



Sociale Forhold og Beskæftigelse

Ny organisering
2026



Hvorfor gør vi det?

Magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse (MSB) reformerer jobindsatserne for 57 millioner kroner i 2026. Beløbet stiger til forventeligt 155 millioner kroner i 2030. Baggrunden er regeringens reform fra sidste år.

Samtidig er socialområdet under pres. Det gælder bredt i kommunerne. Også i Aarhus. Fra 2012 til 2024 er befolkningstallet i Aarhus Kommune steget med 12 procent. I samme periode er antallet af aarhusianere, der får en social indsats, steget med 41 procent, og udgifterne til voksenområdet er steget med 54 procent. Flere får brug for specialiserede, dyre indsatser, uden at finansieringen er fulgt med i samme takt.

Samlet set presser jobreformen og udviklingen på socialområdet MSB. Vi kan forvente et underskud på ca. 600 millioner kroner i 2029, hvis udviklingen fortsætter som nu. Situationen kalder på akut handling.

Hvad vil vi opnå?

På den korte bane gennemfører vi en omstillingsplan på socialområdet som sparer 57 millioner kroner i 2026, stigende til 184 millioner kroner i 2028. Omstillingsplanen og jobreformen skal til sammen frigøre 339 millioner kroner, når de er fuldt indfasede.

På den lange bane er det nødvendigt, at vi mere grundlæggende tilpasser vores organisering og opgaveløsning, så vi sikrer en varig, bæredygtig velfærd for de mange aarhusianere, der har brug for MSB.

Over et år er 100.000 aarhusianere i kontakt med MSB. De fleste blot en enkelt eller få gange. Andre livslangt. Mennesker i vidt forskellige livssituationer, men med det til fælles, at alle ønsker at kunne selv. Finde et job på egen hånd og blive selvforsørgende. Leve et selvstændigt og værdigt liv, uafhængig af kommunen.

Ideelt set ønsker ingen at have brug for MSB. Men når det alligevel er nødvendigt, skal vi tilbyde den rette og effektive indsats på en hurtig og enkel måde. Vi skal gøre det målrettet, for det gode liv kan ikke sættes på

formel. Vi skal støtte aarhusianerne i at mestre deres liv og kunne mest muligt selv. Både af hensyn til aarhusianerne selv og kommunens økonomi.

Det gør vi ved at arbejde målrettet på at vores faglighed frisættes fra regler og unødigt bureaukrati. Tilliden til hinanden som borgere og fagpersoner skal være et bærende element for vores samarbejde. Et centralt mål med den nye organisering bliver at reducere den tid og de ressourcer, der i dag anvendes på koordinering, afklaringer og administrative snitflader, og veksle den til mere meningsfulde indsatser og interaktioner til gavn for aarhusianerne.

MSB skal på den måde tættere på aarhusianerne og blive bedre til at gribe i tide. Vi skal forebygge med tidlige indsatser, både ud fra et menneskeligt og økonomisk perspektiv.

MSB vil knytte sig endnu tættere til resten af bysamfundet, så velfærden i højere grad skabes der, hvor livet leves – på arbejdspladserne, i nærmiljøet og de civile fællesskaber – frem for ”inde i kommunen”. Aarhus er rig på engagerede mennesker, foreninger og virksomheder, som bidrager til sammenhængskraften i vores by. Det potentiale skal vi gøre mere for at udnytte.

Vi har med forskellige greb taget livtag med den økonomiske udfordring gennem årene. Meget har virket, og vi står i dag på et solidt fundament, som blev støbt ved den seneste organisationsændring i 2018. Det er et fundament af høj faglighed, virkningsfulde løsninger, effektivitet og styrket samspil med vores samarbejdspartnere. Det giver os et stærkt afsæt for et nyt MSB, hvor vi tilpasser os vilkårene i 2026.

Forarbejdet

Forslaget til et nyt MSB baserer sig på et omfattende materiale, som er indhentet og udarbejdet i 2025:

- Dialog med medarbejdere, ledere/chefer, borgere og andre samarbejdspartnere
- Bidrag fra personalegrupper og ledergrupper
- Analyser af MSB til afdækning af uudnyttede potentialer
- Inspiration og erfaringer fra sammenlignelige kommuner





Hvad ændrer vi?

