



Afsæt for organisationsaftale mellem Gribskov Kommune og Pædagogisk Forhandlings Fællesskab (PFF)

Indledning

Gribskov Kommune og PFF har i løbet af efteråret 2013 været i dialog og forhandling om nye forhåndsftaler på overenskomstområdet.

I dialogerne har fremtidens opgaver været drøftet ud fra et fælles perspektiv, hvor både kommunens behov for opgaveløsning fremadrettet, og PFF` s fokus på at skabe gode udviklingsmuligheder for overenskomstgruppen og dermed fastholdelse af medarbejdere, var omdrejningspunktet.

Den gode arbejdsplads

Gribskov Kommune er en god arbejdsplads, hvor trivlsen blandt andet skabes igennem kompetente medarbejdere der er orienteret mod kerneopgaven.

For at fastholde den gode arbejdsplads i en hverdag med større krav til effektivitet og produktivitet, skal ledelsen i dialog med medarbejderne, tydeliggøre forventningerne til kerneydelserne og heri afstemme kompetenceniveauer ifht. den overordnede kerneopgave. Dette element er medskabende til den gode arbejdsplads, som er en fælles interesse for begge parter.

Kompetenceudvikling

Gribskov Kommune har dygtige og engagerede medarbejdere og der tages således afsæt i et ønske om at vedligeholde vidensniveauer og sikre fortsat udvikling af medarbejderne igennem efteruddannelse og løbende kompetenceudvikling.

Det handler blandt andet om kommunens muligheder for at udvikle, fastholde og rekruttere dygtig arbejdskraft og have større fokus på produktivitet og effektivitet, der kan matche fremtidens krav til den kommunale opgaveløsning på de forskellige sektorområder.

Der skal således være fokus på udvikling af organisationens fagprofessionelle på tværs af fagområder - altid med opgaven og borgeren i centrum.

Kerneopgaven

I en tid hvor innovative arbejdsmetoder, mere effektivitet og højere produktivitet efterspørges, kræver det et vedvarende fokus på kerneopgaver og fagprofessioner til at udføre ydelserne.

Dette gælder både fra et arbejds giverperspektiv, hvor målet er at kunne løse kerneopgaven og servicere borgerne - men i høj grad også for medarbejderen, som skal være i stand til at løse nye opgaver for at forblive attraktive på arbejdsmarkedet.

PFF'er i Gribskov Kommune

Kerneopgaven har som udgangspunkt ikke ændret sig, men med en ændret organisering på området, er det en nødvendighed at medarbejderne fremover er målgruppeorganiseret frem for, som tidligere, faggruppeorganiseret.

Dette har betydning for medarbejdernes fremtidige samarbejde, som sættes yderligere i spil i.f.t. det tværgående samarbejde.

Den største forandring ligger dog i at medarbejderne fremadrettet kommer til at arbejde gruppebaseret, hvilket betyder at arbejdet er mere opgavestyret end tidsstyret. Fagprofessionen, indenfor familiebehandling, skal derfor tænkes ind i anderledes rammer, hvorfor tidligere vilkår og kompetencer kan blive udfordret. Det kalder derfor samtidigt på et nyt syn på arbejdstidsforståelsen, i.f.t. hvornår på dagen en given opgave kan og skal løses.

Arbejdstidsforståelsen vil fremover kunne komme til at række ud over den traditionelle opfattelse af arbejdstid i tidsrummet 8-16, og kalde på en øget fleksibilitet. Dette kunne f.eks. begrundes i at børn og unge, som er tilknyttet Center for Børn og Unge, fremover går i skole eller på arbejde i et tidsrum, der ligger i den traditionelle opfattelse af en arbejdstid, hvorfor det er nødvendigt at arbejdet med de pågældende børn og unge, naturligvis må ligge i et andet tidsrum.

Gribskov Kommune og PFF har drøftet fleksibiliteten ifht. arbejdstidsforståelsen, samt praksisnær competenceudvikling, som f.eks. begrebet "spydspidser", hvilket skal ses som medarbejdere, der går foran og yder en særlig indsats ifht. en konkret opgave. Området er i en udviklings- og opgraderingstid, og politikerne er optaget af flere områder, her i blandt "skilsmissetiltag".

Gribskov Kommune 2014



Organisationsaftale (forhåndsafale om løn)
Indgået mellem Gribskov Kommune og Pædagogisk Forhandlings
Fællesskab (PFF)
Overenskomstperioden 2013-2015

1. Aftalens område

Denne aftale har hjemmel i og supplerer overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område og Kommunernes Landsforening. (ident; 69.21).

2. Grundløn

Jf. overenskomsten sker grundlønspindplacering på løntrin 30 + kr. 4000

3: Profil for PFF pædagog i Gribskov Kommune

[Link >](#)

4. Ramme for aftale


Arbejdsgiver er forpligtet til at sikre, at medarbejderne løbende kompetenceudvikles inden for kerneopgaven. Medarbejderne er forpligtet til at deltage i kompetenceudvikling og bringe den nye viden og de nye kompetencer ind i opgaveløsningen.

En samlet vurdering af de faglige og personlige kompetencer, opgavernes tyngde og karakter, samt hvordan kompetencerne bringes i spil i opgaveløsningen, er afsættet for den enkelte medarbejders lønsammensætning.

Lederen foretager en årlig lønvurdering for hver enkelt medarbejder. Lønvurderingen består i en gennemgang af medarbejderens lønsammensætning set i forhold til vedkommendes opgaver samt faglige og personlige kompetencer. Leder og medarbejder har dialog om løn ved MUS/KUP samtalen. Eventuelle ændringer i lønsammensætningen sendes til forhandling hos tillidsrepræsentanten for det respektive område eller til den faglige organisation.

5. Funktionslø

Ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationslø. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til den enkelte stilling, som medarbejderen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger udover de funktioner, der forudsættes varetaget for faggruppens grundløn.

Bestemmelserne i gældende overenskomst om funktionsløn suppleres yderligere i bilaget: "Funktionslø i Gribskov Kommune" >  i bilaget fremgår f.eks. tillæg for nøgle/vidensperson, der relevant kan anvendes på f.eks. PFF området. Der er dog tale om et generelt katalog, og ikke alle tillægstyper finder anvendelse på et område.

