



Socialstyrelsen



Ankestyrelsen

Statusrapport Nordfyns Kommune

Task Force på området for udsatte
børn og unge

September 2022

Viden til gavn

Nordfyns Kommune

1.	Inledning	1
1.1	Statusrapportens opbygning	1
1.2	Forløbet i Nordfyns Kommune	2
1.3	Statusrapportens videnskaber	3
2.	Task Forces vurdering	4
3.	Task Forces bemærkninger til Nordfyns Kommunes redegørelse og tillæg	6
3.1	Overordnet styring og faglig ledelse	6
3.2	Faglig udrødning	9
3.3	Valg af indsats og opfølgning	12
3.4	Inddragelse	14
4.	Task Forces anbefalinger	17
	Bilag 1: Nordfyns Kommunes afsluttende redegørelse	19
	Bilag 2: Task Forces ydelser til Nordfyns Kommune	42

1. Indledning

Task Force'en er et samarbejde mellem Socialstyrelsen og Ankestyrelsen, der i 2012 blev etableret af satspuljeartiklerne med det formål at yde rådgivning til kommuner, der ønsker at styrke kvaliteten i sagsbehandlingen på børne- og ungdomsrådet. Formålet med Task Force'en er at gå i dialog med og rådgive kommunale ledere og sagsbehandlere på området om, hvordan de kan udvikle kvaliteten af kommunens sagsbehandling med henblik på at fremme læring og faglig kapacitetsopbygning.

Task Force'ens forløb i en kommune afsluttes med en statusrapport, der skal give kommunen og Task Force'en mulighed for at gøre status på forløbet, herunder gennemførte aktiviteter og kommunens udvikling i perioden samt fokusere på kommunens videre udvikling.

Statusrapporten indeholder en status på Nordfyns Kommunes udviklingsarbejde, der er påbegået i perioden november 2020 til juni 2022. En stor del af udviklingsforløbet er således afviklet under coronapandemien med periodvis hjemsendte medarbejdere, ligesom planlagte kurser er blevet udskudt som følge heraf.

Statusrapporten er således et billede af situationen, som den var, da data blev gennemgået. Der kan derfor være nogle af Task Force'ens anbefalinger, som ledelsen allerede har ageret i forhold til.

1.1 Statusrapportens opbygning

Denne rapport er udarbejdet med afsigt på de anbefalinger, Task Force'en gav Nordfyns Kommune i oktober 2020.

Statusrapporten beskriver, på hvilke områder Task Force'en vurderer, at kommunen har forbedret indsatsen, og hvilke områder det anbefales, at kommunen arbejder med fremover. Statusrapportens fokus er på indsatser, der har betydning for kvaliteten af kommunens sagsbehandling, og der tages udgangspunkt i Social- og Ældreministeriets fire pejlemærker: faglig udretning, valg af indsats, opfølgning samt inddragelse.

Rapporten indledes med en beskrivelse af Task Force'ens forløb i Nordfyns Kommune efterfulgt af en beskrivelse af rapportens videnskabelige. Herefter følger Task Force'ens vurdering af de tiltag, Nordfyns Kommune har foretaget. Afslutningen følger samme opbygning:

- En gennemgang af Task Force'ens fund i den indledende analyse, og hvad Task Force'en på den baggrund anbefalede.
- En gennemgang af kommunens redogørelse for, hvilke udviklings tiltag der er taget på området og kommunens vurdering heraf.
- Til sidst følger Task Force'ens vurdering af Nordfyns Kommunes tiltag på området.

Dermed følger Task Force'ens samlede anbefalinger til kommunens videre arbejde med at styrke kvaliteten i sagsbehandlingen. Til sidst i rapporten er følgende to bilag vedlagt: Bilag 1) Nordfyns Kommunes redogørelse og bilag 2) Task Force'ens ydelser i udviklingsforløbet med Nordfyns Kommune.

1.2 Forløbet i Nordfyns Kommune

Nordfyns Kommune begyndte et løbende evaluering udviklingsforløb på baggrund af Task Force'ens analyse af kommunens udviklingspotentiale på området, der blev færdiggjort og præsenteret for Nordfyns Kommune i oktober 2020.

Et løbende evaluering udviklingsforløb har en varighed af halvtandet år, hvorefter kommunen fortsætter den igangsatte udvikling af området uden Task Force'ens medvirken.

Analysereportens anbefalinger

Task Force'-forløbet i Nordfyns Kommune blev indledt med en analyse, der indbefattede gennemgang af skriftligt materiale fra kommunen, interviews samt en sags gennemgang af 20 sager fra kommunens myndighedsafdeling. Analysen tegnede overordnet et billede af, at myndighedsarbejdet i Nordfyns Kommune i vidt omfang var præget af langsomhed og uensartet praksis. I den indledende sags gennemgang var der flere eksempler på manglende bemyndigelse og på lav kvalitet i sagsbehandlingen. Konkret sås der eksempler på manglende bemyndigelse og uensartede sager, handleplaner og børnesamtaler¹. Yderligere sås der i sagsmalingen en lav grad af fokusering på kerneproblemløsninger – det vil sige, at kommunen ikke fik adskilt de grundlæggende problemer, der var i familierne. Det betød, at oplysningsgrundlaget var mangelfuld, hvilket kunne føre til konsekvens, at barnet og familien ikke blev tilbudt den nødvendige støtte og indsats. Der var desuden store udfordringer med inddragelse af både barn og forældre samt det private og professionelle netværk.

Nordfyns Kommune havde på dette tidspunkt ligesom en faglig udvikling, herunder en opbygning af ca. 150 sager ved at tilføre øgede personaleressurser til at sagsbehandle sager, hvori der sås manglende bemyndigelse og lav faglig kvalitet, herunder usikkerhed om hvorvidt der var iværksat tilstrækkelig støtte og sikret tilstrækkelig kvalitet i udredningen af sagerne.

Task Force'en vurderede, at Nordfyns Kommune havde et stort udviklingspotentiale i styrkelsen af den faglige ledelse. Dette både i forhold til at sikre fælles retningslinjer for sagsarbejdet, ensartet systematisk og bedelsmæssigt fokus på den faglige kvalitet i form og indhold i sagerne. Hvad angik samarbejdet om den tidlige forebyggende indsats, tegnede analysen et billede af, at der ikke sås en ensartet praksis for det tværfaglige samarbejde, ligesom inddragelse af tværfaglig viden i sagsprocessen ikke skete systematisk.

Udviklingsforløbet i Nordfyns Kommune

Forløbet i Nordfyns Kommune var fra starten præget af stor vilje til forandring og til at løfte kvaliteten i sagsbehandling, både hos medarbejdere og i ledergruppen. Hele udviklingsfasen har været præget af vakance og udskiftning af både medarbejdere og ledere (både på teamleder- og afdelingslederniveau), hvilket har påvirket kommunens organisatoriske kapacitet til at indgå i Task Force'-forløbet. Selvom udviklingsfasen startede senere end beregnet, da Nordfyns Kommune blev forsinket af et lederskifte, og gennem hele forløbet har Task Force'en oplevet udfordringer i forhold til fremdrift, løbende afprøvelser samt koordinering af kontakten mellem kommunen og Task Force'en, ligesom kommunen aflyste et statusmøde grundet manglende forberedelse.

Grundet den manglende organisatoriske kapacitet er den udvikling og de initiativer, der blev gennemført indledningsvist i udviklingsforløbet, ikke blevet fuldt ud implementeret. Nordfyns Kommune har undervejs i forløbet erkendt dette og har revideret deres udviklingsplan i november

2021, hvor aktiviteterne er justeret. Med henblik på at sikre fremdrift i forhold til Task Forces anbefalinger og den justerede udviklingsplan blev det aftalt, at ledelsen i den sidste del af udviklingsfasen skulle prioritere, at:

- koncept for ledelsestilsyn blev udarbejdet og gennemført
- udviklingsplanen blev holdt opdateret
- arbejdsgangsbeskrivelser blev udarbejdet og implementeret i en længsommere proces, hvor der var fokus på at få en forandring af sagsbehandlingen gennemført ad gangen, med fokus på målrettet ledelsesmæssig opfølgning.

1.3 Statusrapportens videnskilder

Statusrapportens datagrundlag udgøres af følgende kilder:

- **Kommunens egen redogørelse**
Som afslutning på Task Forces indsats har Task Force den bedt Nordfyns Kommune om at udarbejde en samlet redogørelse, der beskriver de mål og delmål, kommunen havde sat sig. Det angives ligeledes i redogørelsen, hvilke mål og delmål kommunen vurderer at have opnået, samt hvilke indsatsområder kommunen forsat arbejder med. Kommunens redogørelse er et selvstændigt dokument, der indgår som en del af datagrundlaget for Task Forces samlede vurdering. Kommunens redogørelse af vedlagt som bilag 1.
- **Statusmøder og løbende sagsgenmæng**
Udviklingsløbet afholdes seks statusmøder, hvor Task Force giver sparring på kommunens skriftlige materialer samt implementeringsgreb i forhold til at øge kvaliteten i sagsbehandlingen. På tre af de seks statusmøder foretages sagsgenmæng af 3-4 sager af både Task Force og kommunen. I udviklingsløbet er gennemgået to sagsgenmæng med i alt syv sager i henholdsvis april 2021 og september 2021. Kommunen udarbejder desuden løbende statusrapporter, der beskriver målopfyldelsen i forhold til målene i udviklingsplanen.
- **Viruelle sparringsmøder**
Ud over statusmøder har Task Force løbende tilbudt at afholde virtuelle sparringsmøder, hvor der var mulighed for uformelt at sparre om aktuelle og afgrensede problemstillinger. Der har været afholdt to sparringsmøder af denne karakter, som også indgår i Task Forces samlede vurdering.

2. Task Forces vurdering

Nordfyns Kommune udarbejdede på baggrund af Task Forces analyse en udviklingsplan, som blev justeret i november 2021. Task Force gennemgår i nærværende rapport kommunens initiativer og den aktuelle status med udgangspunkt heri.

Manglende organisatorisk kapacitet til udvikling

Det er Task Forces vurdering, at den udfordrede organisatoriske kapacitet – særligt i forhold til de ledelsesmæssige kræfter – har påvirket udviklingsarbejdet og sagsgenmængingen.

Ledelsen har således været udfordret af både at skulle modtage sparring fra Task Force og omsætte og skabe udvikling i den konkrete sagsbehandling i praksis i en hverdag, hvor der var et stort fokus på at sikre basale driftsprocesser.

Ledelsen har, med sparring fra Task Force, løbende haft fokus på at iværksætte tiltag, der har til formål at understøtte god sagsbehandlingskvalitet på området for udsatte børn og unge. Ledelsen har gennem forløbet vist stor vilje til at tage imod råd og vejledning fra Task Force samt omsætte det i egen praksis. Det har dog været vanskeligt for ledelsen i praksis at tage imod tilbud. Task Force har i den sidste del af udviklingsløbet tilbudt flere virtuelle sparringsmøder, hvoraf to blev afholdt, samt tilbud om arbejdssteder/workshops med deltagelse af medarbejdere, som ikke blev gennemført. Det vurderes, at ledelsens manglende mulighed for at tage imod disse tilbud om hjælp handlede om manglende ledelsesmæssige kapacitet i en travl hverdag.

Det betyder, at Task Force ikke er bekendt med alle arbejds gange og skriftlige materialer. Nordfyns Kommune har udarbejdet, og som blandt andet bliver beskrevet i kommunens redogørelse, og at Task Force derfor ikke kan vurdere disse materialer. Task Force har i begyndelsen af forløbet givet sparring til tre arbejdsgangsbeskrivelser: arbejds gang for behandling af underretninger, udarbejdelse af børnelaglige undersøgelser samt opfølgning og afslutning af sag. Desuden er der givet sparring til model for ledelsestilsyn.

Nordfyns Kommune har særligt i den afsluttende del af forløbet efterspurgt sparring på implementeringsgreb, herunder særligt i forhold til faglig ledelse, men de manglende statusrapporter samt den aflytste sagsgenmæng har gjort det vanskeligt for Task Force at have et reelt indblik i, om de tiltag, ledelsen har iværksat, har givet en højere kvalitet i den konkrete sagsbehandling ved udgangen af Task Force-forløbet. Task Force har derfor preget på muligheden for at anvende Ankestyrelsens særskilte tilbud om *læringssteam* for at styrke kvaliteten og give ledelsen et større indblik i kvaliteten på sagsniveau.

Ved det afsluttende møde havde Nordfyns Kommune selv gennemgået fire sager, som blev drøftet med henblik på læring i forhold til kvaliteten. Nordfyns Kommune er således bevidst om, at gennemførelse af den udarbejdede model for ledelsestilsyn er afgørende, hvis ledelsen i lælleskab skal kunne følge op på og udvikle kvaliteten i sagsbehandlingen efter afslutningen af Task Force-forløbet. Ledelsen beskriver i deres redogørelse, at de kan se fremkrødt på udvalgte dele af sagsbehandlingen, men dette har Task Force ikke mulighed for at vurdere.

Forsat behov for udvikling af kvaliteten af sagsbehandlingen

Det er Task Forces overordnede vurdering, at der i Nordfyns Kommune, blandt andet på grund af de beskrevne organisatoriske vilkår, ikke er stor den fornævnte fremdrift i perioden, hvor udviklingsarbejdet skulle pågå i samarbejde med Task Force. Blandt andet på baggrund af den

manøvre sagsgemæng kan det derfor ikke undlukes, at der på sagsniveau fortsat er bekymrende forhold i den sagsbehandling, der praktiseres i Nordfyns Kommune.