De konkrete forandringer gennemføres i fire spor:

- Kultur og kompetencer
- Arbejdsmiljø og vilkår
- Organisering og samarbejde
- Effektiv ressourceudnyttelse og god økonomistyring

Kultur og kompetencer

I MSB er social- og beskæftigelsesområdet fusioneret. Det holder vi fast i, fordi job er vejen til det gode liv for langt de fleste mennesker, uanset om man kan præstere lidt eller meget. Ingen kan alt, men alle kan noget – og fortjener muligheden for det. Job er virkningsfuld som social indsats.

Vores fælles formål om handlekraft hviler på fælles værdier og samarbejdskultur:

Velfærd er noget, vi skaber som samfund, ikke som system. MSB vil styrke sit samspil med omverdenen. Vi møder aarhusianerne med samme tillid og tjenstvillighed, som en virksomhed møder sine kunder, og vi vil arbejde med at gøre det nemt og effektivt at få støtte eller afklaret sit ærinde.

Vores midler til kompetenceudvikling skal bruges mere koordineret til at sætte en fælles retning for MSB. Vi vil løfte faglig udvikling, kvalitet i borgerkontakten, samarbejdet på tværs og mere effektive og ensartede arbejdsgange, ikke mindst brugen af nye digitale løsninger.

Kompetenceudvikling finansieres af forvaltningsområderne og suppleres af en tværgående pulje på seks millioner kroner årligt. Puljen finansieres ved at reducere i ledelse og administration. Den strategiske ledelse foretager en årlig prioritering af fokusområder efter de retningslinjer, som HMU har vedtaget.

MSB er politisk ledet. Vi ser faglig udvikling og politikudvikling som hinandens forudsætninger. De gode faglige løsninger skal løftes, så de prioriteres politisk – og de politiske beslutninger skal omsættes til stærke faglige indsatser. MSB vil styrke samspillet mellem faglighed og politik.

Arbejdsmiljø og vilkår

Et godt arbejdsmiljø er forudsætningen for trivsel og stabil drift. Arbejdsmiljøet er et højt prioriteret felt i det nye MSB, og vi indfører en mere ensartet og tydelig fordeling af opgaverne i arbejdsmiljøarbejdet. Vi styrker indsatsen mod vold og trusler, da vi – trods et årelangt fokus – desværre ikke har knækket kurven. Det skal være trygt at gå på arbejde i MSB. Og vi genbesøger vores indsatser mod sygefravær.

MSB har de seneste år arbejdet særskilt med at højne ledertrivsel. Det arbejde bliver fremover en integreret del af vores praksis for at styrke den samlede ledelseskraft i organisationen. Ledere og chefer på alle niveauer skal have reelle vilkår for at prioritere, træffe beslutninger og balancere i krydspres på en måde, der er bæredygtig over tid. Det forudsætter tydelighed i ansvar, roller og mandater.

MSB vil fortsat følge Ledelseskommisionens anbefalinger om håndterbare ledelsesspænd på 15-30 medarbejdere. Det suppleres med en model for faglige koordinatore, teamledere og ledelsesmæssige stedfortrædere.





Organisering og samarbejde

MSB vil forenkle sin organisering med udgangspunkt i borgernes og virksomhedernes behov. Det skal være mere tydeligt, hvordan opgaver og ansvar er fordelt i organisationen, og hvor man skal henvende sig.

MSB bevarer sin enhedsforvaltning, hvor social- og beskæftigelsesområdet er fusioneret, men reducerer de nuværende seks driftsområder til fire forvaltningsområder. Den nye organisering samler så mange relevante tilbud og indsatser som muligt for den enkelte målgruppe i ét forvaltningsområde.