5.1 Tjeneste der unddrager sig kontrol:

Der ydes ansatte, hvis tjeneste der undrager sig kontrol, et særligt tillæg årligt på kr. 15.400. Forudsætningen for at yde tillægget er, at mindst halvdelen af tjenesten ikke er skematlagt og derfor undraget kontrol. Tillægget ydes som kompensation for aften- og natillæg, og for delt tjeneste. Endvidere dækker tillægget tilfældigt forekommende overarbejde, med mindre dette i hvert enkelt tilfælde er beordret.

5.2 Funktionsansvarstillæg:

Der ydes medarbejdere under denne forhåndsaftale et funktionsansvarstillæg:

1. 0,5 x 10.200 kr. i årligt grundbeløb til ansatte der er nye i den pæd. opgave
2. 1,0 x 10.200 kr. i årligt grundbeløb for selvstændigt arbejde i opgaveløsningen
3. 1,5 x 10.200 kr. i årligt grundbeløb for højere grad af særligt funktionsansvar

Ad 1: Ydes primært til ansatte der er nye i opgavefeltet. Det forventes at den nye medarbejder introduceres til opgavefeltet og herigennem opnår bred fortrolighed med opgavetyperne samt organisationens værdier og procedurer. Tillægget ydes i max. 2 år. Tillægget ydes ikke medarbejdere, der i forvejen modtager tillæg jf. ad 2 el. ad 3.

Ad 2: Ydes for det særlig selvstændige arbejde i funktionen som pædagog og omfatter også selvstændigt ansvar for tilrettelæggelse og opgaveløsning. Ligeledes at medarbejderen selvstændigt er i stand til at agere i feltet med mange interesserter, samarbejdspartnere.

Ad 3: Ydes for pædagogiske opgaver og udvidet ansvar for div. opgaver i det pædagogiske felt. Der forventes et selvstændigt og ekstraordinært ansvar i opgaveløsningerne udover niveauet i ad 2.


5.3 Spydspidsfunktion:

Der ydes tillæg for spydspidsfunktion i familiebehandling på 0,75 x 10.200 kr. i årligt grundbeløb.

5.4. Fleksibilitet i støtte og kontakt opgaver (Ungeteam/SKP Huset)

Der ydes et samlet tillæg for tjeneste der undrager sig kontrol og fleksibilitet i funktionen med støtte og kontakt opgaver årligt på kr. 26.000. Der er i tillægget afregnet for overenskomstens § 6 stk. 4 særlige tidspunkter - herunder aften- og natillæg, og for delt tjeneste. Endvidere dækker tillægget tilfældigt forekommende overarbejde, med mindre dette i hvert enkelt tilfælde er beordret, samt en begrænset rådgighedsforpligtelse ifb. med opgave.

Tillægget erstatter tillæg for "tjeneste der undrager sig kontrol" på årligt kr. 15.400.

For tillæg på lørdage, søn- og helligdage henvises til lokal arbejdsafstale > 

5.5 Praktikvederlag:

Der ydes tillæg for opgaven som praktikvejleder:

- 1. praktikperiode (32 arb.dage) honoreres med kr. 1.275 (31.03.00 niveau)
- 2. praktikperiode (6 mdr.) honoreres med kr. 7.650 (31.03.00 niveau)
- 3. praktikperiode (6 mdr.) honoreres med kr. 7.650 (31.03.00 niveau)
- 4. praktikperiode (16 arb.dage) honoreres med kr. 1.275 (31.03.00 niveau)

Det fulde tillæg udbetales, såfremt forløbet i praktikken gennemføres. Hvis den studerende eller den ansatte fratræder i perioden, udmøntes tillægget forholdsomt i forhold til praktikperioden/ansættelsens ophør, dog vil dette blive konkret vurderet ifht. evt. efterbehandling af praktikforløbet.

Praktikperiode og honoreringen, kan deles mellem flere praktikvejledere.

5.6 Honorering for særlige opgaver:

For mindre og afgrænsede opgaver kan den enkelte virksomhed aftale en "små-tings" honorering direkte med den enkelte medarbejder, udbetalt i enheder à 235 kr op til 20 enheder pr år pr. medarbejder. Denne ydelse skal ikke forhandles, og har status som resultatløn der ikke modregnes i udligningstillæg. Fremsendes til orientering til TR el. den faglige organisation.

6. Kvalifikationsløn

Ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationer tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Kvalifikationsløn fastholdes så længe medarbejderen er ansat i stillingen.

6.1 Basisløn

Der ydes uddannede pædagoger et basislønntrin 32 med udgangspunkt i profil for pædagog under PFF aftale.

6.2 Beskæftigelseserfaring 10 år (lønudviklingsgaranti)

Pædagoger der efter 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen endnu ikke er aflønnet på lønntrin 35 (samlet værdi ifht. grundløn, funktions- og kvalifikationsstillæg), aflønnes på lønntrin 35.

Svarer den samlede løn efter 10 år allerede til trin 35 eller derover, vil der ikke ske skift af lønntrin.

Funktions- og kvalifikationsstillæg beregnes fortsat fra basislønntrin 32 og ikke fra lønntrin 35, uanset ryk til dette lønntrin.

6.3 Særlig kompetence

1. Der kan ydes kvalifikationsløn for pædagoger med særlig kompetencer på 0,75x10.200 kr der igennem erfaring og faglig udvikling, i dagligdagen udfører sine funktioner med særligt øget handlekompetence og selvstændigt initiativ.
2. Der kan ydes kvalifikationsløn for pædagoger med særlig kompetencer på 1,25x10.200 kr. der igennem erfaring og faglig udvikling, i dagligdagen udfører sine funktioner med særligt øget handlekompetence og selvstændigt initiativ og i særlig grad at kunne omsætte de faglige kompetencer og selvstændigt initiativ og i og det tværprofessionelle felt samt indgå i videndeling og udvikling af det pædagogiske område. Kompetencerne skal kunne beskrives og omsættes.

Der kan kun ydes tillæg efter enten pkt. 1 og 2.

6.4 Uddannelse

Der ydes kvalifikationsstillæg for pædagoger med diplomuddannelse (60 ECTS point) eller relevant længerevarende uddannelser af min. 1 årsværk 0,75 x 10.200 kr. i årligt grundbeløb.

Der kan kun ydes et tillæg af denne type.

6.5 Masteruddannelse

Der ydes kvalifikationsstillæg for afsluttet masteruddannelse (60 ECTS point) el. tilsvarende længerevarende uddannelse på 0,75 x kr. 10.200 i årligt grundbeløb.

