/socialformidlere	6,1%	2,1%	0,6%	6,4%	3,1%	0,1%	6,5%	3,3%	0,5%
Specialarbejdere/ fagl. gartnere/brolæggere mv.	5,2%	1,2%	1,3%	5,6%	4,1%	-0,5%	6,4%	2,8%	0,4%
Samtlige faggrupper	**5,4%**	**3,8%**	**0,3%**	**5,7%**	**3,0%**	**0,3%**	**5,6%**	**3,1%**	**0,3%**
Aftalte lønstigninger [1]	-	-	-	**5,3%**	**3,3%**	**0.3%**	-	-	-

Kilde: FLD. Ikke inflationskorrigeret

1) Aftalte lønstigninger eksl. nettovirkningen af bidrag til og tilskud fra AER.

2) Der er sket en udvidelse i antallet af SOSU-elever, hvilket påvirker gennemsnitslønnen og dermed lønudviklingen i negativ retning.

3.2 Kønsopdelt lønudvikling

I tabel 3.2 er 6-byernes gennemsnitlige lønniveau opgjort for henholdsvis mænd og kvinder i år 2011.

Aarhus Kommune har i 2011 en gennemsnitsløn for mænd på 33.344 kr. og en gennemsnitsløn for kvinder på 31.356 kr. Lønforskellen mellem mænd og kvinder udgør således 1.988 kr., og kvinders løn udgør i gennemsnit ca. 94% af mænds løn. I forhold til de andre 6-byer er løndifferencen i Aarhus Kommune gennemsnitlig. Randers Kommune har den største lønforskel på 2.866 kr., hvilket svarer til, at kvinders løn udgør ca. 91% af mænds løn.

Tabel 3.3 viser den gennemsnitlige lønudvikling for henholdsvis mænd og kvinder i 6-byerne. Tabellen viser, at lønudviklingen fra 2010-2011 i Aarhus Kommune for mænd er 0,2%, mens den gennemsnitlige lønudvikling for kvinder ansat i Aarhus Kommune er 0,4%. I samtlige 6-byer har kvinder oplevet den største lønfremgang, og i både Esbjerg, Odense og Aalborg har mænd oplevet en løntilbagegang. Variationen mellem kønnene er størst i Esbjerg og Odense kommune, hvor forskellen er henholdsvis 1,2 og 0,9 procentpoint, mens differencen er mindst i Randers Kommune, hvor kvinders lønvækst blot er 0,1 procentpoint højere end mænds lønvækst.

Lønforskellene mellem mænd og kvinder dækker primært over, at flere kvinder end mænd varetager job, der traditionelt er lavt lønnet. En nærmere analyse af lønudviklingen, herunder spørgsmålet om ligeløn mellem mænd og kvinder, findes i Lønkommissionens rapport af 28. maj 2010. Rapporten kan hentes på www.lonkommissionen.dk

Tabel 3.2: Gennemsnitslønninger i 6-byerne i 2011, fordelt på køn

(Kr.)	Esbjerg	København	Odense	Randers	Aalborg	Aarhus
Mænd	33.284	34.772	32.595	33.011	32.721	33.344
Kvinder	30.933	32.798	31.218	30.145	30.702	31.356
Alle ansatte	**31.431**	**33.392**	**31.577**	**30.764**	**31.216**	**31.944**

Kilde: FLD. Ikke inflationskorrigeret.

Tabel 3.3: Lønudvikling i 6-byerne 2010 - 2011, fordelt på køn

	Esbjerg	København	Odense	Randers	Aalborg	Aarhus
Mænd	-0,8%	0,1%	-0,5%	0,2%	-0,2%	0,2%
Kvinder	0,4%	0,8%	0,4%	0,3%	0,5%	0,4%
Alle ansatte	**0,1%**	**0,6%**	**0,1%**	**0,2%**	**0,3%**	**0,3%**

Kilde: FLD. Ikke inflationskorrigeret.

4.1 Indledning

Personalepolitik bruges i denne sammenhæng som samlebetegnelse for en række initiativer, som på forskellig vis er med til at udvikle Aarhus Kommune som arbejdsplads. De initiativer, der er medtaget, er primært initiativer som relaterer sig til året, som Personaleredegørelsen afspejler – 2011!

4.2 Fælles Leder- og ledelsesudvikling i Aarhus Kommune

Aarhus Kommune har fokus på ledelse og på den betydning ledere på alle niveauer har for ansattes trivsel, attraktive arbejdspladser og bedre kvalitet i servicen til borgerne.

I en tid, hvor Aarhus Kommune skal lykkes med store krav om vækst og udvikling i en foranderlig fremtid er leder- og ledelsesudvikling en vigtig indsats.

Aarhus Kommune tilbyder med afsæt i byrådets vedtagelse af "Styrket Lederuddannelse i Aarhus Kommune" (2009) fælles leder- og ledelsesudvikling til ledere og medarbejdere, der overvejer en ledelsesmæssig karriere.

Gennem lederuddannelse ønsker Aarhus Kommune at understøtte de mange ledere, der står med de meget komplekse ledelsesopgaver som følger af de seneste års mange forandringer.

Desuden skal fælles leder- og ledelsesudvikling medvirke til at skabe en sammenhæng mellem lederudviklingstiltag i kommunen på forskellige ledelsesniveauer og større forståelse af ledelse på tværs i organisationen. I udvikling af initiativerne er der opmærksomhed på, hvordan de fælles initiativer spiller sammen med tilbud om leder- og ledelsesudvikling målrettet ledere indenfor de enkelte magistratsafdelinger.

4.2.1 Økonomi og lederudvikling

Ved udmøntningen af midler fra trepartsaftalen 2008 besluttede Aarhus Byråd (april, 2009) at anvende i alt kr. 22,0 mio. til lederuddannelse for perioden 2008 - 2011. Midlerne blev fordelt til magistratsafdelingerne i forhold til antal arbejdspladser indenfor borgerrettede funktioner. Med økonomiaftalen for 2012 videreføres trepartsmidler til uddannelse, ledelse og personalemæssige initiativer frem til 2015.

4.2.2. Den fælles Lederuddannelse i Aarhus Kommune – DOL

I 2011 udbød Aarhus Kommune for 2. år i træk moduler i kommunens egen lederuddannelse "Den fælles Lederuddannelse i Aarhus Kommune - DOL". Der blev udbudt 13 forskellige moduler i henholdsvis foråret og efteråret 2011.

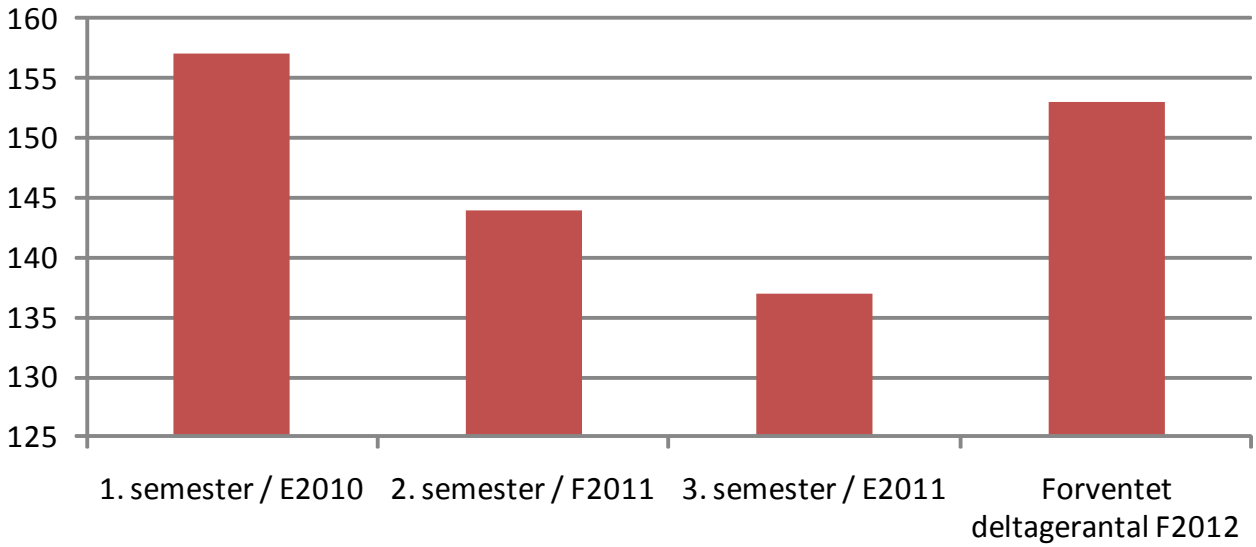
Ved at lave sin egen uddannelse ønsker Aarhus Kommunen at sikre, at undervisningen er praksisnær og at kommunens ledere uddannes med afsæt i de til enhver tid igangværende overordnede initiativer og politiske beslutninger.

Den fælles Lederuddannelse er for alle ledere i Aarhus Kommune med personaleansvar og er tilrettelagt så den opfylder alle kravene i den kompetencegivende lederuddannelse på diplomniveau – Den Offentlige Lederuddannelse (DOL'en).

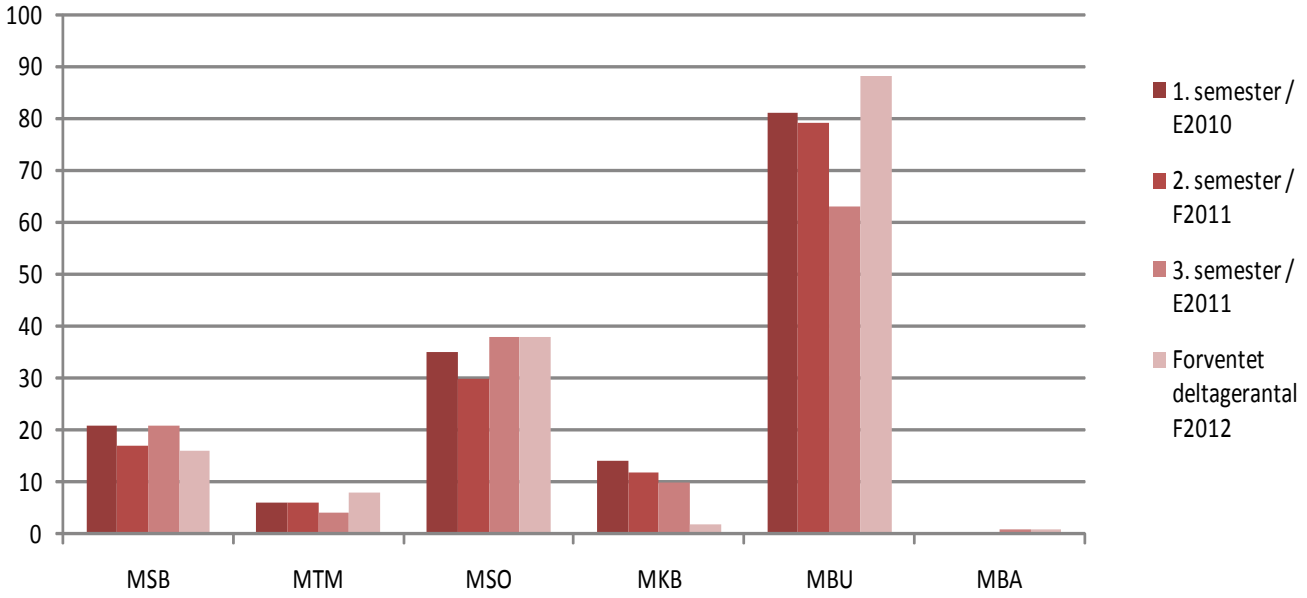
Aarhus Kommune har valgt fem af landets førende konsulentvirksomheder til at stå for uddannelsen. I et tæt samarbejde med dem udvikles og justeres indholdet i uddannelsen, så den lever op til kommunens krav og forventninger.

Læs mere om "Den Fælles Lederuddannelse – DOL" på Aarhus Kommunes hjemmeside:
www.aarhuskommune.dk/lederuddannelse

Figur 4.1: Antal pladser pr. semester



Figur 4.2: Pladser fordelt på magistratsafdeling pr. semester



Anvendte pladser

Figur 4.1 giver et statistisk billede af, hvordan ledere i Aarhus Kommune har taget mod tilbuddet om Den Fælles Lederuddannelse (DOL'en) fra efteråret 2010 til foråret 2012.

I gennemsnit er der over de fire semestre blevet anvendt 146 pladser pr. semestre. Gennemsnitstallet dækker over et fald fra første til tredje semester i antal anvendte pladser: fra 157 til 137 pladser.

"Den Offentlige Lederuddannelse" (DOL) er en kompetencegivende lederuddannelse på diplomniveau udviklet med afsæt i trepartsaftalen i 2008 mellem Regeringen, KL og Danske Regioner som et alternativ til "Diplom i Ledelse" (DIL).

Citater fra deltagernes evalueringer af de enkelte moduler:

- Det er udbytterigt at være sammen med ligesindede ledere i den øvrige del af Aarhus Kommune, som står over for mange af de samme udfordringer, man selv bakser med (...)
- Der er ikke kun universitære foredragsholdere, det er et praktisk anvendeligt modul, hvor man anvender teorien på ens dagligdag som leder hele tiden (...)
- Jeg får hele tiden associationer i forhold til egen arbejdsplads og hvordan jeg kan anvende det konkret og direkte.
- Undervisningen er afvekslende, der inddrages forskellige medier og der bliver taget hensyn til min læringsstil.

Dette fald at skyldes formentlig, at efterspørgslen på kompetenceudvikling blandt ledere i MBU i 2011 var påvirket af større organisatoriske forandringer i magistratsafdelingen.

Ved udgangen af 2011 viser tilmeldingerne til forårets DOL-moduler en forventet stigning til 150 anvendte pladser i 2012.

Figur 4.2 viser, hvordan de anvendte pladser fordeler sig mellem magistratsafdelingerne.

Den tværmagistratslige arbejdsgruppe vedr. fælles leder- og ledelsesudvikling foretog i efteråret 2011 en spørgeskemaundersøgelse blandt 1224 ledere i målgruppen for Den Fælles Lederuddannelse (DOL). 448 ledere besvarede skemaet. Dette giver en lav svarprocent på 37 som betyder, at undersøgelsesresultat skal tages med forbehold. Men undersøgelsen peger i retningen af, at de ledere, der har taget moduler i "Den fælles Lederuddannelse i Aarhus Kommune (DOL)" samlet set er tilfredse. 86 % af deltagerne på uddannelsen mener, at den har levet op til deres forventninger og 94 % af deltagerne oplever i høj eller nogen grad at der er opbakning til deres uddannelse fra nærmeste leder.

Besvarelserne tyder på, at der også fremadrettet vil være en efterspørgsel efter tilbuddet. 56 % af alle respondenter overvejer at benytte sig af tilbuddet i fremtiden og hele 72 % af de, som allerede er i gang overvejer at tage alle 10 moduler – svarende til en fuld diplomuddannelse.

4.2.3 Fælles Ledertalentudvikling i Aarhus Kommune

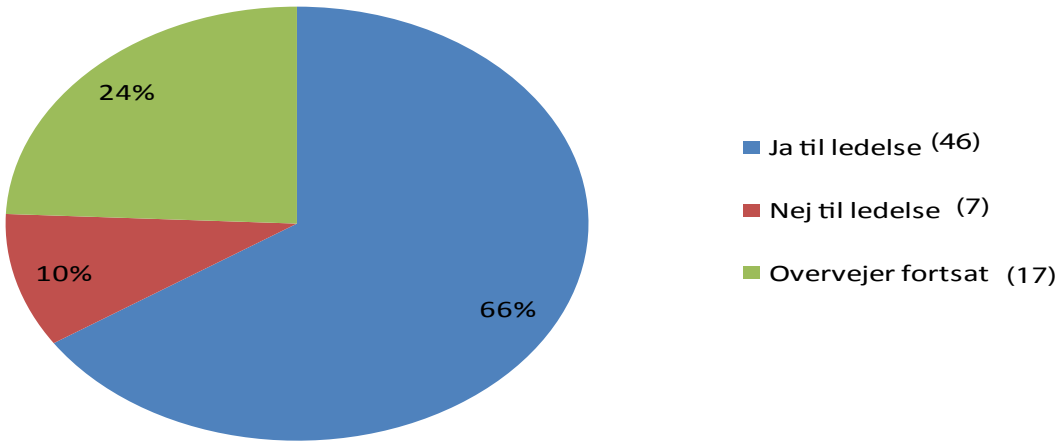
Aarhus Kommune gennemførte i 2011 for 4. år i træk fælles lederafklaringsforløb for medarbejdere, der overvejer en fremtidig karriere indenfor ledelse. Siden opstart i 2008 har 293 medarbejdere på tværs af Aarhus Kommune således gennemført forløbet.

Forløbet sigter først og fremmest mod en afklaring af, hvorvidt medarbejderen ønsker at arbejde i retning af en lederkarriere. Succeskriteriet for forløbet er at skabe bevidsthed om, hvorvidt den enkelte har lyst til at arbejde som leder.

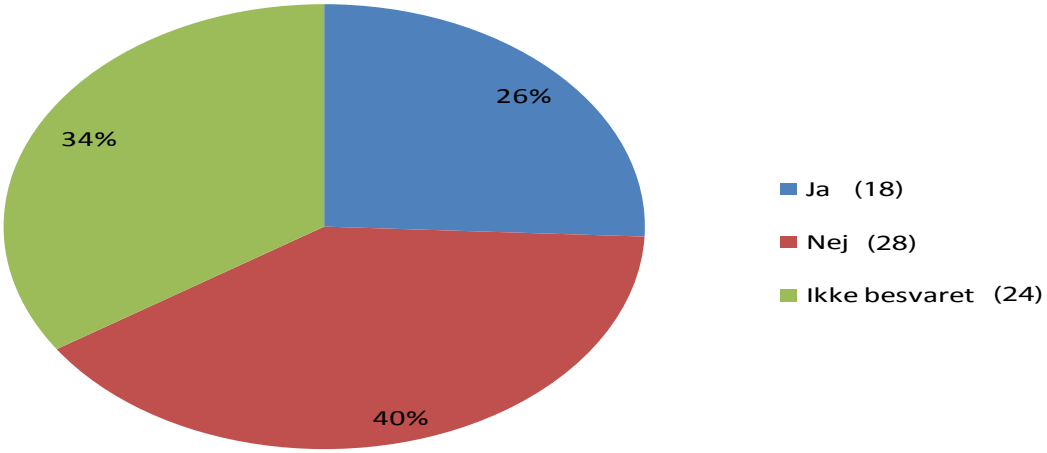
Figur 4.3 er hentet fra en deltagerundersøgelse gennemført af COK (Center for Kompetenceudvikling) i efteråret 2010. 100 deltagere på det fælles lederafklaringsforløbet blev spurgt. Ud af de 70 deltagere, der svarede var 66% klar til at videreføre deres ønske om at blive leder, mens 10% ikke ønskede en ledelsesmæssig karriere.

Godt en fjerdedel af respondenterne havde prøvet at søge et lederjob, jf. figur 4.4.
Knap halvdelen af disse havde søgt lederjob internt i kommunen.

Figur 4.3: Respondenternes indstilling efter lederafklaringsforløbet

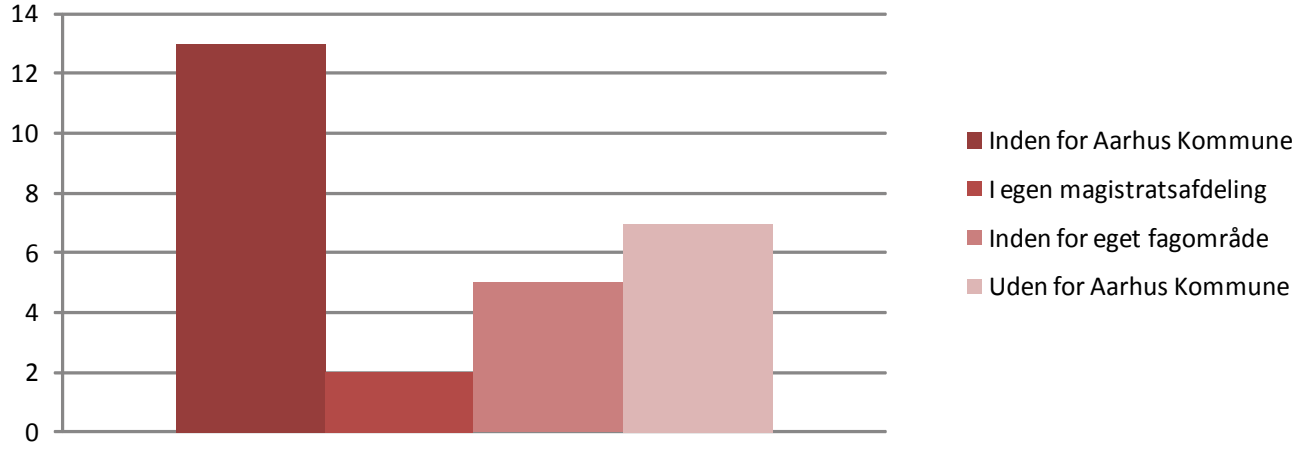


Figur 4.4: Er der søgt lederjob?