Kommunen skriver i sin redegørelse, at medarbejdergruppen har stabiliseret sig i løbet af 2021, og at der nu etableret en stabil teamlederguppe på området, hvormed der fra kommunens side ses et bedre fundament for udviklingsarbejdet. Kommunen beskriver videre, at arbejdet med Task Forcens anbefalinger fortsat er i gang på en lang række punkter, og at der er fortsat fokus på målrettet styring og udvikling af området.

Sat i lysset af at Nordfyns Kommune først i den afsluttende del af forløbet har fået uarbejdet og tilpasset kommunens arbejdsopgave og uarbejdet model for ledelsesindsyn, som ledebøen endnu ikke har gennemført fuldstændigt, er det fornuftigt, at en stor del af de iværksatte initiativer endnu ikke er slået igennem på sagsniveau.

Det er på den baggrund Task Forcens vurdering, at der fortsat udestår et arbejde for Nordfyns Kommune med fukt ud at implementere de tiltag, der er igangsat i udviklingsfasen, herunder arbejdsopgave, modellen for ledelsesindsynet samt høj kvalitet i sagsbehandlingen.

Forsat fokus på fremdrift i sagsbehandlingsprocessen

Nordfyns Kommune beskriver i deres redegørelse, at den generopretning af sager, der var igangsat ved starten af Task Forcens-forløbet, har haft effekt, men at der er tegn på, at der kan være opstået nye udfordringer med overholdelse af fristfristen. Det er derfor Task Forcens vurdering, at efterløbet på de 150 sager er indhentet, men at der i perioden i nogen grad kan være opstået et udfordringer med at overholde frister i sagsbehandlingen i forhold til fristen for uarbejdsfrie afbernelaglige undersøgelser og kommunens egen tidsfrist for behandling af underretninger. Kommunen har således fortsat et behov for at sikre fremdrift i alle sager, og ledelsen vurderes at være opmærksomme herpå.

Styrket faglig ledelse

Det er Task Forcens vurdering, at der er sket en styrkelse af den faglige ledelse, særligt i den afsluttende del af forløbet, hvor der ses en ledergruppe, der i højere grad tager fælles ansvar på tværs af teams og aktivt sætter fokus på, og tid af, til udveksling og koordinering af faglighed og ledelse for at højne den faglige kvalitet på sagsniveau. Det er på denne baggrund Task Forcens vurdering, at der nu er en større stabilitet i ledergruppen, der giver bedre vilkår for at forbedringer kan udnyttes i praksis.

Task Forcen anbefaler på baggrund af ovenstående vurdering, at Nordfyns Kommune fortsat har et markant fokus på at sikre de nødvendige rammer og vilkår for en stabil og tæt faglig ledelse på området, der kontinuerligt og med fokus på ledelsesindsyn og tæt faglig sparring til medarbejderne kan sikre en bedre kvalitet i sagsarbejdet. Den ledelsesmæssige kapacitet på området er således afgørende, da der fortsat ligger et stort og vigtigt udviklingsarbejde foran kommunen med henblik på at sikre kvaliteten i sagsbehandlingen.

3. Task Forcens bemærkninger til Nordfyns Kommunes redegørelse og tiltag

I det følgende kapitel fremgår Task Forcens bemærkninger til og vurdering af Nordfyns Kommunes redegørelse og tiltag. Fokus er på indsatser, der har betydning for kvaliteten af kommunens sagsbehandling, og der tages udgangspunkt i de fire pejllemærker: inddragelse, faglig udretning, valg af indsats samt opfølgning.

3.1 Overordnet styring og faglig ledelse

Task Forcens indledende analyse og anbefalinger

I den indledende analyse var det Task Forcens samlede vurdering, at Nordfyns Kommune stod overfor at implementere en ny faglig retning for kommunens praksis for sagsbehandling for udsatte børn og unge. Det handlede om at sætte barnet i centrum, at sætte ind det rette sted på indsatsrampen og at tilrettelægge indsatsen ud fra et hverdagslivsperspektiv i overensstemmelse med Nordfyns Kommunes sammenhængende børne- og ungepolitik, som var planlagt til at være færdig i 2020. Task Forcen anbefalede, i tråd med Nordfyns Kommunes egne planer, at der blev uarbejdet specifikke målsætninger for, hvordan den faglige retning bør afspejles i sagsbehandlingsarbejdet. Her skulle det fremgå, hvad der males på, hvornår der males og hvem der gør det. Herudover skulle det fremgå, hvornår og hvordan det formidles for henholdsvis det politiske niveau og for medarbejderne i Børn og Familie. Både målsætninger og hvilke forventninger der er til opfølgning burde fremstå stå klart for både politikere og medarbejdere.

Den indledende analyse tydeliggjorde et behov for at etablere faste arbejdsopgave for og tydelige forventninger til, hvordan sagsarbejdet skulle udføres for at understøtte ensartethed, lymedholdighed og kvalitet i sagsbehandlingen. Task Forcens analyse pegede på, at manglen på faste arbejdsopgave og handlingsanvisninger bidrog til manglende lymedholdighed i sagsbehandlingen. Herudover pegede analysen på, at der var behov for kvalificere ledelsesgrub som ledelsesindsyn, tæt faglig sparring og opfølgning samt fastholdelse af fokus på udviklingen af det tværfaglige samarbejde for at understøtte den faglige retning i sagsarbejdet.

Analysen viste videre, at den tidligt forebyggende indsats ville kunne styrkes ved at sætte fokus på skoler og dagtilbuds rolle i at opsøre børn i, eller i risiko for, udsatte positioner, så der kan sættes tidligere ind i forhold til problemudvikling.

Task Forcen anbefalede Nordfyns Kommune, at udmønte den kommende sammenhængende børne- og ungepolitik i specifikke målsætninger, der kunne være retningsgivende og styrende for arbejdet på området. Task Forcen anbefalede desuden, at Nordfyns Kommune fortsatte opfølgningen i sager, hvor der var tvivl om, hvornår der har været sat ind med tilstrækkelig støtte, samt inthentede det efterløbet, der var i udførelsesarbejdet.

Den indledende analyse pegede på, at Nordfyns Kommunes nye koncept for ledelsesinformation kunne fremsille et godt overblik over området og den løbende udvikling. Task Force anbefalede også, i tråd med Nordfyns Kommunes egne planer, at supplere udviklingen med et nyt koncept for ledelsestilsyn, hvor der med jævne mellemrum føres tilsyn udvalgte sager med blik for indhold og kvalitet i sagsbehandlingen. For at styrke den faglige sparring på tværs af teams, anbefalede Task Force også, at der indførtes faste rammer for form og indhold af de faglige sparringer og at Nordfyns Kommune var konsekvente ift. at anvende samme metode til sparringen på tværs af teams.

I forhold til det tidligt forebyggende arbejde anbefalede Task Force, at Nordfyns Kommune fastholdt sit fokus på, at få procedurer for møder og samarbejde implementeret og indarbejdet i den daglige praksis hos både almenområdet, motagelsen, CLT og sundhedsstøtten. For at understøtte en rettidig indsats for børn og unge med behov for særlig støtte, anbefalede Task Force, at Nordfyns Kommune indførte en systematisk opsporingspraksis hos skoler og dagtilbud for at opspore børn og familie som er i mistrivsel eller i en udsat position.

Nordfyns Kommunes tiltag

Nordfyns Kommune har udarbejdet en Børn- og ungepolitik i 2021 samt en strategi for forebyggende og tidlig indsats for perioden 2021-2024. Det fremgår af Nordfyns Kommunes redegørelse, at der arbejdes på tværs med den nye strategi. Der arbejdes med at udmonte politikken gennem visuelle materialer og løbende dialog om politikken blandt ledere og medarbejdere. Der er den forbindelse månedlige møder i den samlede ledergruppe i Børn og Familie, hvor der arbejdes med politikken og strategien, desuden er igangsat proces med ekstern konsulentbistand, der skal øge kendskabet og samarbejdet på tværs, både for ledere og medarbejdere.

Det fremgår af redegørelsen, at der arbejdet med opfyldning af sager, idet der er nedsat et særligt team med en opnormering af medarbejdere og projektlejere. Et team der særligt skulle arbejde med 150 sager, hvor der ikke forelå en børnefaglig undersøgelse, med henblik på vurdering af indsats, herunder om nuværende indsats var tilstrækkelig. Det fremgår af redegørelsen, at arbejdet har givet øget kvalitet i sagerne samt belyst mindre stress hos medarbejderne generelt.

Det fremgår af kommunens redegørelse, at udarbejdelse af procedurer og kvalitetsstandarder i nogen grad bidrager til ensartethed og kvalitet i sagsarbejdet, men at det er Familieafdelingens ambition, at der udarbejdes flere og bedre procedurer hen over efteråret 2022. Det er ikke bekendt at udmonte Børn- og ungepolitikken i specifikke målsetninger, der kan være retningsgivende og styrkende for arbejdet med området. Dette er således forsat et fokuspunkt for efteråret 2022.

Det fremgår af kommunens redegørelse, at der i forbindelse med ledelsesinformationen er arbejdet med, at DUBU bliver det styrende økonomisystem, så tidligere er bevist og ansvarlige omkring økonomien. Der er endvidere udarbejdet arbejdsgang for registrering af økonomi i DUBU for at sikre ensartethed i registreringerne. Der er ansat to økonomimedarbejdere, der skal understøtte ovenstående.

Nordfyns Kommune har udarbejdet et koncept for ledelsestilsyn, der indeholder skabeloner for både generaliseret og tematiseret ledelsestilsyn samt udarbejdet årshjul for tematikkerne for sagsbehandling. Kommunen redegør for, at der er skabt systematik for kontinuerlig gennemførelse af disse hver 2. måned, samt at der gives tilbagemeldinger til rådgiverne på personalemøder. Konceptet indeholder en redegørelse til det politiske udvalg, som found gennemgås

med familielechefer. Det fremgår dog også af redegørelsen, at frekvensen for ledelsestilsyn ikke har været overholdt, da ledbestyrkerne har været brugt i anden sammenhæng. Det fremgår af redegørelsen, at konceptet for tilsyn nu er omfattet af forhold til udbyttet. Derfor justeres konceptet fremover, hvor der lægges begrundede valg for fokus, hvorved der kan sættes mere målrettet ind på de nødvendige handlinger.

Kommunens redegørelse beskriver, at der er udarbejdet arbejds gange for behandling af underretninger, udarbejdelse af børnefaglige undersøgelser samt opfølgning og afslutning af sag. Task Force har i begyndelsen af forløbet givet sparring på disse tre sagsgange. Desuden er der udarbejdet kvalitetsstandarder, procedurer og arbejdsgangsbeskrivelser for god sagsbehandling.

Der er udarbejdet fraser i DUBU fx for magtanvendelse, møder/samtaler, børnesamtaler, orientering til underretter mv. Dette med henblik på at skabe ensartethed i sagsbehandlingen, der efterlever den faglige retning.

Ledelsen vurderer, at udviklingslagene omkring ledelsesinformation og styring har bidraget til en højere grad af fokus omkring lovfister, tydeliggørelse af faglig retning og implementering heraf.

Task Forces vurdering

Task Force vurderer det positivt, at Nordfyns Kommune har fået udarbejdet en ny Børn- og ungepolitik samt strategi for forebyggende og tidlig indsats, og at der er iværksat tiltag både ledelsesmæssigt og for medarbejderne på tværs af børne- og ungdomsret for at sikre implementering. Dette vurderes at ville bidrage til bedre koordinering mellem almenområdet og det specialiserede område, og dermed også bidrage til kvaliteten i sagsbehandlingen. Det er dog erfaringen, at implementering på tværs tager tid, hvorfor fokus på implementering bør fastholdes.

Task Force anerkender, at der er sket en stor opfyldning i det efterløb, der var på særligt de børnefaglige undersøgelser og deraf risiko for, at der ikke var iværksat den rette støtte. Task Force er på baggrund af de løbende statusmøder og drøftelser med ledelsen bekræftet for, om der fremover kan opkobles nye udfordringer i sagerne. Hvis dette skal forebygges, er det afgørende med tæt faglig ledelse og koncret opfølgning i sagsarbejdet, samt forsat prioritering af resurserne i sagsbehandlingen. Desuden vil det være afgørende for ledelsens mulighed for at følge og handle på udviklingen i den faglige kvalitet, at der gennemføres ledelsestilsyn.

Det er Task Forces vurdering, at der er udarbejdet et godt og ambitiøst koncept for ledelsestilsyn. Det fremgår af redegørelsen, at ledelsen lige nu vurderer konceptet for omfattende i forhold til udbyttet. Derfor justeres konceptet fremover med henblik på at målrette ledelsestilsynet, så der arbejdes med færre emner ad gangen, men til gengæld sikres ledelsesmæssig opfølgning og fokus på at ændringerne reelt kan ses i sagsbehandlingen. Task Force vurderer, at en justering med fordel kan indeholde en mere løbende prioritering af fokusområder og temaer for kvalitet, hvor der er fokus på én del af sagsbehandlingen/ledelemæssige tiltag ad gangen, med grundig opfølgning hvor der gives tid til, at forbedringer kan ske i praksis og medarbejderne kan indarbejde de nye faglige tiltag og rutiner. Dette vil betyde, at læren på implementeringen sættes ned, men det er vurderingen, at forandringerne derved kan blive mere forankrede og blivende i medarbejdergruppen.