Ved flere uddannelser på ovenstående niveauer (6.4 og 6.5), vil der ske en konkret helhedsvurdering af uddannelser og tillægss størrelse.

7. Generelle forhold

For aftalen gælder nedenstående generelle forhold.

Tillæg gradueres efter actual beskæftigelsesgrad, med mindre andet fremgår af undtagelser.

Alle tillægsbeløb er aftalt i 31.03.2000 niveau. Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende. Resultatløn er ikke pensionsgivende.

Hvis der centralt aftales - eller sker forhøjelse af - grundløn, funktions- eller kvalifikationsløn, der allerede ved decentral aftale er ydet betaling for, sker der modregning i de decentralt aftalte løntillæg. Dette optages altid efterfølgende til lokal forhandling. Er der fortløbsk kundgørelse herom, optager parterne inden 3 måneder efter de centrale bestemmelser kundgørelse forhandling om afklarende ændringer af de decentrale aftaler.

8. Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft fra og med den 01.10.14

9. Opsigelse af aftalen

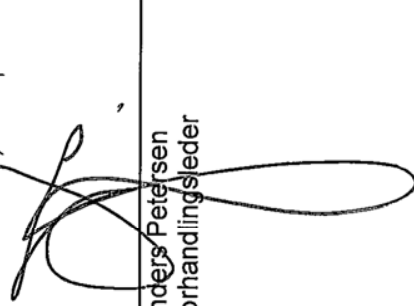
Denne aftale kan af begge parter opsiges med et varsel på 3 måneder, men genoptages til evaluering og genforhandling med virkning fra overenskomstens fornyelse 1. april 2015.

For Gribskov Kommune

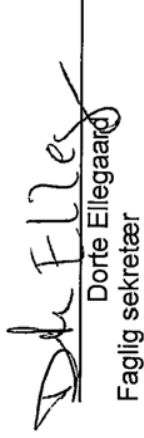
For Pædagogisk Forhandlings Fællesskab

Dato: 11-9/14

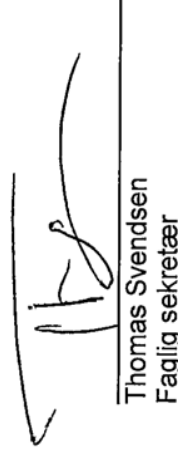
Dato: 11/9-14



Anders Petersen
Forhandlingsleder




Dorte Ellegaard
Faglig sekretær



Thomas Svendsen
Faglig sekretær



Profil for PFF pædagog i Gribskov Kommune 2014

Stilling	Pædagog i Center for Børn og Unge
Kvalifikationer	<p>Den pædagogiske medarbejder indenfor Undersøgelse - og Social Indsats (USI) har en grunduddannelse som pædagog.</p> <p>Gerne efterfølgende yderligere specialisering / kompetenceudvikling, indenfor et eller flere af de nævnte områder.</p> <p>Det forventes, at den enkelte pædagog kan agere selvstændigt og over tid øger sine faglige kvalifikationer.</p> <p>Pædagogen skal endvidere være i stand til at indgå i det tværfaglige samarbejde.</p> <p>Link til den Faglige Strategi>>> </p> <p>Faglig strategi for arbejdet med børn og unge i udsatte positioner.pdf</p> <p>Det er Gribskovs Kommunes forventning, at den pædagogiske medarbejder er optaget af professionen og den uddannelsesteoretiske baggrund.</p>
Kompetencer	<p>Pædagogen skal kunne arbejde med børn, unge og familier i udsatte positioner, i.f.t.:</p> <ul style="list-style-type: none">● Familiearbejde, afklarings - og udviklingsforløb.● Gruppebaseret indsats overfor såvel børn, unge og familier.● Indgå i samtaleforløb i.f.t. socialpædagogiske behandlingsplaner.● Indgå i flerfamiliebehandling samt individuelt i.f.t. børn, unge og familiebehandling samt miljøbaseret.● Planlægge, udføre, dokumentere og evaluere pædagogisk arbejde og udviklingsprojekter● Opbygge faglige relationer mellem deltagerne i den pædagogiske proces,● Analysere, dokumentere og evaluere forhold, vedrørende brugernes trivsel og udvikling i.h.t. Servicelovens formålsparagraf § 46 samt handleplanparagraf § 140.● Identificere, analysere og vurdere relevant viden og forskning i

	<p>forhold til en konkret pædagogisk problemstilling,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omsætte en handleplan til behandlingsplan og strategi
<p>PFF medarbejdernes opgaver falder indenfor følgende overordnede opgavetyper:</p>	<p>Pædagogen indgår i den samlede opgaveportefølje i Center for Børn og Unge.</p> <p>Pædagogens faglighed kan og vil komme i spil, i såvel det forebyggende arbejde som i det visiterede arbejde.</p> <p>Arbejdsopgaverne kan variere i form og indhold, og vil være orienteret mod tre nedenstående opgavetyper:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fast kontaktperson 2. Familiebehandler/behandler med fokus på afdækning, behandling og udviklingsperspektivet 3. Familiebehandler med fokus på vedligehold som praktisk pædagogisk støtte <p>I forbindelse med pædagogens arbejde indenfor ovenstående tre opgavetyper, forventes det:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At indgå loyal i opgaveteams og bringe sine personlige og faglige kompetencer i spil. • At påtage sig at benytte kommunes administrative system og skrive i Borgersag og Emnesag. • At have blik for at opgaveløsning tager udgangspunkt i familiens, barnets og den unges ressourcer/kompetencer og finde den løsning der er hjælpsomt for dem. • At støtte familien, barnet og/eller den unge med at strukturere hverdagen i forhold til hygiejnen, rengøring, kost, madlavning, økonomi og sociale relationer. • At understøtte tiltag i og omkring familiens, barnets, den unges netværk. • At påtage sig at indgå i fællesarrangementer med flere støtte-kontaktbørn / unge. • At motivere forældre til at støtte deres børn i og omkring lektier og relevante arbejdsopgaver i hjemmet. • Er indstillet på at arbejde fleksibelt i forhold til opgavens karakter • Kan forestå terapeutiske eller pædagogiske forløb med enkelte børn eller grupper af børn, ofte i relation til familietiltag og indsatsarbejdet. • Kan påtage sig opgaver i forbindelse med at indgå i organisatoriske udviklingsprojekter. • Kan forestå tilrettelæggelse, udførelse og evaluering af forskellige forløb. • Indgå i pilotprojekter, miniopgaver, temadage der kan bidrage i processen for at metodeudvikle nye arbejdsformer.
<p>Arbejdstid</p>	<p>I Familiehuset arbejdes ud fra et opgavefællesskab, som er gruppebaseret, hvilket betyder det er mere opgavestyret end tidsstyret.</p> <p>Medarbejderne har stor indflydelse på eget arbejde, hvilket samtidigt kalder på en øget fleksibilitet.</p>

