

Status på Task Force projektet i Afdeling Børn og Familie (ABF)

Børne- og Ungeudvalget har den 30. november 2020 besluttet, at der i afrapporteringen skal være fokus på:

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

Ad pkt. 1 Implementering af udviklingsplan i samarbejde med Socialstyrelsen, der skal styrke det socialfaglige arbejde.

Udviklingsplanen er udarbejdet efter 7 udviklingspunkter, og der gives en status for hvert udviklingspunkt.

1. OVERORDNET FAGLIG STYRING OG LEDELSE

Understøtte rådgivernes arbejde med at sikre en ensartet praksis og fokus på borgernes retssikkerhed. Sikre implementering af politikker og visioner for området.

| Indsats | Status |
|---|--|
| Kompetenceudvikling <ul style="list-style-type: none"> ○ Systematik i sagsbehandlingen ○ Fælles sprog ICS ○ Tragtmodellen ○ Børnefaglige undersøgelser ○ Levende mål | <ul style="list-style-type: none"> • Alle medarbejdere har været på særlig tilrettelagt kursus hos SPUK (Socialt og Pædagogisk Udviklings- og Kursuscenter) • SPUK-Implementeringsagenter er blevet udnævnt. • Funktionsbeskrivelse er udarbejdet. <ul style="list-style-type: none"> ○ SPUK-Implementeringsagenterne skal understøtte den nødvendige forandring, stabilitet og ensartethed i metodeudviklingen på tværs af teams. • SPUK-Implementeringsagenterne skal på udvidede opfølgende kurser i august og november 2021. • Præsentation af rolle i teams og implementering af rollen på teams møder forventes senest december 2021. • Der er afholdt/afholdes praksiskursus i "Netværksinddragende metoder" v/Socialstyrelsen for alle medarbejdere og ledere. De første hold er gennemført i oktober 2021, og undervisningen fortsætter i november og december. |

| Indsats | Status |
|----------------|--|
| Kompetenceplan | <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenceplan er udarbejdet. <ul style="list-style-type: none"> ○ Teamledere og rådgivere kender deres ansvarsområde og procedure indenfor de forskellige indsatsydelser. Dette for at understøtte, at der kan handles hurtigt og smidigt i mødet med borgeren. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Tværfaglig visitation er iværksat <ul style="list-style-type: none"> ○ Kvalificering og beslutning af den rette helhedsorienteret indsats via tværfaglige drøftelser med samarbejdspartnere på tværs i kommunen. • Der pågår fortsat arbejde omkring rammesætningen af den tværfaglige visitation. |
|--|---|

| Indsats | Status |
|--|---|
| <p>Organisering, politikker og udviklingsplan – og ”Borgerrejsen”</p> <p>Formål med nye organisering</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Der er etableret en ny organisering, hvor de tidligere indsatsgrupper for børn og unge er delt op i tre teams: Team Børneliv, Team Skoleliv og Team Ungeliv. Målet er øget nærværende ledelse og færre sager per medarbejder. <ul style="list-style-type: none"> ○ Organisationsændringen er gennemført på baggrund af en større inddragelsesproces i alle grupper/teams. ○ Alle medarbejdere har fået opfyldt deres ønske i den fremtidige organisering. ○ Et mindre antal medarbejdere er flyttet til en ny Ugeenhed • Der er igangsat udvikling af et samlet program for udviklingsplanen. Programorganiseringen skal understøtte, at den samlede udviklingsplan realiseres i forhold til udviklingsplanens væsentligste mål. <ul style="list-style-type: none"> ○ Der arbejdes på opgavefordeling i ledergruppen ○ Der arbejdes ud fra en sociokratisk tilgang med henblik på at flytte beslutningskompetencen tættere på borgeren. • Afdeling Børn og Familie og Center for Handicap og Psykiatri har planlagt at afholde en række fælles strategidage i december 2021, samt i 2022 med udgangspunkt i #Kommunepåny måde. #Kommunepåny måde skal hjælpe os med at blive bedre til at skabe helhedsorienterede løsninger med udgangspunkt i borgerens behov og muligheder, samt give os større råderum i arbejdet tættest på borgeren Vi skal sammen på tværs skabe en sammenhængende fortælling om vores ønskede udvikling og tager udgangspunkt i følgende temaer: <ul style="list-style-type: none"> ○ Borgerrejsen ○ #Kommunepåny måde – sociokrati og medledelse (2022) ○ Medarbejderrejsen – vi sætter arbejdsglæden i højsædet (2022) • Igangsat arbejde med udvikling af teamsamarbejde <ul style="list-style-type: none"> ○ På de seneste to afdelingsmøder har der været oplæg om, hvad ledere og medarbejdere skal være opmærksomme på i forhold til at udvikle og videreudvikle stærke teamsamarbejder. ○ Der vil løbende blive fuldt op på udviklingen af afdelingen via den kommende programorganisering. |