De 24 respondenter, der ikke har besvaret, skal ses i lyset af resultatet i figur 4.3. Her fremgår det, at 17 respondenter har overvejelser om, hvorvidt de ønsker at gå ledervejen og 7 respondenter har valgt at sige nej til ledelse.

Figur 4.5: Hvor har respondenterne søgt lederjob?



4.2.4 Den fælles Lederdepeche for mangfoldighed i ledelse

Aarhus Kommune har i 2011 deltaget i Dansk Industris og Ligestillingsministeriets projekt, "Toplederdepechen". Projektet omfatter i alt 10 virksomheder, 2 offentlige og 8 private. På hver af disse virksomheder er der udpeget en ambassadør, som har indgået i et ambassadørkorps med henblik på at få indsigt i en kvindelig leders perspektiv på ledelse og udfordret eget syn på kvinder i ledelse.

Aarhus Kommune er indgået i et partnerskab med Danske Bank, hvilket i praksis har betydet at tre kvindelige toplederaspiranter fra Aarhus Kommune har haft et mentor forløb med topchefer i Danske Bank, mens to direktører, hhv. Niels Højberg og Erik Kaastrup, har stillet sig til rådighed som mentorer for en toplederaspirant fra Danske Bank. Mentorprogrammet har omfattet tre møder samt en actionlearning dag.

Niels Højberg har været Aarhus Kommunes ambassadør og både han og Erik Kaastrup har fungeret som mentorer for kvindelige toplederaspiranter fra Danske Bank.

Niels Højberg:

"Det er vigtigt, at vi som organisation arbejder målrettet på at få fat i de ledelsesmæssige kompetencer som sætter vores organisation i stand til at gentænke vores egen praksis. Det betyder at mangfoldighedsperspektivet er centralt i rekrutteringen af ledere, netop for at kunne skabe de nødvendige forudsætninger for at gentænke vores kerneydelse og vores service overfor borgeren.
Som organisation skal vi skabe rammerne for at alle med talent for ledelse har lige muligheder for at gå ledelsesvejen."

Erik Kaastrup:

"Mentorgerningen tjener som en god ramme hvor forskellige vidensdomæner kan mødes og udvikles. Det har således været interessant at blive kigget over skulderen på action learning dagen, hvor den kvindelige toplederaspirant fra Danske Bank kunne bidrage med spørgsmål og nye perspektiver der medvirkede til gode refleksioner over egen ledelsespraksis. En refleksion der ifølge Erik Kaastrup er helt nødvendig, fordi man altid bør udvikle egne ledelseslogikker og traditioner med henblik på at udvikle sig selv og organisationen."

Mentoring kan i det hele taget bidrage til at viden flyder på tværs også internt i Aarhus Kommune.

Læringen af projektet er, at vi som organisation bør overveje om karrierevejene er tilstrækkeligt tydelige, samt om vi kunne indtænke mentoring som en del af de store dagsordener som findes på tværs i organisationen, netop med henblik på at flytte viden og udfordre de forskellige logikker vi arbejder med lokalt.

4.3 Kompetenceudvikling

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2008 mellem KL og KTO blev der afsat midler til Kompetenceudvikling.

Midlerne er afgrænset til overenskomstperioden, hvilket betyder, at der er tale om midler, som er til rådighed i perioden 2008-2011.

Pengene blev fordelt på de tre hovedforbund, LO, AC og FTF. Der blev oprettet en styregruppe for hver hovedorganisation, bestående af repræsentanter for forbundene, samt ledelsesrepræsentanter.

Endvidere blev der oprettet et koordinerende udvalg bestående af repræsentanter for ledelse og hovedorganisation, som fik til opgave at fastsætte retningslinjer for fordeling af pengene.

Der blev afsat i alt 38 mio.kr., og de resterende midler på 4.8 mio. kr. blev anvendt i 2011.

Af tabel 4.1 fremgår fordelingen af de midler, der blev anvendt i 2011.

Tabel 4.1: Trepartsmidler til kompetenceudvikling

Oversigt over midler uddelt i de forskellige puljer i 2011		Anvendelse
LO	3,1 mio. kr.	Anvendt midler til individuelt kompetenceudviklingsforløb for den enkelte medarbejder samt gennemført flere målrettede AMU-kurser, kurser i Mindfulness, basisår for sagsbehandlere –"Om det narrative perspektiv" - samtaler med børn, unge og familier, rengøring, IT dansk og sundhed.
FTF	1,1 mio. kr.	Anvendt til individuelt kompetenceudviklingsforløb for den enkelte medarbejder samt gennemført flere kurser i den motiverende samtale, sundhedsfremme i et tværfagligt miljø,
AC	0,6 mio. kr.	Mastermodul i kommunikation, relation og retorik - gennemført 1 hold

4.4 Seniorinitiativer i Aarhus Kommune

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2008 blev der afsat trepartsmidler til seniorinitiativer i kommunerne. Til at fastlægge de overordnede principper for midlernes anvendelse i Aarhus Kommune er der nedsat en styregruppe bestående af repræsentanter for de faglige organisationer og magistratsafdelingerne. Styregruppen har i strategien for projektet fastlagt og fastholdt fire fokusområder for projektet: Afklaring, holdningsbearbejdning, kompetenceudvikling og kommunikation. Projektet tager sigte på tre målgrupper: seniormedarbejdere, ledere for seniormedarbejdere og arbejdspladser.

Projektets samlede økonomiske midler er 15 mio. kr., som styregruppen har besluttet anvendt over 5 år.

I 2011 er blevet gennemført et seminar for styregruppe, projektgruppe og eksterne deltagere, og der har været afholdt en række styregruppe- og projektgruppemøder.

Styregruppen har i 2011 bevilget ca. 4 mio. kr. til en række initiativer, hvoraf nogle initiativer er afsluttet i 2011. Det er f.eks. afklaringskurser rettet til seniormedarbejdere, kompetenceudviklingskurser for erfarne medarbejdere samt mentoruddannelse for seniorer jf. tabel 4.2. Andre af de bevilgede initiativer igangsættes først i 2012, hvilket f.eks. er kompetenceudvikling for dagplejere, et innovationsforløb for fagprofessionelle og træningsforløb i seniorsamtaler.

Der kan læses yderligere om projektet på følgende internetadresse:

http://www.aarhus.dk/senior

Tabel 4.2: Seniorinitiativer i Aarhus Kommune gennemført i 2011

		Målgrupper		
		Seniormedarbejdere	**Ledere for seniorer**	**Arbejdspladserne**
Projekter i afdelingerne	**MSB**			Opdagelsesrejsende i livsfaser (300.000). Bevilget 1.11.10 og påbegyndt 2011
	MTM			
	MSO	Pilotprojekt, mentorordning for nyansatte ved to lokalcentre (500.000). Bevilget 1.11.10 og gennemført 2011		
		Temadag for seniorer på LC Holme og Skåde (12.000). Bevilget 24.2.11 og gennemført 2011		
				Pilotprojekt, seniorindsats på lokalbibliotekerne (133.000). Bevilget 30.9.10 og gennemført 2011
				Netværksanalyse og videndeling på lokalbibliotekerne (60.000). Bevilget 24.2.11 og gennemført 2011
	MBU	Seniorer som fagkonsulenter i praksisfeltet (280.000). Bevilget 25.8.2011 og påbegyndt 2011		
	MBA			
		4 SeniorStyrke-forløb (160.000). Bevilget 1.11.10 og gennemført foråret 2011		
		3 SeniorStyrke-forløb (90.000). Bevilget 1.11.10 og gennemført efteråret 2011		
		Mentoruddannelse for seniorer (660.000). Bevilget 24.2.11 og gennemført 2011		
Fælles projekter		Den erfarne medarbejder i 50´erne (130.000). Bevilget 24.2.11 og gennemført i 2011		
				½-dags workshop for tillidsrepræsentanter (15.000). Bevilget 30.9.10 og gennemført i 2011
		Inspirationskatalog til fastholdelse (210.000). Bevilget 9.6.11 og påbegyndt i 2011		
		Videoindslag til inspiration om seniorkarrieren (15.000) Bevilget 30.9.10 og påbegyndt 2011		
		Satiretegninger, der informerer om seniorinitiativerne (59.500). Bevilget 1.11.10 og påbegyndt 2011		
		Visuel kommunikation billeder af seniorer til hjemmeside mv. (24.000) Bevilget 20.1.11 og gennemført i 2011		
		Seminar for styregruppen m.fl. på Musikkonservatoriet (24.000). Bevilet 20.1.11 og gennemført i 2011		

4.5 Personalegoder

Personalegoderne blev i 2011 for tredje gang tilbudt medarbejdere i Aarhus Kommune. Denne tredje runde med personalegoder baseret på bruttotræk blev modtaget med pæn interesse fra medarbejderne. Der blev i alt registreret 4.949 tilmeldinger fordelt på ni forskellige godetyper, jf. tabel 4.3. Der var tale om et fald i antal tilmeldinger på 11,9%, primært på grund af et fald i antal tilmeldinger til aviser. Den mindre interesse for avis som personalegode hænger formentlig sammen med den offentlige debat i foråret 2011 om skattereglerne for aviser i en bruttolønsordning.

Borgmesterens Afdeling vil i efteråret 2012 gennemføre en evaluering af personalegodeordningen. På baggrund af evalueringen vil der blive fremsendt en indstilling til Byrådet om ordningens videreførelse – evt. i en justeret udformning - eller nedlukning efter den fireårige forsøgsperiode.

Tilmeldingernes fordeling på magistratsafdelinger mv. fremgår af tabel 4.4.

Tabel 4.3: Antal tilmeldinger fordelt på personalegodetyper 2010 - 2011

Gode	Antal tilmeldinger	
	2010	2011
Aviser	2.851	1.973
Bredbånd	516	161
Erhvervskort	449	410
Telefoni og bredbånd	293	309
Parkering	22	32
PC-ordning	1.320	1.619
Sundhed	128	93
Telefoner	-	315
Uddannelse	37	37
I alt	**5.616**	**4.949**

Tabel 4.4: Antal tilmeldinger til personalegoder fordelt på magistratsafdelinger 2010 - 2011

Afdeling	Antal tilmeldinger	
	2010	2011
Borgmesterens Afdeling	220	242
Sociale Forhold og Beskæftigelse	1.296	963
Teknik og Miljø	533	525
Sundhed og Omsorg	757	700
Kultur og Borgerservice	318	287
Børn og Unge	2.307	2.027
Aarhus Vand A/S	116	107
Øvrige [1)]	69	98
I alt	**5.616**	**4.949**

1) Selvejende inst. og uoplyst arbejdssted

4.6 Internationalt arbejde – belyst via gode historier og eksempler

Udstationering i Wales – en øjenåbner for HK-elever

Aarhus Kommune samarbejder med Region Midtjylland og Odense Kommune om at tilrettelægge en årlig udstationering for 10 HK 2. års kontorelever i 9 uger i Wales.

Opholdet i Wales giver bl.a. mulighed for at opleve den danske kultur udefra, begå sig på engelsk, arbejde på en walisisk arbejdsplads samt ugentlig sprogundervisning. To elever fra Aarhus Kommune fik denne mulighed i 2010, mens der i efteråret 2011 var fire heldige elever fra Aarhus, der kom af sted. Projektet støttes økonomisk af EU's støtteprogram Leonardo da Vinci og Arbejdsgivernes Elevrefusion.

To elever fra Borgmesterens Afdeling har taget imod tilbuddet om en udstationering i Wales. I 2007 var Camilla Tang Svejstrup af sted, og i 2011 trak udlandet i Malene Thuskjær Hansen.

Aarhus kom i et nyt lys

Malene var af sted sammen med 7 andre elever. Mødet med arbejdsgangene i Wales var med til at sætte arbejdet i Aarhus Kommune i et ny lys: "Jeg mødte en gammeldags arbejdsplads, med masser af papirarbejde", fortæller Malene. I Storbritannien har man ikke et CPR-nummer system og er heller ikke forpligtiget til at melde flytninger, som vi kender det i Danmark. Det betyder, at der én gang om året holdes en art folketælling. "I fire måneder er mange folk optaget af opgaven. Der bliver sendt et skema til alle husstande, og så skal man oplyse, om der er sket noget nyt siden sidst med hvem der bor der. Og så kommer der rigtigt mange skemaer retur til rådhuset, som skal sorteres og scannes ind".

Malene fik en venlig modtagelse i Wales. "Jeg havde rigtig søde og imødekommende kolleger, som gjorde at både jeg sprogligt og kulturelt fik rigtig meget ud af opholdet, fortæller Malene.

Kunne du lære noget fagligt af at være i Wales? "Desværre nej, det var nærmere omvendt. De var måske 5-10 år bagefter os i deres måde at arbejde på. Der var mange af dem der sagde til mig, at hvis de havde været i Danmark, havde de nok været arbejdsløse, hvilket jeg næsten kun kunne give dem ret i. De var mange flere om at løse opgaverne end vi er her."

En oplevelse for livet

En udstationering i Wales kan også give indtryk og erfaringer, der er nyttige på den lange bane. Det er Camilla Tang Svejstrup et eksempel på. Camilla er i dag assistent i Byrådsservice, men i sin elevtid var hun i 2007 på udveksling i Wales.

For Camilla står indtrykket af en anden kultur og den imponerende natur stærkt i erindringen: "Sammen med en veninde brugte jeg meget fritid på at rejse ud og se på landet og naturen. Nogle ville feste og hygge, men jeg ville gerne have oplevelser med hjem. Jeg tænker tilbage på det som en rigtig god oplevelse. En gang vil jeg gerne have min kæreste og vores børn med derover, så jeg kan vise dem de steder, jeg har været."

Også Camilla husker modtagelsen fra kollegerne i Swansea som venlig. "Der var en hjertelig omgangstone blandt kollegerne, også til de nærmeste chefer. Vi var to danskere på kontoret, og på vores sidste dag havde de ansatte lavet en buffet, og de havde hjemmebag med. Chefen deltog også."

Både Camilla og Malene har fået rigtig meget godt ud af turen; "Jeg kan helt klart anbefale kommende elever at tage af sted", siger Malene med eftertryk.



Tilsyn på Færøsk

Tilsynsenheden fører tilsyn med Aarhus Kommunes sociale døgntilbud til udsatte børn, unge og voksne. Desuden varetager tilsynsenheden myndighedsopgaven i forhold til at godkende og føre tilsyn med private opholdssteder.

I 2010 og 2011 har det efter aftale med de færøske myndigheder også været en opgave for Tilsynsenheden, at føre tilsyn med tilbud til voksne handicappede på Færøerne.

En medarbejder ved tilsynsenheden har i forbindelse med deltagelse i en Masteruddannelse mødt medstuderende fra Færøerne, som, efter at have orienteret sig om Aarhus Kommunes koncept for tilsyn, har taget initiativ til en formel aftale om tilsyn.

"Det er en spændende og udfordrende arbejdsopgave at føre tilsyn på Færøerne, da der ikke er den samme lovgivning på området, som der er i Danmark", fortæller Gunner Simonsen, og fortsætter: "Området blev taget hjem i 1988, og flere af de ændringer der har været i dansk lovgivning siden, er derfor ikke gældende på Færøerne. På Færøerne er der eksempelvis stadig voksne udviklingshæmmede, som bor på institution med totalforsørgelse, og får udbetalt lomme- og tøjpenge.

Vi er to medarbejdere af sted, og det er interessant at opleve den færøske kultur med udgangspunkt i, hvordan de tager sig af deres svageste medborgere. Der opleves generelt et meget stort engagement med stor vægt på de nære relationer.

... og så benytter vi anledningen til at være private turister i den færøske natur på fridage før eller efter det formelle program".

Fodbold satte Aarhus på verdenskortet

Aarhus kom i de internationale mediers søgelys, da Danmark i juni 2011 var vært for U21 EM slutrunden i fodbold, der var den hidtil største fodboldbegivenhed på dansk grund.

Der blev spillet fire kampe på Aarhus Stadion med finalen som det sportslige højdepunkt. Her så 16.110 tilskuere med UEFA-præsident Michel Platini i spidsen Spanien blive euromestre ved at vinde 2-0 over Schweiz, og tilskuerrekorden i turneringen var Danmarks indledende kamp mod Hviderusland i Aarhus med 18.152 publikummer.

Desværre nåede det danske landshold ikke videre fra puljespillet, og Hvideruslands to øvrige kampe i Aarhus blev ikke de store trækplastre, men turneringen som helhed var i høj grad med til at bringe Aarhus på verdenskortet. 98 mio. tv-seere i 130 lande stillede ind på kampene, og før hver transmission fra Aarhus blev der bragt et 30 sekunders attraktivt reklametv-spot for byen. Også på print og web havde U21 stor gennemslagskraft. Alene på internationale web-medier blev der bragt 2.450 artikler om Aarhus og U21, og turneringen gav Aarhus 5.677 nationale omtaler i aviser og på web-sider.

Aarhus var i de godt to uger under U21 klædt på til fest og en lang række aktiviteter i byens rum og ikke mindst på Bispetorvet var med til at understøtte værtskabet. Alene på Bispetorvet var der 40.000 gæster i fanzonen.

Markedsføringen og den meget synlige citydressing skabte en meget stor kendskabsgrad til turneringen, som Epinion målte til 94 procent blandt borgerne i Østjylland, hvilket af analyseinstituttet betegnes som astronomisk højt i forhold til andre begivenheder.

Som en del af markedsføringen af U21 producerede DBU og Aarhus Kommune en viral-video fra en drengekamp på Vejlby Stadion, og den opnåede hurtigt kultstatus med 440.000 hits på YouTube på bare en uge.

Efterfølgende har videoen fra Aarhus vundet en prestigefyldt International Sport Event Management Award i London og UEFAs Marketing Award for 2011.

Turismeomsætningen fra U21 slutrunden er af Sport Event Denmark målt til 61 mio. kroner, og U21 gav 21.844 overnatninger alene i Aarhus.

Sport Aarhus Events ønsker at bruge erfaringerne og den positive respons på U21-slutrunden til at styrke hvervningen og afviklingen af andre store events i fremtiden, og det er også håbet, at værtskabet kan være løftestang for at få flere fodboldlandskampe til Aarhus.



Udlandspraktik giver faglig og personlig udvikling for sosu-elever

Efter erhvervsuddannelsesloven skal elever have mulighed for at komme i praktik i udlandet. I samarbejde med Århus Social- og Sundhedsskole har Sundhed og Omsorg de sidste par år gjort en særlig indsats for at udbygge og understøtte elevers mulighed for udlandspraktik.

I 2010 har flere af de uddannelsesansvarlige i Sundhed og Omsorg været på rejse i en række europæiske lande, heriblandt Holland, England, Tyskland, Sverige, Østrig og Spanien. Her har de besøgt plejehjem og hospitaler med henblik på at etablere samarbejdsaftaler (formelle partnerskaber). Formålet med besøgene var at finde egnede praktiksteder for social- og sundhedselever. Desuden at få kendskab til udfordringer, arbejdsforhold og kultur, så de kan forberede eleverne på deres praktik i udlandet.

For de to uddannelsesansvarlige Hanne Bjerre og Inga Christiansen gik turen til Spanien, hvor de besøgte plejehjem og hospitaler i og omkring byen Girona i det nordlige Catalonien. Dette besøg banede vejen for, at to social- og sundhedsassistenter fra Sundhed og Omsorg i 2011 fik mulighed for et spændende praktikophold på "Centre Sociosanitari Mutuam-Girona", som er et genoptrænings- og plejecenter i Girona.

Her fik de to elever sat deres egen dagligdag i relief. For hvor vi i Danmark har stort fokus på hverdagsrehabilitering og borgerens selvbestemmelse i tilgangen til borgeren, oplevede eleverne det markant anderledes i Spanien. Eleverne blev udfordret i forhold til hygiejne og udførelse af pleje, som foregik hurtigt og effektivt uden megen inddragelse af patienten. Træning foregik udelukkende i et afgrænset tidsrum – og sammen med en fysioterapeut. Eleverne oplevede også, at de tilgængelige hjælpemidler til forflytning ikke benyttes, antageligt pga. af tidspres. Dette gav en ekstra udfordring for de danske elever, som var nødt til at sige fra i forhold til tunge løft osv. Til gengæld oplevede de på det spanske plejehjem en stor omsorg og livsglæde, altid et smil og en venlig bemærkning mellem personalet og beboere, som også har en mere familiær relation end eleverne er vant til hjemme i Danmark.

Den ene af eleverne, Ana Christiansen, skriver i et brev til Inga *"Patienterne elsker at snakke og der er meget mere fysisk kontakt end vi kender fra Danmark (...) Deres kommunikation er også mere privat, end det vi har mellem patient/behandler..."*
På det spanske plejehjem oplevede de to elever også, at borgerne er mere autoritetstro end de oplever i Danmark; *"de professionelle er for dem en autoritet og de siger ikke imod. Jeg oplever også, at der ikke er noget, der hedder selvbestemmelsesret. Familien bestemmer..."* skriver Ana videre.