	<p>Gribskov Kommune forventer derfor, at den pædagogiske medarbejder har en tidsforståelse for, at arbejdet udføres, i.f.t. at møde den enkelte familie, barnet eller den unge, når der er behov for det.</p> <p>Gribskov Kommune har en forventning til at opgaven til enhver tid afspejler arbejdstiden.</p>
<p>Ledelse og reference</p>	<p>Alle PFF-medarbejdere, der er omhandlet af denne aftale er forankret i USI (undersøgelse og social indsats) i Center for børn og unge. Den enkelte medarbejder har enten ledelsesmæssig reference til teamleder i Børne- og familieteamet eller i Ungeteamet.</p>
<p>Politisk reference</p>	<p>Børneudvalget</p>



Funktionsstillæg i Gribskov Kommune 2013 - 2015

Bestemmelserne i gældende overenskomst om funktionsløn suppleres og udfyldes i lokale aftaler, der kan udformes i protokollater.

Funktionsløn kan henføres til følgende typer funktionsløn (ikke udtømmende):

1. Funktionsansvarstillæg
2. Vidensperson
3. Nøgleperson
4. Programstillæg
5. Koordinerende opgaver
6. Opgaver, hvor en medarbejder over længere tid varetager udviklingsopgaver (projektleder, arbejdsgruppeleder, tovholder)
7. Varetagelse af tillidshverv

Funktionslønnen kan understøtte at opbygge og fordele mere kompetence på alle niveauer, herunder at medarbejdere virker som videns- og nøglepersoner. Flere af disse funktionsstillæg rummer honorering for opgaver der er rådgivende og/eller vejledende over for kolleger.

Funktionslønstillæg som vidensperson kan ses kombineret med kvalifikationsløn, hvor der ydes for den forudsatte kvalifikation.

Der stilles krav om dokumentation i form af beskrivelse og omsætteliggørelse af opgaven, hvor der gives funktionsløn.

Definition af funktionsløstyper

Funktionsstillæggene defineres som følgende (ikke udtømmende):

Vidensperson

Videnspersonen er uddannet (eller oplært) inden for et videns- eller specialområde. Videnspersonen står til rådighed med denne viden og kunnen over for kollegerne.

- Videnspersoner kan udøve deres funktion på forskellige niveauer
- være ressource, altså en tilgængelig ressourceperson i "nær" området i forhold til kolleger
 - være supervisor og hjælpe indenfor vidensområdet
 - være deltager i teamet indenfor specialområdet for fælles udveksling af erfaringer og input af ny viden.

Typisk optræder der flere videnspersoner inden for et område, alt efter

fagområdets størrelse og udvalgte fokusområder og disse videnspersoner optræder som et team med forskellige roller i teamet. Der kan dog godt i en mindre enhed være en vidensperson alene på ét givent special-/vidensområde.

Nøgleperson

Nøglepersonen er funktionsansvarlig for vidensopbygning samt brug og spredning af viden. Nøglemedarbejderen har erhvervet sig særlig viden og nøglepersonen er ansvarlig for løbende at holde ikke alene sin egen viden ajour, men også at udvikle/formidle denne inden for specialområdet, at opbygge dokumentation, ved at sætte læringsprocesser i gang, at undervise.

Nøglepersonen er - i samarbejde med lederen - ansvarlig for den faglige udvikling af det udvalgte speciale, og for at denne viden formidles og implementeres i organisationen.

Funktioner for nøglepersonen kan aftales forskelligt, men er normalt at:

- Sikre formidling af information indenfor det specialområde
- nøglepersonen varetager til videnspersoner og øvrige kolleger
- Sikre tilrettelæggelse og afholdelse af intern undervisning af kolleger
- Sikre at denne videreformidling af viden sker som en læreproces, der giver mulighed for et målsættende - problemløsende - sprogskabende samspil mellem nøglepersoner, videnspersoner og øvrige kolleger
- Sikre deltagelse i interne og eksterne team indenfor specialområdet for fælles udveksling af erfaringer og input af ny viden indenfor området
- Sikre opsøgende funktion - eksternt i organisationen - for løbende at sikre tilførelse af den sidst nye udvikling indenfor specialområdet

Definitionen af forskellen mellem en nøgle- og vidensperson kan synes svær, men nøglepersonen varetager et større vidensområde, med mere ansvar for koordination og udviklingsprocesser, og dermed også et større ansvar for videreformidling indenfor organisationen.

Videnspersonen kan arbejde meget præcist og målrettet med specialet og afgive sin viden til kun nogle nærmere aftalte kolleger, team eller lign. Det kan angives, at er medarbejderen kun til rådighed med viden i en meget afgrænset udstrækning - f. eks. een institution eller eet team, eller en meget præcist afgrænset klient/borgergruppe - vil der altid kun kunne være tale om at funktionen er som vidensperson.

Nøglepersonen er dermed bredere i sit virkefelt indenfor specialområdet, og skal kunne favne et større helhedssyn i videreformidlingen af indholdet i specialviden.

Programtillæg

Tillægget kan anvendes som midlertidigt tillæg over en kortere periode - max. op til 2 år - når en enhed (et team, en afdeling eller en virksomhed) eksempelvis skal udvikle sine inden for et særligt område, eller hvor der generelt er fokus på et særligt indsatsområde i den pågældende enhed i en given periode.

Koordinerende opgaver

Tillægget kan tildeles, når medarbejderen har en høj grad af koordinering enten internt i sin enhed, afdeling, virksomhed eller eksternt til andre

interessenter i Gribskov Kommune. Opgaven kan være mangeartet, eksempelvis: koordinering af projekter uden at være projektleder, samle trådene ved tværgående samarbejde, organisering af større begivenheder eller projekter. Tillægget kan ikke tildeles til ledere.