| Indsats | Status |
|---------|--------|
|---------|--------|

| | |
|-------------------------------|---|
| <p>Klagedrevet innovation</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ny klagesagsproces er iværksat <ul style="list-style-type: none"> ○ Tydelig beskrivelse af arbejdsgange og ansvar for formalitets- og realitetsklager. ○ Den nye klagesagsproces har været et ønske om at strømline indgangen af klagesager i henholdsvis Center for Handicap og Psykiatri og Afdeling Børn og Familie ○ At styrke det faglige arbejde mellem juristerne i begge centre. ○ Skabe mulighed for kontinuerlig læring <ul style="list-style-type: none"> - Ved modtagelse af en klage, inviteres borgeren, som har klaget, ind til en dialog samtale med udgangspunkt i klagen. • Tværgående arbejdsgruppe ift. klage fra 42 og 32 familier er nedsat <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbejdsgruppen består af repræsentanter fra Borgerrådgiveren, Center for Sundhed og Ældre, Center for Børn og Unge og Center for Handicap og Psykiatri ○ Formålet er kontinuerlig læring i forhold til hvordan understøttes borgerne bedst muligt, når de oplever problemer i samarbejdet med Slagelse kommune. ○ Der har været afholdt dialogmøde med repræsentanter for de 42 og 32 familier i september 2021. |
|-------------------------------|---|

| Indsats | Status |
|-----------------------|---|
| <p>Ledelsestilsyn</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ledelsestilsyn iværksat <ul style="list-style-type: none"> ○ I samarbejde med Socialstyrelsens Task Force er der iværksat et ledelsestilsyn med løbende milepæle med henblik på, at udviklingsplanen er realiseret ved udgangen af 2023. ○ Det forventes, at tilsynet opdateres når Socialstyrelsen har et bud på et anbefalet ledelsestilsyn klar ○ Formålet er at give faglig indsigt i den aktuelle praksis med henblik på bedre kvalitetsudvikling og styring. ○ Ledelsestilsynet gennemføres hver måned, hvor der udvælges et repræsentativt antal af aktuelle <u>nye</u> sager. ○ Ledelsestilsynets resultater fremgår i dette notat under de respektive udviklingspunkter. |

2. TVÆRFAGLIGT

At børn, familie og netværk oplever en sammenhængende enkelt og klar kommunikation i mødet med kommunen. At enhver medarbejder ved hvilke handlemuligheder og forpligtelser de har, når de møder et barn med et behov.

| Indsats | Status |
|------------------------------------|---|
| Samarbejde med skoler og dagtilbud | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Der er afholdt samarbejds møder med skoler og dagtilbud i maj, juni og september måned.</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Tilbage meldingen er, at der er stor tilfredshed med samarbejdet med de forebyggende rådgivere. ○ Der opleves stor fleksibilitet, god sparring og gode relationer. ○ Der opleves udviklingspotentiale i samarbejdet om mere indgribende indsatser. ○ Skal blive bedre til at udnytte fælles viden om barnet og den unge (når familien giver samtykke). • <i>Afdeling Børn og Familie er med udgangspunkt i ovenstående i gang med at udvikle en kommunikationsstrategi som bl.a. indeholder:</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Løbende samarbejds møder med skoler og dagtilbud (fast rul, med opstart i 2022). ○ Udsendelse af nyhedsbreve til samarbejdspartnere med henblik på vidensdeling og gennemsigtighed i opgaveløsningen. ○ Tilbud om oplæg i flere emner (underretninger, forebyggelse og æresrelaterede konflikter mv.). • <i>Et ønske om mere netværksinddragende møder.</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Prøvehandling med afdelingsleder fra Vemmelev skole, som deltager på kursusdagene i netværksinddragende metoder. ○ Formålet er, at øge kvaliteten af netværksmøderne, ved brug af en fælles metode. LØFT skal afprøves på netværksmøder i forbindelse med projektet "på banen igen". |