Hanne og Inga er enige om at udlandspraktik for Sundhed og Omsorgs elever er virkelig spændende – og burde benyttes endnu mere. De mener, at den vigtigste læring for Sundhed og Omsorgs elever i udlandspraktik er, at de oplever, at arbejdet kan gøres betydeligt anderledes andre steder – og at der alligevel oftest kommer noget godt ud af det. Eleverne bliver klogere, ikke kun fagligt, de får også udvidet deres personlige kompetencer ved at stå på egne ben i et fremmed land, hvor de måske kun har en ordliste at læne sig op ad – foruden de gode gamle fagter og gestikulationer.



"Vi ved, at børn lærer forskelligt og i alle situationer. Et bedre samarbejde mellem fritidspædagogik og undervisning kan være med til at styrke børnenes evne til at lære " fortæller SFO-leder Leif Krongaard og pædagogisk leder Lise Nielsen fra Risskov Skole.

Risskov Skole i internationalt projekt

"Vi holder et spejl op"

Risskov Skole vil styrke elevernes evne til at lære. Blandt andet i et internationalt projekt, hvor i alt fire europæiske skoler udvikler metoder til et bedre samarbejde mellem SFO og undervisning.

SFO-leder på Risskov Skole, Leif Krongaard har sammen med pædagogisk leder Lise Nielsen og kolleger fra tre andre europæiske skoler søgt og fået EU-midler til at fremme SFO'ens rolle i elevernes læring. Projektet omfatter børn, pædagoger, lærere og ledere.
"Vi håber at blive en slags ambassadører for en god kombination af undervisning og fritidspædagogik", fortæller de.

Besøget blev kickstartet ved et besøg på Gustav Vasa Skolan i Sverige:
"Det gav os nye perspektiver på vores arbejde. Gustav Vasa Skolan indretter sin dag omkring årgangene og de voksne holder sig tæt på børnene. Lærerne er på skolen 35 timer om ugen og skolen skaber helhed i dagen. Så børnene undgår skift mellem undervisning og fritid," fortæller Lise Nielsen.

Forskellighed en styrke

I de kommende to år skal alle Risskov Skoles elever på 3. årgang kommunikere med børnene fra de andre skoler via video og en hjemmeside.

Samtidig besøger pædagoger, lærere og ledere hinanden på skift og udvikler samarbejdet mellem SFO og undervisning. Diskussioner og idéer uddyber de i studiegrupper og rapporter.
"Vi oplevede allerede ved første møde, at vi er meget forskellige. Derfor kan vi stille hinanden utroligt spændende spørgsmål og skabe forstyrrelse og refleksion. Vi holder et spejl op for vores praksis, " fortæller pædagogisk leder Lise Nielsen, som glæder sig til at bruge erfaringerne i skolens øvrige indsatser for at styrke samarbejdet mellem undervisning og fritid.

Om projektet:

Projektet "One + One = Three" hviler i sig selv økonomisk og bliver en motor i skolens tværfaglige samarbejdsudvalgs indsats for at revidere samarbejdet mellem undervisning og fritidsdel. Projektet slutter i oktober 2013.

Comenius er en del af Livslang Læring-programmet. De to andre skoler i projektet er ud over Gustav Vasa Skolan, Erika Mann Grundschule i Tyskland og Benoordenhout Basisschool i Holland.

Læs mere: http://iu.dk/programmer-og-tilskud/europa
Kontakt: Leif Krongaard, SFO-leder på Risskov Skole.
Mail: lkro@aarhus.dk


ÅRHUS RÅDH

5.1 Personaleændringer 2010-2011

Det samlede antal fuldtidsansatte (månedslønnede) i Aarhus Kommune er faldet med 6,2% fra 2010 til 2011, jf. tabel 5.1. En stor del af faldet kan henføres til personaletilpasninger som følge af besparelserne i budget 2011, som omtales nærmere i afsnit 5.2.

Det overordnede billede, der tegner sig, er, at antallet af medarbejdere i ordinære stillinger er faldet og antallet af medarbejdere i ekstraordinære stillinger er steget.

Det er en positiv udvikling i forhold til at opfylde målsætningen om, at Aarhus Kommune skal tilstræbe at oprette et antal ekstraordinære stillinger svarende til 10% af det normerede personale samt målsætningen fra Beskæftigelsesministeriets årlige løntilskudskvote. Der henvises i øvrigt til kapitel 8, hvor dette er uddybet.

Tabel 5.1: Ændringer i antal fuldtidsansatte medarbejdere i Aarhus Kommune

	2010	2011	Pct.ændring
Sociale Forhold og Beskæftigelse	3.899,4	3.563,6	-8,6
Teknik og Miljø	1.239,8	1.192,2	-3,8
Sundhed og Omsorg	5.059,5	4.685,0	-7,4
Kultur og Borgerservice	673,7	658,3	-2,3
Børn og Unge	10.395,7	9.877,4	-5,0
Borgmesterens Afdeling	262,9	185,1	-29,6
Aarhus Kommune	**21.495,0**	**20.161,6**	**-6,2**

Note: Kun månedslønnede ekskl. ekstraordinært ansatte, inkl. selvejende institutioner

Tabel 5. 2: Ændringer i antal ekstraordinære stillinger (besatte) fordelt på forskellige ordninger inden for 10%-ordningen opgjort i antal personer

	Besatte 2010	Besatte 2011	Pct.ændring
Forsikrede i løntilskud	409	510	24,7
Servicejob	29	26	-10,3
Kontanthjælpsmodtagere i praktik	132	158	19,7
Revalidenter i løntilskudsjob	11	14	27,3
Ekstraordinære lære- og praktikpladser	71	92	29,6
Fleksjob	1112	1081	-2,8
Skånejob	129	133	3,1
EGU-elever	42	77	83,3
Sygedagpengemodtagere	105	122	16,2
Integrationslovspersoner	2	4	100,0
Seniorjob	6	9	50,0
Personer i alt	**2048**	**2226**	**8,7**

5.2 Besparelser

Et bredt flertal i Aarhus Byråd indgik i september 2010 forlig omkring budget 2011. Budgetforliget indeholdt væsentlige besparelser som konsekvens af de stramme økonomiske rammer, kommunen er underlagt.

Aarhus Kommune skulle igennem en sparerunde på i gennemsnit 362 mio. kr. årligt. Besparelserne var af forligspartierne fordelt som rammereduktioner på de enkelte områder, og der blev lagt op til, at de konkrete besparelser skulle udmøntes gennem en proces, der skulle gennemføres så hurtigt som muligt for at mindske unødig utryghed blandt medarbejdere og brugere.

Som oplæg til udmøntningen af budgetforliget blev der fremlagt forslag om at nedlægge 508,7 fuldtidsstillinger i 2011, stigende til 705,9 fuldtidsstillinger i 2014.

Udmøntningen af budgetforligets besparelser har betydet, at der i 2011 er blevet færre medarbejdere på en række arbejdspladser i Aarhus Kommune. Fra 2010 til 2011 er antallet af fuldtidsansatte medarbejdere faldet fra 21.495,0 til 20.161,6, jf. tabel 5.1. Faldet skyldes en kombination af sparekrav, ansættelsesstop, udliciteringer og omorganiseringer.

En statusoptælling i februar 2012 viste, at i alt 220 medarbejdere var registreret som opsagte på baggrund af besparelser. Af disse 220 var 83 registreret som fratrådt (eller fritstillet) fra deres stilling ved kommunen.

Den samme statusoptælling viste, at mere end 800 medarbejdere på dette tidspunkt havde været "i spil" i forbindelse med besparelserne. For langt de flestes vedkommende var der fundet varige eller midlertidige løsninger i form af fratrædelsesaftaler, omplaceringer, vikariater og selvvalgte opsigelser.

Antallet af overtallige medarbejdere vil formentlig stige i enkelte magistratsafdelinger, primært pga. etableringen af Udbetaling Danmark (objektiv sagsbehandling) og planlagte udbud.

Personaleomsætningen er fortsat lav og inden for visse faggrupper f.eks. HK/AC, er der meget få ledige stillinger.

Forventningerne til udviklingen i antal reelt opsagte medarbejdere er på baggrund af den nuværende situation, at der vil være en stigning i antallet af ansatte, der ikke får andet job i Aarhus Kommune, inden opsigelsesperioden udløber.

5.3 Dilemmaet: "Besparelser og det sociale/samfundsmæssige ansvar"

Udviklingen i forhold til faldet i antal medarbejdere og stigningen i antal ekstraordinære ansatte sammenholdt med besparelserne har betydet, at dilemmaet "besparelser i forhold til forpligtelsen til at stille pladser til rådighed for de jobsøgende" er blevet mere udtalt på nogle af de områder, der har mange ekstraordinært ansatte.

> Corporate Social Responsibility (CSR)
>
> Grundlæggende handler CSR om, at virksomheder handler samfundsmæssigt ansvarligt, for eksempel ved at tage hensyn til menneskerettigheder, sociale vilkår, arbejdsforhold, miljø, klima etc.

5.3.1 Løntilskud

Samtidig med at Aarhus Kommune skulle foretage væsentlige nedskæringer blev magistratsafdelingerne også udfordret af kravet om og forpligtelsen til at modtage et væsentligt antal ledige i løntilskudsjob samt oprette flere praktikpladser – ca. 5% af antal månedslønnede. Løntilskudsansættelser indgår i 10%-målsætningen, og det samlede krav til antal stillinger under 10%-målsætningen er derfor ikke vokset.

Den særlige udfordring det har været at ansætte flere i løntilskud samtidig med at ordinært ansatte skulle spares væk har været et opmærksomhedsfelt i alle afdelinger og alle HovedMEDudvalg.

Som eksempel kan nævnes, at HovedMEDudvalget (HMU) i Sociale Forhold og Beskæftigelse har drøftet den særlige udfordring, det er at ansætte flere i løntilskud samtidig med at ordinært ansatte skulle spares væk. HMU fandt det vigtigt fortsat at påtage sig og løfte et socialt ansvar bl.a. gennem støttet beskæftigelse såsom fleksjob, skånejob og løntilskud – til trods for besparelserne. I Sociale Forhold og Beskæftigelse var der foretaget en række præciseringer af vilkårene for ansættelse i løntilskud, og HMU kunne derfor anbefale arbejdspladserne aktivt at tage stilling til mulighederne for at stille pladser til rådighed for sådanne ansættelser.

HMU opfordrede til en generel drøftelse i det lokale MED-udvalg om løntilskudsansættelser og eventuelle konsekvenser og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte. Herudover blev det præciseret, at:

- Der skal være tale om merbeskæftigelse.
- En medarbejder i løntilskud ikke må ansættes i ubesatte stillinger eller som erstatning for en afskediget medarbejder. En medarbejder i løntilskud må således ikke indgå i den normale normering eller vagtplan på arbejdspladsen – eller med andre ord: arbejdspladsen skal kunne fungere uden den løntilskudsansatte.
- En repræsentant for medarbejderne skal skrive under på erklæring om, at kravet om merbeskæftigelse er opfyldt. I Sociale Forhold og Beskæftigelse blev det besluttet, at repræsentanten skal være den lokale tillidsrepræsentant på det pågældende

fagområde eller fællestillidsrepræsentanten eller en repræsentant fra den faglige organisation.
- En ansat i løntilskud gerne må udføre ordinære opgaver på arbejdspladsen – det er netop en del af jobtræningen for den pågældende.
- Løntilskudspladser kan oprettes indenfor alle faggrupper.
- Der kan oprettes 1 løntilskudsplads på en arbejdsplads med 10 ordinært ansatte og herefter yderligere 1 plads pr. 5 ansatte. Dog var der i Social Forhold og Beskæftigelse enighed om, at der også skal tages hensyn til, om der i øvrigt er ansatte på særlige vilkår, elever, praktikanter mv. på den pågældende arbejdsplads.

For Aarhus Kommune er det en vigtig samfundsopgave at understøtte, at ledige bevarer deres tilknytning til arbejdsmarkedet, men også at det gøres rigtigt!

Gevinsten for den ansatte med løntilskud er opkvalificering af kompetencer og et netværk, der kan være guld værd i forhold til den videre jobsøgning. Gevinsten for arbejdspladsen er muligheden for at få løst de ekstra opgaver, der ikke kan løses med de ordinære ressourcer. En mulighed for at gøre noget ekstra som både kan komme arbejdspladsen, medarbejdere og borgere til gode.

FællesMEDudvalget (FMU) har også haft en drøftelse af dilemmaet med særlig fokus på ansættelse af medarbejdere i løntilskud (jobtræning), hvor debatten især har handlet om, at medarbejdere i løntilskud i nogle tilfælde har "overtaget" arbejdet fra afskedigede eller omplacerede medarbejdere på en given arbejdsplads.

I forbindelse med FMU´s drøftelse orienterede Beskæftigelsesforvaltningen om fakta, den politiske agenda, udfordringerne og dilemmaerne på området. Den politiske agenda, herunder regeringens politik flytter sig. Fremover er der fokus på færre i løntilskud, fokus på andre ordninger/redskaber som fx jobrotation, fokus på den merværdi, som arbejdspladsen kan tilføres ved at ansætte en person i løntilskud, fokus på effekten for den løntilskudsansatte, fokus på kvaliteten, fokus på hvordan man kan understøtte de medarbejdere, som har en opgave i forhold til ansættelse med løntilskud

Konklusioner fra mødet i FMU var bl.a., at udfordringerne i forbindelse med aktivering i en periode med besparelser kan bestå i at gennemskue, om der er tale om merbeskæftigelse. Det er vigtigt, såfremt der opleves udfordringer, at tage problemstillingen op i de relevante MED-udvalg.

Beskæftigelsesforvaltningen vil fremover udsende et nyhedsbrev kvartalsvis med oplysninger om udviklingen i løntilskudsstillinger m.v.

5.3.2 Jobrotation

2011 har ikke alene været en udfordring i relation til besparelsesdagsordenen, men også i forhold til hvordan vi sikrer kompetenceudvikling af medarbejderne. Samtidig med at Aarhus Kommune skal honorere en intensiveret forpligtelse til at stille pladser til rådighed for jobsøgende på kanten af arbejdsmarkedet, skal der findes finansiering til nødvendig kompetenceudvikling. En af de metoder der bl.a. arbejdes med, og som er en gevinst for både ansatte og ledige, er jobrotation.

Jobcentret i Beskæftigelsesforvaltningen indgår i formaliserede samarbejder om jobrotation, hvor et jobrotationsprojekt er kendetegnet ved, at ansatte på en virksomhed har et opkvalificeringsbehov og på baggrund heraf skal på efteruddannelse. I perioden, hvor de ansatte er på efteruddannelse, ansættes en eller flere vikar(er), som er ledige.

Formålet med jobrotationsprojekterne er, at:

- opkvalificere og ruste ansatte til fremtidens krav på arbejdspladsen
- skabe større jobsikkerhed ved at dække kompetencegab
- skabe job og netværk til vikarerne (ledige dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere)
- samlet set en højere kvalificeret arbejdsstyrke

Jobrotationsprojekter finansieres typisk enten i form af VEU/SVU midler eller den nyere jobrotationsydelse.

For Aarhus Kommune har Jobcentret blandt andet medvirket i jobrotationsprojekter omkring buschauffører, ejendomsfunktionærer, kontorassistenter og fysioterapeuter, samt i skrivende stund planlægning af forløb med et større antal sygeplejersker og SOSU-assistenter samt folkeskolelærere.

Jobrotation er et godt redskab med flere potentialer for mange interessenter:

- for virksomheden: uddannelse af medarbejdere, rekrutteringsgrundlag, mere fleksibel produktion, forbedret konkurrenceevne, socialt ansvar
- for de ansatte: forbedrede kompetencer, jobsikkerhed, motivation og fastholdelse
- for vikarerne: forbedrede kompetencer, netværk og eventuelt job

5.3.3 Lære- og praktikpladser

10%-målsætningen og det sociale- og samfundsmæssige ansvar handler også om at tage medansvar for og prioritere ressourcer til uddannelse af den fremtidige arbejdsstyrke. Også i en tid med nedskæringer og personalereduktioner. Også i en tid hvor arbejdsmarkedet ikke er i stand til at absorbere antallet af nyuddannede.

Som det fremgår af kapitel 2 var der i 2011 ansat 1.370 elever i Aarhus Kommune. Der er tale om en betydelig vækst, idet der i 2010 var 1.198 elever. Væksten skyldes primært en aftale mellem KL og Regeringen fra marts 2011 om oprettelse af ekstra praktikpladser i kommunerne. En tilsvarende aftale fra november 2009 resulterede også i 2010 i en markant vækst i antal praktikpladser – både i Aarhus Kommune og i kommunerne under ét.

På nogle områder har arbejdsmarkedet pt. svært ved at aftage de nyuddannede.

Social- og sundhedsområdet

Social- og sundhedshjælperuddannelsen er en selvstændig uddannelse, som kan føre til direkte ansættelse på ældreområdet i kommunerne. Langt de fleste nyuddannede får heldigvis mulighed for at gå ad jobvejen. Selvom arbejdsmarkedet ikke kan aftage alle nyuddannede social- og sundhedshjælpere, er der alligevel grund til at oprette ekstra uddannelsespladser, som det er sket i 2011.

En uddannelse som social- og sundhedshjælper er nemlig også første skridt på en uddannelsesvej, som i første omgang kan give adgang til en social- og sundhedsassistentuddannelse. Social- og sundhedsassistentuddannelsen kan igen føre til en mellemlang videregående uddannelse, som fx sygeplejerske, pædagog eller terapeut. Uddannelser som ellers traditionelt tager afsæt i en studentereksamen eller en HF. Således kan en social- og sundhedshjælperuddannelse være det første skridt på en alternativ uddannelsesvej, som flere og flere benytter sig af.

På sigt bliver der også brug for bedre uddannet social- og sundhedspersonale. Opgaverne på ældreområdet bliver mere og mere komplekse bl.a. som følge af tidligere udskrivninger fra sygehusene – og dermed mere komplekse plejeopgaver for social- og sundhedspersonalet på lokalcentrene. Hertil kommer en stigning i antallet af borgere med behov for hjælp og flere borgere med kroniske lidelser og demens.

Pædagogisk Assistent-området

Børn og Unge har en forpligtelse til at stille praktikpladser til rådighed til uddannelse af elever, f.eks. kontorassistenter, elever på Pædagogisk Grund Uddannelse (PGU) og Pædagogisk Assistent Uddannelse (PAU). Det kan aflæses i tallene over antallet af elever, jf. kapitel 2.

På Børn og Unges område kan indsatsen tydeligst aflæses i tallene for PGU/PAU-elever, som fra 2009 til 2011 er mere end fordoblet. Uddannelsesindsatsen er løftet lokalt på de enkelte arbejdspladser i Børn og Unge.

De første hold elever blev uddannet i maj 2011. Siden har der været ansættelsesstop i Børn og Unge.

5.4 Magistratsafdelingerne fortæller om en tid præget af besparelser.....

De enkelte magistratsafdelinger har knyttet en række kommentarer til denne udvikling i forhold til fald i antal medarbejdere, stigning i antal ekstraordinære ansatte sammenholdt med besparelserne.

Sociale Forhold og Beskæftigelse

Da besparelserne i Aarhus Kommune ramte i 2011 var tilpasningerne allerede i fuld gang i Sociale Forhold og Beskæftigelse. Det var i særlig grad Socialforvaltningens økonomi, der havde været udfordret igennem en længere periode.

I Sociale Forhold og Beskæftigelse blev der, i samarbejde med HMU, udarbejdet en ganske omfattende vejledning til personaletilpasninger i optakten til den første personaletilpasningsrunde primo 2011. Vejledningen indeholder spilleregler for, og bidrager til forventningsafklaring i forbindelse med personaletilpasning. Vejledningen har først og fremmest været en hjælp til lederne i deres håndtering af processen, men også en læsevejledning og proceshjælp til medarbejderne og deres repræsentanter. Vejledningen har sikret fælles overordnede rammer og retning for processen, hvor spilleregler og forventninger blev opstillet og klarlagt fra begyndelsen. Det er vurderingen, at vejledningen har været et godt aktiv i de vanskelige personaletilpasningsprocesser.

Mens det overordnet er vurderingen, at personaletilpasningsrunderne generelt er forløbet tilfredsstillende, afhænger den enkelte medarbejders oplevelse af processen også af den lokalt tilrettelagte proces, og den måde hvorpå opgaven helt konkret blev håndteret på den enkelte arbejdsplads. Der er ingen tvivl om, at det er og har været en meget udfordrende situation for de medarbejdere, der har været i omplacering, og har oplevet at skulle skifte job eller modtage en afskedigelse.