Projektledelse

Projektopgaver udføres under kommunens projektmodel og forudsætter projektdokumentation.

Mentorordning

For at sikre en god start for nyansatte medarbejdere kan virke en mentor, der har til opgave at tage hånd om nyansatte i op til 12 mdr. i form af rådgivning og vejledning i forhold til forståelse af organisationen Gribskov samt de faktiske arbejdsområder og -processer. Mentoren har pligt til at være opsøgende overfor den nyansatte.



**Arbejdstidsaftale
Indgået mellem Gribskov Kommune og Pædagogisk Forhandlings
Fællesskab (PFF)**

Gældende fra den 01.10.2014

Generelt om arbejdstid

PFF området omfatter primært arbejdsfunktioner som udføres i dagtimerne, derfor indeholder PFF overenskomsten ingen centrale aftaler om arbejdstid.

PFF området reguleres i stedet af bestemmelser omfattet af arbejdsmiljølovgivningen, herunder om arbejdstilrettelæggelse, hviletid og fridøgn.

Af PFF overenskomsten fremgår det, at arbejdstidens placering skal ske efter følgende grundprincipper:

- Det skal sikres, at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem den effektive og rationelle løsning af de med stillingen forbundne opgaver og de ansattes arbejdsliv og familieliv/privatliv.
- Gældende arbejdsmiljøregler, herunder Arbejdsmiljøloven og aftalen om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden, respekteres.
- Endvidere at arbejdstidens placering fastsættes efter forhandling på arbejdspladsen, hvilket gør det muligt på den enkelte arbejdsplads at tænke og planlægge arbejdstiden ind i egne rammer.

Særlige tidspunkter omfatter arbejdet udenfor den normale arbejdstid.

Der henvises til fig. aftaler

- Aftale og hviletid og fridøgn (O.81)
- Direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden 93/104/EF
- Arbejdsmiljøloven

For ansatte på PFF området i Gribskov Kommune gælder følgende:

Normale arbejdstider

Den normal arbejdstid er i tidsrummet mandag til fredag fra kl. 06.00 til 17.00

Aften- og natarbejde, weekender, helligdage og mærkedag er udenfor den normale arbejdstid.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for en fuldtidsansat er 37 timer.
Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syv-dags periode må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

Selvstændig arbejdstilrettelæggelse

For selvstændig arbejdstilrettelæggelse ydes et 15.400 kr. tillæg, som forhøjes til 26.000 kr. såfremt halvdelen af arbejdstiden er udenfor normal arbejdstid.

Forudsætningen for dette tillæg er, at mindst halvdelen af tjenesten ikke er skemalagt og derfor unddraget kontrol.

Tillægget ydes som kompensation for:

- Aften- og nattillæg.
- Delt tjeneste.
- Tilfældigt forekommende overarbejde, med mindre dette i hvert enkelt tilfælde er beordret.

Tjeneste på lørdage og søndage

Effektiv tjeneste på søn- og helligdage honoreres med en halv times afspadsering eller betaling med 50% tillæg af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

For effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 08 og 24 og på mandage mellem kl. 00 og 04 betales et ikke pensionsgivende tillæg på 22,34 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time

Da der honoreres for selvstændig arbejdstilrettelæggelse på min. kr. 15.400 årligt, forudsætter det en godkendelse fra nærmeste leder, hvis arbejde skal udføres lørdag el. søndag.

Opsigelse af aftalen

Denne aftale kan af begge parter opsiges med et varsel på 3 måneder, men genoptages til evaluering og genforhandling med virkning fra overenskomstens fornyelse 1. april 2015.

For Gribskov Kommune

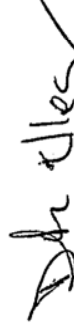
For Pædagogisk Forhandlings Fællesskab

Dato: 11-3/14

Dato: 11/9-2014



Anders Petersen
Forhandlingsleder



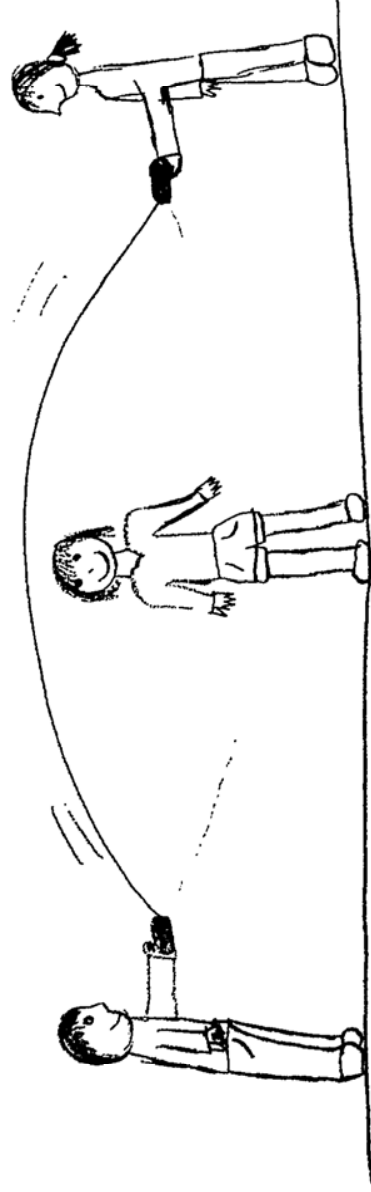
Dorte Eilegård
Faglig sekretær, BUPL



Thomas Svendsen
Faglig sekretær, SL



Gribskov
Kommune



Faglig strategi

FOR ARBEJDET MED BØRN OG UNGE I UDSATTE POSITIONER

Forord

Vi arbejder for at skabe de bedst mulige vilkår for børn og unge i udsatte positioner. Så børn og unge kan udvikle sig og trives og kan tilegne sig forudsætninger for at kunne vælge og realisere den tilværelse, de ønsker.

Vores vision er lighed af livschancer.

Faglig strategi for arbejdet med børn og unge handler om kvalitet i børns og unges liv.

Som fagpersoner interesserer vi os for, hvordan det er at være barn eller ung her og nu, mens barndommen står på. Vi interesserer os også for, hvordan det kommer til at gå barnet eller den unge på langt sigt.

Vi adresserer de strukturelle forhold, der påvirker børn og unges liv. Vi arbejder med de fællesskaber, processer og relationer, som børn og unge selv er en del af, har mulighed for at påvirke og kan have egne opfattelser af.

