



Hjørring Kommune

Hjørring Kommune

Center for Børn, Unge og Familier
Vellingshøjvej 391, 9800 Hjørring
Telefon nr.: 4193 6922
Mail: soeren.jensen@hjoerring.dk

Hjørring 29/4 2020

CBUF MED Høringssvar til Forslag til nyt Service Niveau.

Centerleder indleder mødet med, at gøre opmærksom på, at på trods af Corona-krise og et meget atypisk forår, så er den samlede økonomiske situation på det forebyggende område stadig overordentlig vigtig at få taget et livtag med, da økonomien fortsat er meget presset.

Centerleder kvitterer ligeledes for CBUF-MEDs fleksibilitet i forhold til at afholde denne høring virtuelt og håber på en konstruktiv dialog om indholdet af Forslaget til Nyt Serviceniveau.

CBUF MED - Generelle bemærkninger til sagsfremstillingen og forslag til nyt serviceniveau

CBUF medarbejderrepræsentanter vil med dette høringssvar tage ansvar og støtte op om de økonomiske udfordringer, der er på forebyggelsesområdet, ved at kvalificere det udspil der er kommet til nyt serviceniveau.

Det er særdeles vigtigt for CBUF MED at fremstå proaktive og positive i forhold til at indgå i drøftelserne, men vi vil ligeledes gerne gøre opmærksom på de udfordringer, som vi kan se i de foreslåede løsninger.

Vi er dog fortrøstningsfulde i forhold til, at serviceniveauet er vejledende omend retningsgivende og at alle indsatser skal planlægges i forhold til den eksakte opgave. Vi forstår derfor, at der efter de politiske proces fortsat og altid, er et stykke arbejde at gøre, når vi i udfører og myndighed kvalificerer dette udspil på sagsniveau.

Vi håber med dette input at kunne løse endnu flere opgaver i CBUF og samtidigt beholde den høje faglige kvalitet, som vi ser som bydende nødvendig at have, når man arbejder med de mest udsatte børn, unge og familier.

Centerledelsen kvitterer for denne indledning og den generelt positive holdning til, at medarbejderrepræsentanterne også vil være med til at tage ansvaret for at løse de økonomiske udfordringer.

CBUF MED - Specifikke bemærkninger til sagsfremstillingen og forslag til nyt serviceniveau

CBUF MED medarbejderrepræsentanter finder det spændende med nye vinkler ind i arbejdet med mere gruppe-orienteret. Den konkrete udmøntning skal, som fint beskrevet, dog altid vurderes individuelt i forhold til, hvorvidt en gruppebaseret løsning er hensigtsmæssig i den konkrete problemstilling.

Centerleder kvitterer herfor og ser med særdeles positive øjne på, at der allerede på nuværende tidspunkt er medarbejdere og ledere der er begyndt at forberede nye forløb, som kan imødekomme fremtidens udfordringer.

I forhold til ansættelse af nye faggrupper, forholder CBUF MEDs medarbejderrepræsentanter sig undrende til de forventeligt afledte effekter heraf og ønsker derfor en særlig opmærksomhed på nedenstående:

Generelt har vi en undring i forhold til, hvordan vi samtidigt med at vi reducere i medarbejdernes uddannelsesmæssige niveau, skal kunne blive meget mere effektive i forhold til at løse opgaverne på kortere tid? Der skal være et skarpt fokus på, at dette ikke kommer til at stå i kontrast til mindsettet *"Første dag i en indsats, er første dag mod afslutningen af indsatsen"*.

Konkret i forhold til nye faggrupper er det af afgørende betydning, at beskrivelsen af opgaverne og faggruppens kompetencer matcher hinanden. Der er tvivl om, hvilke nye opgaver det er der kræver denne nye faglighed. Det er ikke vores opfattelse, at der i dag i centeret løses opgaver, der udelukkende er af kompenserende, praktisk og omsorgsmæssig karakter og hvis der fremtidigt beskrives denne type opgaver fra myndighed, skal man være opmærksom på, at dette ikke bliver en serviceudvidelse.

På et overordnet organisatorisk plan, undrer det ligeledes, at der på de generelle §11 indsatser (det lysegule på børnelinealen ala Indsatsteam, Station Victor, Godt Du Kom etc.) bruges flere ressourcer i form af tid til indsatsen og et generelt højere uddannelsesniveau hos medarbejderne, end på de opgaver der ender i centeret, som vi i dag oftest karakteriseres som mørkegule, orange eller røde.