Derne mere prioriterede og målrettede tilgang fra den faglige ledelse til, hvordan forordninger kan ske i medarbejdergruppens arbejde med den faglige kvalitet, vurderes også at kunne anvendes, når arbejdsplan, kvalitetsstandarder og procedurer skal implementeres i praksis. Det er Task Forces vurdering, at der foretages et stort arbejde med at udarbejde skriftlige materialer, der kan støtte medarbejderne i den konkrete sagsbehandling, selvom kommunen vurderer, at der fortsat er mangel. På baggrund af drøftelser på statusmøder med den faglige ledelse, ses dog fortsat en udfordring i at få de skriftlige materialer omsat, så de giver effekt på sagsbehandling i praksis. Task Force har givet sparring til ledelsen i forhold til dette, og ledelsen har selv afprøvet forskellige tilgange til, hvordan den faglige kvalitet eksempelvis kan sættes mere systematisk op adspørenden på teammøder og personsalemøder. Der er således indført mere systematisk faglig sparring med udgangspunkt i LCS og arbejdet med nye strukturer for proces og indhold på sparrings-, team- og personsalemøder.

For at ledelsesstyring og sagsopfølgning kan højne kvaliteten, er det centralt, at lederne ved sagsopfølgningen og i fremadgående og drøftelsen af resultater af tilsyn på teammøder tydeligt kommunikerer en kvalitetsdisposition, så dialogen om sagerne disponerer den ønskede kvalitetsstandard.

Det er Task Forces vurdering, at Nordfyns Kommune har fokus på det tværfaglige samarbejde med eksempelvis ny Børn- og ungepolitik og strategier, samt har fokus på relevante initiativer, der kan styrke dette. Task Force vurderer dog fortsat, at der skal arbejdes videre med, at dette får virkning i den daglige praksis for sagsarbejdet i Familieafdelingen.

3.2 Faglig udredning

Task Forces indledende analyse og anbefalinger

Den indledende analyse viste, at Nordfyns Kommune havde bevæget sig fra at underforanstalle til at fokusere på en grundig afklaring af problemstillinger og på at foranstalle i overensstemmelse med barnets behov. Som led i oplysningsarbejdet fra den tidligere praksis var der en stigning i antallet af underretninger og i antallet af børnelaglige undersøgelsers.

Ankestyrelsens sagsgennemgang viste, at de primære udfordringer i Nordfyns Kommune var opdatering og udarbejdelse af børnelaglige undersøgelser. Derudover var der udfordringer i forhold til at udarbejde handplaner, inden der blev truffet afgørelse, afholdt børnesamtaler efter § 48 eller udarbejdet børnelaglige undersøgelser inden for tidsfristen. Ankestyrelsens sagsgennemgang viste endvidere, at Nordfyns Kommune havde udfordringer med at overholde oplysningsfristerne på henholdsvis tre og seks måneder samt de personrettede tilsyn i anbringelsessager.

Task Force anbefalede, at der blev rettet fokus på at sikre en ensartet tilgang til undersøgelsesarbejde både internt de enkelte teams og på tværs af tre myndighedsleams. Task Force anbefalede ledelsen fokus på at have arbejdet med at højne kvaliteten i den indledende fokusering af undersøgelsesarbejdet, og anbefalede, at dette fokus blev fastholdt.

Task Force bemærkede, at fokuseringen af den børnelaglige undersøgelse med fordel kunne ske i et tæt samarbejde mellem rådgiver fra modtagelse samt den rådgiver fra det respektive team, der skal overvåge undersøgelsen. Task Force anbefalede samtidig, at rådgiverne i børneteamet

og ungdomsteamet skulle tage aktiv stilling til, hvordan oplysninger indhentet af modtageren, skulle indgå i den børnelaglige undersøgelse.

Task Force anbefalede at Nordfyns Kommune prioriterede efterløbet på de børnelaglige undersøgelser samt sikre den aktuelle helhedsvurdering af barn og familie i alle af Nordfyns Kommunes sager. Task Force kunne ikke vurdere, om der var tilstrækkelige ressourcer til at løfte denne opgave, men anbefalede, at der blev afsat de nødvendige ressourcer, så efterløbet blev afviklet så hurtigt som muligt.

Udover at afvikle efterløbet af børnelaglige undersøgelser anbefalede Task Force, at der blev udarbejdet fælles retningslinjer for opdatering af børnelaglige undersøgelser. Både i forhold til, hvordan der bør laves en opdatering og med særligt fokus på at tydeliggøre den aktuelle helhedsvurdering af barnet eller den unges behov.

Task Force anbefalede derudover, gerne med udgangspunkt i retningslinjerne i beredskabsplanen, at der blev udarbejdet handlingsanvisende retningslinjer for arbejdsgang i håndtering af underretninger. I beskrivelsen af arbejdsgangene gik anbefalingen specifikt på, at der skabes en fælles forståelse og systematik for håndtering af genvurderingen af underretninger i eksisterende sager samt tilbagemelding til faglig underretter.

Nordfyns Kommunes tiltag

Ved opstart af forløbet med Task Force havde Nordfyns Kommune 150 børnelaglige undersøgelser, hvor tidsfristen er overskredet, og der blev derfor ansat tre ekstra medarbejdere, der skulle arbejde med at sikre, at dette efterløb blev indhentet. Desuden har der i efteråret 2021 været gennemført tre arbejdsweekender for at udarbejde børnelaglige undersøgelser, der er indsat styring af tidsfrister i DUBU. Igennem ledelsen har fulgt op med den enkelte rådgiver.

Det fremgår af kommunens redegørelse, at der aktuelt (juni 2022) er 18 børnelaglige undersøgelser, der har overskredet tidsfristen. At der fortsat ved Task Force-forløbet afslutning findes børnelaglige undersøgelser, der overskrider tidsfristen, tilskrives ledelsen, at der i perioden har været en usædvanligt form af mange vikariansætninger, opsigelser og usikkerhed om normeringen. I redegørelsen fremgår det, at der har været fokus på at afvikle de børnelaglige redegørelser rettidigt og mindre fokus på kvaliteten af undersøgelse.

Nordfyns Kommune har i Task Force-forløbet arbejdet med at udarbejde skriftlige procedurer og arbejdsplaner samt fraser til DUBU for at understøtte rådgiverne i at levere både en rettidig og ensartet sagsbehandling af højere kvalitet.

Der er således udarbejdet:

- Frase til brug for tilbagemelding til underretter i DUBU
- Procedure og arbejdsplan for behandling af underretninger og tragning
- Praksis for håndtering af genvurderinger i eksisterende sager
- Procedure for udarbejdelse af børnelaglige undersøgelser
- Skabelon for undersøgelsesplan.

Med henblik på at højne kvaliteten i de børnelaglige undersøgelser er udnævnt en rådgiver med særligt ansvar for at sparre med kolleger om systematik i sagsbehandling. Der undervises i

systematik i sagsbehandlingen som et led i et Task Force-forløb. Der har desuden været fokus på den børrelagte undersøgelse ved oplysning af nye medarbejdere.

Der blev oprettet en modtagelseenhed januar 2020 med henblik på at håndtere underretninger korrekt. Dette indebærer en fast praksis for 24-timersvurdering, samt afgørelse om børrelaglig undersøgelse, indsats efter § 11, stk. 3 eller af lukke sagen. Der er desuden fastsat en tidsfrist for behandling af underretninger på tre uger.

Det fremgår af kommunens redegørelse, at der er indført gruppe møder hver 3. uge i modtageenheden, hvor der arbejdes med at ensrette sagsbehandlingen. Der arbejdes med at afholde netværksmøder eller indlemlende mundtlig status for at sikre hurtig handling på en underretning.

Det fremgår af redegørelsen, at underretninger i hovedparten af sagerne følger maksimalt tre uger i modtagelseenheden. Ledelsen anfører dog, at der aktuelt (juni 2022) ses et skred i denne frist, ligesom det ikke er muligt at afholde planlagte dialogmøder, hvilket har ført til manglende koordinering og forsinkelser i det tidlige forebyggende arbejde. Ledelsen anfører i redegørelsen, at dette blandt andet vurderes at skyldes manglende afklaring om genbesættelser af stillinger.

Task Forces vurdering

Task Force vurderer, at det fortsat er vigtigt, at ledelsen har et fokus på, om frister i sagsbehandlingen, som eksempelvis behandling af underretninger og særligt udarbejdelse og opfølgning af de børrelagte undersøgelser, kan overholdes, da der ses tendens til nye udfordringer her. Dette er vigtigt for at sikre fremdrift i den efterfølgende sagsbehandling. Samtidig skal der være et særligt fokus på indtrængelse af barnet generelt, herunder at der afholdes børnesamtale efter § 48.

Det er positivt, at Nordfyns Kommune har haft et særligt fokus på at udarbejde understøttende procedurer for behandling af underretninger samt de børrelagte undersøgelser i forhold til tidlig træning og fokusering. Dette fokus vurderes på sigt at have afsmitende virkning på både fremdrift og kvalitet i den videre sagsbehandling, når der skal foretages udredning og udarbejdes handleplaner samt ske oplysning på virkningen af indsatsen.

Ved de to sagsgemænginger i forløbet sås, at der blev foretaget 24 timers vurdering, men at der ikke var en individuel faglig vurdering af, hvorfor/hvorfor underretningen vurderedes akut. Der sås desuden det manglende faglige vurderinger gennem hele sagsforløbet.

Ved de to sagsgemænginger blev det desuden drøftet og præciseret, at der var udfordringer ved skift mellem teams og mellem rådgivere, hvilket i nogle sager gav perioder med langsomhed i sagsprocessen.

I forbindelse med sagsgemængingerne sås desuden utilstrækkelig og upræcis journalisering. Her kan udarbejdelse af fraser i DUBU nogen grad understøtte journaliseringen i de enkelte sagskridt. Der skal dog ved anvendelse af fraser være opmærksomhed på, at dette ikke blev en standard, men at der fortsat foretages faglige, individuelle og konkrete vurderinger gennem hele sagsbehandlingen.

Task Force kan på det foreliggende grundlag ikke vurdere, om kvaliteten af den faglige udredning er tilstrækkelig i den aktuelle situation. Det er dog fortsat Task Forces vurdering, at den

socialfaglige kvalitet i behandling af underretninger og udarbejdelse af børrelagte undersøgelser også fremadrettet er et vigtigt opmærksomhedspunkt i Nordfyns Kommunes udviklingsarbejde. Ledelsen bør sammen med rådgiverne vurdere, om de understøttende procedurer er tilstrækkelige til at understøtte rådgivernes praksis og have et særligt fokus på, at de ønskede forandringer reelt viser sig i rådgivernes praksis og i de enkelte sager. Det vil være vigtigt, at der etableres rammer for faglige drøftelser og eksempelvis afholdes workshops, teammøder og personsalemøder, der har fokus på kvaliteten med udgangspunkt i konkrete sager eller cases.

3.3 Valg af indsats og opfølgning

Task Forces indledende analyse og anbefalinger

Den indledende analyse pegede på, at der i rådgivergrupperne var forskellige oplevelser af visitationsprocessen. Rådgiverne i børneleamtet oplevede det vanskeligst at få godkendt indstillinger i visitationsudvalget. Det resulterede i, at sager kom på visitationsudvalget, hvor der blev truffet afgørelse, uden at krav om handleplan og børnesamtale var opfyldt. Rådgiverne i ungeleamtet oplevede samlet set, at de som oftest fik udarbejdet handleplaner og afholdt børnesamtaler, inden sagen kom på visitationsudvalg.

VISO fandt ved gennemgangen af syv sager, at handleplanerne generelt var udarbejdet ud fra en systematik, der sikrer, at alle iværksatte indsatser er beskrevet i en samlet plan. Dette, vurderede VISO, skaber et godt overblik for familien. VISO påpegede, at der i alle de gennemgåede sager manglede opmærksomhed på relevante mål for forældre. Handleplanerne var overordnede og generelle, og det var VISOs vurdering, at handleplanerne ikke var tilstrækkelig anvendelige i opfølgning på progression i indsatsen.

På grundlag af den indledende analyse anbefalede Task Force, at Nordfyns Kommune sikrede en konsekvent indtrængelse af barnet i forbindelse med valg af indsats, og at der få en børrelaglig undersøgelse samt handleplan, forud for at der træffes afgørelser om foranstaltninger med konkrete og målbar handling i handleplanen. Der skulle ske en kvalificering af oplysning på foranstaltninger, herunder at oplysninger sker rettidigt.

Task Force bemærkede, at det ikke fremgik i det skriftlige materiale om visitation, at der er krav om afholdelse af børnesamtale forud for afgørelse om en foranstaltning. Task Force anbefalede derfor, at der blev stillet tydeligere krav om, hvilket materiale der skulle indgå som grundlag for visitationen, samt at der blev forventningsafstemt tydeligere med rådgivere om, hvilke serviceniveauer visitationen opererer med. Derved kunne visitationsprocessen anvendes til at sikre, at alle relevante sagsstrin er foretaget inden afgørelse samt sikre transparens og tydelighed i visitationens afgørelser.

Task Force anbefalede, at der fremadrettet blev støttet op om, hvordan man som rådgiver skal håndtere sager, hvor forældre og barn udviser manglende samarbejde omkring indsatsen. Task Force anbefalede desuden, at der skal udarbejdes fælles retningslinjer for en fast praksis for lukning af sager, herunder orientering af samarbejdspartnere ved afslutning af sager i Børn og Familie.

Nordfyns Kommunes titting

Det fremgår af kommunens redegørelse, at der er arbejdet med at udvide og kvalificere den sags-sparring, som rådgiverne modtager.