Vi er opmærksomme på, at børn og unges udfordringer er forskellige og at de kommer forskelligt til udtryk fra barn til barn og fra ung til ung.

Vi arbejder for at øge lighed af livschancer.

Formålet med vores arbejde er:

1. at sikre kontinuitet i opvæksten og et trykt omsorgsmiljø
2. at sikre barnets eller den unges muligheder for personlig udvikling og opbygning af kompetencer til at indgå i sociale relationer
3. at understøtte barnet eller den unges skolegang og mulighed for at gennemføre en uddannelse

4. at fremme barnet eller den unges sundhed og trivsel

5. at forberede barnet eller den unge til et selvstændigt voksenliv

Effekten af vores bestræbelser skal have positiv betydning for det enkelte barn og den enkelte unge. Strategien beskriver de faglige værdier og de indsatser vi arbejder med.

Om strategien

Denne strategi er en faglig målgruppestrategi for arbejdet med børn og unge i udsatte positioner. D.v.s. hvor bekymringen for den enkeltes trivsel og udvikling er så alvorlig, at der kan være behov for hjælp og støtte med afsæt i servicelovens bestemmelser.

Strategien skal læses og forstås i sammenhæng med Gribskov Kommunes Børne- og Ungepolitik samt Strategi for inklusion for unge- og børneområdet.

Strategien er bygget op omkring fire overordnede temaer:

- forståelse af udsathed
- værdier - forebyggelse, empowerment og partnerskab, tværfaglighed og flerfaglighed
- myndighedsvaretagelse
- støtte og forandringsarbejde

Strategien er målrettet fagpersoner.

1. Hvad er udsathed?

Udvikling, trivsel, selvstændighed på den ene side og udsathed på den anden side kan forstås som hinandens modsætninger. Når børn eller unges udvikling, trivsel og selvstændighed trues eller mangler, betegner vi deres position som en udsat-position.

Definition af udsathed

Der er ikke en fast definition af udsathed blandt børn og unge. Hverken i lovgivning eller i forskning.

Af Serviceloven fremgår det at "formålet med hjælpen er at fremme den enkeltes mulighed for at klare sig selv eller at lette den daglige tilværelse og forbedre livskvaliteten" og om at "fremme børns og unges udvikling, trivsel og selvstændighed".

Risikofaktorer og beskyttelsesfaktorer

Socialforskning om udsathed har til dels fokus på risikofaktorer (belastning) og til dels fokus på beskyttelsesfaktorer (resiliens; fagbegrebet resiliens kan oversættes til modstandsdygtighed). Det er vigtigt at holde sig for øje, at inden for forskning taler man om faktorer og samspil mellem faktorerne. Man taler **ikke** om årsager og virkninger.

Dette fordi der **ikke** er en deterministisk årsagssammenhæng mellem ressourcer, adfærd og livschancer. Når forskningen finder en statistisk sammenhæng mellem bestemte faktorer (for eksempel mellem belastninger i barndommen og arbejdsløshed eller forældrenes uddannelse og børnenes uddannelse), er det **ikke** det samme som, at der er en direkte årsagssammenhæng.

Forskningen peger på, at udsathed opstår, når risikofaktorer i bestemte kombinationer optræder over længere tid. Med andre ord, er der flere risikofaktorer på spil, og de kan tilsammen bidrage til, at barnet eller den unges positioner bliver udsat.

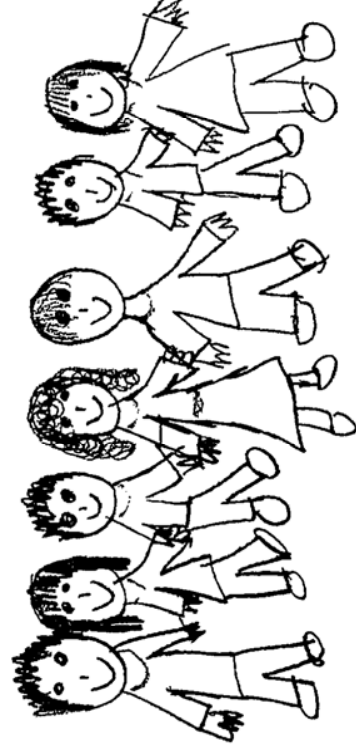
Forskningen peger også på, at belastningernes omfang og deres varighed har betydning for børn og unges udvikling. Mange børn kan klare en enkelt eller nogle få risikofaktorer.

Men stiger antallet af risikofaktorer, stiger sandsynligheden for at barnets udvikling belastes af dem. Vedvarende eksponering for stressende/belastende livsomstændigheder ser ud til at have dybere indvirkning på børnenes udvikling end korterevarende hændelser.

Ifølge forskning kan beskyttelsesfaktorer findes hos barnet/den unge, hos familien og i omgivelser. Som eksem-

pler på beskyttelsesfaktorer hos barnet kan nævnes oplevelse af mening, håb og sammenhæng, interesser, færdigheder, kognitiv kapacitet. Som eksempler på beskyttelsesfaktorer hos familien kan nævnes forældrekompetencer hos mindst én af forældrene, perioder af følelsesmæssigt gavende samspil med forældre, familiens medstringsstrategier, forældre som tillader hjælp. Som eksempler på beskyttelsesfaktorer i omgivelserne kan nævnes tilknytning til en voksen, deltagelse i forskellige udviklingsfremmende fællesskaber, deltagelse i fællesskaber med gode rollemodeller.

Belastning og resiliens kan ikke ses uafhængigt af kontekst. Forsknings- og erfaringsbaseret viden om risikofaktorer og beskyttelsesfaktorer skal anvendes med omtanke og under hensyntagen til den konkrete kontekst i et givet miljø.



Grader af udsathed

Forskning og erfaringer fra praksis viser også, at udsatte positioner er udsatte på forskellige måder. Udsathed har grader.

Medierne fokuserer tit i deres omtale af børn og unge på ekstremer. På den ene side de velfungerende børn og unge og på den anden side børn og unge som var udsat for vold, seksuelt misbrug og groft omsorgssvigt uden at nogen greb ind. Det giver et billede af en sort-hvid verden. Men udsathed kan bedre beskrives som en verden af grånuancer, der findes mellem skalarens sort-hvide ydre punkter.