| Indsats | Status |
|-------------------------------|--|
| Handleguide og beredskabsplan | <ul style="list-style-type: none"> • Der er nedsat en tværfaglig arbejdsgruppe med lederrepræsentanter <ul style="list-style-type: none"> ○ Der har været afholdt 2 indledende møder, og der er nu udpeget medarbejdere til de kommende arbejdsgrupper, som starter op efter sommerferien. ○ Skal arbejde med etablering af tværfaglige mødefora i alle skoledistrikter med henblik på at tilgodese børn og unge med særlige behov, samt ○ Revidering af den nuværende handleguide i forhold til den professionelles ansvar og handlemuligheder, når et barns adfærd eller udvikling vækker faglig uro eller bekymring. |

- Arbejdet starter op i 2022

| Indsats | Status |
|------------------------------------|---|
| Igangværende tværfaglige projekter | <ul style="list-style-type: none"> • Projekt skolefravær er startet op <ul style="list-style-type: none"> ○ Etablering af et tværfagligt og formelt organiseret team på tværs af skole, PPR og socialområdet, som kan arbejde tværprofessionelt med håndtering af skolefraværsproblematikker. ○ Der er udpeget medarbejder- og ledelsesrepræsentanter fra Afdeling Børn og Familie til deltagelse i projektet. • På banen igen <ul style="list-style-type: none"> ○ Flere børn i Slagelse Kommune har svært ved at føle sig tilpas i et alment skolemiljø, hvorfor der etableres et vidtgående specialtilbud tæt på almenområdet, som kan være brobyggende i forhold til, at eleverne kan komme på "på banen igen" i et alment miljø. ○ Tilbuddet er et samarbejde mellem familien, Vemmelv Skole og klubtilbuddet i Vemmelv. Understøttes af PUI og ABF via forebyggende sagsbehandling og myndighedssagshandler |

3. INDDRAGELSE

At barn, familie og netværk bliver inddraget og hørt i forhold til såvel behov som ressourcer, så de oplever et konstruktivt samarbejde, samt stabilitet og kontinuitet i sagsforløbet.

| Indsats | Status |
|------------------------------------|---|
| Netværksinddragende metoder (LØFT) | Alle medarbejdere er i gang med opkvalificering indenfor LØFT og netværksinddragende metoder. |

Se målepunkterne i Ledelsestilsynet.

| 3. Inddragelse | | |
|---|-------------------|---|
| Mål | Milepæl | Status september |
| At den lovpligtige børnesamtale jf. servicelovens § 48 afholdes i 100 % af sagerne. | 75 % august 2021. | 54 %, hvor det vurderes relevant (målt på 39 sager) |

4. FOREBYGGELSE (§11, stk. 3)

At understøtte det tidlige forebyggende arbejde med barnet, familie og netværk for at sætte ind tidligt, inden problemerne vokser sig så store, at der bliver behov for mere omfattende indsatser (Tidlig indsats – Livslang effekt).

At sikre at der iværksættes tilbud efter § 11, stk. 3, når der er tale om en afgrænset problemstilling.

| Indsats | Status |
|--|--|
| Skærpet praksis om brug af servicelovens § 11, stk. 3 Forebyggende indsatser | <ul style="list-style-type: none"> • Konsekvent brug af tragtmodellen er indført til vurdering af kompleksitet tidligt i forløbet. <ul style="list-style-type: none"> ○ Tragtmodellen anvendes på teammøderne, hvor rådgiverne giver sparring til hinanden. • Har til hensigt at arbejde henimod en større grad af involvering af frivillige organisationer, hvor det kan være et alternativ til en § 11, stk. 3 indsats |

