

# Status på Task Force projekt i Afdeling Børn og Familie

Til Børne- og Ungeudvalgets  
møde den 7. juni 2021

# Fokus- punkter



1. Implementering af udviklingsplan i samarbejde med Socialstyrelsen, der skal styrke det socialfaglige arbejde
2. Kompetenceudvikling for medarbejdere og ledere
3. Fokus på psykisk arbejdsmiljø og sagstal
4. Bedre fysiske rammer for borgere og medarbejdere



# Hvad er sket siden sidst?

## Rekruttering:

- ✓ Fra 1. april/1. maj 2021 er der ansat 10 nye medarbejdere og 4 nye ledere
- ✓ Alle nye medarbejdere og ledere har været igennem et introduktionsforløb i forhold til introduktion til metoder og værktøjer, samt kendskab til organisation og samarbejdspartnere

## Kompetencekatalog:

- ✓ Skal understøtte lovmedholdelighed og systematik i sagsbehandlingen
  - Nye medarbejdere og ledere har i april og juni 2021 været på SPUK-kurser
  - Fælles 2 dages MED-uddannelse for CHP og ABF i maj 2021
  - I efteråret 2021 planlagt praksiskursus i "netværksinddragende metoder" v/Socialstyrelsen for alle medarbejder og ledere
- ✓ Der vil kontinuerligt være fokus på kompetenceudvikling for nye og nuværende medarbejdere via kompetencekataloget

## Kompetenceplan:

- ✓ Kompetenceplan er udarbejdet – Ledere og rådgivere kender deres ansvarsområde
- ✓ Tværfaglig visitation er iværksat

# Organisering, politikker og udviklingsplan – og "borgerrejsen"

## Mindre organisationsændring fra 1. juni 2021

- ✓ Indsatsgrupperne går fra 2 teams til 3 teams, dvs. de enkelte teams bliver på 11-12 medarbejdere
  - ✓ Team Børneliv (0-8 år), Team Skoleliv (9-13 år), Team Ungeliv (14-23 år)
  - Tættere ledelse og sparring til medarbejderne
  - Understøtte et mindre arbejdspress på den enkelte medarbejder (forventelig ca. 25 sager pr. rådgiver fra 1. september 2021)

## Organisationsændringen er sket med tæt inddragelse af medarbejderne

- ✓ Afholdt teamworkshops medio april 2021
  - Herunder MED-Borgerpolitik, Børn- og ungepolitik og udviklingsplan gennemgået på teammøder
- ✓ LokalMED og Afdelingsmøde maj 2021.
- ✓ Indplaceringsønsker fra medarbejderne ultimo maj inkl. ønske om flytning til Ungeenhed
- ✓ Udmelding til medarbejderne om indplacering i teams den 27. maj 2021

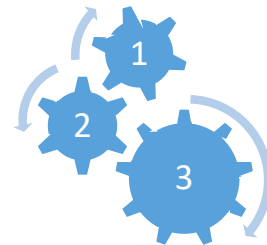


## Fælles strategidage i september 2021 med CHP og ABF - "Borgerrejsen"



# Lederteam

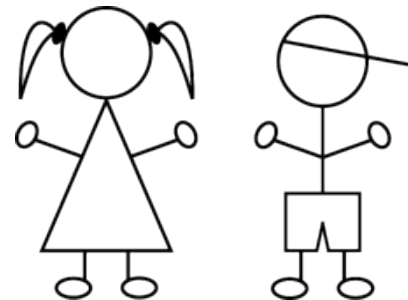
- ✓ **Opnormeret med 1 ledere med henblik på tættere ledelse og sparring til medarbejderne.**
- ✓ **Der er igangsat et lederudviklingsforløb**
  - Ledelsen skal arbejde effektivt sammen for at opnå organisationens mål
  - Ledelsen skal sikre tydelig retning for medarbejderne i forhold til den faglige udvikling
  - Tager afsæt i den nye organisationsudviklingsrejse #Slagelsepåny måde med udgangspunkt i sociokrati
  - Diplomfag v/Professionshøjskolen Absalon for mellemledere/teamledere på tværs af CHP og ABF (opstart august 2021 – slut september 2022)
    - Kurs, Koordinering og Commitment – herunder ledelse af kerneopgaven
    - Styrke faglighed og det borgerfokuserede arbejde i et recovery- og rehabiliteringsperspektiv



## Fremdrift i Udviklingsplan

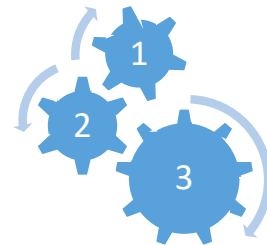
- ✓ Arbejdet med udviklingsplanen foregår planmæssigt i forhold til de syv udviklingspunkter.
- ✓ I tilknytning til udviklingsplanen er der udviklet et ledelsestilsyn, som understøtter konkrete målepunkter i sagsbehandlingen, så den faglige udvikling kan følges tæt.
  - De fastsatte milepæle i ledelsestilsynet er stort set opnået ved seneste måling i maj måned.
  - Opmærksomhedspunkt er de børnefaglige undersøgelser
    - Der er iværksat handleplan med tiltag og prioritering
- ✓ Den 16. juni er der statusmøde med Socialstyrelsen og Ankestyrelsen
  - Konkrete sager bliver gennemgået i forhold til udviklingsplanen