Det fremgår af kommunens nedregøvelse, at visitationsprocessen er omlagt, idet der er nedsat et sparringsfora, med deltagelse af ledelsen, hvortil der er udarbejdet en arbejdsplan for, hvordan sparringsfora afholdes, herunder anvendelse af sparringskema. Der er forsat adgang til løbende ledelsesmæssig sparring ved behov for den enkelte rådgiver. Omlægningen skal sikre, at der udarbejdes handplan, inden der træffes afgørelse, en højere grad af inddragelse af barn og forældre i beslutningsprocessen, samt forbedret matching mellem familie og indsats.

Der er afholdt ledelsesmøder med henblik på at kvalificere udarbejdelse af mål, handplanen. Det er desuden udføres vurdering, at tidligere trækning og fokusering af den børnefaglige undersøgelse har medført tydeligere og færre mål i handplanen.

Det fremgår videre, at der er udarbejdet et koncept for oplægning i sagerne efter 3 og 6 måneder og et indsatskatalog i DUBU, der kan understøtte rådgivernes kendskab til forskellige indsatser. Der er desuden udarbejdet arbejds gange for afslutning af en sag.

Task Forcens vurdering

Task Forcen vurderer det positivt, at Nordfyns Kommune har udvidet og ensartet processen for sagssparring ved nedsettelse af et sparringsforum med henblik på at sikre, at der foretages handplan i sagerne samt afholdes børnesamtale, inden der træffes afgørelse om indsats. Processen kan samtidig give ledelsen mulighed for at sikre, at der sker inddragelse af barn og forældre for derved at give et forbedret samarbejde om indsatsen.

Den nye proces for sparring kan dog ikke træde i stedet for, at der træffes afgørelse, enten af den enkelte rådgiver eller af et visitationsudvalg, hvor der fortsat vil være de samme krav til et oplyst grundlag. Det er derfor vigtigt, at Nordfyns Kommune er opmærksomme på at adskille en sparringsproces og selve afgørelsen, så der efter vurdering af sagens samlede oplysninger kan træffes den rigtige afgørelse. Det er således afgørende, at det er tydeligt, af hvem og hvornår der træffes afgørelse.

Task Forcen har ikke set en samlet beskrivelse for den omlagte proces eller eventuelt ændret visitationsudvalg, men Task Forcen har givet sparring på statusmøde, hvor processen har været drøftet og processer. Baggrunden var en sags gennemgang, hvor der ses udfordringer med udarbejdelse af handplaner, inden der var truffet afgørelse.

Task Forcen vurderer det positivt, at der er fokus på forbedring af matchningsprocessen og blandt andet er indført tiltag, der kan forbedre rådgivernes kendskab til både kommunale og eksterne indsatser.

Task Forcen vurderer samlet set, at der er iværksat relevante tiltag i forbindelse med processen for valg af indsats og oplægning, der kan understøtte, at de faglige mæssige krav til sagsbehandling i forbindelse med valg af indsats og oplægning overholdes fremover.

Det er dog på baggrund af ikkematerialet ikke muligt for Task Forcen at vurdere, hvorvidt de indførte tiltag og skriftlige materialer i form af koncept og arbejdsplan har fået den ønskede virkning i praksis. Det er derfor heller ikke muligt at vurdere, om der er brug for yderligere tiltag, og det bør derfor være et opmærksomhedspunkt hos ledelsen at følge op på, om de ønskede virkninger ses i de konkrete sager ved sags gennemgang og i forbindelse med ledelsesrådsstyrelsen.

3.4 Inddragelse

Task Forcens indledende analyse og anbefalinger

Inddragelse af barnet, familien og netværket fremstod i den indledende analyse som et fokusområde i Nordfyns Kommunes egne ambitioner på børne- og ungeområdet. Den indledende analyse pegede på, at inddragelse af barnet eller den unge og forældrene blev beskrevet af rådgiverne som en vigtig del af det socialfaglige arbejde, men at der ikke var en tællens forståelse eller beskrivelse af, hvad inddragelse var i Nordfyns Kommune, eller hvordan det blev praktiseret.

Analysen klargjorde, at det skriftlige materiale i kommunen i mindre grad var handlingsanvisende for den konkrete praktisering af inddragelse. Der var eksempelvis ikke beskrivelser af, hvordan der skulle inddrages, ingen rammer ft. formået med inddragelsen, ingen skabelon for børnesamtalen eller retningslinjer for, hvordan det kunne vurderes eller hvornår, der kunne afviges fra kravet om at afholde alle af en børnesamtale.

Task Forcen anbefalede, at Nordfyns Kommune havde fokus på at sikre en højere kvalitet i inddragelsen af barn og familier i alle dele af sagsbehandlingen, herunder at Nordfyns Kommune understøttede, at der blev afholdt samtaler med barnet i forbindelse med relevante sagsstrin, at der blev udarbejdet retningslinjer for inddragelse af barn og forældre, og at rådgiverne blev klædt på til at afholde samtaler og aktivt bruge barnets perspektiv i sagsbehandlingen.

Endelig gjorde Task Forcen opmærksom på, at Nordfyns Kommune med fordel kunne opkvalificere inddragelsen af barnets og familiens private netværk.

Nordfyns Kommunes tiltag

Det fremgår af kommunens nedregøvelse, at der er igangsat følgende tiltag for at højne graden af inddragelse:

- Udarbejdet procedure for netværksinddragelse i forbindelse med behandling af underretninger og udarbejdelse af børnefaglige undersøgelser (der udarbejdes netværkskort)
- Udarbejdelse af procedure/dekatalog til den gode børnesamtale
- Udarbejdet informerende pjecer vedrørende børnefaglige undersøgelser til samarbejdspartnere og borgere
- Dagsorden til møder/samtaler
- Nordfyns Kommune deltager i projekt Stryket Match med Socialstyrelsen fra foråret 2022
- Deltager i projekt "min vej hjem" (Bikuben-Fonden)

Der er fokus på også at afholde af netværksmøder, og i årshjulet for model for ledelsesrådsstyrelsen er der fokus på sikring af inddragelse af familien, udvidet netværk og barnets stemme i hele sagsprocessen. Det bemærkes i nedregøvelsen, at der er sket en fordeling af netværksanbringelser i perioden, hvor der har været samarbejdet med Task Forcen.

Der er fokus på inddragelse ved afholdelse af møder og samtaler, hvor der udarbejdes dagsorden, samt anvendes metoder som De tre huse, gratis facilitering, Signs of Safety og metoder fra

systematikkurset med SPUK. Kursus om inddragelse og netværk gennem børnefamilietaget er skubbet til efteråret 2022.

Task Forcens vurdering

Task Forcen vurderer det positivt, at kommunen har indført skriftlige procedurer for inddragelse i form af procedure/inspirationskatalog for den gode børnesamtale, netværksinddragelse i forbindelse med behandling af underretninger og den børnefaglige undersøgelse samt har udarbejdet sagsorden til møder, der mere målrettet kan understøtte inddragelse i møder og samtaler med børn, familie og netværk.

Det er ligeledes positivt, at der arbejdes med forskellige socialfaglige metoder, der kan øge kvaliteten af inddragelsen i forbindelse med møder og samtaler med børn, familie og netværk.

Task Forcen vurderer desuden, at det er positivt, at det fremgår af konceptet for ledelsessyn, at inddragelse har et stort fokus.

Ved de to sags gennemgange sås forældrene generelt inddraget, dog kunne forældrene inddrages mere i forbindelse med opfølgningen, både i forældrehandlplaner og barmets handlplan. Der sås dog fortsat stor variation i inddragelsen af barnet, det private netværk og det professionelle netværk. Særligt kunne almenområdet inddrages mere i opfølgningen.

Task Forcen kan ikke med den viden, der foreligger, vurdere, om kommunens tiltag er sålet igen-nem i sagsbehandlingen. På baggrund af erfaringer fra andre kommuner kræver det et stort og længerevarende ledelsesmæssigt fokus at skabe et fælles fagligt mindset og ændrede handlinger i hele rådgivergruppen, der betyder, at der også konkret ses en forbedret kvalitet af inddragelse på sagsniveau.

Det er derfor vigtigt, at det planlagte kursus for rådgiverne i efteråret gennemføres og efterfølgende følges systematisk op af faglige drøftelser og sparring i rådgivergruppen, både i det enkelte team og på tværs af teams. Her skal den nye viden og inspiration til inddragelse vurderes i forhold til de udarbejdede procedurer og forskellige socialfaglige metoder. Så disse også reelt anvendes relevant i sagsbehandlingen.

Det ville kunne bidrage til, at der sker en mere ensartet og kvalificeret anvendelse af de socialfaglige metoder, så der kan sættes en fælles faglig retning for, hvornår disse skal eller kan anvendes.

Det er desuden afgørende, at ledelsen følger systematisk op på, om det kursus, som rådgiverne gennemgår i efteråret, bliver afspejlet i sagsarbejdet. Ledelsen bør derfor have fokus på at gen-nemføre det planlagte ledelsessyn med fokus på inddragelse, så det er muligt for ledelsen at vurdere, om der sker en forandring. Der kan eksempelvis forlægges et temaseret ledelsessyn et par gange i foråret 2023 med efterfølgende læringsworkshop/teammøder/personalemøder eller lignende, hvor rådgiverne har mulighed for at få en tilbagemelding og drøfte den nye viden og tilgang til inddragelse i relation til egen praksis.

Task Forcen vurderer, at ledelsen bør udarbejde en plan for, hvordan det sikres, at den nye viden fra kurset omsættes i en fælles faglig praksis for inddragelse. Planen kan indeholde overvejelser i forhold til:

- Hvordan kurset i inddragelse i efteråret 2022 følges systematisk op med faglige drøftelser og læring blandt rådgiverne – hvordan skabes der tid på eksempelvis teammøder eller personalemøder?
- Hvordan den nye viden omsættes i anvendelsen af socialfaglige metoder og udarbejdede procedurer – hvad betyder det for, hvilke metoder der skal eller kan anvendes til hvad?
- Hvornår og hvordan ledelsen gennemfører det temaserede ledelsessyn med fokus på inddragelse og sikrer, at der sker en tilbagemelding til rådgiverne med formål om øget læring. Der bør foretages en udmelding fra ledelsen om, at der følges op på, hvad der er lært, samt hvordan der er mulighed for sparring til rådgiverne, der kan kvalificere en ind-grædende praksis.

4. Task Forcens anbefalinger

I overensstemmelse med kommunens reddegrøse udsætar der fortsat en stor del af udviklingsarbejdet i henhold til Task Forcens indledende anbefalinger til Nordfyns Kommune. Kommunens justerede udviklingsplan giver et mere realistisk ambitionsniveau for udviklingen fremover. Dog fortsætter målopfølgelsen i udviklingsplanen fortsat, at der er den nødvendige ledelsesmæssige kapacitet og stabilitet.

På baggrund af at Nordfyns Kommune i en længere periode har været udfordret af udskitning i ledergruppen samt ustabil drift i rådgivergruppen i form af vakanse, vikarer og uklæret om normeringer, anbefaler Task Forcen, at der sker en realistisk prioritering af de kommende udviklingsmål for sagsbehandlingen.

Task Forcens anbefalinger er derfor opdelt på prioriteringer på kort og på lang sigt, som Nordfyns Kommune kan overveje ved tilrettelæggelsen af den fremtidige udvikling. Det er et væsentligt opmærksomhedspunkt, at der arbejdes med få elementer ad gangen, så ledelsen har mulighed for at følge konkret og tæt op på, at der ved tilleg reelt sees en positiv forandring i sagsbehandlingen. Her er gennemførelse af et systematisk ledelseslissynet et væsentligt redskab for ledelsen til viden og opfølgning.

Task Forcens anbefalinger med høj prioritet på kort sigt:

Task Forcen anbefaler, at Nordfyns Kommune:

- prioriterer, at ledelsen gennemfører et fælles og systematisk ledelseslissyn, hvor der ud over det overordnede ledelseslissyn er fokus på ét tema ad gangen, og hvor der sikres tilbagemelding og læring i rådgivergruppen. Ledelseslissynet kan udvikles, når ledelsen oplever, at ledelseslissynet er en del af deres ledelsesmæssige rutine.
- har fokus på implementering, der sigter på at gennemføre få elementer ad gangen og anvender forskellige typer af greb, der kan sikre, at de ønskede forandringer reelt bliver implementeret og kan ses i sagsbehandlingen samt anvender ledelseslissynet systematisk som opfølgning.
- fortsat har et ledelsesmæssigt fokus på at frister for udarbejdelse af børnefaglige undersøgelser og underretninger overholdes.
- følger systematisk op på, om der er udarbejdet børnefaglig undersøgelse, foretaget børnesamtale eller § 48 samt udarbejdet handleplan, for der foretages afgørelse om valg af indsats. Dette kan ske gennem tæt faglig sparring og ledelseslissyn.
- følger systematisk op på, om fristene for opfølgning overholdes. Dette kan ske via sags-sparringsforum og ledelseslissyn.
- udarbejder en plan for, hvordan efterårets kursus i inddragelse efterfølgende systematisk bringes i spil i rådgivernes praksis gennem faglige dreftelser om den nye viden, socialfaglige metoder og konkrete procedurer i sagsbehandlingen.

Task Forcens anbefalinger på længere sigt:

Task Forcen anbefaler, at Nordfyns Kommune:

- følger op på graden og kvaliteten af inddragelse af barn, forældre og netværk ved fokus i tematiseret ledelseslissyn i fortlængelse af kursus for rådgiverne i efteråret 2022 - eventuelt ind i 2023.