| Indsats | Status |
|------------------------------|--|
| Helhedsorienterede indsatser | <ul style="list-style-type: none"> • Babyrefleksion: <ul style="list-style-type: none"> ○ Babyrefleksion har til formål at skabe rum for en fælles refleksion på tværs af fagområder, i tilfælde hvor der er bekymring for en gravid eller en baby u. 1 år med særlige behov. ○ Refleksionsrummet skal sikre en kvalificeret og balanceret risikovurdering, som kan skabe grundlag for eventuelle beslutninger om igangsættelse af særlige indsatser og/eller foranstaltninger. ○ Forummet skal bidrage til erfaringsopsamling samt styrkelse af tværfaglig videns kapacitet på graviditet- og spædbørnsområdet. • Der er ansat en indsatskoordinator pr. 1. oktober 2021. <ul style="list-style-type: none"> ○ Baggrund Formålet med koordinatorfunktionen er at bidrage til |

et helhedsorienteret løft af indsatsen på spæd- og småbørnsområdet, samt i sager vedr. vold og overgreb. Funktionen skal bidrage til et styrket tværfagligt samarbejde mellem relevante aktører, samt opkvalificering og vejledning af rådgiverne i Afdeling Børn og familie.

- **Formål**

- Familierne oplever en mere sammenhængende, rettidig og koordineret indsats.
- At opbygge en videns kapacitet med større faglighed og kompetencer hos medarbejderne.

- **Spæd- og småbørnsområdet**

- Koordinatorfunktion på alle nye sager vedr. gravid og småbørn. Tovholderen er tilknyttet Team Forebyggelse og Visitation, og er ansvarlig for behandling af underretninger for målgruppen.
- Opgaver:
 - Behandling af underretninger på gravide og småbørn op til 2 år.
 - Fast deltager på babyrefleksion, hvor der ydes sparring i sager og sikrer informations flow til relevante rådgivere i Afdeling Børn og Familie.
 - Koordinering af sagsfordeling og overlevering med Teamleder for småbørnsteamet.
 - Koordinering af sagerne i samarbejde med rådgiverne i småbørnsteamet.
 - Rådgivning og sparring til rådgiverne i småbørnsteamet.
 - Udarbejde børnefaglig undersøgelse i sager hvor der er behov for akut indsats. Sagerne overleveres til primære rådgiver når indsatsen er iværksat.
 - Tovholder på det tværfaglig samarbejde og tilbud på området.

5. UNDERRETNING

At Afdeling Børn og Familie håndterer underretninger indenfor givne frister og inddrager relevante parter, så barnet eller den unge kan få den rette hjælp og støtte, så hurtigt som muligt.

| Indsats | Status |
|-----------------------------|---|
| Styrkelse af underretninger | <ul style="list-style-type: none"> • Der er foretaget en organisatorisk tilpasning i Team Forebyggelse og Visitation, hvor vagtgruppen har selvstændige gruppemøder om underretninger (faglighed, koordinering og kvalitet) • Der er igangsat initiativer omkring ændring af arbejdsgange i forhold til partshøring. <ul style="list-style-type: none"> ○ Herunder, at en underretning fremsendes til familien inden mødet, så familien kan være velforberedte til mødet (undtagen ved vold og overgreb). ○ Arbejdsgangsbeskrivelserne er udarbejdet og implementeres i forbindelse med udarbejdelsen af en procedure håndbog i december/januar. |

Se målepunkter i Ledelsestilsynet.

| 5. Underretning | | |
|---|------------------|--|
| Mål | Milepæl | Status september |
| At fristen for partshøring indenfor 14 dage er overholdt i 100 % af sagerne | 50 % august 2021 | 80 % af sagerne er helt eller delvist overholdt (målt på 45 sager) |
| At fristen for faglig vurdering indenfor 4 uger er overholdt i 75 % af sagerne | 40 % august 2021 | 44 % af sagerne er helt eller delvist overholdt (målt på 70 sager) |
| At der er sket tilbagemelding til underretter i 100 % af sagerne ift. de professionelle fagpersoner | 50 % august 2021 | 56% af sagerne er helt eller delvist overholdt (målt på 39 sager) |

6. BØRNEFAGLIG UNDERSØGELSE

Særlig støtte iværksættes ud fra en helhedsorienteret undersøgelse ved brug af systematik/ICS, og med involvering af relevant viden fra barnet, familie og netværk, således at barnets behov holdes op i mod forældre og netværkets ressourcer.