# Tværfagligt samarbejde



## Samarbejde med skoler og dagtilbud

- ✓ Der er afholdt samarbejds møder med skoler og dagtilbud i maj og juni måned
  - *Der er stor tilfredshed med samarbejdet med de forebyggende rådgivere*
  - *Der opleves stor fleksibilitet, god sparring og gode relationer*
  - *Der opleves dog udviklingspotentialer i samarbejdet om mere indgribende indsatser*
    - Ny teamstruktur i Børn og Familie skal gerne være med til at forbedre samarbejdet
    - Skal blive bedre til at udnytte fælles viden om barnet og den unge (obs. samtykke fra familien)
    - Et ønske om mere netværksinddragende møder
    - Telefonpolitik – opdateres og indskærpes
- ✓ **Handleguide og beredskabsplan**
  - Der er nedsat en tværfaglig arbejdsgruppe, som starter op til august



## Implementerings-Strategi Udviklingsplan

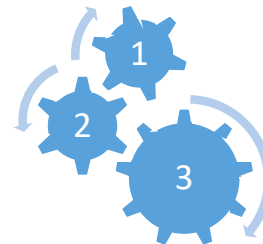
### Der er igangsat en programorganisering

- Tydeliggør roller og ansvar for de forandringer, som skal gennemføres
- Sikre fokus, retning og stabilitet for programmet og organisationen

### SPUK-implementeringsagenter er blevet udnævnt

- Skal understøtte den nødvendige forandring, stabilitet og ensartethed i metodeudviklingen på tværs af teams
- Skal på udvidede SPUK-opfølgingskurser i august og november 2021





## Klagedrevet innovation

**Kontinuerlig læring i forhold til hvordan understøttes borgerne bedst muligt, når de oplever problemer i samarbejdet med Slagelse Kommune**

### **Internt i Børn og Familie**

- Tydelig beskrivelse af arbejdsgange og ansvar for formalitets- og realitetsklager
- Analyse og inspiration fra andre kommuner

### **Tværgående arbejdsgruppe ift. klage fra 42 familier er nedsat**

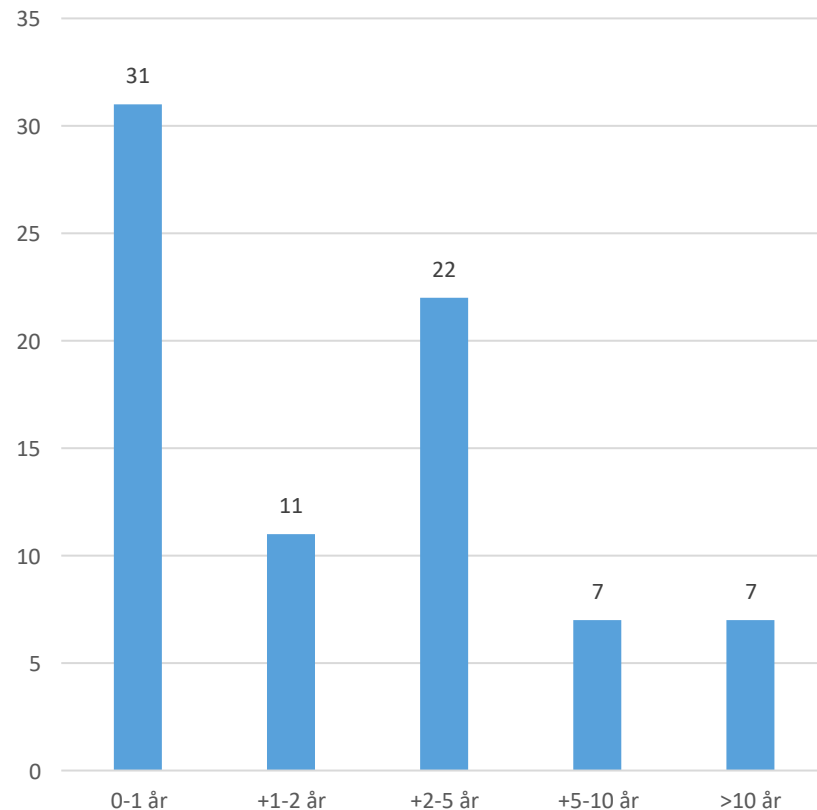
- Borgerrådgiver, Jurist fra CHP og teamleder fra Børn og Familie afdækker 7 konkrete sager med henblik på læring

### **Nedsættelse af et Advisory board på børne- og familieområdet ift. klage fra 32 familier**

- Formål: Få etableret en løbende kommunikation og feedback fra de forældre og familier, som har børn, der modtager indsatser på det specialiserede område. F.eks. Ved kvartalsvise møder og et årligt møde med politikker og chefer
- Inddragelse af interessenter på området (handicapråd, udsatterråd, frivillighedscenter, NgO'er op området)
- Erfaringsindsamling fra andre kommuner omkring facebookkommunikation.

## Psykisk arbejdsmiljø

- Høj personalegennemstrømning i Afdeling Børn og Familie.
- Pr. 1. juni 2021 er der 54 % af personale- og ledergruppen indenfor socialrådgivere og socialformidlere, som har mellem +0 og 2 års ansættelse, hvoraf 40 % ligger mellem +0-1 års ansættelse.



## Bedre fysiske rammer for borgere og medarbejdere

- Byrådet godkendte den 26. april 2021 anlægsbevillingen til ombygning af Torvegade 22-26
- Første planlægningsmøde med Kommunale Ejendomme er afholdt den 26. maj 2021.
- Projektet afventer kontraktindgåelse med byggeherrerådgiver. Herefter kan der lægges en mere detaljeret tidsplan for det videre forløb.
- Det forventes, at ombygningen er gennemført inden årets udgang.
- Følgegruppe er nedsat bestående af medarbejdere fra alle teams, således at ombygningen sker i tæt dialog med medarbejderne.