- fortsat løbende vurderer, hvilke skriftlige materialer i form af beskrivelser af den ønskede kvalitet, procedurer, arbejds gange eller fraser i DUBU, der skal udarbejdes for at sikre bedst mulig understøttelse af en fælles faglig retning.

Bilag 1: Nordfyns Kommunes afsluttende redegørelse

<p>1. Politik og strategi</p>	<p>Task Forcen har i analyserapporten anbefalet, at Nordfyns Kommune:</p> <ul style="list-style-type: none"> • udmonter den kommende sammenhængende børne- og ungepolitik, specifikke mål, sætninger, der kan være retningsgivende og styrende for arbejdet på området, • færdiggør oprydningen i sager, hvor der er tvivl om, hvorvidt der har været sat ind med tilstrækkelig støtte, og indhentet det efterslæb, der er i udrætningsarbejdet. Her bør være fokus på at sikre, at der er tilstrækkelige ressourcer til varetagelsen af denne opgave.
<p>Kommunen bedes i punktform oplyse, hvilke konkrete udviklingsstøttag og aktiviteter kommunen har værksat for at imødekomme anbefalingerne.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udarbejdet ny børn og ungepolitik i 2021 • Udarbejdelse af ny strategi på baggrund af vedtaget børn og ungepolitik • Udarbejdelse af kvalitetsstandard og procedure for sagsbehandling i Børn og Familieafdelingen • Indhentet efterslæb på 150 børnefaglige undersøgelser 	<p>Kommunen bedes redegøre for, hvor langt de er nået i arbejde med udviklingsstøttene under dette temaet – herunder hvordan tiltagene har medført en styrkelse af kvaliteten af sagsbehandlingen på børne- og ungeområdet.</p>
<p>Nordfyns Kommune har udarbejdet en børn og ungepolitik i 2021 samt en strategi for forebyggende og tidlig indsats for perioden 2021-2024. Børn og unge arbejder bredt og på tværs med visionen bag ny strategi. For at gøre børn og ungepolitikken levende er der udarbejdet plakater med grafisk facilitering. Plakaterne hænger svingt rundt omkring i afdelingen med henblik på at medarbejdere og ledelse løbende er i dialog omkring visionerne for det gode børneliv i Nordfyns kommune.</p> <p>Der er fasilagt månedlige møder med den samlede ledergruppe under Børn og Familie med henblik på strategisk at arbejde med visionen. Ledergruppen har i den seneste periode arbejdet med relationel kapacitet ud fra Carsten Hornstrøms koncept. Dette med henblik på at opbygge samarbejdet på tværs i afdelingen. Dette betyder i praksis, at der har været anvendt besværgelser under møderne med deltagelse af leder og medarbejdere hos en eller to samarbejdsleder. Her har der været fokus på, hvor samarbejdet ses, hvor det med fordel kan udbygges eller etableres. Tilbagemeldingerne herpå er, at medarbejderne oplever det som konstruktivt for det personlige og faglige kendskab til hinanden, og fremmer brugen af hinandens ekspertise.</p> <p>I forbindelse med nedvæltelse af BFU-team blev samtlige sager, hvor der ikke forelå en børnefaglig undersøgelse, gennemgået med henblik på vurdering af indsats, herunder om nuværende indsats var tilstrækkelig. Der blev ansat to rådgivere og en projektleder til at drifte</p>	

<p>ovenstående opgave. BFU-teamet nåede i mål med 140 ud af 150 børnefaglige undersøgelser, herunder vurdering af om der var værksat tilstrækkelig indsats.</p>	<p>Sammenfaldende vurderer ledelsen at oprydningsarbejdet omkring de børnefaglige undersøgelser har været frugtbar for de sager, hvor der har manglet en undersøgelse, da borgerne og samarbejdspartnerne har oplevet en agerende i sagerne. For afdelingens medarbejdere har det betydet mindre stress omkring indhentelse af efterslæb og dermed tid til bedre kvalitet i den øvrige sagsbehandling.</p>
<p>Udarbejdelse af procedure og kvalitetsstandarder har i en nogen grad bidraget til ensartethed og kvalitet i sagsarbejdet, men det er Familieafdelingens ambition, at der udræbdes flere og bedre procedure hen over efteråret 2022. Som det fremgår af redegørelse er det ikke Lykkes Familiefdeling at få udmøntet den sammenhængende børn- og ungepolitik i specifikke målsettinger, der kan være retningsgivende og styrkende for arbejdet med området. Dette er ligesåledes et fokuspunkt for efteråret 2022.</p>	<p>Kommunen bedes redegøre for hvilket arbejde, der eventuelt resterer i forhold til de enkelte anbefalinger – herunder hvilke planer der er for at imødekomme den enkelte anbefaling.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • udmonter den kommende sammenhængende børne- og ungepolitik i specifikke mål-sætninger, der kan være retningsgivende og styrende for arbejdet på området. 	<p>Ledelsen vil gå i dialog med det politiske udvalg i forhold til, hvordan børn og ungepolitikken samt strategien skal udmønte sig i konkrete mål. Formålet hermed er at opnå en tydelig retningsgivende linje for, hvordan der arbejdes med børn og ungepolitikken i hverdagen, både i hele Børn og Unge samt tværprofessionelt.</p>
<p>Eventuelle kommentarer og uddybende bemærkninger.</p>	

<h2>2. Ledelsesinformation og styring</h2>	<p>Task Forcen har i analyserapporten anbefalet, at Nordfyns Kommune:</p> <p>Task Forcen vurderer, at Nordfyns Kommunes nye koncept for ledelsesinformation giver et godt overblik over området og den løbende udvikling heraf.</p> <p>Ved udmøntningen af politikker og strategier bør der dog udarbejdes specifikke målsætninger for, hvordan den faglige retningslinje i sagsbehandlingen, Det bør fremgå, hvornår der måles på det, og hvem der gør det, og hvordan og hvornår det formidles til politikkerne og medarbejdere i Børn og Familie. Målsætningerne bør stå klart for medarbejdere såvel som politikkere. Det er Task Forcens vurdering, at dette vil understøtte øget sammenhæng mellem kommunens politik og den daglige sagsbehandlingspraksis samt danne rammen for afprøvelser og politikkerne.</p> <p>Kommunen bedes i punktform oplyse, hvilke konkrete udviklingsstiltag og aktiviteter kommunen har værksat for at imødekomme anbefalingerne.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udarbejdet arbejdsplaner for behandling af underretninger, udarbejdelse af bemærkninger og undersøgelse, optælling og afslutning af sag mv • Fraser i DUBU • Arbejdsgang for registrering af økonomi i DUBU • DUBU implementeret som det styrende økonomisystem • Udarbejdet vejledning til oprettelse af økonomi i DUBU • DUBU-orside udarbejdet som styringsredskab for ledelsesinformation og medarbejdere • Introprogram til nye medarbejdere • Koncept for ledelseslitsyn
<p>Kommunen bedes redogøre for, hvor længe det er nået i arbejde med udviklingsstiltagene under dette temaet – herunder hvordan tiltagene har medført en styrkelse af kvaliteten af sagsbehandlingen på børne- og ungeområdet.</p>	<p>Der har været arbejdet med at DUBU bliver det styrende økonomisystem, og at rådgivere er bevist og ansvarlige omkring økonomien. Der er endvidere udarbejdet arbejdsplaner for registrering af økonomi i DUBU for at sikre ensartethed i registreringerne. Der er ansat økonomimedarbejdere, der skal understøtte ovenstående.</p> <p>Koncept for ledelseslitsyn er udarbejdet. Tilbagemelding på ledelseslitsyn gives på fælles personalemøde, hvor ledelsen præsenterer riges tilkend og kommende fokusområde fremlægges. Der er udarbejdet skabeloner for både generaliseret og tematiseret ledelseslitsyn samt skabt systematik for kontinuerlig gennemførelse af disse hver 2. måned. Der er udarbejdet et årshjul med tematiserede for god sagsbehandling.</p> <p>Generaliseret og tematiseret ledelseslitsyn udføres hver anden måned. Dog har denne frekvens ikke været afholdt, grundet ledelseskrafterne har været brugt i anden henseende.</p> <p>Det fremgår endvidere af konceptet, at det politiske udvalg modtager redogørelse i november i form af diagram og prosaetekst. Redogørelsen gennemgås forud med Familiechefen.</p>

<p>Der er udarbejdet cirkulære arbejdsplaner for behandling af underretninger, udarbejdelse af bemærkninger og afslutning af sag. Der er i arbejdsplanerne taget stilling til de metodiske valg Nordfyns kommune anvender som god kvalitet i sagsbehandlingen.</p>	<p>Børn og Familie har udarbejdet kvalitetsstandarder, procedure og arbejdsplansbeskrivelser for god sagsbehandling. For udførelse af disse procedure mv., se under tema 2.</p>
<p>Kvalitetsstandarderne fremgår endvidere af Schultz lovguide for at sikre, at vi får rettet gældende standard er i overensstemmelse med gældende lovgivning. Der planlægges en arbejdsplan med medarbejderne med henblik på undervisning af brug af Schultz lovguide, således standarderne implementeres i daglig praksis. Der er ligeledes udarbejdet adskillige fraser i DUBU, fx for magtanvendelse, møderisikaler, børsesamtaler, orientering til underretter mv. Dette med henblik på at skabe ensartethed i sagsbehandlingen, der efterlever den faglige retningslinje.</p>	<p>Det er ledelsens vurdering at udviklingsstiltagene omkring ledelsesinformation og styring har bidraget til en højere grad af fokus omkring lovtister. Ydelliggørelse af faglig retningslinje og implementering heraf. Dette højner selvstændigt kvaliteten af sagsbehandlingen.</p>
<p>Kommunen bedes redogøre for hvilket arbejde, der eventuelt resterer i forhold til de enkelte anbefalinger – herunder hvilke planer der er for at imødekomme den enkelte anbefaling.</p>	<p>Ledelsen har gennem anvendelse af nuværende koncept for ledelseslitsyn vurderet at konceptet er for omfattende i forhold til udbytte. Der er derfor truffet beslutning om at forfine konceptet, således at der foretages begrundet valg af fokus for kommentende tilsyn. Ledelsen har erfaring ved generaliseret tilsyn, at der fremkommer tendenser som man med fordel kan have fokus på. Det er ledelsens vurdering at man med denne fokus kan få sat spot på enkelte områder og dermed udvikling heraf fremfor at sprede sig over for mange områder ad gangen.</p> <p>Fokusområdet vil ligeledes være områdningspunkt for kommende sags gennemgang, således ledelsens kan følge med i, at der sker en fremdrift i den faglige retningslinje.</p>
<p>Børn og Familieafdelingens koncept for ledelseslitsyn mangler afprøvning af afprøvningsniveauet til det politiske udvalg, herunder effekten heraf.</p>	<p>Ledelsen ser et behov for at udbytte kendskab til arbejdsplansbeskrivelser mv, grundet tilgang af nye medarbejdere, hvorfor ledelsen planlægger en temadag med introduktion til Schultz lovguide og gennemgang af diverse arbejdsplaner og procedurer.</p>
<p>Eventuelle kommentarer og uddybende bemærkninger.</p>	<p>Ledelsen må konstatere, at det er vanskeligt at fastholde af procedure og arbejdsplaner, grundet løbende udskiftning af medarbejdere. Dette betyder at der sker et vidensstab, der er større end Børn og Familieafdelingen kan nå at genopbygge.</p>

<h3>3. Faglig ledelse og sparring</h3>	<p>Task Forcen har i analysereportten anbefalet, at Nordfyns Kommune:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indfører et fast koncept for ledelsesslyn med fokus på kvalitet i sagsbehandlingen, • indfører faste rammer og fast koncept for en mere systematisk faglig sparring til medarbejdere, hvorved der også kan opnås fælles læring af sparringssessionerne, • har et ledelsesmæssigt fokus på at anvende samme metode til sparring på tværs af teams.
<p>Kommunen bedes i punktform opbrude, hvilke konkrete udviklingsstages og aktiviteter kommunen har værktøjt for at imødekomme anbefalingerne.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udarbejdet koncept for ledelsesslyn • Udarbejdet fast mødestruktur herunder rum for faglig og kollegial sparring • Særskilte sparringsmøder med delt ledelse • Ledelsesmæssig sparring ad hoc. • Udeogt supermøder til SPUK, ICS og DUBU • Gruppemøder med fokus på fælles læring • Delt af Børn og Familieafdelingen har udviklet pejlemærker, der bygger på god kvalitet i sagsbehandlingen for børn og unge samt kvalitetsstandarder for jobcenter. • Supervision 	<p>Kommunen bedes redegøre for, hvor langt de er nået i arbejde med udviklingsstiltagene under dette temaet – herunder hvordan tiltagene har medført en styrkelse af kvaliteten af sagsbehandlingen på børne- og ungeområdet.</p>
	<p>Teamlærelsen har hvert kvartal sagsgenmængning med medarbejderne i afdelingen. Her er der fokus på de lovbestemte frister, handleplaner og opfølgning på indsats. Teamledelsen har endvidere fokus på prioritering af opgaver og den enkelte arbejdstilsvæl.</p> <p>Teamlærelsen gør brug af forskellige ledelsesgreb hos de enkelte medarbejdere med henblik på styring af forvmedholdelighed og sikre faglig retning. Der gøres blandt andet brug af kalenderstyring og tæt opfølgning.</p>
	<p>Siddebåndene med sagsgenmængning bruges, som tidligere nævnt, DUBU som ledelsesinformation. Der trækkes derfor frister på sager, hvor der er mindre end 5 uger til udløb af 4 måneders fristen for den børnefaglige undersøgelse. Listen sendes ud med anmodning om tilbagemelding på, hvornår den børnefaglige undersøgelse forventes færdig og en opfølgingsdag er holdt. Som det fremgår under tema 2 anvendes DUBU forsliden som et styringsværktøj til både medarbejdere og ledelse. I denne henseende som et hurtigt overblik i forhold til frister.</p> <p>Hver onsdag er der afsat tid til kollegial sparring, da denne dag er fasilagt til administrativ arbejde med krav om fysisk tilstedeværelse i afdelingen. Kollegial sparring ligger i forlængelse af fælles gruppemøde.</p> <p>Ledelsens har ændret dagsorden på gruppemøderne, således at der hver anden gang arbejdes med faglig retning og hver anden gang sagssparring. Dette er ikke afprøvet i sin fulde</p>