Det er ikke entydigt, hvornår et barn eller en unges position kan betegnes som en udsat position. Det er en konkret faglig vurdering foretaget af fagfolk omkring barnet/den unge og familien. Barnet/den unge og familien inddrages altid i vurderingen.

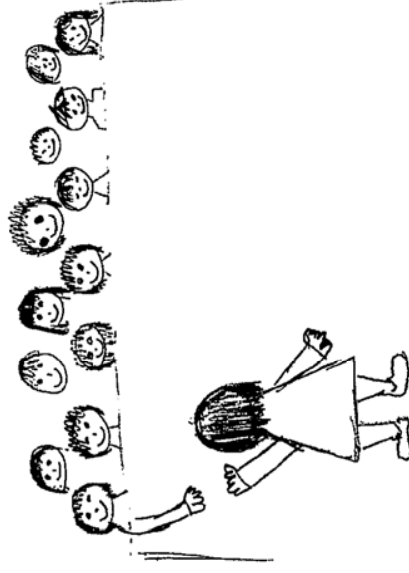
Helhedsperspektiv

Forståelsen af udsathed er ikke en entydig statisk størrelse. Den ændrer sig i takt med forandringer i samfundet. Forståelsen påvirkes også af forskellige faktorer, for eksempel strukturelle, politiske eller kulturelle forhold. De forhold, som loven foreskriver at tage i betragtning, når børn og unges udvikling, trivsel og selvstændighed skal vurderes, omfatter:

1. udvikling og adfærd
2. familieforhold
3. skoleforhold
4. sundhedsforhold
5. fritidsforhold og venskaber
6. og andre relevante forhold.

MÅLSÆTNINGER

- Fagpersoner skal se, høre og forstå børn og unge i alle de kontekster, de befinder sig i. Det vil sige i hjemmet, dagplejen, daginstitutionen, skolen, i fritiden mm. Ved at se- og høre og forstå barnet eller den unge i alle deres kontekster og i de relationer, de i disse kontekster opbygger til andre mennesker, ses ikke bare svagheder, men også styrker, og mulige løsninger kan træde frem.
- Det er et mål, at **alle** fagpersoner i den kommunale organisation samarbejder aktivt om hjælp og støtte til de børn og unge, der er bekymring om, og som vurderes at have brug for støtte og hjælp.
- Det er et mål, at fagpersoner samarbejder aktivt om støtte og forandringsarbejde med de kommende og nybagte forældre, som vurderes at have brug for støtte til udvikling og trivsel.
- Barnet, den unge og familiens perspektiv skal altid inddrages for at opnå en forståelse af barnet, den unge og familiens intentioner, værdier og handlemuligheder.
- Alle faglige miljøer skal arbejde med begreber som familieforhold, skoleforhold, sundhedsforhold, udvikling, adfærd, fritid og venskaber. Så de kan udvikle en fælles forståelse for de tegn, der kan lægges til grund for en konkret vurdering om barnet eller den unges situation forbedres.
- Fortællinger har betydning for resiliens. Fortællinger kan skabe distance til og nye perspektiver på egen situation. Fortællinger kan tilskrive mening og betydning til begivenheder omkring barnet eller den unge. Fortællinger kan ændres. Fagpersoner, der arbejder med børn og unge i udsatte positioner, skal kunne arbejde med resiliens ved hjælp af den narrative tilgang.
- Fagpersonernes specifikke fokus på udviklingsmuligheder og mestringsstrategier i indsatsen over for det enkelte barn eller den enkelte unge skal gå hånd i hånd med fagpersonernes generelle fokus på at styrke børnenes og de unges opvækstmiljøer, herunder udvikling af inkluderende lærings- og udviklingsmiljøer.



2. Værdier - forebyggelse, empowerment og partnerskab, tværfaglighed og flerfaldighed

Børne- og ungeområdet har gennemgået en betydelig udvikling de seneste år. Den 1. januar 2006 trådte anbringelsesreformen i kraft, og den 1. januar 2011 trådte barnets reform i kraft. Begge reformer markerede på flere områder et skifte i holdningen til indsatsen på området. Der blev sat øget fokus på barnet og den unge som subjekt og som medskabers af sin egen virkelighed. Der blev også sat øget fokus på forebyggelse, som alternativ til en anbringelse, og på sammenhæng mellem den almene indsats over for alle børn og unge og den særlige indsats over for børn og unge i udsatte positioner.

Denne strategi bygger på følgende værdier:

- forebyggelse
- empowerment og partnerskab
- tværfaglighed og flerfaldighed

Forebyggelse

Forebyggelse er kernen i alt socialt arbejde. Forebyggelsen betragtes i Gribskov Kommune som en værdi, der kommer til udtryk på forskellig vis i forskellige praksisser.

En pædagog, der leger en sprogligt stimulerende leg med hele børnegruppen med henblik på at støtte et bestemt barns sproglige udvikling, arbejder forebyggende. En lærer, der differentierer sin undervisning for at sikre, at alle elever aktivt kan deltage i og kan få gavn af matematiktimen, arbejder forebyggende. En SSP medarbejder, som inviterer en gruppe unge, der "hænger på et gadehjørne", til at spille basket, arbejder forebyggende. Det er den generelle - almene - forebyggelsesindsats.

Forebyggelsen i arbejdet med børn og unge i udsatte positioner foregår også på mange måder.

Den specifikke indsats i forebyggelsen er rettet mod specifikke målgrupper. Det handler om at hjælpe tidligt og på den måde forebygge brug for mere indgribende foranstaltninger på sigt. Det handler om at skabe udvikling. Det handler om at skabe livsmuligheder, hvor barnet eller den unge støttes i at opnå egne kompetencer til at skabe et godt selvstændigt voksenliv.

Den individuelle indsats i forebyggelsen er rettet mod det enkelte barn eller den enkelte unge. For eksempel kan en rådgiver have et par udviklende samtaler med familien, som betyder, at familien selv kan klare udfordringer derfra. Det kan handle om en teenagerfamilie, hvor teenagerkonflikter har udviklet sig til at fylde det hele i familiens forståelse af sig selv. Eller en skilsmissefamilie, hvor forældrene i en periode modtager råd og vejledning for at komme igennem den krise, som skilsmisse er, og for at kunne samarbejde om barnet eller den unges udviklingsbehov.