Driftsmæssigt har personaletilpasningerne også været en udfordring. Der er i 2011 skåret små 10% af det samlede personaleantal i Sociale Forhold og Beskæftigelse. Den generelle oplevelse er dog, at medarbejdernes indsats har sikret fortsat kvalitet i driften – men også at alle har løbet stærkt og haft evne og vilje til at gøre tingene anderledes, i det omfang det har været muligt og nødvendigt. Der skal dog ikke herske tvivl om, at der fremadrettet er brug for at tænke nyt hvis kvalitet, arbejdsmiljø og trivsel skal opretholdes på hidtidigt niveau.

Samlet set er det vurderingen, at Sociale Forhold og Beskæftigelse indtil videre er kommet igennem personaletilpasningerne på tilfredsstillende vis.

Teknik og Miljø

Som de øvrige magistratsafdelinger var også Magistratsafdelingen for Teknik og Miljø i 2011 gennem byrådsbesluttede besparelser.

Udmøntningen af de besluttede besparelser har medført tilpasning af medarbejderantallet dels som følge af stillingsnedlæggelser og dels som følge af udbud af opgaver i relation til Ejendomsforvaltningen samt Natur og Vej Service. 2011 var endvidere præget af personaletilpasninger i forlængelse af et antal udbud, der blev gennemført i henhold til Udbudskataloget fra 2007.

I forbindelse med de udbud, hvor opgavevaretagelsen efterfølgende er overgået til en ekstern opgaveholder, var der en del af de berørte medarbejdere, som ikke ønskede virksomhedsoverdragelse, og derfor var omfattet at Aarhus Kommunes Udviklingspolitik. Personaleområdet har i tæt samarbejde med de relevante forvaltninger forestået arbejdet med kompetenceafklaring af disse medarbejdere med henblik på omplacering i Aarhus Kommune. Samarbejdet med de andre magistratsafdelinger er blandt andet i den sammenhæng blevet styrket og har haft stor betydning. Det har været muligt at omplacere en stor del af de overtallige medarbejdere internt i Teknik og Miljø.

Teknik og Miljø har i 2011 dels internt i magistratsafdelingen og dels i samarbejde med Borgmesterens Afdeling haft fokus på medarbejder-delen i relation til udbud, - fra udformning af udbudsmateriale til evt. virksomhedsoverdragelse af overenskomstansatte og/eller udlån af tjenestemænd til en ny, ekstern opgaveholder. Indsatsen har haft fokus på at kvalitetssikre både proces og dokumentation, og i forlængelse heraf er der udformet et fælles vejledningsmateriale inklusiv et forslag til diverse standard dokument- og aftaleskabeloner.

I forbindelse med personaletilpasnings-opgaven og herunder anvendelse af Udviklingspolitikken er der i samarbejde med HovedMEDudvalget udformet en vejledning til støtte for de involverede aktører. Temaet er endvidere fast punkt på dagsordenen ved HMU-møderne

Personaletilpasningsopgaven er løst i tæt samarbejde mellem ledelsen, de faglige organisationer og Personaleområdet, og det generelle indtryk er, at opgaven er blevet løst på en ordentlig og tilfredsstillende måde.

Sundhed og Omsorg

Allerede inden sparekravene i budgettet for 2012 blev en realitet, var der flere omorganiseringer på vej i Sundhed og Omsorg med henblik på at effektivisere og løfte kvaliteten i opgaveløsningen. På lokalcenterområdet trådte en ny organisering således i kraft pr. 1. januar 2012, hvor der skete en reduktion i antallet af områder fra 13 til 9. Samtidig blev de øverste ledelsesniveauer reduceret fra 1 områdechef og 4 funktionsledere til en samlet direktion bestående af 1 områdechef og 2 viceområdechefer – med en tilhørende stab.

Visitationen blev ligeledes i løbet af 2011 omorganiseret. Der blev etableret tre nye funktioner; borgerkonsulenter, specialiseret visitation og visitationslinjen, som skulle erstatte de daværende to visitationskontorer. Borgerkonsulenterne blev pr. 1. januar 2012 organiseret på Sundhedsklinikkerne i de 9 områder, hvorfra de visiterer borgeren direkte til træning, pleje og praktisk hjælp. Den ny organisering af visitationen vil i løbet af 2012 og 2013 medføre en reduktion fra ca. 150 årsværk til ca. 100. Det betyder, at stort set alle medarbejdere i visitationen har været berørte af omorganiseringen.

Der er flere fællestræk fra disse to processer, som kæder sparekravene for 2011 sammen med omorganiseringer, bl.a. har hensigten med begge processer været at sikre en mere effektiv drift og tilskynde til, at vi arbejder smartere. Desuden har målet været samtidig at højne kvaliteten i opgaveløsningen, således at vi kan leve op til nye og mere komplekse krav og udfordringer fra omverdenen. Således har Sundhed og Omsorg ikke bare tilpasset den eksisterende organisering og arbejdsmetoder, men samtidig sikret, at man ved at arbejde smartere, fortsat kan yde en høj service og kvalitet i forhold til borgerne.

Personaletilpasningerne i forbindelse med den ny organisering har været nøje tilrettelagt. Der blev udarbejdet drejebøger til henholdsvis udpegning og ansættelse af områdechefer, viceområdechefer og stabsmedarbejderne. Drejebøgerne skulle sikre en gennemsigtig proces og en ens og fair behandling af de berørte ledere og medarbejdere. I processen har der været fokus på at sikre de kompetencer, der er nødvendige for at løfte stadig mere komplekse opgaver for ledelsen og stabsmedarbejderne på lokalcentrene.

Processen for medarbejderne i visitationen var ligeledes nøje planlagt: Samtlige medarbejdere fik tilbud om udarbejdelse af en personprofil og kompetenceafklaring med henblik på at skærpe den enkeltes indblik i egne kompetencer og jobønsker. Medarbejderne fik efterfølgende mulighed for at byde ind på den ønskede jobfunktion. Den endelige fordeling af stillingerne i de forskellige nye funktioner skete på baggrund af en samtale med medarbejderne med deltagelse af ledelsesrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og en HR-konsulent.

Mens omorganiseringerne og de afledte personaletilpasninger overordnet set er forløbet tilfredsstillinde – er der dog ikke tvivl om, at processen for den enkelte har været en udfordring, ikke mindst på grund af uvisheden i en situation hvor alt er i spil; job, jobfunktion, arbejdssted, kolleger og leder.

Kultur og Borgerservice

Reduktionen skyldes sparerunden 2011-2014. Kultur og Borgerservice har også fået tilført opgaver i 2011 (samling af opkrævningsfunktionen samt den interne økonomi- og personalestyring i Borgmesterens Afdeling). Det skal anføres, at en del af personalekonsekvenserne først har helårseffekt fra 2012.

Personalereduktionerne har i overvejende grad kunnet håndteres uden udpegning (dvs. som en del af den naturlige personaleomsætning i Kultur og Borgerservice). Det har således alene været behov for at udpege fem medarbejdere til udviklingspolitikken.

Kultur og Borgerservice har i 2011 bidraget væsentligt til Aarhus Kommunes målsætning omkring ekstraordinære stillinger (10% målsætningen). Det er primært jobtræningspersoner, som resulterer i det samlede tal på 129 ekstraordinært ansatte. Det kan oplyses, at ansættelserne primært sker på kulturområdet. Der har været en drøftelse af dette tema i HMU bl.a. med inddragelse af Beskæftigelsesforvaltningen i Aarhus Kommune. Kulturområdet er kendetegnet ved at være et godt sted for bl.a. akademikere, der er havnet i ledighed. Disse akademikere er bl.a. kendetegnet ved ikke at være typisk "administrativt" orienteret. I HMU blev drøftelsen positivt modtaget. Det er tilsvarende sikret, at tillidsrepræsentanterne inddrages hver gang, at der ansættes jobtræningspersoner.

Børn og Unge

2011 har overalt i Børn og Unge været præget af tilpasninger i medarbejderantallet og af organisationsændringer som følge af besparelser.

Tilpasningerne i medarbejderantallet er gennemført lokalt i de enkelte dagtilbud, skoler, klubber og administrative afdelinger. Foruden dette blev der i starten af 2011 gennemført en større organisationsændring i Børn og Unge, der bl.a. reducerede i antallet af geografiske områder, dagtilbud samt fritids- og ungdomsskoleområder. Dette har betydet en reduktion i antallet af ledere.

Samtidig med dette har Børn og Unge samarbejdet med Sociale Forhold og Beskæftigelse om at hjælpe overtallige pædagoger fra Sociale forhold og Beskæftigelse i arbejde i Børn og Unge.

Foruden generelle tilpasninger af medarbejderantallet er der specifikt sket tilpasninger af medarbejderantallet blandt rengøringspersonale på skolerne som følge af udbud af rengøringsopgaven på skolerne. Der er ligeledes foretaget tilpasninger i antallet af medarbejdere ansat i "Det Grønne Område" som følge af udbud af drift af grønne områder på dagtilbudsområdet.

Borgmesterens Afdeling

Der har fra 2010 til 2011 været et betydeligt fald i antal ansatte i Borgmesterens Afdeling. Faldet skyldes først og fremmest afviklingen og lukningen af Lønhuset i forbindelse med udlicitering af kommunens lønadministration til KMD BPO. Herudover har besparelser betydet en reduktion i personaletallet. Der har i afdelingen som led i besparelserne været gennemført omplacering af et relativt stort antal medarbejdere. 5 medarbejdere er blevet udpeget til udviklingspolitikken, hvoraf størstedelen har fundet andet beskæftigelse.

I perioden op til lukningen har Lønhuset kun i begrænset omfang kunnet modtage ekstraordinært ansatte. Borgmesterens Afdeling lever dog fortsat op til 10%-målsætningen.

Indledning

Visionen for personalepolitikken i Aarhus Kommune er at medvirke til at opretholde og udvikle attraktive arbejdspladser. Den gode arbejdsplads er en attraktiv arbejdsplads, der er sikker og sund, men også en arbejdsplads, hvor der er spændende opgaver, selvstændighed, indflydelse, ansvar og løbende kompetenceudvikling. Alle disse forhold er med til at skabe en attraktiv arbejdsplads og et godt arbejdsmiljø.

6.1 Arbejdsmiljølov

I oktober 2010 trådte den seneste revision af arbejdsmiljøloven i kraft. I den er der lagt øget vægt på samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Arbejdsmiljøet skal styrkes gennem ledelsens aktive involvering ved at integrere arbejdsmiljøet i de øvrige politikker eller retningslinjer.

Endvidere er der øgede muligheder for, at man selv kan tilrettelægge sin organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Muligheder som allerede indgår i drøftelserne om en ny MED-aftale. Ledelsen og de ansatte skal årligt drøfte mål og hensigter i udviklingen af arbejdsmiljøet samt gøre op (evaluere) hvilke resultater, der er opnået i det sidste år.

Også uddannelsen af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter skal udbygges ved, at arbejdsgiveren skal tilbyde dem en årlig efteruddannelse. For at sikre en relevant efteruddannelse skal arbejdsgiveren sørge for, at der bliver udarbejdet en kompetenceplan for arbejdsmiljøorganisationens medlemmer.

6.2 Ny MED-aftale (på arbejdsmiljøområdet)

I 2010 påbegyndtes arbejdet med en ny MED-aftale og som delelementer heraf dels udarbejdelsen af en arbejdsmiljøaftale (virksomhedsaftale) dels et arbejde med at tilrettelægge uddannelse på både MED- og Arbejdsmiljøområdet. Arbejdet foregår i et forhandlingsorgan med direktørgruppen og organisationsrepræsentanter samt herunder arbejdsgrupper for arbejdsmiljøaftale og uddannelsesområdet.

6.3 Overordnet arbejdsmiljøarbejde

FællesMED skal som noget nyt jf. OK11 som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som man er enige om, er særlig væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden. FællesMED skal ligeledes, som det øverste udvalg på arbejdsmiljø- og sundhedsområdet for hele kommunen gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse, herunder bl.a. fastlægge mål for det kommende års arbejde. Disse to strategiske drøftelser har været slået sammen og set i sammenhæng, netop ud fra at arbejdsmiljø skal foregå sammen med alt andet på personaleområdet og hos den enkelte leder med en effekt på den enkelte arbejdsplads.

FællesMED har i 2011 haft sådanne to drøftelser og i skrivende stund tegner sig tre indsatsområder for 2012; "social kapital", "organisering og forankring" (arbejdsmiljøet som en integreret del af organisationskulturen) og "reduktion af arbejdsskader".

6. 4 Arbejdsmiljøcertificering – status fra magistratsafdelingerne

Status på arbejdet med at blive arbejdsmiljøcertificeret i hele Aarhus Kommune fremgår af tabel 6.1.

Tabel 6.1: Status vedr. arbejdsmiljøcertificering i Aarhus Kommune pr. 01.02.2012

Delområder	MSB	MTM	MSO	MKB	MBU	MBA
Adresser /enheder*	252	29	67	50	514	1
Andel certificeret ultimo 2011	60%	100%	100%	0%	100%	100%
Hele magistratsafd. forventes certificeret inden	31.12.2012			31.12.2012		

*Adresser/enheder: Angiver antal organisatoriske enheder i forhold til certificeringen som registreret af Dansk Standard i forhold til certificeringen. Enten som fysiske adresser (børnehave, plejeboligenhed) eller som separate afdelinger på samme adresse.

6.5 Arbejdsskader

Arbejdsskader er en fællesbetegnelse for arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser.

- En arbejdsulykke er en personskade forårsaget af en hændelse eller en påvirkning, der sker pludselig eller inden for 5 dage. Aarhus Kommune er selvforsikret i forhold til arbejdsulykker på de kommunale institutioner
- En arbejdsbetinget lidelse er en erhvervssygdom, som efter dokumentation (særlige medicinske oplysninger) er forårsaget af særlige påvirkninger, som bestemte personalegrupper gennem deres arbejde er udsat for. Erhvervssygdommene behandles af Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (AES)

Når Aarhus Kommune er selvforsikret, betyder det at sagsbehandling og udbetaling af erstatninger ifm. arbejdsulykker varetages af Forsikringsservice i Borgmesterens Afdeling. Fastsættelse af erstatningens størrelse afgøres af Arbejdsskadestyrelsen

Arbejdsulykker

Arbejdsulykker, som er omfattet af Aarhus Kommunes selvforsikring, anmeldes af institutionerne. Følgende betingelser skal være opfyldt for, at en arbejdsskade kan anmeldes som en ulykke:

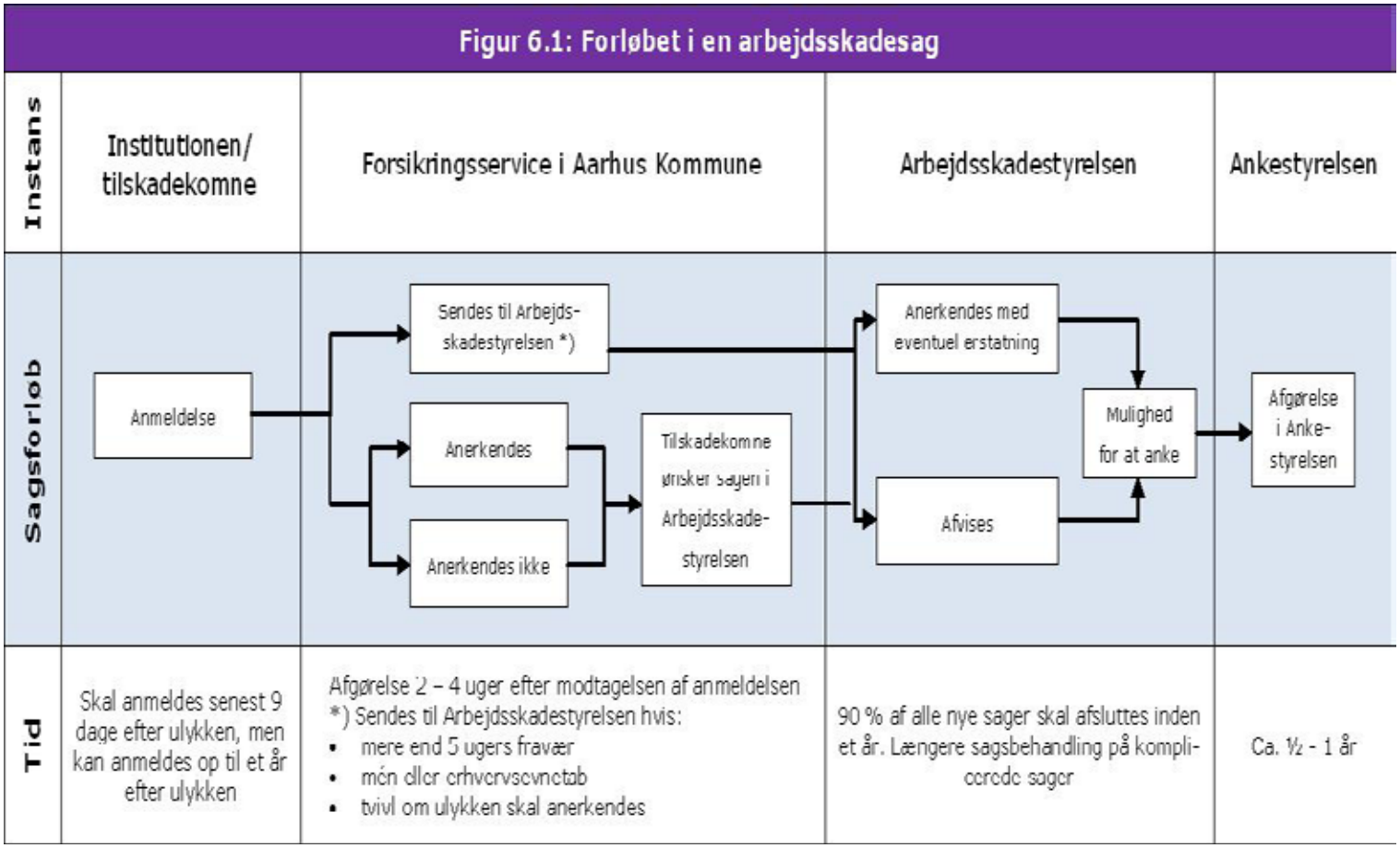
- En personskade, psykisk eller fysisk
- At en hændelse eller påvirkning er årsag til skaden (årsagssammenhæng)
- At hændelsen eller påvirkningen skal være pludselig eller vare højst 5 dage

Forsikringsservice i Aarhus Kommune tager stilling til anmeldelsen af arbejdsulykker, der kun medfører betaling af udgifter til behandling (fysioterapi, psykologbehandling m.v.), optræning og hjælpemidler mv.

Sager vedr. arbejdsulykker, hvor der skønnes at være mén eller erhvervsevnetab og sager med mere end 5 ugers sygefravær fremsendes til Arbejdsskadestyrelsen til afgørelse. Arbejdsskadestyrelsen tager stilling til, om sagen kan anerkendes i henhold til lov om arbejdsskadesikring og beregner evt. méngodtgørelse og/eller erstatning for erhvervsevnetab. Arbejdsskadestyrelsens afgørelser kan ankes til Ankestyrelsen.

Nedenstående figur 6.1 viser forløbet i en skadesag.

Figur 6.1: Forløbet i en arbejdsskadesag



Anmeldte arbejdsulykker i Aarhus Kommunes selvforsikring

Tabel 6.2 viser det samlede antal anmeldte arbejdsulykker i Aarhus Kommune omfattet af Aarhus Kommunes selvforsikring i 2009, 2010 og 2011 af institutionerne (via den elektroniske indberetning).

Det skal understreges, at tabellen omfatter anmeldelse af alle skader, som institutionerne skønner, er omfattet af lov om arbejdsskadesikring. Tabellen er således et udtryk for registrering af antallet af forsikringssager og siger ikke umiddelbart noget om alvoren i de registrerede ulykker.
Rapport over antal anmeldte arbejdsulykker i 2009, 2010 og 2011 er opgjort pr. medio februar 2010, 2011 og 2012 pga. fristen for aflevering af bidrag til Personaleredegørelsen. Arbejdsulykker i 2009, 2010 og 2011, som er anmeldt efter medio februar 2010, 2011 og 2012 indgår derfor ikke i denne opgørelse. Ved efterfølgende rapportudtræk vil tallene derfor ikke være identiske med Personaleredegørelsens tal. Metoden er valgt for at kunne sammenligne udviklingen på tværs af årene.

Det ses af tabel 6.2, at det samlede antal anmeldte arbejdsulykker i magistratsafdelingerne har været faldende fra 2010 til 2011. Fra 2010 til 2011 er antallet af anmeldte ulykker faldet i alle magistratsafdelinger med undtagelse af Sociale Forhold og Beskæftigelse, hvor der er en stigning i antal anmeldte ulykker på knap 100.