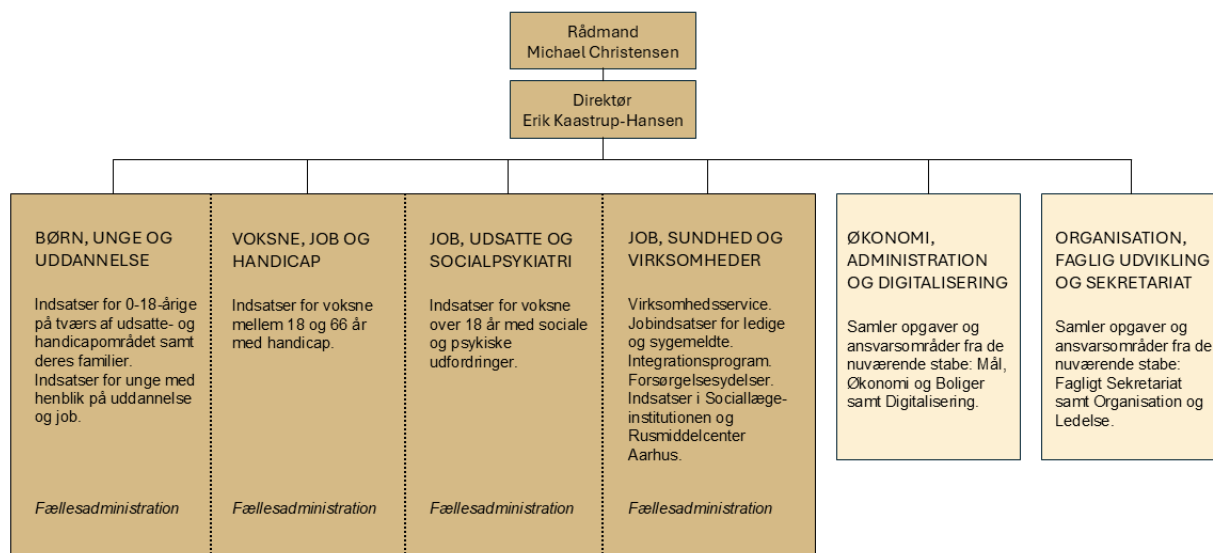
Hvert forvaltningsområde får egen myndighedsafdeling og tilknyttet en driftsnær, administrativ støttefunktion, der bistår med den daglige drift. Støttefunktionerne betegnes fællesadministrationer, og organiseres under Økonomi, Administration og Digitalisering.

De nuværende fire stabe reduceres til to forvaltningsområder.

Hvert forvaltningsområde ledes af en forvaltningschef og kan organisere sig i op til seks centre/kontorer.

MSB reducerer ledelseskæden, så niveauet for drifts- og stabschefer nedlægges. Antallet af centerchefer og kontorchefer reduceres fra 43 til 36.

Direktøren udgør sammen med de seks forvaltningschefer den øverste administrative ledelse af MSB.





De seks forvaltningsområder

BØRN, UNGE OG UDDANNELSE

Varetager tilbud og indsatser for 0-18-årige på tværs af udsatte- og handicapområdet samt deres familier.

Indsatser for unge med henblik på uddannelse og job.

VOKSNE, JOB OG HANDICAP

Varetager tilbud og indsatser for voksne mellem 18 og 66 år med handicap

JOB, UDSATTE OG SOCIALPSYKIATRI

Varetager tilbud og indsatser for voksne over 18 år med sociale og psykiske udfordringer.

JOB, SUNDHED OG VIRKSOMHEDER

En indgang for henvendelser om jobformidling og rekruttering samt opsøgende virksomhedskontakt.

Varetager jobindsatser for forskellige målgrupper af ledige og sygemeldte.

Ansvar for integrationsprogrammet, herunder indsatsen for ukrainere.

Varetager området for forsørgelsesydelse.

Varetager indsatser i regi af Sociallægeinstitutionen og Rusmiddelcenter Aarhus.

ØKONOMI, ADMINISTRATION OG DIGITALISERING

Samler opgaver og ansvarsområder fra de nuværende stabe: Mål, Økonomi og Boliger samt Digitalisering.

ORGANISATION, FAGLIG UDVIKLING OG SEKRETARIAT

Samler opgaver og ansvarsområder fra de nuværende stabe: Fagligt Sekretariat samt Organisation og Ledelse.

Effektiv ressourceudnyttelse og god økonomistyring

Den nye organisering bidrager til en effektivisering på 42,9 millioner kroner årligt.

Seks millioner kroner af besparelsen geninvesteres i puljen til kompetenceudvikling. Den samlede besparelse ved den nye organisering beløber sig derfor til 36,9 millioner kroner.

Besparelsen opstår i kraft af færre chefstillinger. Desuden forventes det, at samlingen af administrative funktioner vil frigøre 10 procent af de nuværende ressourcer.

MSB har i mange år praktiseret en stram økonomistyring og arbejdet med at udvikle, effektivisere og forenkle driften. Det arbejde fortsætter uformindsket, og ledelsen vil i dialog med HMU lægge en proces for, hvordan vi med afsæt i tillid, forenkling og friset faglighed kan forbedre opgaveløsningen.

Med det nye MSB tager vi behørigt bestik af den økonomiske virkelighed og den stigende efterspørgsel på vores tilbud og indsatser.

De konkrete forandringer vil træde i kraft fra august 2026 og frem.



