

Evaluering af Center for børn, unge og familiers arbejde og vilkår

Sagsnummer: 23/7137

Sagen afgøres i: Familie-, børne- og læringsudvalget (FBL)

Resumé

Familie-, børne- og læringsudvalget får hermed en evaluering af Center for børn, unge og familiers (CBUF) arbejde og vilkår.

Sagsfremstilling

Byrådet besluttede i budgetaftalen for 2024, at Center for børn, unge og familiers arbejde og vilkår skal evalueres og resultaterne heraf præsenteres for Familie-, børne- og læringsudvalget i august 2024, så resultaterne kan indgå i arbejdet med Budget 2025. Evalueringen skal ses i forlængelse af det servicetjek af CBUF, som Administrationen bestilte hos BDO i efteråret 2022. BDO's anbefalinger blev præsenteret for Familie-, børne- og læringsudvalget på udvalgsmødet den 14. marts 2023 og udvalget har efterfølgende modtaget en status på arbejdet med anbefalingerne på møderne den 12. september 2023 og 9. april 2024.

Administrationen har udarbejdet evalueringen med udgangspunkt i BDO's servicetjek af CBUF og de tre overordnede temaer identificeret heri. Evalueringen tager derudover udgangspunkt i Administrationens vurdering af centrale opmærksomhedspunkter, som skal være til stede for at kunne løfte kerneopgaven i CBUF. Evalueringen er således inddelt i tre temaer med følgende underliggende opmærksomhedspunkter:

1. Organisering og samarbejde
 - a. Implementering af ny organisering
 - b. De fysiske rammer
 - c. Fokus på kerneopgaven og arbejdsfællesskabet
 - d. Samarbejdet i visitationsprocessen mellem Familierådgivningscentret (FRC) og CBUF
2. Økonomisk styring
 - a. Den økonomiske ramme
 - b. Kapacitetsstyring og ledelsestilsyn
3. Socialfaglig praksis
 - a. Fælles faglig tilgang
 - b. Potentialer i brug af fagsystemet Sofus Social
 - c. Revidering af ydelseskatalog

Evalueringen af CBUF's vilkår og arbejde er vedlagt som bilag. De væsentlige forhold er fremhævet nedenfor.

Organisering og samarbejde

Den nye organisering sikrer en mere enkel og fleksibel organisation, der er i stand til målrettet at arbejde med de indsatser, der vurderes relevante af FRC. Der er ansat to teamledere, som støtter medarbejderne i det daglige arbejde med kerneopgaven, sikrer stabil drift og udvikler samarbejdet internt i CBUF, på familieområdet samlet set og i relation til øvrige samarbejdspartnere.

Sideløbende med organiseringen undersøges muligheder for at reducere i antallet af lokationer, som anvendes af CBUF. Både den nye organisering og ambitionen om samlokalisering med de øvrige medarbejdere på familieområdet vurderes at have stor betydning for arbejdsmiljøet, som følges tæt blandt andet ved udarbejdelse af en vurdering af status på arbejdsmiljøet i CBUF.

Herudover er der på tværs af hele familieområdet i 2024 fokus på at skabe en fælles forståelse for kerneopgaven og arbejdsfællesskabets betydning for løsningen af denne, herunder den betydning kerneopgaven har for arbejdsmiljøet. Denne proces er påbegyndt i 1. halvår 2024 og fortsætter i resten af året i relevante personalefora.

Økonomisk styring

De to teamledere vil fra og med august 2024 foretage ledelsestilsyn ved at foretage sagsgennemgange med hver enkelt medarbejder tre gange årligt. Formålet er blandt andet at sikre fokus på progression, og vil være et supplement til den løbende faglige sparring om opgaver og indsatser i forhold til konkrete borgere. Dette vil være med til at understøtte en forbedret styring af kapaciteten i CBUF.

Socialfaglig praksis

Der vil i 2. halvår 2024 og i 2025 blive gennemført et efteruddannelsesforløb målrettet hele medarbejdergruppen. Dette forløb vil blive suppleret med supervision med samme faglige afsæt. Teamlederne understøtter desuden udvikling af og ensartet brug af fagsystemet Sofus Social, som vil være omdrejningspunktet for ledelsestilsyn og kapacitetsstyring i CBUF fremadrettet.

Set i lyset af Barnets lov vurderer Administrationen, at der vil være behov for at foretage en revidering af det politisk vedtagne ydelseskatalog med serviceniveaubeskrivelser for de forebyggende tilbud på familieområdet. I den forbindelse vil erfaringerne med arbejdet med ydelseskataloget i CBUF også blive inddraget. Ydelseskataloget ønskes i forlængelse heraf suppleret med en intern beskrivelse af tilbud, som giver et tydeligt billede af, hvilke indsatser, der leveres af CBUF, og hvilke, der leveres af eksterne leverandører.