Tabel 6.2: Anmeldte arbejdsulykker i Aarhus Kommunes selvforsikring

Anmeldte arbejdsulykker	2009	2010	2011
Sociale Forhold og Beskæftigelse	215	330	425
Teknik og Miljø	120	107	80
Sundhed og Omsorg	811	769	673
Kultur og Borgerservice	8	19	8
Børn og Unge	582	602	581
Borgmesterens Afdeling	4	1	0
I alt	**1740**	**1828**	**1767**

Tallene er opgjort pr. medio februar 2010, 2011 og 2012

Bemærkninger fra magistratsafdelingerne til udviklingen i antal anmeldte arbejdsulykker

Stigningen i antal anmeldte arbejdsskader i Sociale Forhold og Beskæftigelse skyldes, at HovedMEDudvalget i MSB har pålagt tjenestestederne, at der skal ske anmeldelse af alle episoder med vold og trusler om vold som arbejdsskader.

Der er i Teknik og Miljø indført Miljø, Energi og Arbejdsmiljøledelse (MEA). Der arbejdes i MEA systematisk med registrering af afvigelser og nær-ulykker, der kunne have ført til en arbejdsulykke. Desuden er blandt andet sikkerhedsrunderinger med tjek af tekniske hjælpemidler med til at fange uregelmæssigheder. Blandt Teknik og Miljøs forvaltninger er det Natur og Vejservice, der har haft det største fald i ulykkerne. I tre forvaltninger har der været små stigninger i antal ulykker. Natur og Vejservice har analyseret på type af ulykker og haft ergonomi som indsatsområde med uddannelse af den enkelte medarbejder.
Dog kan det også være en medvirkende årsag til faldet i antal ulykker at nogle opgaver med forholdsvis høj ulykkesfrekvens grundet udbud ikke længere løses af Natur og Vejservice.

Det fortsatte fald i antallet af arbejdsulykker i Sundhed og Omsorg skal ses som et udtryk for, at forebyggelsesindsatsen har betydning. Afdelingen er blevet bedre til at tage hånd om arbejdsmiljøet og de forebyggende indsatser virker. Vurderingen er, at særligt arbejdsmiljøcertificeringen af Sundhed og Omsorg har løftet arbejdsmiljøarbejdet og styrket indsatserne. Samtidig har omorganiseringen af arbejdsmiljøorganisationen forenklet, effektiviseret og kvalitetsudviklet arbejdsmiljøarbejdet i Sundhed og Omsorg, hvor man i dag har en stærk lokalforankring med dygtige arbejdsmiljørepræsentanter samt et fælles strategisk arbejdsmiljøarbejde. Endvidere er der i dag et øget ledelsesfokus på arbejdsmiljøet, der sammenholdt med indsatser på særligt ergonomiundervisning, reduktion af stikskader og fokus på trivselsindsatser som vold, mobning og chikane formodes at bidrage til et fald i arbejdsulykker.

De anmeldte arbejdsskader i Kultur og Borgerservice har vidt forskellige årsager og knytter sig til forskellige fysisk placeret arbejdssteder. Forebyggelse af arbejdsskader sker på arbejdsstederne, og opfølgning vil fremadrettet ske som en fast del af afrapportering i forbindelse med arbejdsmiljøcertificeringen, som påregnes afsluttes ved udgangen af 2012.

Børn og Unge arbejder til stadighed for at nedbringe antallet af arbejdsskader. Det sker gennem uddannelse af arbejdsmiljøgrupperne, både direkte og som følge af det løbende arbejde med arbejdsmiljøcertificering, som sætter fokus på ledelse og systematik i arbejdsmiljøarbejdet.

I Børn og Unge indberettes der ikke kun anmeldepligtige arbejdsskader, hvor der er sygefravær som følge af arbejdsulykken, men også mange arbejdsskader, hvor det lokalt vurderes at være behov for at registrere – enten som følge af, at der kan opstå komplikationer sidenhen for medarbejderen eller for at understøtte det forebyggende arbejde.

Generelt har Borgmesterens Afdeling gennem de sidste mange år haft meget få ulykker/arbejdsskader. Primo 2010 blev Borgmesterens Afdeling arbejdsmiljøcertificeret, og der har siden da været ekstra fokus på det forebyggende arbejdsmiljøarbejde og opfølgning på nærvedulykker bl.a. med det formål at undgå arbejdsskader.

7.1 Indledning

I dette kapitel redegøres for sygefraværet i Aarhus Kommune. Herudover præsenteres udvalgte eksempler på tiltag, der er gjort i magistratsafdelingerne for at nedbringe sygefraværet.

Der er mange, der ikke har været syge

Der var 7.936 ansatte i Aarhus Kommune, som ikke havde noget sygefravær i 2011. Det svarer til 25,7% af alle månedslønnede, som i 2011 var ansat i kortere eller længere tid i kommunen.

I indsatsen for at reducere sygefraværet er man flere steder begyndt at fokusere på disse "langtidsraske". Hvis der kan identificeres bestemte arbejdsvilkår, ledelsesformer, personlige holdninger o.l., som kendetegner medarbejdere uden sygefravær, er der grundlag for at tilrettelægge en mere målrettet fraværsindsats.

Sygefraværet i Aarhus Kommune opgøres både i kalenderdage (afsnit 7.2) og i arbejdsdage (afsnit 7.3). Der er i Aarhus Kommune og andre kommuner tradition for, at analyser og vurderinger af sygefraværet omfang baseres på opgørelsen i kalenderdage. Både Aarhus Kommune og Det Fælleskommunale LønDatakontor (FLD) offentliggør fraværet i kalenderdage og arbejdsdage. Opgørelsen i arbejdsdage er dog behæftet med betydelig usikkerhed, hvorfor FLD indtil videre fastholder opgørelsen i kalenderdage som den primære fraværsstatistik. Statistikkerne i dette kapitel bygger på institutionernes egne indberetninger til fraværssystemet og omfatter månedslønnet personale inkl. ekstraordinært ansatte. En definition af sygefraværets opgørelse i kalenderdage og arbejdsdage findes i kapitel 9.

7.2 Sygefravær i kalenderdage

I budgettet for 2011 er det vurderet, at sygefraværet i perioden 2011-2014 kan reduceres med et gennemsnit på 0,4 dag pr. fuldtidsansat pr. år. Forventningen var dermed, at sygefraværet i 2014 og frem gennemsnitligt vil ligge 1,6 dage under 2010-niveauet. Denne målsætning er desværre ikke indfriet i 2011, jf. tabel 7.1. Det betyder, at der skal ske et større fald i overslagsårene end først antaget. Det er dog værd at bemærke, at sygefraværet i 2011 for kommunen som helhed ligger på samme niveau som i 2010. Der har altså ikke været en stigning i sygefraværet, på trods af de besparelser som Aarhus Kommune har skullet realisere i 2011.

Varighed af sygefravær

Der var i 2011 i alt 68.666 sygefraværstilfælde, hvilket er lidt færre end i 2010, hvor der var 73.552 tilfælde af sygefravær. Da det gennemsnitlige sygefravær er uændret fra 2010 til 2011 hænger faldet i antal fraværstilfælde formentlig sammen med faldet i antal ansatte i 2011. Det er imidlertid ikke kun antallet af tilfælde, der har betydning for det samlede sygefravær. Nok så væsentligt i forhold til det samlede antal sygefraværsdage er varigheden af det enkelte tilfælde, jf. tabel 7.2.

Langt den største del af sygefraværstilfældene skyldes sygdom, der varer mindre end 22 dage, nemlig 95,6% af tilfældene. Selv om det lange sygefravær over 90 dage kun udgør 1,1% af tilfældene, udgør dette langtidsfravær næsten en tredjedel af alle sygedage. Det fremgår af tabel 7.2, at der ikke er markant forskel på fordelingen af sygefraværets varighed mellem magistratsafdelingerne.

I 2011 var der i hele kommunen 754 tilfælde af sygefravær på mere end 90 kalenderdage. Dette er stort set uændret i forhold til 2010, hvor der var 746 tilfælde af langvarigt sygefravær.

Afsked på grund af sygdom

I 2011 blev der registreret 578 tilfælde af uansøgt afsked. Af disse afskedigelser blev de 315 begrundet i sygdom. Det er stort set uændret i forhold til 2010, hvor der blev registreret 309 tilfælde af uansøgt afsked pga. sygdom. I 2009 var der 312 tilfælde af uansøgt afsked pga. sygdom.

Afskedigelserne pga. sygdom svarer til 1,4% af alle månedslønnede ansatte i 2011.

Det skal bemærkes, at den funktionærretlige regel om opsigelse med forkortet opsigelsesvarsel på én måned i forbindelse med langvarig sygdom (120-dages reglen) ikke er gældende på det kommunale område. I stedet anvendes det individuelle varsel på op til 6 måneder. Det har betydning for især langtidssygefraværet, idet opsagte sygemeldte medarbejdere ofte vil være sygemeldt i hele opsigelsesperioden.

* Faggrupper med mindre end 100 helårsansatte

Tabel 7.1: Gennemsnitligt antal sygedage pr. ansat 2009-2011			
Opgjort i kalenderdage pr. helårsansat	**2009**	**2010**	**2011**
Magistratsafdelinger			
Sociale Forhold og Beskæftigelse	16,4	15,9	16,1
Teknik og Miljø	13,7	13,2	12,7
Sundhed og Omsorg	21,9	19,2	18,8
Kultur og Borgerservice	10,3	10,2	9,3
Børn og Unge	18,4	16,9	17,0
Borgmesterens Afdeling	8,8	8,5	6,5
Faggrupper			
Akademikere	8,7	7,3	7,6
Dagplejere	21,8	21,1	21,2
Ergo- og fysioterapeuter	14,8	12,3	11,6
Husassistenter	22,1	26,1	24,8
Håndværkere	13,4	10,2	13,2
Kontorpersonale	13,9	14,4	14,7
Køkkenpersonale	16,4	14,9	18,4
Lærere i folkeskolen	13,9	12,8	13,1
Pædagoger i daginst./klub/skolefritidsordn.	21,7	20,6	20,1
Pædagoger i døgninstitutioner	20,2	19,3	18,1
Pædagogmedhjælpere	18,7	17,7	19,3
Rengøringsassistenter	29,2	23,0	25,4
SOSU-medarbejdere	25,0	22,4	21,5
Socialrådgivere	15,7	15,0	14,7
Specialarbejdere	20,0	18,5	19,3
Syge- og sundhedspersonale, basisgruppe	17,4	14,1	12,9
Syge- og sundhedspersonale, ledere	6,9	9,8	6,6
Tandklinikassistenter	17,3	13,9	11,7
Tekniske servicemedarbejdere	14,4	15,1	16,0
Øvrige[1]	10,4	9,8	9,4
Aarhus Kommune	**18,1**	**16,7**	**16,7**

1, Faggrupper med mindre end 100 helårsansatte

Tabel 7.2: Varighed af sygefravær i 2011 i tilfælde og dage							
Opgjort i kalenderdage	**Antal helårs-ansatte**	**1-21 dage**		**22-90 dage**		**Over 90 dage**	
		Tilfælde	**Dage**	**Tilfælde**	**Dage**	**Tilfælde**	**Dage**
Social og Beskæftigelse	4.366,1	95,6%	46,8%	3,3%	24,2%	1,1%	29,0%
Teknik og Miljø	1.308,5	95,3%	48,2%	3,5%	21,8%	1,2%	30,0%
Sundhed og Omsorg	5.740,8	94,3%	40,3%	4,4%	28,6%	1,3%	31,2%
Kultur og Borgerservice	845,0	95,8%	47,1%	3,2%	24,7%	1,0%	28,2%
Børn og Unge	11.802,6	96,2%	46,6%	2,8%	22,4%	1,0%	30,9%
Borgmesterens Afdeling	296,1	98,1%	55,9%	1,1%	9,9%	0,9%	34,4%
Aarhus Kommune	**24.359,1**	**95,6%**	**45,1%**	**3,3%**	**24,3%**	**1,1%**	**30,6%**

Sygefravær fordelt på køn

Kvindernes sygefravær i 2011 var på 18,1 dage i gennemsnit, mens mændenes var på 12,8 dage. Dette billede svarer til tidligere års kønsopdelte sygefraværsopgørelser. Kvinder er således i gennemsnit mere syge end mænd, hvilket er den typiske kønsopdelte fraværsprofil på det danske arbejdsmarked. Sygefraværet opdelt på køn og magistratsafdelinger ses i tabel 7.3.

7.3 Sygefravær i arbejdsdage

Sygefraværet opgjort i arbejdsdage er typisk lavere end i kalenderdage, da sygdom i weekender og andre fridage ikke tæller med i opgørelsen. I 2011 var det gennemsnitlige antal sygedage pr. fuldtidsansat i Aarhus Kommune 13,0 dage, jf. tabel 7.4, hvilket er det samme som i 2010.

Tabel 7.3: Kønsopdelt sygefravær 2009 - 2011

Opgjort i kalenderdage	2009		2010		2011	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Sociale Forhold og Beskæftigelse	17,6	13,5	17,3	12,7	17,7	13,0
Teknik og Miljø	13,3	13,9	13,5	13,1	13,3	12,3
Sundhed og Omsorg	22,3	17,2	19,9	13,7	19,4	13,5
Kultur og Borgerservice	12,8	6,7	12,6	7,1	11,7	6,6
Børn og Unge	19,6	14,9	18,0	13,9	18,2	13,7
Borgmesterens Afdeling	9,7	7,4	10,2	5,5	8,7	3,9
Aarhus Kommune	**19,6**	**14,1**	**18,1**	**13,0**	**18,1**	**12,8**

Tabel 7.4: Gennemsnitligt antal sygedage pr. ansat 2009-2011

Opgjort i arbejdsdage1 pr. fuldtidsansat	2009	2010	2011
Magistratsafdelinger			
Sociale Forhold og Beskæftigelse	12,6	12,1	12,6
Teknik og Miljø	11,0	10,3	10,0
Sundhed og Omsorg	16,4	14,6	14,6
Kultur og Borgerservice	8,4	8,0	7,4
Børn og Unge	14,3	13,3	13,4
Borgmesterens Afdeling	7,2	7,1	5,4
Faggrupper			
Akademikere	6,9	5,6	6,3
Dagplejere	16,7	16,1	16,2
Ergo- og fysioterapeuter	11,3	9,6	8,9
Husassistenter	17,1	19,9	19,4
Håndværkere	13,0	10,0	10,3
Kontorpersonale	11,2	11,4	11,4
Køkkenpersonale	12,3	11,2	14,1
Lærere i folkeskolen	11,0	10,3	10,6
Pædagoger i daginst./klub/skolefritidsordn.	17,1	16,4	15,9
Pædagoger i døgninstitutioner	15,0	14,3	13,9
Pædagogmedhjælpere	15,2	14,3	15,5
Rengøringsassistenter	23,0	18,1	20,7
SOSU-medarbejdere	18,8	17,1	17,0
Socialrådgivere	12,4	11,6	11,6
Specialarbejdere	15,4	13,9	15,3
Syge- og sundhedspersonale, basisgruppe	13,0	10,9	9,6
Syge- og sundhedspersonale, ledere	5,3	7,1	5,2
Tandklinikassistenter	13,8	10,7	9,8
Tekniske servicemedarbejdere	11,8	11,8	12,1
Øvrige2	8,0	7,5	7,4
Aarhus Kommune	**14,0**	**13,0**	**13,0**

1) Opgørelsen beregnes på grundlag af antallet af arbejdsdage i det enkelte kalenderår.
2) Faggrupper med mindre end 100 helårsansatte

7.4 Sammenligning med 6-byerne

Det Fælleskommunale LønDatakontor (FLD) har siden 2005 udsendt en årlig statistik over fraværet i kommuner og regioner. FLD-opgørelsen offentliggøres først i august/september, dvs. at opgørelsen for 2011 ikke foreligger på tidspunktet for personaleredegørelsens trykning. Derfor er det her valgt at medtage 2010-tallene.

Aarhus Kommune havde ifølge FLD-statistikken for 2010 et gennemsnitligt antal sygedage på 15,7, jf. tabel 7.5. FLD-statistikken opgøres efter lidt andre principper end Aarhus Kommunes egen sygestatistik, hvor det gennemsnitlige sygefravær i 2010 var 16,7 dage.

Det gennemsnitlige sygefravær for hele den kommunale sektor i 2010 var 16,4 sygedage. Tallet dækker over store variationer, hvor det generelle billede er, at en række store/større kommuner havde et relativt højt sygefravær, mens små/mindre kommuner typisk havde et lavere sygefravær.

7.5 Det samlede fravær

Det samlede gennemsnitlige fravær var på 29,2 kalenderdage i 2011, hvilket er 0,4 dage mindre end i 2010, jf. tabel 7.6. Det samlede fravær indeholder udover sygdom og kronisk sygdom, fravær pga. arbejdsskader, barsel, graviditetsgener, fædreorlov, adoption, barns 1. sygedag samt nedsat tjeneste.

Fordelingen af fravær på fraværsårsager fremgår af figur 7.1. Sygefravær udgjorde hovedparten af fraværet i 2011 med 69%, hvilket er 1 procentpoint mindre end i 2010. Barsel inkl. graviditetsgener var i 2011 årsag til 27% af fraværsdagene mod 26% i 2010.

Tabel 7.5: Gennemsnitlig antal sygedage i 6-byerne 2008-2010

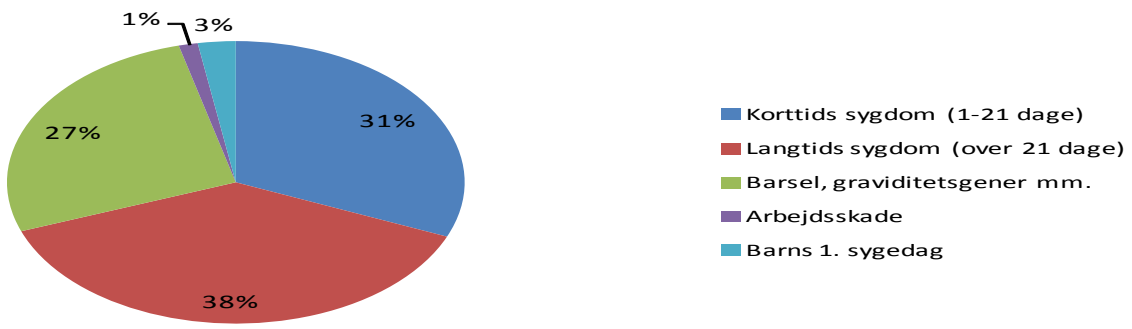
Opgjort i kalenderdage	2008	2009	2010
Esbjerg	18,6	16,8	15,9
København	19,0	17,9	17,3
Odense	19,6	19,5	17,9
Randers	16,3	16,3	16,2
Alborg1)	17,2	17,3	24,5
Aarhus	**19,1**	**18,4**	**15,7**

Kilde: FLD, Fraværsstatistik for kommuner og regioner 2010
1) Dataindberetning fra Aalborg Kommune indeholder fejl i 2010

Tabel 7.6: Gennemsnitlig antal fraværsdage 2009-2011.

Opgjort i kalenderdage	2009	2010	2011
Sociale Forhold og Beskæftigelse	27,1	27,6	28,1
Teknik og Miljø	21,7	20,6	19,1
Sundhed og Omsorg	34,1	31,9	31,7
Kultur og Borgerservice	17,6	19,8	17,3
Børn og Unge	31,7	31,2	30,7
Borgmesterens Afdeling	22,0	22,3	16,3
Aarhus Kommune	**30,3**	**29,6**	**29,2**

Figur 7.1: Fravær fordelt på årsager 2011



7.6 Sygefraværsindsatsen i magistratsafdelingerne

Sygefraværet påvirkes af en række faktorer. Sygefraværet hænger sammen med en række faktorer som køn, alder, uddannelse, job, socialgruppe og, om man er offentligt eller privat ansat. Man taler om påvirkninger fra:

- Arbejdspladsen: Her kan det hænge sammen med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, forholdet til kollegaer og ledelsesmæssige forhold.
- Det enkelte individ: Helbred og livsstilsfaktorer som fx rygning har betydning
- Normer i samfundet: Holdninger til sygefravær og hvornår man sygemelder sig.

Det vurderes, at arbejdsmiljø i bred forstand kan forklare omkring en tredjedel af alt sygefravær. Derfor er arbejdsmiljøindsatsen vigtig, i arbejdet med at få sygefraværet ned.
(Kilde: Fremtidens arbejdsmiljø, Arbejdstilsynet 2005 s. 17)

Der er stor mangfoldighed i de aktiviteter, som magistratsafdelingerne igangsætter for at reducere sygefraværet i Aarhus Kommune. Nedenfor er et udpluk af disse indsatser beskrevet som små case-historier, således at det er muligt for læseren at danne sig et indtryk af arbejdet med sygefraværet i Aarhus Kommune.