| Indsats | Status |
|---|---|
| Handleplan for børnefaglige undersøgelser | <ul style="list-style-type: none"> • Der er iværksat arbejde omkring handleplan for begrænsning af børnefaglige undersøgelser med overskredne tidsfrister. Af den fremgår følgende: <ul style="list-style-type: none"> ○ Plan for prioritering af børnefaglige undersøgelser ○ Ekstraressourcer til færdiggørelse af børnefaglige undersøgelser ○ Tidsplan ○ Roller og ansvar |

Se målepunkterne i Ledelsestilsynet

| 6. Børnefaglige undersøgelser | | |
|---|--------------------|--|
| Mål | Milepæl | Status september |
| At der altid udarbejdes undersøgelsesplan i 100 % af de børnefaglige undersøgelser | 75 % august 2021 | 13 % af sagerne (målt på 56 sager) |
| At der afholdes netværksmøder, som en del af den børnefaglige undersøgelse i stedet for at indhente skriftlig status i 70 % af de børnefaglige undersøgelser. | 25 % august 2021 | 21 % af sagerne, hvor det vurderes relevant (målt på 53 sager) |
| At der afholdes mundtlige partshøringer i de børnefaglige undersøgelser i minimum 90 % af sagerne. | 30 % august 2021 | 54 % af sagerne, hvor det skønnes relevant (målt på 53 sager) |
| At der til den børnefaglige undersøgelse er udvalgt højst 2 fokuspunkter | 35 % august 2021 | 87 % af sagerne er det helt eller delvist overholdt (målt på 55 sager) |
| At fokuspunkterne indeholder relevant information i 100 % af sagerne | 35 % august 2021 | 94 % (målt på 52 sager) |
| I analysen skal trekanten (metodeværktøj) ses anvendt ift. barnets behov og stemme, forældrenes og netværkets kompetencer i 100 % af sagerne. | 35 % august 2021 | 100% af sagerne, hvor det skønnes relevant (målt på 50 sager) |
| Om barnets behov fremgår af den faglige vurdering i 100 % af sagerne | 35 % august 2021 | 96 % af sagerne, hvor det vurderes relevant (målt på 50 sager) |
| At 90 % af de børnefaglige undersøgelser er afsluttet inden for den lovpligtige tidsfrist | 45 % december 2021 | 59 % af sagerne (målt på 51 sager) |
| At de sideløbende foranstaltninger anvendes korrekt, som beskrevet i arbejdsgangsbeskrivelsen | 45 % december 2021 | 97 % af sagerne, hvor det vurderes relevant (målt på 35 sager) |

7. VALG AF INDSATS OG OPFØLGNING

Kontinuerlig fokus på barnets behov, ressourcer og udvikling ved hjælp af børnesamtaler, tilsyn, mål og handleplaner.

| Indsats | Status |
|--|--|
| Kapacitet i Familiehusene | <ul style="list-style-type: none"> Igangsæt arbejde med udarbejdelse af et ydelseskatalog <ul style="list-style-type: none"> Indeholder beskrivelse af ydelser og priser Skal skabe overblik over kapacitet og budgetrammer, herunder om kapaciteten kan udvides for at nedbringe ventelister og udgifter |
| Anbringelsesenhed og styrket match ved anbringelse | <ul style="list-style-type: none"> Der er etableret en anbringelsesenhed i teamet for familiepleje- og anbringelseskonsulenter. Mål med ændringen: <ul style="list-style-type: none"> En "indgang" for vores rådgivere, hvis man står med et barn, hvor anbringelse er en mulighed. Vi arbejder allerede i dag med, at man som rådgiver skal have sparring på, hvad der er det rette anbringelsessted, men det skal gerne understøtte, at der med udgangspunkt i barnets behov ses på, hvad der er den rette løsning i forhold til den samlede tilbudsvifte. Øget faglig sparring om anbringelser på tværs af plejefamilier, opholdssteder og døgninstitutioner ved, at to medarbejdere har det som en stor del af deres arbejdsområder, hvor de både kan supplere hinanden og dække ind for hinanden ved anbringelser. På sigt ønsker vi, at man kan få den samme pædagogisk-faglige sparring på alle former for anbringelser. Der er ansøgt om at blive en del af Socialstyrelsens pulje om bedre match ved anbringelser. Fokus er på at få inddraget barn og forældre bedre i matchet samt bedre grundlag for anbringelsen. |