Udover CBUF's centerleder deltager en arbejdsmiljørepræsentant og en tillidsrepræsentant fra CBUF også under udvalgsdrøftelsen.

Vurdering

Administrationen vurderer, at CBUF's organisering gør det muligt at arbejde med en tydeligere faglig retning og et fælles fokus på kerneopgaven og arbejdsfællesskabet betydning for denne. Sammen med centerlederen understøtter de to nytiltrådte teamledere en forbedret styring og stabil drift i det daglige arbejde. Derudover sikrer organiseringen løbende fokus på planlægning og fremdrift i den konkrete forebyggende indsats, samt i de fremtidige forebyggende indsatser og udviklingen heraf i samarbejde med FRC. Der er potentiale i at se på de fysiske rammer for opgaveløsningen samtidig med, at ledelsen arbejder med den kompetencemæssige ramme for opgaveløsningen og kerneopgaven.

Evalueringen af CBUF's arbejde og vilkår er med til at understøtte Familie-, børne- og læringspolitikken 2023-2026. Dette gælder særligt fokusområde 4 og målsætningen om at videreudvikle og styrke tværfagligt samarbejde, så familier med udfordringer får en sammenhængende og koordineret indsats, der giver mening og skaber værdi for familierne.

Økonomi og organisatoriske konsekvenser

Den økonomiske ramme for CBUF er i løbet af 2022 og 2023 blevet tilpasset som en del af de økonomiske handleplaner på familieområdet. Dette medførte, sammen med udfordringer i den daglige styring, at CBUF i 2023 havde et merforbrug i forhold til det korrigerede budget på 5,7 mio. kr. I 2024 forventer CBUF at kunne afdrage hele gælden fra 2023, hvilket blandt andet skyldes de personalemæssige tilpasninger i løbet af 2023 og opståede vakante stillinger i 2024.

Der er i forbindelse med omstillings- og reduktionskataloget i Budget 2024 foretaget en reduktion i CBUF's ramme for 0,5 mio. kr. i 2025, som stiger til 0,9 mio. kr. i 2026 og fremadrettet. Administrationen vurderer, at CBUF med denne økonomiske ramme kan levere det serviceniveau, som er beskrevet i det politiske vedtagne ydelseskatalog med serviceniveaubeskrivelser.

Videre proces

Sagsfremstillingen vil efter behandling i Familie-, børne- og læringsudvalget blive vedlagt som en del af bilagsmaterialet til Direktionens oplæg til Budget 2025.

I 2. halvår 2024 arbejder Administrationen med at forberede en revidering af ydelseskataloget med serviceniveaubeskriver for de forebyggende tilbud på familieområdet, som vil blive forelagt Byrådet til politisk godkendelse. Administrationen vil herefter udarbejde et ydelseskatalog med serviceniveaubeskrivelser for anbringelsesområdet i Syddjurs Kommune, som ligeledes vil blive forelagt Byrådet til politisk godkendelse.

Indstilling

Direktøren for Job og Velfærd indstiller til Familie-, børne- og læringsudvalget at tage evalueringen af CBUF's arbejde og vilkår til efterretning.

Beslutning i Familie-, børne- og læringsudvalget (FBL) den 13-08-2024

Taget til efterretning.

BILAG

1 - 6277060	Åben	Evaluering af CBUF's arbejde og vilkår	(178587/24)	(H)
-------------	------	--	-------------	-----

03-07-2024

Sagsnr.: 23/7137

Kontaktperson:

Rasmus Hjorth Iversen

Sekretariat for Job og Velfærd

Evaluering af CBUF's arbejde og vilkår

Evaluering – Organisering og samarbejde	
Punkt	Status pr. 1. august 2024
Implementering af ny organisering	<p>Fra 1. april 2024 er CBUF organiseret som beskrevet nedenfor.</p> <ul style="list-style-type: none">• Et spæd- og småbørnsteam med fem årsværk, målrettet de tidligste sager (teamleder 1)• Et børneteam (0-12 år) med cirka 10 årsværk inddelt i hhv. den vestlige og den østlige del af Syddjurs Kommune (teamleder 1)• Et ungeteam (13-18 år (23 år)) med cirka 12 årsværk inddelt i hhv. den vestlige og den østlige del af Syddjurs Kommune (teamleder 2)• Et plejefamilieteam med cirka 1 årsværk, der understøtter plejefamilier i arbejdet med de anbragte børn (teamleder 2)• Et team til støtte under anbringelsen med cirka 2 årsværk, som støtter forældrene til de børn og unge som er anbragt i plejefamilier, på institutioner med videre (teamleder 1)• Aflastningshuset Skovly, med cirka 12 årsværk, der er et aflastningstilbud for børn og unge med handicap (CBUF centerleder). <p>Den nye organisering sikrer en mere enkel og fleksibel organisation, der er i stand til målrettet at arbejde med de indsatser, der vurderes relevante af Familierådgivningscentret (FRC).</p> <p>Der er pr. 1. juni 2024 ansat to teamledere, som skal støtte medarbejderne i det faglige arbejde med kerneopgaven</p>