<p>form, hvorved effekten endnu ikke har kunne måles. Det er ledelsens forventning at dette fokus vil give medarbejdere et medansvar ind i den faglige retning og dermed større forståelse og ensartethed.</p>	<p>En gang ugentligt afholdes sparringsmøde, hvor medarbejderne medbringer sag til drøftelse, hvori der skal være indsats. Til brug for møderne har medarbejderne udfyldt et sparrings-skema. Der har løbende været afprøvet forskellige skemaer til brug for sparringsmødet, således vil kunne komme i mål med at få et materiale, der sikrer at vi i sparringsmødet havde et kvalificeret materiale af drøftede sagerne på. Nuværende skema sikre at medarbejdere tager stilling til netværk, inddragelse af forældre/børn, ressource/besøgsmøder, økonomi og behov som er i tråd med den faglige retning. Ledelsen ønsker at lægge for familielede-lingen. Proceduren for sparringsmødet sikre endvidere at der foretages parntning af familien og børn og handleplan inden der træffes afgørelse i sagen. På sparringsmøderne deltag-ger teamledelse, områdeleder og leder af udredningen.</p> <p>Sparringsmøderne har ud over at sikre kvalitet og lovmetholdelighed, også det formål at le-delsen tilkendegiver, hvilket indsats rådgiverne kan tilbyde familien.</p>
	<p>Som led i at sikre faglig retning og kendskab til principper for god sagsbehandling i Nordfyns kommune, er der udarbejdet introgram for nye medarbejdere. Her er der lagt vægt på tæt opfølgning og kontaktkoordinator i starten af ansættelsesforløbet. Endvidere er det hen-sigten at skabe en "våbrønning" , og der er indlagt undervisning omkring SPUK, udarbejdelse af børnefaglige undersøgelse, oplæring i DUBU og øvrige systemer.</p>
	<p>Børn og Familie er i gang med at udarbejde et koncept for implementering af SPUK i vores børnefaglige undersøgelse og handleplaner. Børn og Familie har valgt at det skal være med-arbejdet, hvorfor 1-2 medarbejdere udpeges til superbrugere. Disse superbrugere står for oplæring af nye samt undervisning af medarbejdere.</p> <p>Børn og Familie har fortsat fokus på inddragelse og netværk. Planlagt undervisning i foråret er udsat til efteråret 2023, grundet corona. I den mellemtilgørende periode har der været fo-kus på netværksindsatser i form af netværkskort og eget fokus på afholdelse af netværks-møder. Det bemærkes at der næsten er sket en fordobling af netværksanbringelser i task-Force-perioden.</p>
	<p>Børn og Familie har udpeget ICS superbrugere og DUBU superbrugere. Der er udarbejdet metode til, hvordan ICS anvendes på gruppemøderne samt ICS sparringer både på individu-elle møder med medarbejdere samt på gruppemøderne. Der er udarbejdet koncept for intro til nye medarbejdere, herunder mentorordning.</p> <p>Ledelsen har valgt at gøre brug af Steen Bach Hansen som supervisor i implementeringssta-ven med henblik på at sikre implementering af SPUK. Siddebåndene hermed har der været ud-dannelsesdage med Steen.</p> <p>Koncept for ledelsesslyn er udføkt under tema 2.</p>
	<p>Det er ledelsens opfattelse, at det er lykkedes at etablere faste rammer og systematisk il-gang til faglig sparring gennem gruppemøde, sparringsmøder og kollegial sparring. Her ud-over tilbydes ifølge sparring/individuel sparring ad hoc med ledelsen. Der ses en positiv effekt af denne mødestruktur i sagerne, men der bør løbende være opmærksom på at ind-hold på gruppemøderne tilpasses i forhold til medarbejdergruppen og kernetidspunktets behov.</p>

<p>Kommunen bedes redegøre for hvilket arbejde, der eventuelt resterer i forhold til de enkelte anbefalinger – herunder hvilke planer der er for at imødekomme den enkelte anbefaling.</p> <p>Den samlede ledelse har sat feedback kultur på dagsordenen med henblik på at kvalificere faglig såvel som kollegial sparring.</p> <p>Eventuelle kommentarer og uddybende bemærkninger.</p>

<p>4. Tværfagligt samarbejde</p> <p>Task Forcen har i analyserapporten anbefalet, at Nordfyns Kommune:</p> <ul style="list-style-type: none"> fasterholder fokus på implementering af de tværfaglige mødefora og sikrer øget kendskab til rammer og procedurer for tværfagligt samarbejde, herunder tydelige beskrivelser af, hvornår der skal underrettes; konkret ved at de nye procedurer for møder og samarbejde fuldt ud implementeres og indarbejdes i den daglige praksis både hos almenområdet, modtagelsen, CLT og sundhedsplejen; sikrer faglig kvalitet og højere grad af overensstemmelse i vurderingen af bekymringsgraden for et barn på tværs af myndighed og almenområdet; indfører systematisk opsporingspraksis i Nordfyns Kommunes skoler og dagtilbud med henblik på at opspore børn som er i en udsat position eller i risiko for at komme det. <p>En sådan opsporingspraksis kan med fordel også have fokus på opsporing af børn i risiko for udsathed, så der kan sættes forebyggende ind med indsatser i regi af almenområdet eller SEL § 11 stk. 3.</p>
<p>Kommunen bedes i punktform opgive, hvilke konkrete udviklings tiltag og aktiviteter kommunen har iværksat for at imødekomme anbefalingerne.</p> <ul style="list-style-type: none"> Etablering af dialogmøder med deltagelse af skole/dagtilbud, CLT og myndighed Samlet ledermøder hver måned med deltagelse af ledere under chefen for Børn og Familie Personalemøder hvert kvartal med deltagelse af personale og ledere fra Myndighed og udførelsedelen Samarbejds møder med CLT Medarbejderbåret overleveringsprocedure Projekt, 1000 dage – etablering af samarbejde med sundhedsplejen med henblik på det tidlige forebyggende arbejde Tværgående lenedage med udførelsedelen
<p>Kommunen bedes redegøre for, hvor langt de er nået i arbejde med udviklings tiltagene under dette temaet – herunder hvordan tiltagene har nedført en styrkelse af kvaliteten af sagsbehandlingen på børne- og ungeområdet.</p> <p>Modtagelsen har aktivt undervist skoler og dagtilbud i udarbejdelse af underretninger samt fortløbske af procedure omkring underretninger. Skole/dagtilbud har ligeledes inddelt Sleen Bach Hansen til forløb omkring fælles sprog. Formålet hermed har været at skabe en fælles tilgang til afklaring af børn og unges behov.</p> <p>Møder med forældre og netværk, herunder det professionelle er dagsordenen med udgangspunkt i Sign Of Safety</p> <p>Nordfyns Kommune har koncept for dialogmøder, hvor myndighedsrådgivere i Modtagelsen deltager. Hensigten med dialogmøderne er, at skole/dagtilbud kan løfte en bekymring for et</p>

<p>barn. Mødeme giver ligeledes mulighed for at kvalificere bekræftningsgraden og indhold i evt. underretning.</p> <p>Der er iværksat personalemøder hvert kvartal med deltagelse af ledelse og medarbejdere fra udførelsen. Dette med henblik på at øge kendskabet til hinanden og sikre en højere grad af overensstemmelse i vurderingen af bekræftningsgraden for barnet/familien samt kvalificering af statusudtalelser og handleplaner.</p> <p>Sidsløbende med disse møder har ledelse i myndigheden og ledelse i udførelsen uformel drøftelse i forbindelse af sparringsmøderne. Det er ledelsens oplevelse at overstående tillæg har fremmet kvaliteten af kerneopgaven, da familierne oplever en fælles tilgang og spørges- teknikker mv.</p> <p>Der afholdes i efteråret tværgående temadage omkring inddragelse og netværk med deltagelse af udførelsen. Hensigten hermed er at give et fælles fagligt fundament at arbejde ud fra.</p> <p>Teamløsningen har i en længere periode haft ugentlige møder med leder af CLT. Formålet har været at kvalificere og udvikle en fælles tilgang til de sårbare børn og unge i Nordfyns kommune, således vi langt tidligere får fanget børn, der er i risiko for misrival. Møderne har været præget af aflysninger, og har ikke været effektueret siden leder af CLT stoppede i februar. De sagde vi mæde at drøfte, så vi en fælles tilgang og indsats til gavn for barnet, hvorfor det er et stort fokuspunkt for Familieafdelingen at få genealibleret samarbejdet med CLT.</p> <p>For at sikre en god overgang mellem børneteams og ungeteam har der i en medarbejderbåret arbejdsgruppe, bestående af repræsentanter fra børneteams og ungeteam, været arbejdet med overleveringsprocedure. Arbejdsgruppen har særligt været inspireret af projekt <i>min vej hjem</i>.</p> <p>Projekt <i>barnets første 1000 dage</i>, der løber fra år 2020-2022 har medvirket til et større og mere ensrettet samarbejde mellem Familieafdelingen og Sundhedsplejen. Dette har affødt en hurtigere og mere kvalificeret indsats omkring de helt små børn i Nordfyns kommune, både generelt og i forhold til de sårbare børn.</p> <p>Der er som led i samarbejdet udarbejdet en procedure for indhentelse af oplysninger fra Sundhedsplejen.</p> <p>Ledelsen i Familieafdelingen oplever at fokus på relationel koordinering har højet samarbejde med interne samarbejdspartnere og skærpet den fælles tilgang til familien til gavn for familien/barnet. Det er fortsat af fokusområde at samarbejdet med skoler/dagtilbud optimeres, herunder udarbejdelse af en fælles opsporingsmodel, da vi kan se, at der hvor der er opnået en fælles forståelse, kendskab til hinanden skabes bedre og hurtigere løsninger til gavn for familien.</p>	<p>Kommunen bedes redegøre for hvilket arbejde, der eventuelt resterer i forhold til de enkelte anbefalinger – herunder hvilke planer der er for at imødekomme den enkelte anbefaling.</p> <ul style="list-style-type: none"> • sikrer faglig kvalitet og højere grad af overensstemmelse i vurderingen af bekræftningsgraden for et barn på tværs af myndighed og almenområdet.
---	--

<p>Der arbejdes på at få genealibleret dialogmøder mellem myndighed og almenområdet. Herunder er en tydeligere forventningsstemning til myndighedsområdets deltagelse på dialogmøderne samt brug af fasemodellen som anvendes i CLT.</p> <ul style="list-style-type: none"> • indfører systematisk opsporingspraksis i Nordfyns Kommunes skoler og dagtilbud med henblik på at opspore børn som er i en udsat position eller i risiko for at komme død. <p>Nordfyns kommune har till højsigt at indføre et værktøj til systematisk opsporingspraksis. Pt pågår der undersøgelse omkring, hvilket værktøj Nordfyns kommune ønsker at anvende.</p>	<p>Eventuelle kommentarer og uddybende bemærkninger.</p> <p>Der pågår pt en forankringsproces i CLT, der kræver at Børn og unge efterfølgende skal gennemføre fremtidige samarbejdsfaser med CLT.</p>
---	--

<p>5. Underretninger</p>	<p>Task Forcen har i analyserapporten anbefalet, at Nordfyns Kommune:</p> <ul style="list-style-type: none"> • udarbejder mere handlingsansvendende retningslinjer for arbejdsgangene i forbindelse med håndtering af underretninger med udgangspunkt i retningslinjerne i beredskabsplanen • skaber en fælles forståelse og systematik, når det kommer til genvejring af underretninger i eksisterende sager, så der sikres en korrekt praksis. • skaber en fælles forståelse og systematik, når det kommer til tilbagemelding til faglig underretter, så der sikres en konsekvent praksis.
<p>Kommunen bedes i punktform oprisde, hvilke konkrete udviklings tiltag og aktiviteter kommunen har værksat for at imødekomme anbefalingerne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedure og arbejds gange for behandling af underretninger og fragtning • Gruppemøder tre gange ugentligt med Modtagelsen • Udarbejdet praksis for håndtering af genvejringer i eksisterende sager • Udarbejdet frase til brug for tilbagemelding til underretter (DUBU) • Etablering af Modtagelsesenhed
<p>Kommunen bedes redigere for, hvor længe de er nået i arbejde med udviklings tiltagene under dette temaæt – herunder hvordan tiltagene har medført en styrkelse af kvaliteten af sagsbehandlingen på børne- og ungdområdet.</p>	<p>I Nordfyns Kommune behandles alle underretninger i modtagelsen, som blev oprettet den 1. januar 2020. Rådgiverne i modtagelsen foretager 24-timers-vurderingen og genvejringen, hvis der modtages underretninger i eksisterende sager samt tilbagemeldingen til faglig underretter. Rådgiverne i modtagelsen gennemfører samtale med forældres og barn, samt indhenter eventuelt yderligere oplysninger på skrift eller ved afholdelse af netværksmøder. På baggrund heraf vurderer modtagelsen, hvorvidt der er behov for udarbejdelse af en børnefaglig undersøgelse, om der er behov for støtte efter § 11, stk.3, eller om sagen kan lukkes. Såfremt det vurderes, at der er behov for en børnefaglig undersøgelse, træffer rådgiverne i modtagelsen afgørelse om udarbejdelse af børnefaglig undersøgelse samt indhenter relevante statusoplysninger.</p> <p>Rådgiverne i modtagelsen har derudover ansvar for en række andre opgaver; herunder bevilling af økonomisk tilskud til efterskoler, bevilling af socialpædagogisk friplads samt varetægelse af refusionsager fra andre kommuner. Derudover deltager rådgivere fra modtagelsen ved månedlige dialogmøder i de forskellige skolestrukturer. § 115-møder med SSP og pulli samt på Fremskudt funktion.</p> <p>På fastlagte gruppemøder drøftes sager med det formål at Modtagelsen får lagt et fælles serviceniveau og tilgang til behandling af indgående sager. Formålet er ligeledes at styrke medarbejdernes brug af SPUK i tragtningen af sagerne. Som undersøttelse er der endvidere udarbejdet en frase til brug for målgruppevurdering og orientering til underretter samt en procedure for behandling af underretninger.</p>