Se målepunkterne i Ledelsestilsynet.

| 7. Valg af indsats og opfølgning | | |
|---|--------------------|--|
| Mål | Milepæl | Status september |
| At i 95 % af handleplanerne udarbejdes i et samarbejde med familien og barnet, inden der træffes afgørelse om en foranstaltning, så den understøtter det rette match mellem faglig vurdering og indsatsen. | 30 % december 2021 | 72 % af sagerne (målt på 57 sager) |
| At i 80 % af handleplanerne indeholder 3-5 levende mål. Målene skal være konkrete og målbare, og afspejle den faglige vurdering. | 40 % april 2021 | 83 % af sagerne er helt eller delvist overholdt (målt på 54 sager) |
| At rådgiver anvender feltet i handleplan til beskrivelse af målopfyldelse i 100 % af sagerne | 30 % april 2022 | 66 % af sagerne (målt på 53 sager) |
| At det fremgår af sagen, at der er truffet afgørelse om støtte til forældrene, og at der efterfølgende er udarbejdet en forældrehandleplan i alle sager med anbringelser udenfor hjemmet i 100 % af sagerne | 75 % august 2021 | 35 % af sagerne, hvor det vurderes relevant (målt på 23 sager) |

| | | |
|---|--------------------|---|
| At opfølgingsmøderne afholdes i overensstemmelse med de lovbestemte frister (første gang efter 3 måneder, herefter hvert halve år). Kadance for opfølgning skal dog altid være efter en individuel vurdering. Data for opfølgingsmøde skal fremgå af sagen. Mål 100 % | 35 % december 2021 | 85 % af sagerne er der afholdt opfølgingsmøder rettidigt (målt på 46 sager) 85 % af sagerne er der helt eller delvist gennemført rettidig 6 måneders opfølgning (målt på 39 sager) |
| At det personrettede tilsyn afholdes <u>på anbringelsesstedet</u> (afholdes i forbindelse med opfølgingsmøderne). Mål 100 % | 35 % december 2021 | 91 % af sagerne er helt eller delvist overholdt (målt på 23 sager) |

Ad pkt. 2 Kompetenceudvikling for medarbejdere og ledere

Der er iværksat flere initiativer til at styrke lederes og medarbejderes kompetencer

- **Introduktionsplan til nye medarbejdere**

Tilbagevendende introduktionsplanskoncept for alle nyansatte er udarbejdet. Skal understøtte en fyldestgørende introduktion til metoder og værktøjer, samt kendskab til organisation og samarbejdspartnere.

- **Kompetencekatalog**

Der er udarbejdet et kompetencekatalog, for ledere og medarbejdere, der skal styrke sagsbehandlingen og tværfagligt samarbejde. Kompetencekataloget er målrettet en række centrale områder som metoder og tilgange, jura, den gode sagsbehandling mv. Der vil blive oprettet kurser og uddannelser kontinuerligt hen over året, som tilbydes alle nye medarbejdere, og medarbejdere, som har behov for det.

- **Lederudviklingsforløb**

Der er fra april 2021 iværksat et lederudviklingsforløb med fokus på at opbygge et ledelsesteam, der arbejder effektivt sammen for at opnå organisationens mål og sikre tydelig retning for medarbejderne i forhold til den faglige udvikling. Lederteamet skal være med til at skabe overblik og fremdrift i arbejdet med de komplekse opgaver. Lederudviklingsforløbet tager bl.a. afsæt i den nye organisationsudviklingsrejse med #Kommunepånymåde med udgangspunkt i sociokrati.

Dele af lederteamet er påbegyndt et kompetenceudviklingsforløb v/Professionshøjskolen Absalon for mellem-/teamledere på tværs af Center for Handicap og Psykiatri og Afdeling Børn og Familie. Formålet er at styrke faglighed og det borgerfokuserede arbejde i et recovery- og rehabiliteringsperspektiv, og heraf den ledelsesmæssige og organisatoriske understøttelse af dette.

- **MED-uddannelse**

MED-repræsentanter fra Center for Handicap og Psykiatri og Afdeling Børn og Familien har været på et 2 dages MED-uddannelse i maj 2021.