Sekretariat for Job og Velfærd

Hovednummer

Tlf.: 87 53 50 00

syddjurs@syddjurs.dk

www.syddjurs.dk

Postadresse

Lundbergsvej 2

8400 Ebeltoft

Evaluering – Organisering og samarbejde	
Punkt	Status pr. 1. august 2024
	<p>Herudover vil fokus være på at sikre en stabil drift og udvikle samarbejdet i de nye teams, samt udvikle det forebyggende område i samarbejde med kolleger og samarbejdspartnere. Teamlederne vil også få en nøglerolle i forhold til at arbejde videre med at implementere brugen af Sofus Social i det daglige, så data fra fagsystemet kan understøtte ledere og medarbejdere i det løbende arbejde med kerneopgaven.</p>
De fysiske rammer	<p>Som en del af arbejdet med den oprindelige handleplan har der længe været et ønske om at sikre bedre fysiske rammer for CBUF for at kunne sikre et godt arbejdsmiljø, en velfungerende organisation og for at løfte kerneopgaven. De af CBUF's medarbejdere, som hidtil har haft arbejdssted i Kolind, er blevet flyttet til administrationsbygningen i Hornslet, hvor der er blevet ledige lokaler som følge af en omorganisering af Syddjurs Kommunes sekretariater.</p> <p>Flytningen er med til at styrke samarbejdsrelationerne i forhold det samlede arbejdsfællesskab på familieområdet. I forlængelse af flytningen og den nye organisering vil der i 2. halvår 2024 blive foretaget en vurdering af arbejdsmiljøet i CBUF med inddragelse af medarbejdernes perspektiver.</p> <p>CBUF's ledelse afsøger herudover løbende, om der med yderligere samlokalisering kan ske en styrkelse af arbejdsfællesskabet internt i CBUF, men også på tværs af familieområdet.</p>
Fokus på kerneopgaven og arbejdsfællesskabet	<p>Ledelsen på familieområdet har i 2024 sat fokus på at skabe en fælles forståelse for kerneopgaven og arbejdsfællesskabets betydning for løsningen af denne, herunder den betydning kerneopgaven har for arbejdsmiljøet. Aktuelt arbejder familieområdet med en kulturforandring mod i højere grad at løse opgaverne i fællesskab for at lykkes og skabe værdi for familierne. I 1. halvår 2024 har alle medarbejdere og ledere på familieområdet deltaget i to halve temadage, hvor de er blevet introduceret for en model med fokus på Organisation, Ledelse, Fællesskab og rollen som Ansat (OLFA-modellen). Modellen understøtter den fælles forståelse af kerneopgaven og arbejdsfællesskabet og skaber et fælles sprog for arbejdet med personlige præferencer hos den enkelte i forhold til at bidrage til løsningen af kerneopgaven og i sidste ende en positiv påvirkning af arbejdsmiljøet.</p>

Evaluering – Organisering og samarbejde	
Punkt	Status pr. 1. august 2024
	I CBUF er der blevet fulgt op på temadagene på personalemøder og en intern temadag. Her er der konkret blevet arbejdet med samarbejdet i den nye team-struktur og den enkelte medarbejders rolle heri. Formålet med dette er at løfte kvaliteten og effekten i de forebyggende indsatser. Det sker ved at styrke samarbejdet i den nye organisering, men også via en fælles forståelse af behovet for at samarbejde om opgaverne, hvor fokus er på, at arbejdsopgaverne er et fælles anliggende for hele teamet. Dette arbejde fortsætter i 2. halvår 2024
Samarbejdet i visitationsprocessen mellem FRC og CBUF	Som følge af den nye organisering i CBUF, men også som følge af de ændrede lovgivningsmæssige rammer i Barnets lov, blev der identificeret et behov for nye processer for visitation fra FRC til CBUF. Disse processer er udarbejdet i et samarbejde imellem ledelsen af henholdsvis FRC og CBUF og indgår som et element i en egentlig samarbejdsmodel, hvor roller og ansvar tydeliggøres i forhold til visitation, opstart af indsatsen i CBUF, opfølgning og afslutning af en indsats. Den nye visitationsproces er udarbejdet og træder i kraft efter sommerferien, når den er præsenteret for medarbejderne i henholdsvis FRC og CBUF. Fordeling af sager i CBUF varetages allerede nu af teamlederne.
Evaluering – Økonomisk styring	
Punkt	Status pr. 1. august 2024
Den økonomiske ramme	Den økonomiske ramme for CBUF er i løbet af 2022 og 2023 blevet tilpasset som en del af de økonomiske handleplaner på familieområdet. Dette medførte, sammen med udfordringer i den daglige styring, at CBUF i 2023 havde et merforbrug i forhold til det korrigerede budget på 5,7 mio. kr. I 2024 forventer CBUF at kunne afdrage gælden fra 2023, hvilket blandt andet skyldes de personalemæssige tilpasninger i løbet af 2023 og opståede vakante stillinger i 2024. Der er i forbindelse med omstillings- og reduktionskataloget i Budget 2024 foretaget en reduktion i CBUF's ramme for 0,5 mio. kr. i 2025, som stiger til 0,9 mio. kr. i 2026 og fremadrettet. Administrationen vurderer, at CBUF med denne økonomiske ramme kan levere det serviceniveau, som er beskrevet i det politiske vedtagne ydelseskatalog med serviceniveaubeskrivelser.