Centerleder påpeger, at der ikke skal ses en direkte kobling mellem ansættelsen af andre fagligheder og så den nedsatte varighed af indsatserne. Ideen er at man kobler de nye fagligheder på hvor det giver mening og at man med tilførelsen af disse 2 medarbejder ressourcer, skal kunne varetage flere opgaver i centeret end vi kan i dag. På den måde skabes mulighed for at konvertere ekstern køb til opgaver i eget center.

Der er tidligere erfaringer i ledelsen med, at det kan være svært at opretholde effektivitet i form af "nok opgaver" til disse nye medarbejder-typer, så dette vil naturligt have et særligt fokus fremadrettet. Det bliver ligeledes en opgave på sagsniveau, at forventningsafstemme opgavens karakter med myndighed ift. de medarbejderkompetencer der bliver sat ind i opgaven fra centerets side.

CBUF medarbejder repræsentanter vil i forhold til et nyt IT system, gøre opmærksom på, at der er tidligere erfaringer i centeret, der fortæller, at dette er omkostningsfyldt ifa. forbrug af mange medarbejderressourcer, når et sådan system skal implementeres. Derfor skal ledelsen være opmærksomme på, at effekten af det nye serviceniveau vil tage *en tid*, inden den slår igennem, da de sparede ressourcer, vil bruges på kompetenceudvikling ift. nyt IT-system.

Centerleder understreger, at der altid er fokus på dette, men at det ligeledes drejer sig om, at turde investere i fremtiden ved metaforisk at *"skifte til runde hjul fremfor de firkantede"*. Derudover er det et fokuspunkt i arbejdet med at finde nyt IT-system, at det er et system der udover at være let tilgængeligt også kan effektmåle på indsatsen, således at vi i højere grad får indsatser der virker og får justeret der hvor indsatsen ikke virker.

Slutteligt er flg. opmærksomhedspunkter blevet fremsendt til CBUF MED af psykolog-gruppen i et længere skriv. Det blev drøftet hvorvidt man kunne vedlægge dette som et bilag. Vi har valgt at ridse de vigtigste opmærksomhedspunkter op i nedenstående.

Psykologerne er betænkelige ved indsnævringen af målgruppen, da de finder det uklart, i hvilket omfang børn der har været udsat for andre traumer (pasivt omsorgssvigt, invaliderende sygdom, overværelse af ulykker etc) kan visiteres til indsatsen. Der ligger ligeledes i denne indsnævring en risiko for, at børn der henvises med andre problematikker, kan kortlægges som værende traumatiserede og derfor har tillagt sig problematisk adfærd ifa. overtilpasning, udadreagerende adfærd etc, ikke bliver hjulpet i tildrækkeligt omfang.

Psykologgruppen har ligeledes en konkret bekymring for, i hvilket omfang det overhovedet er muligt at traumebehandling kan gennemføres på 3-6 mdr? Det at indsnævre målgruppen og fokusere på traumebehandling harmonerer meget dårligt med en indskrænkning af tidsrammen.

Selve betegnelsen "traumebehandling" kan tillige få den uhensigtsmæssige konsekvens, at det får en stigmatiserende effekt, der kan risikere at afholde nogle forældre fra at takke ja til tilbuddet til deres børn – hvilket i sidste ende vil gå ud over børnene.

Sidst men ikke mindst, påpeger psykologgruppen i forhold til at deres ressourcer skal prioriteres til tilknytnings- og forældrekompetenceundersøgelser etc. at der skal sikres høj faglighed og fokus på de kompetencer der i visse tilfælde skal overtage traumebehandlingen.

Centerledelsen er allerede på nuværende tidspunkt opmærksomme på, at samtaleforløb aldrig må stå i vejen for at psykologerne kan påbegynde en undersøgelse, men tilgængæld er psykologernes deltagelse i traumebehandlingen vigtig; også for at kunne udnytte de personalemæssigeressourcer til fulde. Dette passer dog fint med, at det er myndighedsafdelingens behov og vurdering, at det er undersøgelserne der skal prioriteres.

I forhold til hvor vidt det er muligt at gennemføre traumebehandling på 3-6 mdr, må vi sammen gøre vores erfaringer. Det er, som tidligere nævnt, sagens kompetensitet der er afgør dette. Der er således fortsat mulighed for revisitering og den indskrænkede indsatsperiode er et udtryk for stram opfølgning i forhold til indsatserne.

På vegne af CBUF MED-udvalget

Marianne Bjerregaard

Næstformand

Søren Jensen

Formand