Ad pkt. 3 Fokus på psykisk arbejdsmiljø og sagstal

Arbejdstilsynet

Afdeling Børn og Familie har i juli 2021, på baggrund af to besøg i afdelingen fra arbejdstilsynet, modtaget et strakspåbud med følgende ordlyd:

"Påbud

Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så stor arbejdsmængde og tidspres ikke forringer ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt. Det skal l gøre i forbindelse med arbejdet med børn og familier i Børneteamet.

*I skal efterkomme påbuddet **senest den 15. december 2021.**"*

Der er foretaget følgende initiativer:

- Der er afsat 6 mio. kr. til ansættelse af yderligere medarbejdere og ledere til afdelingen
- Der er indgået et samarbejde med Socialstyrelsens Task Force på området.
- En mindre organisationsændring, hvor det væsentligste formål er at understøtte, at der fremadrettet er et mindre arbejdspress på den enkelte medarbejder, og et tættere samarbejde og opfølgning fra teamledere. De enkelte teams/grupper vil fremadrettet være på 11-12 medarbejdere. I forhold til igangværende rekrutteringsproces er det forventningen, at det per 1. september 2021 er praksis, at hver socialrådgiver vil have i omegnen af ca. 25 sager.

I forhold til realiseringen af denne ambition er afdelingen imidlertid støt på to udfordringer:

- I opslag fra maj 2021 viste det sig, at flere af de bedst kvalificerede ansøgere først kunne påbegynde i deres stilling fra juli eller august 2021.
- Et opslag fra august 2021 var der alene én egnet ansøger, hvor der var behov for at ansætte tre medarbejdere.

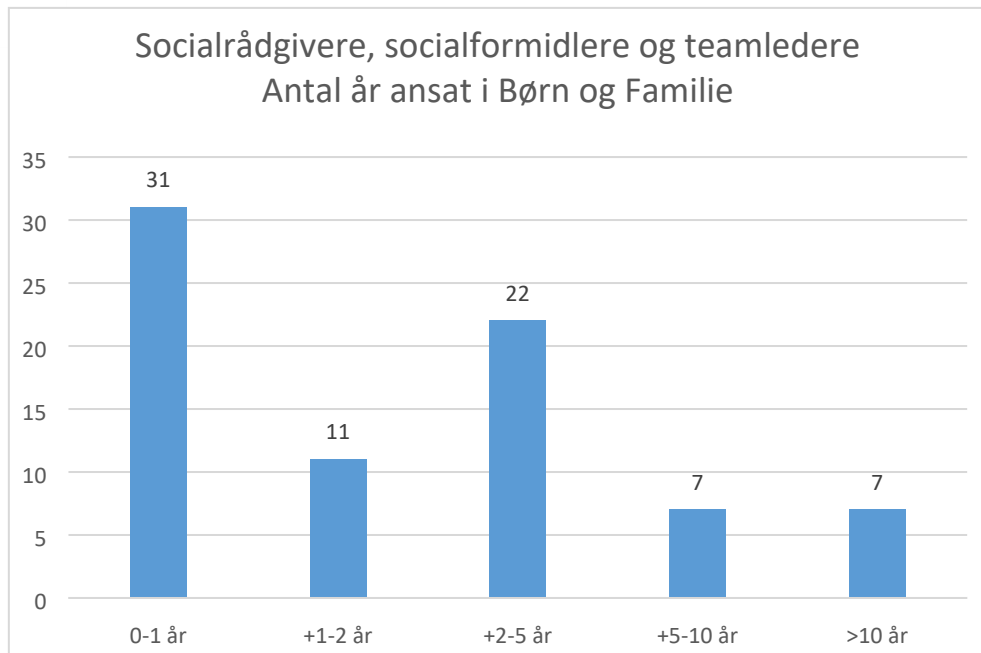
Det er vores opfattelse, at udfordringerne med rekruttering af socialrådgivere er udbredt i mange kommuner. Der blev derfor taget initiativ til, at der blev oprettet et internt og eksternt opslag efter 3-5 kandidater, der ønskede at uddanne sig til socialformidlere.

- Fra 1. november 2021 er der således ansat 4 nye medarbejdere, der alle har en solid administrativ baggrund, og skal samtidig med jobbet i Afdeling Børn og Familie, tage uddannelsen som socialformidler. Dette vil på kort sigt medføre en omlægning af rådgivernes arbejde, hvor administrative opgaver skal varetages af andre end dem selv.