Evaluering – Økonomisk styring	
Punkt	Status pr. 1. august 2024
Kapacitetsstyring og ledelsesrådgivning	Som en del af arbejdet med at sikre en løbende kapacitetsstyring vil teamlederne udføre ledelsesrådgivning i form af en sags gennemgang med hver medarbejder tre gange om året. Dette sker med henblik på at sikre flow, kvalitet og progression i arbejdet for familierne, børnene og de unge. Den første sags gennemgang afvikles i august 2024. Ledelsesrådgivningen er således med til at supplere den nære faglige dialog og sparring, som teamlederne har med alle medarbejdere løbende.

Evaluering – Socialfaglig praksis	
Punkt	Status pr. 1. august 2024
Fælles faglig tilgang	Administrationen vurderer, at der er behov for at arbejde med en fælles retning for kompetenceudvikling på tværs af CBUF blandt andet for at kunne løfte opgaven, som beskrevet i det politisk vedtagne ydelseskatalog med serviceniveaubeskrivelser. Derudover er der som følge af Barnets lov behov for at styrke medarbejdernes opgaveløsning i forhold til kerneopgaven. Der vil derfor i 2. halvår 2024 og i 2025 blive gennemført et efteruddannelsesforløb målrettet hele medarbejdergruppen. Dette forløb vil blive understøttet af supervision med samme faglige afsæt.
Potentialer i brug af fagsystemet Sofus Social	Derudover har ledelsen taget initiativ til en dialog med medarbejderne om rammerne for arbejdstidstilrettelæggelsen, herunder en forventningsafstemning om den forventede tilstræbte balance mellem borgerkontakt, administrativ tid og kørsel. Der arbejdes med et langsigtet fokus for hele 2024 på at strukturere arbejdstiden og definere kerneopgaven. Dette foregår både på tværs af hele CBUF og i den daglige ledelse af de enkelte teams.
	CBUF anskaffede i 2023 fagsystemet Sofus Social og der er løbende fokus på at opnå den fulde gevinst af fagsystemets muligheder i det daglige arbejde med borgernes indsatser. Der er desuden fokus på at sikre en forbedring af datagrundlaget for teamledernes styringsevne med Sofus Social som et nøgleredskab. Aktuelt vil der i 3. kvartal 2024 være fokus på at støtte medarbejderne i en enkel måde at anvende fagsystemets muligheder for såkaldte dagbogsnotater i det daglige arbejde, og hvordan disse kan indgå i den faglige sparring med teamleder. I brugen af dags-

Evaluering – Socialfaglig praksis	
Punkt	Status pr. 1. august 2024
Revidering af ydelseskatalog	<p>bogsnotater vil der således være fokus på de faglige metodeovervejelser i forhold til arbejdet med borgeren og disses effekt på borgeren.</p> <p>Som følge af, at Barnets lov trådte i kraft pr. 1. januar 2024, er der behov for at foretage en revidering af det politisk vedtagne ydelseskatalog med serviceniveaubeskrivelser for de forebyggende tilbud på familieområdet. I den forbindelse vil erfaringerne med arbejdet med ydelseskataloget i CBUF også blive inddraget. Ydelseskataloget ønskes i forlængelse heraf suppleret med en intern beskrivelse af tilbud som giver et tydeligt billede af hvilke indsatser, som leveres af CBUF, og hvilke, der leveres af eksterne leverandører. I 2. halvår 2024 arbejdes der med at forberede en revidering af ydelseskataloget, som vil blive forelagt Byrådet til politisk godkendelse. Administrationen vil herefter udarbejde et ydelseskatalog med serviceniveaubeskrivelser for anbringelsesområdet i Syddjurs Kommune.</p>