"Da jeg kom hjem, stod der en buket blomster"



Pædagog i Tilst Idræts-SFO, Connie Præst, oplevede at ledelsen tænkte på hende, da hun blev syg. Hun ringede sammen med sin nærmeste leder og kollegerne – og fik blomster, da hun var klar til at komme hjem.
"Det betød noget. Jeg oplevede, at de tænkte på mig," fortæller hun. I tre uger var hun bundet til en hospitalsseng med betændelse i galdeblæren. Undervejs holdt hun tæt kontakt til både kolleger og sin leder, souschef Bent Pedersen, via telefonen:
"Vi talte om, hvordan det gik og vi aftalte, at Bent orienterede kollegerne om, hvad jeg fejlede. Og så lavede jeg og Bent en aftale om, hvornår og hvordan jeg kunne starte igen. Det var rart ," fortæller Connie Præst.

Tilst Idræts-SFO har en sygepolitik, som ledelsen følger, når en medarbejder rammes af sygdom.
"Sammen med vores arbejdsmiljørepræsentant har vi skabt en åben linje for at håndtere sygefraværet," fortæller souschef Bent Pedersen,

Taler højt om sygefravær
"Vi taler højt om det. Et af midlerne til at vi kan have det godt sammen er, at vi kerer os om hinanden. Så vi vil gerne afmystificere og forhindre, at vi får sat fortællinger om vores sygemeldte kolleger i gang."
SFO'en har skabt en kultur, hvor det er OK at blive ringet op når man er syg – både første dag og løbende. Både den fritidspædagogiske leder eller SFO-lederen, Ann Brix Søndergaard, kan tage samtalerne:
"Og personalet har altid lov til at invitere en kollega med, for eksempel deres arbejdsmiljørepræsentant. Og så laver vi skriftlige referater af vores aftaler. Vi vil jo gerne vise omsorg og interesse for medarbejderne", fortæller Bent Pedersen. Både han og leder-kollegerne tager gerne hjem til en sygemeldt medarbejder for at holde samtalen. Det virker mindre formelt og giver mere ro til at svare på spørgsmål og tvivl, oplever han.

Hvad kan vi gøre for at få dig tilbage?
SFO'en tilbyder altid langtidssygemeldte medarbejdere at starte på deltid. Det fortæller SFO-leder Ann Brix Søndergaard:
"Vores erfaring er, at det virker motiverende i forhold til at starte hurtigt op – og at håndtere overgangen fra sygemelding til arbejdsliv."
"Vi spurgte for eksempel en langtidssygemeldt medarbejder: "Hvad vi kan gøre for at få dig tilbage?". Medarbejderen valgte at begynde på deltid og arbejder nu på fuld tid," fortæller Bent Pedersen,

Tilst Idræts-SFO har 347 børn og 29 ansatte.

SFO'ens sygefraværspolitik blev vedtaget i 2008 efter en debat i hele personalegruppen og revideret 2012. Dens formulerede mål er "Trivsel på arbejdspladsen – omsorg for den syge og de raske". Arbejdsmiljøgruppen på skolen besluttede i 2010, at alle medarbejdere får udleveret deres personlige fraværsstatistik to gange om året. I dette skoleår er der fokus på de langtidsfriske.



Sygefravær halveret

Nordbyvænget er et botilbud for voksne fysisk handicappede. Bostedet var indtil 2009 en selvejende institution, hvorefter det overgik til kommunal drift. I forbindelse med denne overgang stod personalet over for en del udfordringer, og håndtering af sygefraværet stod øverst på listen over indsatsområder.

Nordbyvænget er gennem de seneste 3 år lykkedes med at halvere sygefraværet!

"Vi har benyttet Aarhus Kommunes minimumsstandarder på sygefraværsområdet herunder reglerne for afholdelse af sygefraværssamtaler. Et godt redskab til at lokalisere arbejdspladsens problematikker og derefter få gjort noget ved dem" fortæller forstander Søren Thorbøll og fortsætter: *"Et massivt fokus på sygefraværet har skærpet alle medarbejdernes forståelse for, hvor vigtigt det er, at der er åbenhed om sygefravær.*

Sygefravær er noget, der påvirker alle i en personalegruppe. Derfor er det vigtigt, at vi er åbne om årsagerne til fraværet, og at kollegerne ved hvorfor den enkelte er fraværende. På den måde kan vi meget bedre hjælpe hinanden med at vende tilbage til arbejdet, og forstå hvis en kollega har brug for at blive skånet i en periode".

På Nordbyvænget har de lavet ordninger, der sikrer at kolleger tager omsorg for hinanden, hvis der er sygefravær. Ordninger der betyder, at de fra første fraværsdag kan hjælpe hinanden med praktiske ting, hvis der er brug for det. På den lange bane er der lavet omsorgskollegaordning, hvor hver medarbejder har valgt en kollega, der holder kontakten ved lige, hvis der er tale om længere fravær.

Bostedet har også fokus på sammenhængen mellem sundhed, aktivitet og arbejdsglæde. Tre medarbejdere er i færd med at uddanne sig som instruktører i motion og sundhed. Instruktørerne laver aktiviteter for både medarbejdere og beboere, blandt andet med henblik på at gøre beboerne mere selvhjulpne og give dem nye muligheder og oplevelser.

Det tætte forhold til beboerne kan betyde et stort pres på den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt at have et godt samarbejde i personalegruppen. Lige nu er Nordbyvænget ved at uddanne hele personalegruppen til at benytte kollegial sparring. Et redskab der kan være med til at sikre det psykiske arbejdsmiljø i hverdagen og give den enkelte medarbejder et godt værktøj, så man er klædt godt på til hverdagens udfordringer.

"Det psykiske arbejdsmiljø er vigtigt på en arbejdsplads, hvor vi er i så tæt kontakt med beboerne. I mange tilfælde er vi de nærmeste og vigtigste mennesker i beboerens liv", afslutter Søren Thorbøll med at fortælle.

Sundhed og arbejdsglæde hos Trafik og Veje

Trafik og Veje har sat fokus på forebyggende sundhedstiltag og sundhedsfremme som et led i bestræbelserne på at nedbringe sygefraværet, højne og fastholde arbejdsglæden samt gøre arbejdspladsen mere attraktiv.

Med indsatsen, Projekt Sundhed og Arbejdsglæde, har Trafik og Veje siden marts 2011 iværksat en række tilbud til medarbejderne inden for fysisk og social trivsel, mental sundhed, velvære og KRAM-faktorerne. Sundhedstilbuddene er sammensat, så de appellerer bredt til medarbejderne. Af denne grund forventes den samlede sundhedstilstand, energiniveauet og produktiviteten højnet. Desuden giver tilbuddene mulighed for, at medarbejdere kan mødes på tværs af afdelinger, hvilket er befordrende for samarbejdet, den sociale trivsel og det kollegiale sammenhold. I indsatsen er der et integreret fokus på arbejdsglæde gennem indsatser inden for fx psykisk arbejdsmiljø, og de indsatser er endnu er i planlægning.

Sunde tilbud

Trafik og Vejes medarbejdere tilbydes at dyrke motion en time ugentligt i arbejdstiden ud fra et overordnet ramme- og regelsæt samt ud fra mantraet frivillighed og ansvar. Sundhedstilbuddene omfatter løbe- og gåture, fitness, pausegymnastik, mindfulness, brug af stepmaskine, brug af pilatesbold, bordtennis og wii. Derudover ad hoc tilbud, såsom kost- og motionsboder, sundhedsoplæg, ergonomisk vejledning, vejledning ved fysioterapeut, sundhedstjek samt diverse sundhedskonkurrencer. Denne diversitet i tilbud er sammen med motivation, ejerskab, gode oplevelser samt nem tilgængelighed af tilbuddene afgørende for indsatsen.

Sikring af effekterne

Trafik og Vejes tilgang til sundhed bygger på dokumentation, evidens, systematik samt inddragelse af det strategiske niveau. Desuden vægtes medarbejderinddragelse gennem MED, APV og gennem løbende evalueringer af sundhedstilbuddene, hvorigennem indsatsen kan blive justeret og den højeste deltagelse og de størst mulige effekter sikret. Endvidere evaluerer Trafik og Veje effekterne gennem trivselsmålingen i 2012 og Trafik og Vejes sygefravær.

Når fravær også handler om nærvær

Område Midtbyen har det laveste sygefravær i Sundhed og Omsorg. Det er vi stolte af, og samtidig ydmyge overfor, for bagved sygefraværsstatikers tal og grafer er der mennesker og ind i mellem sammensatte forhold på spil.

Vores fravær var i 2011 11,23 dage pr ansat, et fald på ca. 56% siden 2007, alene fra 2010 til 2011 er sygefraværet faldet med 5,4 dage.

Kontinuerligt fokus

Vi har arbejdet med mange tiltag på flere niveauer, og det er måske mangfoldigheden i det kontinuerlige fokus, der er ét af de gode svar. Et resultat med to streger under - det vover vi ikke at bidrage med. Vores initiativer har for eksempel skiftet mellem fokus på individet og på organisationen, mellem fokus på fravær og nærvær. Trivsel og fravær har været italesat gennem forskellige emner og temaer. Samtidig har vi haft for øje at skabe en tilpas forstyrrelse, hvor fællesnævnerne har været opfølgning og vedholdenhed.

I foråret 2011 havde vi for eksempel besøg af Rejseholdet fra Videnscenter for Arbejdsmiljø, med deres foredrag "fra stress til trivsel". Foredraget var med til at igangsætte forskellige lokale processer, som gav mening i de enkelte team.

Et stærkt ledelsesfokus

Ledelsen i Område Midtbyen har understøttet alle tiltag og fulgt fravær og nærvær tæt gennem de sidste år. Områdechef Anette Poulsen har et ubrudt og detaljeret kendskab til det konkrete fravær, og inddrager ofte og gerne de relevante medledere og medarbejdere i fremadrettede løsningsmodeller og individuelt, tilpassede initiativer.

"Vi laver i Midt ved årsskiftet en lokal strategi for det kommende år, hvor vi kigger tilbage på tiltagene fra sidste år og inddrager de udspil, der eventuelt kommer udefra, ligesom vi i 2012 har social kapital på programmet.", siger Anette Poulsen. Ledelsens fokus på tallene understøttes således også af en langsigtet strategi, hvor fravær, nærvær, arbejdsmiljø, trivsel synliggøres og bringes i spil jævnligt og ofte - for eksempel som fast punkt på LMU.

Vi tænker ligeledes, at den centrale indsats, (eksempelvis med de klare minimumskrav) som har sikret en ensartet tilgang og behandling af sygefravær, har haft positiv indflydelse på faldet i fravær.

Anerkendelse og fælles sprog

En grundsten i vores tilgang til fravær er tillid. Tillid til, at når en medarbejder melder sig syg, så er udgangspunktet, at hun er syg. Et andet fælles ståsted er, at det er legalt at tale om fravær i vores organisation. Fravær og nærvær er lettere at tale om, fordi emnerne hele tiden er til stede på grund af det kontinuerlige fokus, og fordi vi gennem de mange fælles arrangementer får nogle begreber, et fælles sprog, som letter kommunikationen.

Det vi taler om, bliver vi i stand til at se.
I 2012 vil vi blive ved med at tale om, lyse på, holde fokus på fravær og nærvær. Huske at fortælle os selv og hinanden, at vi er gode til vores arbejde og stolte af vores lave fraværsprocent. Vi vil også arbejde målrettet mod at formindske fraværet yderligere. Ud over tiltag under overskriften "social kapital" vil vi konkret arbejde med eksempelvis reducering af "fredagsfravær" og udvikle og videndele på LIS-systemets muligheder for at synliggøre fravær på gruppeniveau.

7.7 Status på sygefraværsprojekter, finansieret af sygefraværspuljen

I Borgmesterens Afdeling administreres den tværgående sygefraværspulje, hvorfra der kan søges støtte til projekter til nedbringelse af sygefraværet. Sygefraværspuljen indgår sammen med personalepolitisk pulje fra 2010 i HR-Puljen.

Der er fra sygefraværspuljen i 2011 bevilget et tilskud på 288.000 kr. til projektet "Fokus på det der virker – Bæredygtige fællesskaber", som gennemføres i Børn og Unge.

Projektet er et resultat af et samarbejde mellem Børn og Unge, Århus Lærerforening, Aarhus Skolelederforening og tre skoler, der hver indgår i projektet med tre lederteam samt ledelsesteamet. Formålet med projektet er at inspirere deltagerne til at udvikle teamsamarbejdet, med henblik på at fremme bæredygtige fællesskaber, hvor trivsel, effektivitet og udvikling går hånd i hånd. Deltagerne i projektet bliver introduceret til forskellige former for involverende dialog, der kan bruges ind i teamsamarbejdet. Udvikling af mødestruktur og samarbejdsformer – herunder teamets feedback og refleksionskultur sættes på dagsordenen.


46.1m

8.1. Strategi og handlingsplan til fremme af ligestilling og mangfoldighed

Aarhus Byråd vedtog den 9. februar 2011 "Strategi og handlingsplan til fremme af ligestilling og mangfoldighed i Aarhus Kommune 2010 – 2013".

Handlingsplanen adskiller sig fra tidligere valgperioders handlingsplaner ved, at de 34 indsatser er formuleret i de enkelte forvaltninger og tager afsæt i lokalt prioriterede dagsordner og behov, som matcher hvert forvaltningsområdes særlige muligheder og forskellige udfordringer og prioriteringer.

Strategien og handlingsplanen er en fælles dynamisk ramme for udvikling og gennemførelse af aktiviteter på den enkelte arbejdsplads, i afdelingerne og på tværs af hele kommunen. Aktiviteter, der både er rettet mod udvikling af Aarhus Kommune som arbejdsplads og mod kommunen som serviceudbyder i daglig kontakt med byens borgere.

Handlingsplanens indsatser er forankret i de enkelte magistratsafdelinger, som er ansvarlige for organisering og gennemførelse af de indsatser og aktiviteter, der sættes i gang indenfor eget område.

Aarhus Kommunes strategi og handlingsplan til fremme af ligestilling og mangfoldighed 2010 – 2013

Fire pejlemærker sikrer fælles retning for handlingsplanens 34 indsatser:

- Medborgerskab
- Diskrimination ud af Århus
- Mangfoldighed i ledelse
- Unge i uddannelse og job

Ligestilling og mangfoldighed i Aarhus Kommune

Ligestillingsudvalget er nedsat af Byrådet og består af 6 repræsentanter for byrådet samt en leder- og medarbejderrepræsentant fra hver magistratsafdeling.

I Aarhus er ligestilling langt mere end ligestilling mellem mænd og kvinder. Ligestilling handler om at sikre alle mennesker lige muligheder - uanset om du har et handicap, er mand eller kvinde, ung eller gammel, din etniske baggrund eller din seksuelle orientering.

Ligestilling går hånd i hånd med mangfoldighed. Vi fokuserer på styrkerne i at vi er forskellige, og vi skal i Aarhus blive langt bedre til at bringe alle evner og styrker i spil. Det er positivt, at vi er så forskellige – ikke et problem.

Ligestillingsudvalget er i kraft af sin sammensætning også et særligt udvalg. Her sidder medarbejdere og ledere fra Aarhus Kommune side om side med politikere fra byrådet. Det er et spændende og utraditionelt forum, hvor vi udveksler holdninger og erfaringer på tværs af de traditionelle skel mellem medarbejdere, ledere og politikere - og mellem magistratsafdelingerne.

Vores fornemmeste opgave er at motivere hele byen til at se forskellighed som en styrke. Vi arbejder på at få alle i Aarhus Kommune til at tænke ligestilling og mangfoldighed ind i det daglige arbejde. Det gælder fra byrådet til de enkelte institutioner.

Målet er at gøre Aarhus til et attraktivt og rart sted at besøge, bo, arbejde og studere. Aarhus skal være kendt som byen, hvor alle har lige muligheder!

Besøg af Ligestillingsministeren

Aarhus Kommune havde i november 2011 besøg af ligestillingsminister Manu Sareen fra den på det tidspunkt nye regering.

Besøget var kommet i stand efter ønske fra ligestillingsministeren, som udtalte:

"Aarhus Kommune er et forbillede for andre kommuner, når det gælder om at arbejde med ligestilling. Derfor har kommunen blandt andet fået topplacering i evalueringen af "Charter for flere kvinder i ledelse" sidste år. Kommunen har også gjort et stort stykke arbejde for at undersøge, hvordan man kan få drengene motiveret i folkeskolen. Jeg glæder mig til at høre om de gode erfaringer og lade mig inspirere."

Ministeren mødte borgmester Jacob Bundsgaard og formand for Ligestillingsudvalget og medlem af byrådet Lotte Cederskjold.

8.2. Kønsfordelingen på ledelsesniveau i Aarhus Kommune

Tabel 8.1 – 8.4 viser, at kønsfordelingen varierer på de tre ledelsesniveauer.
Mere end hver anden skoleleder, institutionsleder og øvrige ledere på niveau 3 i Aarhus Kommune er kvinde. Kvinder udgør 61% ud af i alt 1.669 ledere.

På det øverste ledelsesniveau udgør kvinderne 16%. Her er der 6 kvinder blandt 37 direktører og forvaltningschefer.

Tabel 8.1: Udviklingen i kønsfordelingen på ledelsesniveau 1, 2009 - 2011

År	Kvinder		Mænd	
	Antal	%	Antal	%
2011	6	16%	31	84%
2010	5	14%	30	86%
2009	5	13%	33	87%

Tabel 8.2: Udviklingen i kønsfordelingen på ledelsesniveau 2, 2009 - 2011

År	Kvinder		Mænd	
	Antal	%	Antal	%
2011	110	46%	130	54%
2010	127	48%	136	52%
2009	106	43%	140	57%

Tabel 8.3: Udviklingen i kønsfordelingen på ledelsesniveau 3, 2009 - 2011

År	Kvinder		Mænd	
	Antal	%	Antal	%
2011	1018	61%	651	39%
2010	1050	61%	676	39%
2009	1113	60%	742	40%

Tabel 8.4: Udviklingen i kønsfordelingen på ledelsesniveau 1, 2 og 3 samlet, 2009 - 2011

År	Kvinder		Mænd	
	Antal	%	Antal	%
2011	1134	58%	812	42%
2010	1182	58%	842	42%
2009	1224	57%	915	43%

Definition af de 3 ledelsesniveauer

Lederniveau 1 omfatter magistratsdirektører og forvaltningschefer.
Lederniveau 2 omfatter den gruppe af chefer som typisk refererer direkte til den øverste ledelse. Der er her tale om en gruppe af chefer, som udgøres af f.eks. afdelingsledere, kontorchefer og afdelingsingeniører.
Lederniveau 3 omfatter øvrige ledere, der ikke er omfattet af niveau 1 eller 2. Der vil ofte være tale om decentrale ledere. Lederniveau 3 udgøres af f.eks. skoleledere, institutions-, hold- og gruppeledere, formænd og daglige ledere. Det vil primært være ledere, der ikke refererer til den øverste ledelse, men som har ledelsesansvar lokalt.

Ambassadører for flere kvinder i ledelse

Aarhus Kommunes stadsdirektør, Niels Højberg, blev af ligestillingsminister Lykke Friis og Dansk Industri som en af i alt 10 topledere fra nogle af Danmarks største virksomheder udnævnt til ambassadør for flere kvinder i ledelse 2011.