Et opslag til vores modtagelsesteam viser et stort og stærkt ansøgerfelt. Udfordringerne er således fokuseret om vores indsatsteams.

Medarbejderomsætning

Der har det seneste år været en 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.



I de understøttende administrative funktioner er der indenfor det seneste år desuden ansat en faglig konsulent, en anbringelseskonsulent, ½ årsværk på økonomifunktionen og en teamleder.

Der er derfor en stor vilje og fokus på at lave personalemæssige tiltag, som kan fastholde de dygtige medarbejdere i afdelingen.

Der er iværksat flere initiativer til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø og nedbringe sagstal:

- **Supervision**

Supervision er blevet obligatorisk for rådgiverne, og herudover er der etableret ekstraordinær supervision i børnegruppen.

- **Psykisk Arbejdspladsvurdering (APV)**

Der er gennemført APV for alle medarbejdere i marts 2021, som blev drøftet på LokalMED i september. Det blev besluttet, at arbejdsgruppen arbejder videre med forslag til proces omkring de temaer, der er røde/gule. Punktet sættes på dagsordenen igen til næstkommende LokalMED. I 1. kvartal 2022 skal de forskellige teams arbejde med fokusområderne i APV'en.

- **Ansættelser og sagstal**

Fra april og frem til oktober 2021 har der løbende været stillingsopslag i forskellige medier for at rekruttere de nødvendige medarbejderkompetencer i Afdeling Børn og Familie. Det har været et langt sejt træk, da det generelt har været svært at rekruttere socialrådgivere. Der blev derfor taget initiativ til at oprette et stillingsopslag efter kandidater, der ønsker at uddanne sig til socialformidlere. Fra 1. november 2021 er der således ansat 4 nye medarbejdere, der alle har en solid administrativ baggrund, og skal samtidig med jobbet i Afdeling Børn og Familie, tage uddannelsen som socialformidler.

Med de seneste ansættelser, og stadig løbende kompetenceudvikling af nye som nuværende medarbejdere, vil hver rådgiver forventeligt i det nye år på børne- og familieområdet have i gennemsnit 25 sager,

og rådgiverne på børnehandicapområdet vil i gennemsnit have 35 sager. Tal som følger anbefalingen fra Dansk Socialrådgiverforening ift. vejledende sagstal pr. rådgiver.

Fra den 1. juni 2021 er der sket en mindre organisationsændring. Organisationsændringen skal bidrage til en styrkelse af den daglige drift, en højere grad af inddragelse af borgerperspektivet, samt mulighed for øget faglig ledelsesfaglig sparring for medarbejderne. De enkelte teams vil fremadrettet være på 11-12 medarbejdere. Afdeling Børn og Familie består af 6 teams.

- Team Forebyggelse og Visitation
- Team Børneliv (0-8 år)
- Team Skoleliv (9-13 år)
- Team Ungeliv (14-22 år)
- Team Handicap
- Team Familiepleje og Administration

Den nye organisering er sket efter tæt inddragelse af medarbejderne og med et tydeligt fokus på, at den enkelte medarbejder skal opleve så få ændringer som muligt med henblik på kontinuitet i arbejdsopgaverne. Se i øvrigt under pkt. 1 Overordnet faglig styring og ledelse (indsats: organisering, politikker og udviklingsplan – og "Borgerrejsen").

Ad pkt. 4 Bedre fysiske rammer for borgere og medarbejdere

Byrådet har den 26. april 2021 godkendt en anlægsbevilling til ombygning af Torvegade 22-26. Formålet med ombygningen er, at skabe mere imødekommende og målrettede rammer for de forældre og børn, der kommer i Afdeling Børn og Familie, samt at forbedre de fysiske og psykiske arbejdsvilkår og -rammer for medarbejdere og ledere.

Der er nedsat en følgegruppe bestående af medarbejdere fra alle teams, således at ombygningen sker i tæt dialog med medarbejderne.

Der er skrevet kontrakt med Vestsjællands Tegnesteue, som totalrådgiver. De er i gang med at udarbejde dispositionsforslag. Det forventes, at byggearbejdet påbegyndes i marts 2022 og afsluttes juli 2022.