<p>En underretning må maksimalt være 3 uger i modtagelsen. Der arbejdes med at indhente mundtlig status eller afholdelse af netværksmøder for at undgå ventetid på skriftlig status.</p> <p>Der er udarbejdet praksis for genvejringer i eksisterende sager. Det er Modtagelsen, der modtager, screener og aktiverer underretningerne i sagerne. Efterfølgende bookes tir-mær rådgiver til et møde med henblik på genvejring. Rådgiver i Modtagelsen skal stille sig nysgerrig i forhold til nuværende indsats og i samarbejde med primær rådgiver vurdere om nuværende indsats er tilstrækkelig.</p> <p>Der ses at Modtagelsen i hovedparten af sagerne holder sig inden for 3 uger. Grundet manglende afklaring om genbesøxtelser af sillinger i Modtagelsen, sættes der i perioder kun har været to rådgivere ses nu et skred i sagsbehandlingsstiden. Som følge heraf har det heller ikke været muligt at opretholde de planlagte dialogmøder, hvilket har afstejkkomet manglende koordinering og forsinkelser i det tidlige forsybyggende arbejde.</p>	<p>Kommunen bedes redigere for hvilket arbejde, der eventuelt resterer i forhold til de enkelte anbefalinger – herunder hvilke planer der er for at imødekomme den enkelte anbefaling.</p>
<p>Eventuelle kommentarer og uddybende bemærkninger.</p>	

<p>6. Børnefaglige undersøgelser</p>	<p>Task Forcen har i analyserapporten anbefalet, at Nordfyns Kommune:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sikrer, at efterskabet på vurderinger af underretninger og udarbejdelse af børnefaglige undersøgelser indhentes, og at der er fokus på at sikre, at der er tilstrækkelige ressourcer til varetagelsen af denne opgave. • sikrer, at indsætter iværksættes på grund af en aktuell, helhedsorienteret socialfaglig vurdering af barnets og familiens behov for støtte og derfor har fokus på at: <ul style="list-style-type: none"> - understøtte en ensartet tilgang til og kvaliteten i undersøgelsesarbejdet ved at udarbejde og implementere fælles handlingsanvisende retningslinjer for, hvordan der udarbejdes børnefaglige undersøgelser i Nordfyns Kommune. - fastholde fokus på den indledende fokusering af den børnefaglige undersøgelse. - de børnefaglige undersøgelser afsluttes med en hastighed, der modsvarer problemstillingens karakter (og senest inden for fire måneder). - der foretages tydelige retningslinjer for, hvornår der bør laves en opdatering af den børnefaglige undersøgelse. - fremtrædet har fokus på at sikre en ensartet tilgang til undersøgelsesarbejdet, det både internt blandt rådgiverne i de enkelte teams og på tværs af alle tre teams.
<p>Kommunen bedes i punktform oprisde, hvilke konkrete udviklings tiltag og aktiviteter kommunen har værksat for at imødekomme anbefalingerne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • BFU-team • Tre BFU-weekender • Kalenderstyring og ledelsesinformation via DUBU i fht. 4 mdr's listen • Etablering af SPUK ansvarlig med henblik på at højne kvaliteten i de børnefaglige undersøgelser • Opklaring af nye medarbejdere • Procedure for udarbejdelse af Børnefaglige undersøgelser <p>Kommunen bedes redigere for, hvor langt de er nået i arbejde med udviklings tiltagene under dette temaet – herunder hvordan tiltagene har medført en styrkelse af kvaliteten af sagsbehandlingen på børne- og ungdomsrådel.</p> <p>Børn og Familieafdelingen havde ved Task Force start 150 overskredende børnefaglige undersøgelser, hvorfor der blev ansat tre medarbejdere til at udarbejde disse, således øvrige medarbejdere kunne arbejde med ny indkommende undersøgelser.</p> <p>De erfarmer BFU-teamet har gjort sig under udarbejdelse af børnefaglige undersøgelser er godt på vej til at være implementeret i hele afdelingen. Det betyder at Børn og Familieafdelingen for nuværende ser en højere grad af ensartethed i de børnefaglige undersøgelser. De børnefaglige undersøgelser er mere fokuseret og dermed kortere end tidligere.</p> <p>Der blev i efteråret indført endnu et tiltag i form af 3 arbejdsweekender for at komme i bund med de tidligere nævnte 150 overskredne børnefaglige undersøgelser.</p>

<p>Der er via ledelsesinformation i fagsystem indført procedure så medarbejdere, der har børnefaglige undersøgelser, hvor tidsfristen er mindre en 5 uger, modtager information om overskridelse. I geleddes går nærmeste leder i dialog med den enkelte medarbejder om, hvornår medarbejderne forventer undersøgelsen færdig. Ledelsen indsatser opfølgningssmøde i kalenderen for at sikre at medarbejderen når i mål med indsendt plan.</p> <p>For nuværende er der 18 overskredende børnefaglige undersøgelser med et spænd på få dage til 4 mdr. I lang størstedel i disse er der dog et forløbende vurdering. Det er ledelsens vurdering at de overskredne børnefaglige undersøgelser hovedsagligt skyldes uro i driften med mange vikaransættelser, opsigelser og usikkerhed omkring normering. Der ses i hele perioden et forholdsvist stabilt sagstat omkring 800.</p> <p>Det er ledelsens vurdering, at tiltag omkring SPUK, udarbejdelse af undersøgelsesplan, procedure for udarbejdelse af børnefaglig undersøgelse samt tydelig beskrevet problemstilling (traghed) har kvalificeret de børnefaglige undersøgelser. Der er fortsat behov for fokus på kvaliteten og at tidsperioden for udarbejdelsen bliver bedre.</p>	<p>Kommunen bedes redigere for hvilket arbejde, der eventuelt resterer i forhold til de enkelte anbefalinger – herunder hvilke planer der er for at imødekomme den enkelte anbefaling.</p>
<p>Grundet den store efterskæb af børnefaglige undersøgelser, har der i Task Force-perioden været fokus på at få afviklet undersøgelserne rettidig og mindre på kvaliteten. I kommende halvår vil ledelsens derfor lyse på kvaliteten af undersøgelseerne</p>	<p>Eventuelle kommentarer og uddybende bemærkninger.</p>

<h2>7. Valg af indsats</h2>	<p>Task Forcen har i analyserapporten anbefalet, at Nordfyns Kommune:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sikrer konsekvent inddragelse af barnet i forbindelse med valg af indsats. • sikrer, at der foretages børnefaglig undersøgelse samt handleplan, forud for at der træffes afgørelser om foranstaltninger. • udformer konkrete og målbare mål i handleplanen. • bruger visitationsprocessen til at sikre, at alle relevante sagstegn er afholdt inden afgørelse, og over for rådgivere sikrer transparens og tydelighed i visitationens afgørelser. • Kommunen bedes i punktform oplyse, hvilke konkrete udviklings tiltag og aktiviteter kommunen har iværksat for at imødekomme anbefalingerne.
<p>Kommunen bedes redogøre for, hvor længe de er nået i arbejde med udviklings tiltagene under dette temaet – herunder hvordan tiltagene har medført en styrkelse af kvaliteten af sagsbehandlingen på børne- og ungeområdet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etablering af sparringfora med deltagelse af ledelse • Arbejdsplan vedr. sparringstema, herunder sparringsskema • Mulighed for ledelsesmæssig sparring ad hoc • Udarbejdet indsatskatalog <p>Kommunen bedes redogøre for, hvor længe de er nået i arbejde med udviklings tiltagene under dette temaet – herunder hvordan tiltagene har medført en styrkelse af kvaliteten af sagsbehandlingen på børne- og ungeområdet.</p> <p>Nordfyns Kommune har i forløbet ændret visitationsmødet til et sparringsmøde i dialog med Ankeskyrelsen. Dette grundet visitationsproceduren ikke var lovmæssig i forhold til, at der lå handleplan, parshøring og børnesamtale forud for afgørelsen. Nuværende koncept for sparringsmøde sikre at rådgivere får drøftet påtænkt afgørelse med forældrene og barn samt udarbejdet handleplansmål inden der træffes afgørelse.</p> <p>Proceduren skal ligeledes sikre en højere grad af inddragelse af både barn og forældrene i beslutningsprocessen.</p> <p>Fond for sparringsmødet udarbejder rådgivere et sparringsskema, der i sin opbygning sikre at rådgivere tager stilling til hvilke ressourcer, der findes, herunder ressourcer i netværket som udførerarbejdet kan bygge bro til. Ligeledes tager rådgivere i højere grad end tidligere stilling til, hvilken form for opgave, der er tale om (kompenserende, vejledning etc). Formålet med at tydeliggøre indsatsens karakter, er at sikre et bedre match mellem familie og indsats fra slægt.</p> <p>Der er afholdt særskilte uddannelses dage med henblik på at kvalificere handleplan og udarbejdelse af mål. Tidlig fragning og fokus i den børnefaglige undersøgelse ses at have medført tydeligere og færre handleplansmål.</p> <p>Udarbejdelse af indsatskatalog har gjort det tydeligere for medarbejderne, hvilke tilbud der er i kommunens eget familiehhus, og hvilket tilbud der er behov for at indbringe eksternt.</p>
<p>Kommunen bedes redogøre for hvilket arbejde, der eventuelt resterer i forhold til de enkelte anbefalinger – herunder hvilke planer der er for at imødekomme den enkelte anbefaling.</p>	

	<p>Den samlede ledelse vil løbende tilpasse indsatskataloget så det er i overensstemmelse med de behov, de udsatte familier i Nordfyns kommune har. Drøftelserne her om vil foregå på områderådemiveau.</p>
	<p>Eventuelle kommentarer og uddybende bemærkninger.</p>

<h2>8. Opfølgning</h2>	<p>Eventuelle kommentarer og uddybende bemærkninger.</p>
<p>Task Forcen har i analyserapporten anbefalet, at Nordfyns Kommune:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kvalificerer opfølgning på foranstaltninger, herunder at opfølgninger sker rettidigt. • øger opmærksomheden på sager, hvor barn eller familier ikke er samarbejdsvillige og sikrer, at afslutning af sager tager udgangspunkt i en helhedsvurdering af barnets samlede situation og behov. • udarbejder retningslinjer for, hvornår og hvordan en sag afsluttes i Børn og Familie. • fortsat har fokus på anvendelse af handlleplanen ved opfølgningsmøderne, samt vurdering af hyppigere opfølgning. 	
<p>Kommunen bedes i punktform optræde, hvilke konkrete udviklings tiltag og aktiviteter kommunen har værksat for at imødekomme anbefalingerne.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Koncept for opfølgning i sagerne – 3 og 9 mdr. • Koncept for DUBU indsats • Udarbejdet arbejdsplaner for afslutning af sag 	
<p>Kommunen bedes redegøre for, hvor langt de er nået i arbejde med udviklings tiltagene under dette tæmset – herunder hvordan tiltagene har medført en styrkelse af kvaliteten af sagsbehandlingen på børne- og ungeområdet.</p>	
<p>Nordfyns Kommune har udarbejdet et trykudvalgs katalog i DUBU og benytter aktivt indsats i DUBU. Det betyder at Børn og Familieafdelingen har et styringsredskab som medarbejderne kan bruge i hverdagen til at sikre rettidige opfølgninger. Ledelsen kan ligeledes tilgå disse oplysninger og anvende dem som dialogværktøj over for medarbejderne.</p> <p>Områdeledelsen har udarbejdet koncept for opfølgning på indsats. Heri fremgår det at der ved opstart af indsats planlægges datoer for opfølgning efter 3 mdr. og igen efter senest 6 mdr. Er familierne mod forventning ikke kommet i mål med målene i handlleplanen drøftes sagen på sparringsmødet med henblik på en vurdering og kvalificering af indsatsens art.</p>	
<p>Der er udarbejdet koncept for afslutning af sag. Rådgiverne skal vurdere om barnet eller den unge opfylder betingelserne for §46. Dette skal fremgå af særskilt notat i DUBU. Herefter træffes afgørelse om opthor af indsats vedlagt klagevejledning. Sagen forbliver åben i klagefristens periode.</p>	
<p>Kommunen bedes redegøre for hvilket arbejde, der eventuelt resterer i forhold til de enkelte anbefalinger – herunder hvilke planer der er for at imødekomme den enkelte anbefaling.</p>	
<p>Børn og Familieafdelingen påtænker at redigere nuværende arbejdsgangsbeskrivelse for afslutning af sag, således at den kommer til at indeholde retningslinjer for svært komplicerede sager samt at afslutning af sag skal drøftes med nærmeste leder.</p> <p>Endvidere skal arbejdsgangsbeskrivelsen indeholde jektliste vedr. advisering til lønkontoret.</p>	