Læs mere om indsatsen som ambassadør i afsnit 4.2.4. "Den fælles Lederdepeche for mangfoldighed i ledelse"

8.3 Ansatte i Aarhus Kommune med etnisk minoritetsbaggrund

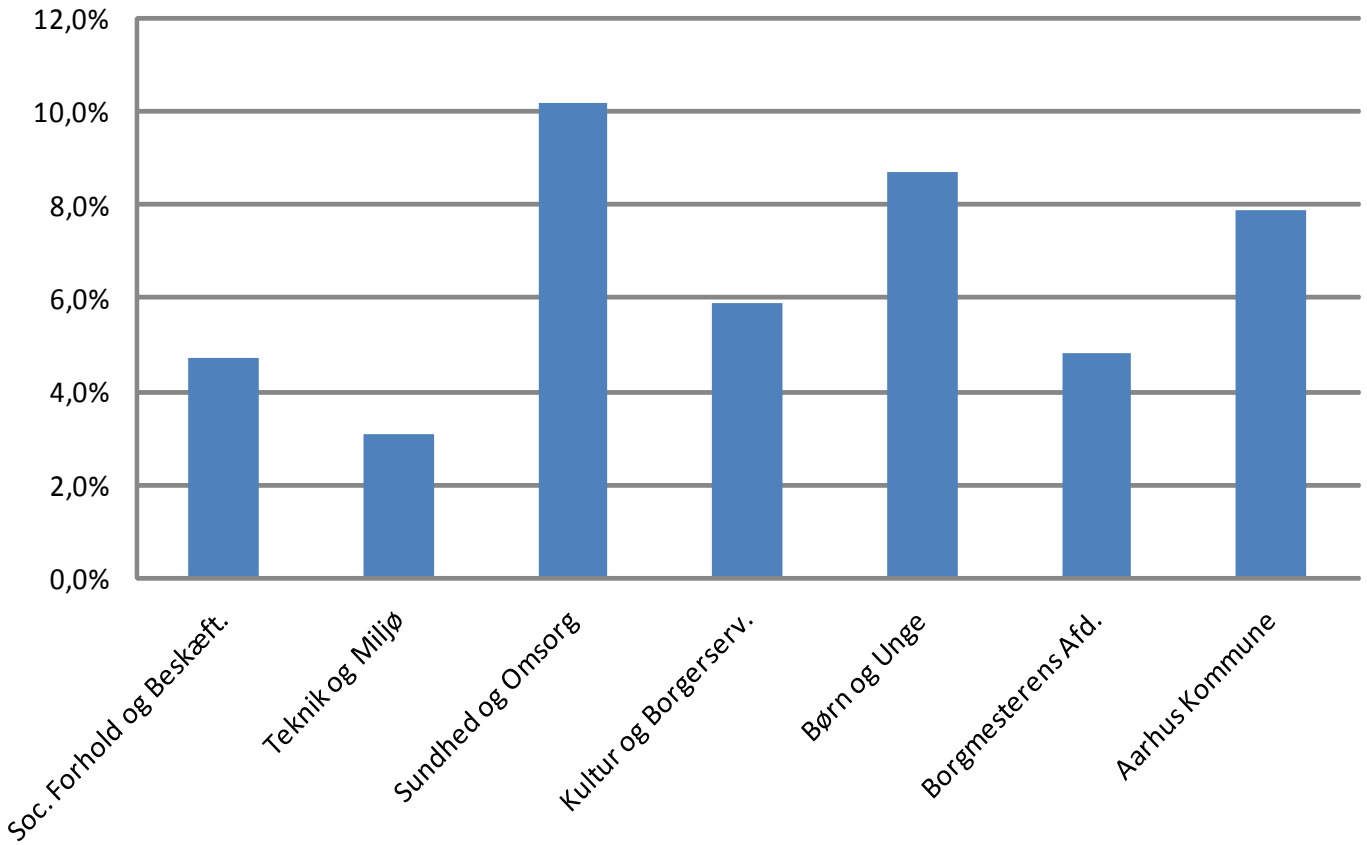
I alt var der pr. 1. oktober 2011 ansat 2.452 medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund i faste, ordinære stillinger i kommunen svarende til 1.871,9 fuldtidsstillinger. Dermed udgør ansatte med etnisk minoritetsbaggrund 7,9% af det samlede antal normerede fuldtidsstillinger (budget 2011).

I forhold til 2010 er der tale om et lille fald på 24 ansatte. Faldet i antal ansatte med etnisk minoritetsbaggrund afspejler det generelle fald i antal ansatte i Aarhus Kommune som følge af udbud, besparelser og ansættelsesstop. Når antallet af medarbejdere bliver reduceret, må det forventes, at reduktionerne også rammer medarbejder med etnisk minoritetsbaggrund.

I henhold til integrationspolitikken fra juni 2007 er målsætningen for Aarhus Kommune, at andelen af ansatte med etnisk minoritetsbaggrund i faste stillinger skal svare til andelen af borgere med etnisk minoritetsbaggrund i den erhvervsaktive alder (16-64 år). Pr. 1. oktober 2011 var dette måltal 10,3%. Pr. 1. oktober 2011 manglede der således 2,4 procentpoint for at opfylde målsætningen i integrationspolitikken. Pga. af den demografiske udvikling, hvor andelen af borgere med etnisk minoritetsbaggrund i den erhvervsaktive alder, vokser relativt hurtigt, er det forbundet med betydelige udfordringer at opfylde målsætningen for Aarhus Kommune.

Fordelingen af ansatte med etnisk minoritetsbaggrund mellem magistratsafdelingerne er vist i figur 8.1.

Figur 8. 1: Ansatte med etnisk minoritetsbaggrund i Aarhus Kommune pr. 1. oktober 2011



Gennemsnitligt i Aarhus Kommune udgør andelen af ansatte med etnisk minoritetsbaggrund i faste fuldtidsstillinger som nævnt 7,9%, men som vist på figur 8.1 dækker dette over forholdsvis store forskelle imellem magistratsafdelingerne.

Kvinder udgør 69% af de ansatte med etnisk minoritetsbaggrund i faste fuldtidsstillinger pr. 1. oktober 2011. Det er lidt mindre end niveauet i 2010, hvor kvindernes andel udgjorde godt 70%.

Som ansatte med etnisk minoritetsbaggrund tælles personer, hvis herkomst er et ikke-vestligt land. Ikke-vestlige lande defineres som lande uden for EU, det øvrige Vesteuropa, Nordamerika, samt Australien og New Zealand.

Der er som tidligere stor forskel på kønsfordelingen blandt magistratsafdelingerne. Sundhed og Omsorg, Børn og Unge og Kultur og Borgerservice har markant flest kvinder ansat, mens der i Teknik og Miljø og Sociale Forhold og Beskæftigelse er flest mænd med etnisk minoritetsbaggrund. I Borgmesterens Afdeling er kønsfordelingen mellem ansatte med etnisk minoritetsbaggrund nogenlunde lige.

Etnisk fordeling på ledelsesniveau

I Aarhus Kommune var der pr. 1. oktober 2011 i alt 13 ledere med etnisk minoritetsbaggrund (7 kvinder og 6 mænd) ansat på ledelsesniveau 3. Det er et fald på 6 i forhold til 2010. På ledelsesniveau 2 var der, ligesom i 2010, under 5 ledere med etnisk minoritetsbaggrund. På ledelsesniveau 1 var der ingen ledere med etnisk minoritetsbaggrund.

Tabel 8.5: Ansatte med etnisk minoritetsbaggrund i ordinære stillinger fordelt på faggrupper pr. 1. oktober 2009-2011

Faggrupper	2009	2010	2011
SOSU-personale inkl. elever, hjemmehjælpere og sygeplejersker	702	811	814
Pædagogmedhjælpere og klubmedarbejdere (ikke uddannede)	521	497	461
Pædagogisk personale inkl. ledere og socialpædagoger (uddannede)	336	279	306
Rengøringspersonale	242	216	186
Lærere, inkl. timelønnede og ungdomsskolelærere	249	201	190
Kontorassistenter inkl. elever og overassistenter	109	106	99
Hus- og køkkenassistenter	47	47	28
Tolke	44	46	43
Specialarbejdere	38	43	52
Socialrådgivere/socialformidlere	42	40	39
EGU-elever	40	29	28
Akademikere	17	16	13
Teknisk servicemedarbejdere	18	13	44
Øvrige*	113	132	149
Personer i alt	**2.518**	**2.476**	**2.452**

* Øvrige omfatter bl.a. bogopsættere, dagplejere, fysio- og ergoterapeuter, handicapledsagere, håndværkere, legepladsmedarbejdere, musikskolelærere og tandklinikassistenter

KL's opgørelse over ansatte i Aarhus Kommune med etnisk minoritetsbaggrund (på baggrund af trepartsaftalen)

På baggrund af trepartsaftalen har KL de seneste år udarbejdet en oversigt over ansatte med etnisk minoritetsbaggrund i kommunerne under ét.

KL's opgørelse bruges til at følge op på kommunens måltal for ansatte med etnisk minoritetsbaggrund, som skal fastsættes i henhold til trepartsaftalen. Målet er, at andelen med etnisk minoritetsbaggrund blandt kommunens ansatte i videst muligt omfang afspejler den regionale arbejdsstyrke og jobsammensætning. Som minimum skal kommunen fastsætte ét måltal for kommunens samlede medarbejderstab, og ét måltal for hvert af fem fagområder. Måltallet kan være det samme for alle fagområder, eller der kan fastsættes måltal for hvert område.

Tabel 8.6: Målopfyldelse på baggrund af Aarhus Kommunes opgørelser			
	2009	2010	2011
Andel af borgere med etnisk minoritetsbaggrund i den erhvervsaktive alder i pct.	9,7%	10,0%	10,3%
Pct.andel med etnisk minoritetsbaggrund i Aarhus Kommune	8,6%	8,1%	7,9%

Tabel 8.7: Målopfyldelse på baggrund af KL´s opgørelser			
	2009	2010	2011
Andel af borgere med etnisk minoritetsbaggrund i arbejdsstyrken i pct.	6,6%	6,6%	6,4%
Pct.andel med etnisk minoritetsbaggrund i Aarhus Kommune	6,4%	6,5%	7,0%

Det skal understreges, at Aarhus Kommune og KL benytter forskellige principper til opgørelse af, hvor stor en andel af kommunens medarbejdere, der har en etnisk minoritetsbaggrund. KL's og Aarhus Kommunes opgørelser over ansatte med etnisk minoritetsbaggrund er baseret på forskellige typer af data, som bliver udtrukket på forskellige tidspunkter. Det giver derfor ikke mening at sammenligne de to opgørelser.

I kapitel 9 redegøres mere detaljeret for de to opgørelsesmetoder. Der tages udgangspunkt i de to seneste opgørelser.

Aarhus Kommunes egen opgørelse kan ikke umiddelbart sammenlignes med tal fra andre kommuner. Opgørelsen kan bruges til at følge udviklingen over tid og – nok så væsentligt – den kan bruges til at belyse udviklingen internt i kommunens forskellige organisatoriske enheder, typisk magistratsafdelinger og forvaltninger. Hertil kommer, at både opgørelsen og sammenligningsgrundlaget er baseret på aktuelle tal fra de seneste 2-4 måneder.

8.4 Handicappris uddelt for første gang i Aarhus Kommune

I samarbejde med Aarhus Kommunes Handicapråd uddelte Aarhus Kommune i 2011 for første gang en handicappris. Vinderen af prisen blev Besøgsvennerne Glæden.
Aarhus Kommunes Handicapråd valgte vinderen ud af et felt på tre nominerede.

Prisen uddeles i anledning af FN's internationale handicapdag. Den internationale markering af dagen har som formål at fremme forståelsen for vilkårene for mennesker med handicap og at mobilisere støtte til personer med handicaps værdighed, rettigheder og velfærd.

Prisen gives til en eller flere personer eller en virksomhed, der er bosiddende i Aarhus Kommune. For at komme i betragtning til handicapprisen skal initiativet og/eller indsatsen være noget særligt – gerne nytænkende og alternativt.



8.5 Revision af Aarhus Kommunes Handicappolitik

Aarhus Kommune er gået i gang med arbejdet med at revidere handicappolitikken. Processen, som er valgt til udarbejdelsen af politikken, er anderledes end tidligere. Den inddrager interessenterne, inspirerer interessenterne til at tænke nyt og anderledes, sikrer at de forskellige perspektiver inddrages og belyses og vil i høj grad skabe ejerskab til og forankring af politikken.

Sideløbende med de første skridt i processen udarbejdes en statusredegørelse for den nuværende handicappolitik. En lille gruppe har været i London for at hente inspiration til arbejdet, da London har udfordringen med OL og De Paralympiske Lege og arbejder på at styre tilgængeligheden i hele byen og regionen. Der blev udarbejdet en film fra London, der indgik som brændstof på en inspirationsdag, hvor mange interessenter blev inviteret.

Efter inspirationsdagen er der afholdt en række fokusgruppeinterviews med forskellige interessenter, som ikke havde mulighed for at komme på inspirationsdagen. Af disse kan nævnes f.eks. Arkitektskolen, Aarhus Universitet, Festugen, De Bynære Havnearealer, City Vest, Den Gamle By, Handicaporganisationerne m.fl. Arbejdet med politikken fortsætter i 2012.

Når den nye kollega er bange for støvsugeren

Førerhunden Moccas møde med rengøringens støvsuger et blot én af de udfordringer, Susanne Nolsøe må tackle i hverdagen. Hun er den første blinde medarbejder i Borgmesterens Afdeling.

I 2009 blev Susanne Nolsøe færdig som cand. jur. fra Aarhus Universitet. Målet har siden da været at få et fast arbejde, og udsigterne var lyse, da hun fik et job i Arbejdsskadestyrelsen i København. Så lyse, at hun trak teltpælene op, og flyttede ind i det, hun kalder for Hundehuset - en lejlighed på 27 m2 i København. Der var lige nøjagtig plads nok til et menneske og en hund, men så heller ikke mere.

Hjem til Aarhus

På grund af fyringsrunder og dårlig økonomi i styrelsen blev det ikke til en fastansættelse, og Susanne valgte derfor at vende hjem til Aarhus. *"Hvis jeg skal flytte til København igen, skal det være permanent, og der var der ikke udsigt til fast arbejde. Derfor ville jeg have noget at rive i hér i Aarhus og så tænkte jeg, at Aarhus Kommune jo er et stort sted. Jeg spurgte mig for i mit netværk, og fik kontakt til HR-chef Rikke Stengaard Madsen i Borgmesterens Afdeling. Derfor er jeg startet i job med løntilskud på Rådhuset".*

Krav til arbejdspladsen

Susannes handicap stiller helt naturligt nogle krav til, hvordan arbejdspladsen skal indrettes for at fungere. Hun håndterer pc'en som en rutineret it-bruger med hjælperedskaber som for eksempel en talesyntese. Det betyder, at støj kan blive et konkret problem i hverdagen, fordi maskinen læser alle tekster op. Susannes trofaste hjælper, schäferhunden Mocca, har sine helt egne problemer med støj. Da den godmodige hund første gang mødte rengøringens støvsuger, blev hun forskrækket, stak af, og gemte sig i en lænestol, længere henne ad den lange kontorgang.

Susanne er den første blinde medarbejder i Borgmesterens Afdeling. Derfor er det ganske naturligt at spørge om, hvordan modtagelsen fra kollegerne har været. Kirsten Berthelsen er en af dem, der arbejder tæt sammen med Susanne i det daglige. *"Susanne har været god til at fortælle os, hvordan vi skal forholde os, for eksempel, hvornår vi må røre ved hendes hund og at vi skal huske at sige hvem vi er, når vi kommer ind i rummet. Hun har også været meget præcis i sine krav til it, hvad hun selv kunne sørge for, og hvad vi skulle stille til rådighed".*

Normalområdet er under opbrud

Susanne er tilknyttet sekretariatsbetjeningen af kommunens handicapråd. Hun udarbejder dagsordener, mødereferater m.m., men hun er også aktiv i arbejdet med at skrive udkast til en helt ny handicappolitik til Aarhus Kommune. Det sker for eksempel ved en række skriveværksteder for interessenter på området.
Måden at se på grupper, der ikke befinder sig inden for det, vi kan kalde normalområdet er under opbrud i Aarhus Kommune i øjeblikket. Det mere bredt favnende begreb "medborgerskab" baner sig vej, og vil måske over tid afløse de særlige indsatser, der findes i dag på områder som ligestilling, integration og i forhold til handicappede. Det optager Susanne meget.

"Det er vigtigt at finde de interesser, der kan samle," mener Susanne Nolsøe. *"Det normale rum skal være mere brugervenligt for at vi kan inkludere flere, men der er også persongrupper som ikke kan hjælpes i normalområdet. Det kan for eksempel være svært psykisk syge."*

Susanne har dog også betænkeligheder over for de nye tanker: *"Jeg er personligt nervøs for at den viden, der er opbygget i specialsystemet kan gå tabt,"* fortæller Susanne, og nævner eksempler fra sit eget område, hvor der i dag kun er ganske få blinde, der er i stand til at læse punktskrift. Viden og vejledning er derfor, i sagens natur, også samlet på få personer.

En modig isbryder

Susanne udfordrer sig selv med sit mål om at finde fodfæste på arbejdsmarkedet i et fast job uden støtte *"Jeg kan være en isbryder i nogle sammenhænge, men også marginaliseret med hensyn til at få fodfæste. Jeg kan også ryge ud i en fyringsrunde, men det er jo også en slags ligestilling. Der skal mod til at gøre noget anderledes, og også nysgerrighed. Jeg bliver udfordret hver eneste dag, og det giver større mod til at gøre noget. Spørgsmålet er så om arbejdsgiverne er parate til sådan en som mig,"* slutter hun.



8.6 10%-aktivering

Målsætningen på området kommer fra flere sider. Aarhus Kommune har vedtaget en 10%-målsætning og Beskæftigelsesministeren fastsætter én gang årligt en løntilskudskvote.

Den 27. januar 1993 vedtog Aarhus Byråd "Indstilling om koordinering af indsatsen på aktiveringsområdet". Indstillingen omfattede bl.a. en forpligtelse for Aarhus Kommunes institutioner til at tilstræbe ansættelse af alle former for aktiveringspersoner svarende til 10% af det normerede personale.

Opgørelsen for 2011 er ligesom for 2010 alene opgjort på baggrund af besatte stillinger og ikke som tidligere også ubesatte/ledige stillinger. Antallet af ubesatte/ledige stillinger udgør traditionelt en meget lille del af det samlede antal pladser, der stilles til rådighed af magistratsafdelingerne - ca. 0,2% af de normerede stillinger (svarende til ca. 50 stillinger). Samtidig er der en vis usikkerhed i forbindelse med opgørelsen af disse stillinger.

I tabel 8.8 ses at antallet af 10% aktiveringsstillinger i 2011 udgjorde i alt 2.224 stillinger i gennemsnit i de kommunale institutioner, svarende til 9,4% af det normerede personale. Til sammenligning udgjorde tallene i 2010 i alt 2.041, svarende til 8,6%. Det vil sige, at der er tale om en stigning sammenlignet med 2010. Stigningen må i høj grad tilskrives den stigende ledighed og dermed en øget efterspørgsel efter aktiveringspladser fra Jobcentrets side.

Tabel 8.9 viser hvordan de ekstraordinære stillinger fordeler sig på de forskellige ordninger inden for 10%-ordningen.

Tabel 8.8: Ekstraordinære stillinger fordelt på magistratsafdelinger

	2009		2010		2011	
	Antal helårspersoner	I procent af normerede stillinger	Antal helårspersoner	I procent af normerede stillinger	Antal helårspersoner	I procent af normerede stillinger
Sociale forhold og Beskæftigelse	497	12,1%	531	11,4%	528	12,2%
Teknik og Miljø	80	5,3%	108	8,3%	104	8,3%
Sundhed og Omsorg	420	7,5%	422	7,4%	446	7,7%
Kultur og Borgerservice	95	13,8%	110	15,9%	129	17,8%
Børn og Unge	695	6,3%	831	7,4%	987	8,7%
Borgmesterens Afdeling[1]	27	10,5%	41	14,9%	31	11,3%
Aarhus Kommune i alt	**1814**	**7,8%**	**2041**	**8,6%**	**2225**	**9,4%**

1) Lønhuset er pr. 1.11.2011 blevet udliciteret, hvilket kan betyde, at der vil vær en mindre forskydning i de faktiske tal.

Tabel 8.9: Ekstraordinære stillinger (besatte) fordelt på forskellige ordninger inden for 10%- ordningen opgjort i antal personer (gns. af 4 kvt.)

	Besatte 2009	Besatte 2010	Besatte 2011
Forsikrede i løntilskud	299	409	510
Servicejob	55	29	26
Kontanthjælpsmodtagere i praktik	153	132	158
Revalidenter i løntilskudsjob	11	11	14
Ekstraordinære lære- og praktikpladser	19	71	92
Fleksjob	1095	1112	1081
Skånejob	129	129	133
EGU-elever	53	42	77
Sygedagpengemodtagere	-	105	122
Integrationslovspersoner	-	2	4
Seniorjob	-	6	9
Personer i alt	**1814**	**2048**	**2226**

Løntilskud

I henhold til "Lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats" fastsætter Beskæftigelsesministeren én gang årligt en løntilskudskvote som kommunerne har pligt til at stille til rådighed for jobcentrene til aktivering af ledige dagpenge-, start- og kontanthjælpsmodtagere (Styringslovens § 56). Kvoterne er således udtryk for, hvor mange pladser der skal stilles til rådighed hvis jobcentrene efterspørger pladserne. Derfor opgøres stadig ubesatte/ledige stillinger på området for løntilskud. Dette sker på baggrund af indberetninger fra de enkelte magistratsafdelinger.

I 2011 har Aarhus Kommune skullet stille 1.148 løntilskudspladser til rådighed og i 2012 er antallet 1.013 (helårspladser – dvs. løbende henover året). Målgruppen er såvel forsikrede ledige som kontanthjælpsmodtagere. Formålet med løntilskudskvoten er at sikre, at jobcentret stiller det nødvendige antal kommunale løntilskudspladser til rådighed i aktiveringsindsatsen.

De kommunale institutioner har samlet set i gennemsnit stillet 794 løntilskudsstillinger til rådighed i 2011 - heraf var 510 besatte. Udbuddet af løntilskudsjob i Aarhus Kommune er således aktuelt samlet set er højere end jobcentrets efterspørgsel.

De ekstraordinære stillinger, som indgår i opgørelsen af 10%-stillingerne er:

- Forsikrede i løntilskud
- Seniorjob
- Servicejob
- Kontanthjælpsmodtagere i praktik og løntilskud
- Integrationslovspersoner (på ydelse)
- Sygedagpengemodtagere
- Revalidender i løntilskudssjobs
- Ekstraordinære lære- og praktikpladser
- Fleksjob
- Førtidspensionister i løntilskud (skånejob)
- Erhvervsgrunduddannelse (EGU-elever)
- Integrations- og oplæringsstillinger

I dette kapitel har vi samlet en række definitioner, som anvendes i personaleredegørelsen.

Arbejdsdage - Sygefraværsopgørelse i arbejdsdage

- Fraværsårsagerne almindelig sygdom og arbejdsskader medtages.
- Som antal ansatte benyttes antal fuldtidsansatte.
- En fuldtidsansat defineres som en helårsansat med beskæftigelsesgraden 100 (svarende til 37 timer om ugen).
- Der tages højde for beskæftigelsesgrad, dvs. når to halvtidsbeskæftigede hver har én sygedag, tælles det som én sygedag.
- Weekender, helligdage og andre fridage tæller ikke som sygedage. Grundlovsdag og 1. maj tæller som halve dage.

Ekstraordinært ansatte

Ekstraordinært ansatte omfatter medarbejdere, som er ansat under særlige vilkår. Der vil typisk være tale om en tidsbegrænset ansættelse, men det gælder dog ikke for alle ekstraordinært ansatte. I personaleredegørelsens kapitel 2 om personalet i Aarhus Kommune er anvendt FLD's afgrænsning af ekstraordinært ansatte. Denne afgrænsning omfatter bl.a. ansatte i beskæftigelsesprojekter, revalidering, beskyttet stilling, aktivering, jobtræning, skånejob og fleksjob.

I personaleredegørelsens afsnit 8.6 om 10%-aktivering og ansatte på særlige vilkår er anvendt en udvidet afgrænsning af begrebet ekstraordinære stillinger, som benyttes af Beskæftigelsesforvaltningen ved opgørelsen af besatte 10%-stillinger i Aarhus Kommune. Denne afgrænsning omfatter – udover ovennævnte kategorier – en række beskæftigelsesformer, hvor den ansatte formelt set ikke modtager løn fra kommunen. Det drejer sig om kontanthjælpsmodtagere i praktik, integrationslovspersoner, sygedagpengemodtagere og EGU-elever.

Essentia

Essentia Fravær er et ledelsesinformationssystem, hvis primære indhold er fraværsdata. Systemet har siden 2005 været brugt til udtræk i forbindelse med opgørelse af Aarhus Kommunes tværgående fraværsstatistikker.

Etnisk minoritetsbaggrund

Som ansatte med etnisk minoritetsbaggrund tælles personer, hvis herkomst er et ikke-vestligt land. Ikke-vestlige lande er lande uden for EU, det øvrige Vesteuropa, Nordamerika samt Australien og New Zealand. Ændringer i EU´s medlemskreds betyder således, at der ændres i opgørelsen af medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund. Det indebærer, at antallet af ansatte med etnisk minoritetsbaggrund kun med forbehold kan sammenlignes over tid, hvis EU's medlemskreds er ændret i den valgte periode.

Fuldtidsansatte

Begrebet antal fuldtidsansatte dækker over en omregning af antal arbejdstimer hos alle medarbejdere uanset beskæftigelsesgrad til antal medarbejdere med et ugentligt timetal på 37 timer. En fuldtidsansat er lig med et årsværk.

FLD (Det Fælleskommunale LønDatakontor)

FLD har bl.a. til opgave at udarbejde centrale og lokale løn- og personalestatistikker for den kommunale og regionale sektor. Hovedaktiviteten inden for denne opgave er udarbejdelse af de årlige og månedlige udtræk til Det Fælleskommunale Lønstatistiksystem. De 12 månedlige udtræk danner grundlag for FLD's overenskomststatistik og kommunestatistik. Udtræk for november måned danner grundlag for den årlige ligestillingsstatistik og personaleomsætningsstatistik. Det årlige fraværsudtræk danner sammen med de 12 månedsudtræk grundlag for en kommunal og regional fraværsstatistik, og udtrækket leveres endvidere til Danmarks Statistik.

De månedlige udtræk udgør grundlaget for FLD's månedlige, regionale og kommuneorienterede lønstatistikker, lønspredningsstatistikker og Danmarks Statistiks lønstatistikker for kommuner og regioner.

FLD's data danner grundlag for et stort antal statistikker i Personaleredegørelsen. Hvis ikke andet er anført, bruges som udgangspunkt data for november måned i de udvalgte år.

FMU

Den daglige betegnelse for FællesMEDudvalget, som er det fælles samarbejdsorgan for hele Aarhus Kommune.

Herkomst

Herkomst defineres på grundlag af de oplysninger om forældre/børn-relationer, statsborgerskab og fødested, som findes i CPR-registret. Indvandrere er personer født i et tredjeland, hvis forældre begge (eller den ene, hvis der ikke findes oplysninger om den anden) er udenlandske statsborgere eller født i udlandet. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er født i udlandet, opfattes personen også som indvandrer. Personer med flygtninge-/indvandrerbaggrund er personer født i Danmark af forældre, hvoraf ingen er dansk statsborger født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er udenlandsk statsborger fra et tredjeland, opfattes personen også som flygtning eller indvandrer. Betegnelsen etnisk minoritetsbaggrund bruges ofte i stedet for flygtninge-/indvandrerbaggrund.

Der udarbejdes to forskellige opgørelser over ansatte med etnisk minoritetsbaggrund i Aarhus Kommune. Dels kommunens egen opgørelse, som er baseret på aktuelle data fra lønsystemet, dels KL's opgørelse som er baseret på udtræk fra Danmarks Statistik og FLD. Tal fra de to opgørelser kan ikke umiddelbart sammenlignes. Nedenstående tabel viser principper og metoder i de to opgørelser.

HMU

Den daglige betegnelse for HovedMEDudvalget, som er det overordnede samarbejdsorgan i hver enkelt magistratsafdeling.

Kalenderdage - Sygefraværsopgørelse i kalenderdage

- Fraværsårsagerne almindelig sygdom og kronisk sygdom (§ 56) medtages.
- Som antal ansatte benyttes antal helårsansatte.
- En helårsansat defineres som et ansættelsesforhold, der uanset beskæftigelsesgrad (en deltids- og en fuldtidsansat tæller lige meget) udgør et kalenderår.
- Alle månedslønnede medtages inkl. ekstraordinært ansatte.
- Der tages ikke højde for beskæftigelsesgrad, dvs. når to halvtidsbeskæftigede hver har én sygedag, tæller det som to sygedage.
- Weekender, helligdage og andre fridage tæller som sygedage, hvis de ligger mellem første og sidste sygedag.

Ledelsesniveau

Lederniveau 1 omfatter magistratsdirektører og forvaltningschefer.
Lederniveau 2 omfatter den gruppe af chefer som typisk refererer direkte til den øverste ledelse. Der er her tale om en gruppe af chefer, som udgøres af f.eks. afdelingsledere, kontorchefer og afdelingsingeniører.

Lederniveau 3 omfatter øvrige ledere, der ikke er omfattet af niveau 1 eller 2. Der vil ofte være tale om decentrale ledere. Lederniveau 3 udgøres af f.eks. skoleledere, institutions-, hold- og gruppeledere, formænd og daglige ledere. Det vil primært være ledere, der ikke refererer til den øverste ledelse, men som har ledelsesansvar lokalt.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen har eksisteret i mere end 20 år og har til formål at reducere forskellen i lønudviklingen mellem den offentlige og den private sektor. Hvis lønudviklingen i den private sektor er højere end i den kommunale sektor, vil lønstigningerne i kommunerne blive forøget. Omvendt vil lønstigningerne i kommunerne blive reduceret, hvis lønstigningerne har været lavere i den private sektor end i den kommunale sektor. Reguleringsordningen fungerer således, at 80% af forskellen i lønudviklingen mellem den kommunale og den private sektor reguleres i lønnen i den kommunale sektor.

Principper og metoder for opgørelse af ansatte med etnisk minoritetsbaggrund i Aarhus Kommune (oktober 2011)

	KL's opgørelse	Aarhus Kommunes opgørelse
Målgruppe	Byrådet, andre kommuner, Styregruppen for Integrationspolitikken, Integrationsrådet	Byrådet, magistratsafdelingerne, Integrationsrådet
Formål	Opfølgning på måltal i henhold til trepartsaftalen fra 2007 (Aarhus Kommunes måltal er fastsat af Byrådet den 11. august 2010)	Opfølgning på måltal i Aarhus Kommunes integrationspolitik
Tidspunkt for offentliggørelse	September 2011	November 2011
Data for ansatte med etnisk minoritetsbaggrund baseret på udtræk fra	Danmarks Statistik og FLD, september 2010	Aarhus Kommunes lønsystem, oktober 2011
Kommunalt ansatte i alt	31.181 personer (udtræk september 2010)	23.779 fuldtidsstillinger (budget 2011)
Ansatte med etnisk minoritetsbaggrund	2.169 personer	2.452 personer 1.871,9 fuldtidsstillinger
Timelønnede i opgørelsen	Kun timelønnede som har fået løn i udtrækperioden	Alle timelønnede i lønsystemet (1.082 personer - kun mellem 30% og 50% har fået løn i perioden)
Pct.andel med etnisk minoritetsbaggrund i Århus Kommune	6,96%	7,9%
Sammenligningsgrundlag	Andel med etnisk minoritetsbaggrund i arbejdsstyrken 9.725 (november 2009)	Andel med etnisk minoritetsbaggrund i den erhvervsaktive alder 22.251 (juli 2011)
Definition af sammenligningsgrundlag	16-66 årige, som er i beskæftigelse eller registreret som arbejdssøgende 152.088 (november 2009)	Alle 16-64 årige 215.192 (juli 2011)
Pct.andel med etnisk minoritetsbaggrund i sammenligningsgrundlaget	6,39%	10,3%
Opgørelsen er grupperet i forhold til	Fem fast definerede fagområder: 1. Administrativt område 2. Børn- og ungeområde 3. Teknisk område og service 4. Undervisningsområde 5. Ældre, sundhed og handicap	Magistratsafdelinger og faggrupper
Kan grupperes i forhold til	Overenskomstgrupper/ faggrupper	Aarhus Kommunes organisation og faggrupper

Seniorjob

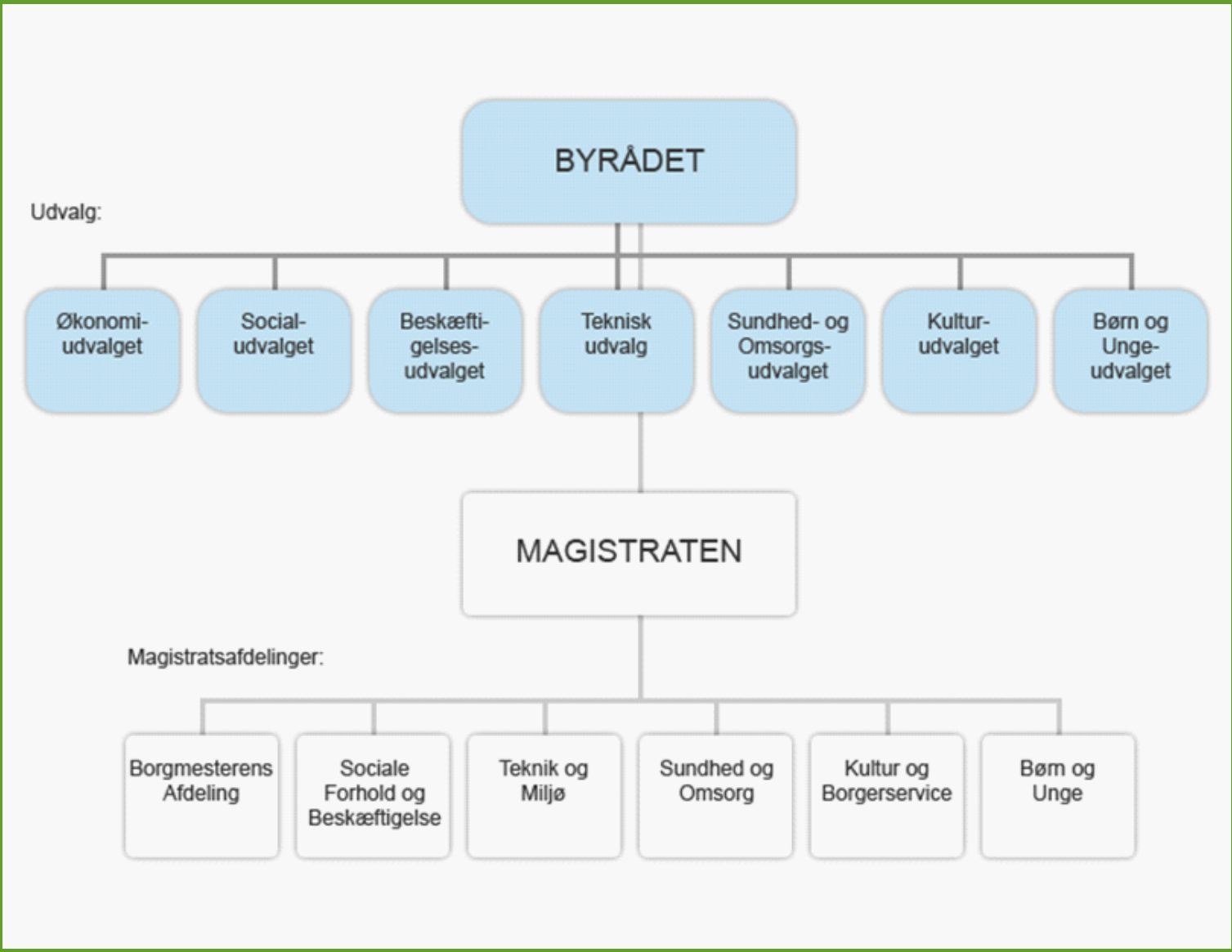
Ledige borgere, der er fyldt 55 år, som er medlem af en arbejdsløshedskasse og hvor dagpengeperioden udløber, har ret til ansættelse i et seniorjob i bopælskommunen. Dette er vedtaget ved lov. Ordningen kom i 2010 ind under opgørelserne i kommunens 10%-målsætning. Kommunen får et årligt tilskud fra staten på 110.000 kr. (niveau 1. januar 2006) pr. helårsstilling i et seniorjob. Tilskuddet nedsættes forholdsmæssigt ved ansættelse, der varer mindre end et år, eller ved ansættelse på mindre end fuld tid. Beløbet reguleres en gang årligt den 1. januar med satsreguleringsprocenten efter lov om en satsreguleringsprocent.

SVU – Statens Voksenuddannelsesstøtte

SVU skal være med til at sikre, at arbejdsstyrken bliver dygtigere. Mennesker med en kort uddannelse skal have kundskaber, så de har bedre muligheder for at klare sig, og mennesker med en længere uddannelse skal vedligeholde og videreudvikle deres kompetencer.

VEU – godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse

VEU-godtgørelse er en kompensation for tab af løn eller mulighed for arbejde, når virksomhedens medarbejdere deltager i erhvervsrettet uddannelse for voksne. Virksomheden kan få udbetalt VEU-godtgørelsen, hvis medarbejderen får sædvanlig løn under uddannelsen.


BYRÅDET
Udvalg:
Økonomi-udvalget
Social-udvalget
Beskæfti-gelses-udvalget
Teknisk udvalg
Sundhed- og Omsorgs-udvalget
Kultur-udvalget
Børn og Unge-udvalget
MAGISTRATEN
Magistratsafdelinger:
Borgmesterens Afdeling
Sociale Forhold og Beskæftigelse
Teknik og Miljø
Sundhed og Omsorg
Kultur og Borgerservice
Børn og Unge

Ministeriet for Forskning, Innovation
og Videregående Uddannelser

Erhvervsakademi Aarhus
Info@eaaa.dk

Afgørelse om foreløbig godkendelse

10. december 2013

Styrelsen for Videregående Uddannelser
Bredgade 43
1260 København K
Telefon 7231 7800
Telefax 7231 7801
E-post ui@ui.dk
Netsted www.fivu.dk
CVR-nr. 3404 2012

Sagsbehandler
Jakob Krohn-Rasmussen
Telefon + 45 7231 8737
E-post jkra@ui.dk

Ref.-nr. 13/027205-23

Ministeren for forskning, innovation og videregående uddannelser har på baggrund af gennemført prækvalifikation af Erhvervsakademi Aarhus' ansøgning om godkendelse af nyt udbud, truffet følgende afgørelse:

Foreløbig godkendelse af udbud af
Akademiuddannelsen i offentlig forvaltning og administration i Aarhus

Afgørelsen er truffet i medfør af § 17 i bekendtgørelse nr. 745 af 24. juni 2013 om akkreditering af videregående uddannelsesinstitutioner og godkendelse af nye videregående uddannelser og § 2 i bekendtgørelse nr. 746 af 24. juni 2013 om særlige om betingelser for godkendelse af udbud af erhvervsakademiuddannelser, professionsbacheloruddannelser, videregående voksenuddannelser (akademiuddannelser) og diplomuddannelser

Godkendelsen er betinget af efterfølgende positiv uddannelsesakkreditering. Hvis den positive akkreditering ikke er opnået senest 1. januar 2015, bortfalder den foreløbige godkendelse.

Godkendelsen gives til at dække behovet for udbuddet inden for Erhvervsakademi Aarhus vedtægtsbestemte dækningsområde.

Godkendelsen er endelig, når Akkrediteringsrådet har truffet afgørelse om positiv akkreditering.

Når der foreligger en positiv akkreditering, skal uddannelsesinstitutionen rette henvendelse til Styrelsen for Videregående Uddannelser med henblik på tildeling af kode til Den Koordinerede Tilmelding samt koder fra Danmarks Statistik.

Ansøgningen er blevet vurderet af Det rådgivende udvalg for vurdering af udbud af videregående uddannelser (RUVU). Vurderingen er vedlagt som bilag.

Udbudsgodkendelsen kan bortfalde efter reglerne i Lov erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne, § 15h.

Uddannelsen er omfattet af reglerne i bekendtgørelse nr. 536 af 27. maj 2013 om videregående voksenuddannelser (Akademiuddannelser). Uddannelsen er endvide-

re omfattet af fælles studieordning, der udarbejdes af godkendte udbydere af uddannelsen efter reglerne i bekendtgørelsens § 16.

Uddannelsen indgår i bekendtgørelsens fagområde for administration og forvaltning.

Uddannelsesinstitutioner, der udbyder akademiuddannelsen inden for fagområdet for administration og forvaltning har nedsat et fællesudvalg, der varetager fælles og generelle spørgsmål inden for fagområdet, jf. bekendtgørelsens § 18. Nærmere oplysninger om fællesudvalget kan findes på Uddannelsesministeriets hjemmeside.

Kopi af dette godkendelsesbrev er sendt til formanden for fællesudvalget.

Udbudssted:
Aarhus

Sprog:
Dansk

Dimensionering/ Maksimum-ramme/ kvote
Udbuddet dimensioneres ikke.

Med venlig hilsen

Jette Søgren Nielsen
Kontorchef

Bilag 1: RUVUs vurdering

Ansøger:	**Erhvervsakademi Aarhus**
Uddannelse:	**Akademiuddannelsen i Offentlig Forvaltning og Administration** Engelsk titel: Academy Profession Degree in Public Administration
Udbudssted:	**Aarhus**
Uddannelsessprog	**Dansk**
Beskrivelse af uddannelsen:	**Uddannelsens erhvervssigte** En videregående voksenuddannelse af et års varighed, der typisk er tilrettelagt på deltid. Uddannelsen har til formål at kvalificere den uddannede til selvstændigt at varetage funktioner og håndtere udviklingsorienterede situationer inden for administration og forvaltning samt forstå centralt anvendt teori og metode inden for det samfundsfaglige og retlige område. -
Eksisterende udbud	Professionshøjskolen Metropol Professionshøjskolen Lillebælt har et udbud i Odense under akkreditering. Udbuddet er indstillet til positiv akkreditering. Akkrediteringsrådet træffer afgørelse herom 15. november 2013.
RUVU's vurdering	*RUVU vurderer,* at ansøgningen opfylder kriterium2, som fastsat i bekendtgørelse nr. 745 af 24. juni 2013, bilag 4. Der er herunder lagt vægt på, at der er påvist et regionalt efteruddannelsesbehov, og at det alene er institutioner på Sjælland og på Fyn, der i øjeblikket kan eller vil kunne udbyde uddannelsen. RUVU bemærker, at der i indeværende ansøgningsrunde er indgivet to ansøgninger om udbud af uddannelsen i henholdsvis Viborg (Erhvervsakademi Dania) og Aarhus (Erhvervsakademi Aarhus). Det er RUVU's vurdering, at der er et behov i begge dækningsområder, som giver mulighed for oprettelse af begge udbud. Et udbud i Aarhus vil udgøre et relevant videre- og efteruddannelsestilbud til gruppen af kontoruddannede i erhvervsakademiets dækningsområde. Det vurderes desuden, at udbuddet ikke vil forringe vilkårene for eksisterende beslægtede uddannelser.