<p>9. Inddragelse</p>	<p>Task Forcen har i analyserapporten anbefalet, at Nordfyns Kommune:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sikrer en højere kvalitet i inddragelsen af børn og familier i alle dele af sagsbehandlingen, herunder at der afholdes samtaler med barnet i forbindelse med relevante sagsstirn, fx iht. § 48, • udtarbejder handlingsanvisende retningslinjer for, hvordan barnet og familien inddrages relevant i alle dele af sagsbehandlingen, • klæder rådgiverne fagligt på til at afholde samtaler med barnet af høj kvalitet, evt. via kompetenceudvikling og fælles retningslinjer for at afholde samtaler med børn for derudover aktivt at kunne bruge barnets perspektiv i sagsbehandlingen, • der sker en kvalificering af inddragelsen af barnets og familiens private netværk.
<p>Kommunen bedes i punktform oplyse, hvilke konkrete udviklings tiltag og aktiviteter kommunen har iværksat for at imødekomme anbefalingerne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedure for netværksinddragelse i forbindelse med behandling af underretninger og udarbejdelse af børnefaglige undersøgelser (netværkskort) • Deltagelse i projekt styrket match • Deltagelse i min vej hjem • Procedure/dekatalog til den gode børnesamtale • Kursusdegs vedr. inddragelse og netværk • Plejer vedr. børnefaglige undersøgelser mv • Dagsorden til møder
<p>Kommunen bedes redegøre for, hvor langt de er nået i arbejde med udviklings tiltagene under dette temaet – herunder hvordan tiltagene har medført en styrkelse af kvaliteten af sagsbehandlingen på børne- og ungeområdet.</p>	<p>Der er fokus på inddragelse af netværket fx ved afholdelse af inddragende netværksmøder og motivationsmøder. I årshjulet for ledelsesstyret er der fokus på sikring af inddragelse af familien, udvidet netværk og barnets stemme i hele sagsprocessen. I opstart af en sag i modtagelsen udarbejdes der netværkskort. Netværkskortet er tiltænkt at skulle følge sagen, både ved myndighed og udforer, således det bliver et aktivt redskab. Det bemærkes at der næsten er sket en forobling af netværksanbringelser i Task Force-perioden.</p> <p>Børn og Familie arbejder med inddragende metoder fx i form af de tre huse, grafisk facilitering, S.O.S.-SPUK mv.</p> <p>Deltagelse i projekt <i>min vej hjem</i> og projekt <i>styrket match</i> har øget fokus på inddragelse og kvalificering herat. Børn og Familieafdelingen er her særligt optaget af de nuværende sags-skridt udbygges og forfines, således der ikke tilføjes yderligere møder, der forlænger sagsbe-handlingen.</p>

<p>Rådgiverne udsender modindkaldelse med en dagsorden, således det fremgår tydeligt, hvad mødet omhandler, og hvad rådgiverne ønsker deltagerne skal bidrage til. Der er følelsens vurdering at en dagsorden fremmer gennemsigtigheden og øger graden af inddragelse.</p>
<p>Familieafdelingen har i foråret arbejdet med udarbejdelse af plejer omkring børnefaglige undersøgelser mv. Der lægges i skrivende stund sidste hånd på disse. Ønsket er, at plejerne bidrager til højere grad af inddragelse af familien samt større indsigt omkring Familieafdelingens tilbud og bestemmelser i Serviceloven for borgere såvel som samarbejdspartnere.</p>
<p>Kommunen bedes redegøre for hvilket arbejde, der eventuelt resterer i forhold til de enkelte anbefalinger – herunder hvilke planer der er for at imødekomme den enkelte anbefaling.</p>
<p>Uddannelse omkring inddragelse og netværk er skubbet til efteråret 2022.</p>
<p>Eventuelle kommentarer og uddybende bemærkninger.</p>

<p>10. Sammenfatning</p> <p>Kommunen bedes sammenfattende redigere for, hvorvidt kommunen har oplevet en progression i kvaliteten af sagsbehandlingen på børn og unge-området i forhold til udgangspunktet ved Task Forscens indtræden i kommunen, og i så fald på hvilke områder.</p>	<p>Der er ledelsens oplevelse, at der ses en progression i kvaliteten af sagsbehandlingen på børn og ungeområdet.</p> <p>Ved gennemgang af en række sager i forbindelse med ledelsesinsyn ses en markant hurtigere og mere lovmedholdelig sagsbehandling end ved Task Force indtræden. Der er fortsat en del børnelaglige undersøgelser, der ikke færdiggøres inden for 4 måneder, men i det store og hele udfærdiges børnelaglig undersøgelse til tiden. Der ses endvidere en hurtigere og mere systematisk afklaring af sagen i Modtaaloksen, der bevirker at de sager, der sendes til børnemåltet har en mere målrettet problemstilling for den børnelaglige undersøgelse, hvorfor der skabes en rød tråd i undersøgelsen i højere grad nu end tidligere.</p> <p>Det er ledelsens vurdering, at tiltag omkring SPUK, udarbejdelse af undersøgelsesplan, procedure for udarbejdelse af børnelaglig undersøgelse samt tydelig beskrevet problemstilling (tracing) har kvalificeret de børnelaglige undersøgelser. Der er fortsat behov for fokus på kvaliteten og på tidsperioden for udarbejdelsen bliver bedre.</p> <p>Det er ledelsens oplevelse, at det er lykkedes at etablere faste rammer og systematisk tilgang til faglig sparring gennem gruppenmøder, sparringsmøder og kollegial sparring. Her ud over tilbydes uformel sparring/individuel sparring ad hoc med ledelsen. Der ses en gavnlig effekt af denne mødestruktur i sagerne, men der bør løbende være opmærksom på at indhold på gruppemøderne tilpasses i forhold til medarbejdergruppen og kerneopgavens behov. Ledelsen er endvidere optaget af at få implementeret en feed back kultur som led i en mere ensrettet sparring.</p> <p>Tilføjelser af ressourcer til familiehuset har betydet, at familierne langt tidligere får den pakrævede indsats end tidligere. Dette sammenholdt med kvalificeret sparring omkring valg af indsats og procedure for opfølgning medvirker til en mere målrettet indsats til gavn for familjerne.</p> <p>Etablering af babyteam gennem projekt barnets første 1000 dage har medvirket til at Familieafdelingen i højere grad har handlet rettidigt i spædbørnsagerne. Det har ligeledes medvirket til et tættere og mere konstruktivt samarbejde med sundhedsplejen. Spædbørnsagerne tildeles så vidt det er muligt til 2-3 rådgivere, da det er ledelsens vurdering at sagerne kaldes på en grad af specialisering.</p> <p>Ledelsen i Familieafdelingen oplever at fokus på relationel koordinering har højest samarbejde med interne samarbejdspartnere og skærpet den fælles tilgang til familien til gavn for familien/barnet. Det er fortsat et samarbejde af samarbejdet med skoler/diagnose optimeres, herunder udarbejdelse af en fælles opspøringsmodel, da vi kan se, at der hvor der er opstået en fælles forståelse, kendskab til hinanden skabes bedre og hurtigere løsninger til gavn for familien.</p>
--	--

<p>Det er ledelsens vurdering, at udarbejdelse af fraser, procedure og arbejds gange har medført en højere grad af ensartethed og kvalitet i sagsbehandlingen. Der er ikke udarbejdet den mængde af arbejds gange og procedure som ønsket, hvilket naturligvis har betydning for graden af progression.</p> <p>Ligeledes har udviklingslitteraturen omkring ledelsesinformation og styring bidraget til en højere grad af fokus omkring lovforsler, tydeliggørelse af faglig retnings og implementering heraf. Dette højere selvstændigt kvaliteten af sagsbehandlingen.</p> <p>Det er dog samtidig ledelsens vurdering, at det har været vanskeligt at undgå videns tab samt fastholde progression for udvikling studebønde med at nye medarbejdere har skulle introduceres til arbejdet i myndighed. Det er derfor af afgørende betydning, at ledelsen fastholder og gensøger de arbejds gange, procedure og tiltag, som er besluttet for at sikre, at alle hele tiden er opdateret herpå.</p> <p>Familieafdelingen har i foråret arbejdet med udarbejdelse af pjecer omkring børnelaglige undersøgelser mv. Der lægges i skrivende stund sidste hånd på disse. Ønsket er, at pjecerne bidrager til højere grad af inddragelse af familien samt større indsigt omkring Familieafdelingens tilbud og bestemmelser i Serviceloven for borgere såvel som samarbejdspartnere.</p> <p>Familieafdelingen erkender, at den ikke er i mål med udviklingsplanen som ønsket. Ledelsen vil derfor arbejde videre med udviklingsplanen med en ambition om at være i mål sommeren 2023. Ledelsen vil udarbejde milepæle med fokusområder, således der bliver en håndholdt struktur for de ønskede mål. Ligeledes vil ledelsen gøre brug af prøvehandlinger med henblik på at kvalificere mål og retnings.</p>	<p>Fokuspunkterne vil være som følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lovmedholdelighed, ensartethed og kvalitet i sagsbehandlingen – Det ønskes vi at fastholde ved kontinuerlig sparring, ledelsesinsyn og ved specialisering af indsatsområder. • Smidighed i det tværfaglige samarbejde (vi løfter sammen) – det ønskes vi at opnå i form af arbejdet med relationel koordinering, fælles sagssparring, audit, fælles lede-møder, fælles samarbejde omkring fælles sprog og modeller i socialt arbejde via tværfaglige workshops. • Tydelig sammenhæng mellem politik, strategi og praksis – kontinuerlig afrapportering til det politiske udvalg, fælles strategiske seminar, at arbejde workshop baseret med ud-møntning af de politiske målsetning fra børn & unge strategien. • Inddragelse og medansvar ved familier og netværk – fokus på det tidlige forebygg-gerade, netværksmøder, netværksafklaring, SPUK, SOS og andre larmte inddra-gerade metoder – udgangspunktet er mindst mulig professionel indgriben og mest mulig varig netværksunderstøttelse. <p>Kommunen bedes her skrive sine afsluttende og opsamlende kommentarer og be-mærkninger til redigeringen.</p>
--	--

Bilag 2: Task Forcens ydelser til Nordfyns Kommune

Task Forcens ydelser i udviklingsforløbet til Nordfyns Kommune har omfattet:

Kursusaktivitet

Der er gennem Task Forcen ydet følgende kursusaktivitet i Nordfyns Kommune:

Metodekurser:

- ICS foråret 2020

Praktiskurser:

- Systematik i sagsbehandling v/SPUK – afsluttet den 20. november 2020
- Igangværende kursus om inddragelse i indsats og sagsforløb med afslutning den 16. december 2022.

Læringsdage

Der har været afholdt læringsdag med ledelsen om ledelsesslyn den 26. juni 2020 samt en læringsdag om kvalitet i sagsbehandling for ledelsen og sagsbehandlere på myndighedsområdet den 16. september 2020. På læringsdagen om kvalitet i sagsbehandling blev temaerne inddragelse, faglig udredning, valg af indsats og opfølgning drøftet.

Statusmøder og løbende sparring

I udviklingsperioden skulle der have været afholdt seks statusmøder, men der blev kun afholdt fem.

Det 4. statusmøde blev aflyst af Socialstyrelsen på grund af sygdom (covid-19). I stedet er afholdt et afsluttende erstatningsmøde.

Det 5. statusmøde blev ikke afholdt. På dette møde skulle der have været foretaget en sagsgen- nemgang af tre sager. Dette blev aflyst, da sagerne ikke blev sendt til VISO og Ankestyrelsen til den afvalte tid. Socialstyrelsen tilbød et statusmøde uden sagsgennemgang med samme dagsor- den som det 4. statusmøde, men dette blev aflyst af Nordfyns Kommune, da kommunen ikke oplevede sig forberedt. Det var ikke muligt at finde et erstatningsmøde. I udviklingsforløbet er der gennemført to sagsgennemgange med i alt syv sager i henholdsvis april 2021 og september 2021.

På statusmøderne har Socialstyrelsen og Ankestyrelsen ydet sparring på materiale fra kommu- nen i form af model for ledelsesslyn, tre arbejdsangbeskrivelser, arbejds gange for behandling af underretninger, udarbejdelse af børnefaglige undersøgelser samt opfølgning og afslutning af sag. På det 1. og 3. statusmøde er der desuden givet sparring på kvalitet i sagsbehandling gennem ledelsesslyn og gennemgang af henholdsvis fire og tre sager på hvert møde. Desuden er der givet sparring på, hvordan der kan arbejdes med implementering og faglig ledelse i form af eksempelvis faglig sagssparring og faglige drøftelser på teammøder og personalemøder.

Derudover har Socialstyrelsen tilbudt flere virtuelle sparringsmøder om temaer efter Nordfyns Kommunes eget valg. Der har været afholdt to virtuelle sparringsmøder i foråret 2022.



Socialstyrelsen

Socialstyrelsen
Edisonsvej 1
5000 Odense C
Tlf: 72 42 37 00

www.socialstyrelsen.dk