Men vi arbejder også forebyggende, når vi anbringer et barn uden for hjemmet, selvom vi ved, at anbringelsen ikke er det bedst tænkelige for et barns udvikling. Anbringelsen kan dog i situationen være det bedst mulige. Vi forebygger nemlig noget, der er værre.

For os handler det om børn og unges trivsel, udvikling og selvstændighed.

Empowerment og partnerskab

Vi arbejder med empowerment og partnerskab som værdi.

Empowerment betyder direkte oversat "at sætte i stand til". Begrebet dækker over processer, hvor igennem mennesker bliver i stand til at modvirke afmagt og afhængighed og udvikler evnen til at forfølge deres egne mål. Målet med empowerment er at understøtte udvikling mod selvstændighed og myndighed.

Som fagpersoner arbejder vi med at understøtte udvikling, så børn og unge kan flytte sig fra de vanskeligheder, de er i, til et sted i deres liv, som de kan udvikle resten af deres liv fra.

Empowerment betyder også, at vi altid arbejder sammen med barnet, den unge og familien i et gensidigt forpligtende partnerskab. At vi arbejder sammen, betyder ikke, at vi blindt følger barnet, den unge eller familiens ønsker. Vi samarbejder med barnet, den unge og familien ud fra vores faglighed og med henblik på at skabe de bedst mulige vilkår for barnet eller den unge.

Vi er i dialog med barnet, den unge og familien. En underretning fortæller om symptomer på, at noget kan være galt. Som fagpersoner lader vi barnet, den unge og familien sætte ord på deres udfordringer og deres løsninger. Vi tilstræber, at barnet, den unge og familien selv kan. Vi støtter dem i at udvikle sig, så de kan selv.

Det gode partnerskab begynder med det første møde. Det handler om at

have klare linier og tydelighed. Vi har forventninger til hinandens bidrag. Vi stiller krav. Det at have forventninger og stille krav er en del af værdigheden i samspillet.

Vores partnerskab med barnet, den unge og familien hviler på og understøttes af et fagligt og organisatorisk partnerskab - et gensidigt forpligtende partnerskab med de myndigheder, organisationer og institutioner, der skal løse opgaverne. Sådan at vi kan præstere en systematisk og helhedsorienteret tilgang, og vi kan skabe mere effektfulde og hurtigere processer. Både i det tidligt forebyggende samarbejde, myndighedsvaretagelsen og i støtte og forandringsarbejdet.

Tværfaglighed og flerfaglighed

Det faglige partnerskab rummer både tværfagligt og flerfagligt samarbejde. Vi værdsætter og vil fortsat udvikle begge samarbejdsformer.

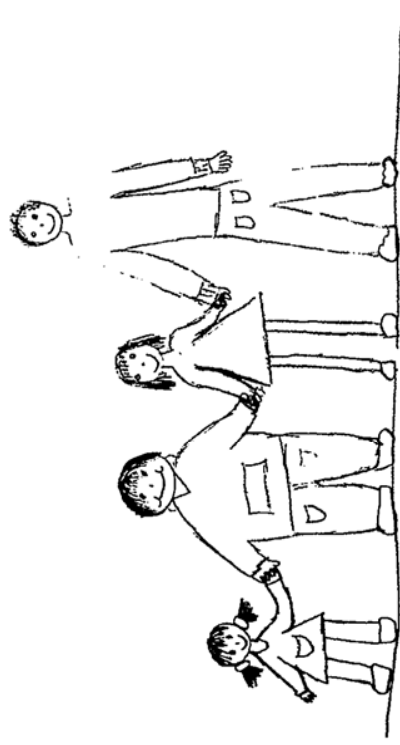
I det tværfaglige samarbejde inddrages forskellige faggrupper fleksibelt i den konkrete indsats. Samarbejdet går således på tværs af faggrupper og traditionelle fagkulturer. Det tværfaglige samarbejde kendetegnes ved, at forskellige faglige perspektiver på opgaven bringes i spil, og samarbejdet rettes mod at finde nye muligheder. I det tværfaglige samarbejde udvikler forskellige faggrupper en fælles tilgang til opgaveløsningen. Det tværfaglige samarbejde kræver, at alle faggrupper kan se sig selv og hinanden som bidragsydere i en større opgave, som for eksempel i arbejdet med familierne i familiebehandlingshuset.

Et flerfagligt samarbejde betegner et samarbejde, hvor forskellige fagpersoner arbejder parallelt med afsæt i egen faglighed. For eksempel at støtten gives ved at en familierapeut

understøtter forældrene i at kunne forvalte forælderrollen, mens en specialpædagog understøtter børnehaven i at skabe et inkluderende fællesskab i forhold til barnet. Flerfagligt samarbejde kræver koordinering og struktur,

MÅLSÆTNINGER

- Som fagpersoner arbejder vi **altid** sammen med barnet, den unge og familien.
 - Ethvert samarbejde bygger på klare aftaler om mål, roller og ansvar.
 - Børn og unges problemer er forskellige og kommer forskelligt til udtryk fra barn til barn og fra ung til ung. For at kunne understøtte børn, unge og deres familier på en effektiv måde er der brug for, at den kommunale organisation besidder en bred vifte af kompetencer og specialviden inden for forskellige felter. Det er et mål at arbejde med specialisering i kompetenceudvikling hos medarbejdere. Specialisering kan betyde en særlig viden om afgrænset aldersgruppe eller en bestemt problematik. For eksempel spædbørn eller adoptivbørn, etnicitet, skilsmisser, sprog, sundhed, traumer.
 - Der arbejdes løbende med organisation og samarbejdsformer for at
- så alle arbejder mod fælles mål og kender til hinandens indsatser.
- I Gribskov Kommune arbejder vi både tværfagligt og flerfagligt.
- sikre, at de rette organisatoriske vilkår for at samarbejde både tværfagligt og flerfagligt er til stede i organisationen. Det er et mål at udvikle en organisation, hvor opgaven altid løses i et samarbejde mellem de relevante fagligheder. Formen for samarbejdet vælges ud fra en faglig vurdering af, hvad opgaven kalder på.
 - Der udvikles en samarbejdskultur, hvor ingen fagpersoner oplever at stå alene med opgaven. Mødestruktur, kontorfællesskab, genskab til hinandens arbejde, mulighed for akut sparring, kollegial sparring og sparring med ledelsen, mulighed for supervision bruges til at understøtte den enkelte i at kunne løfte opgaven.
 - Den fysiske placering af forskellige tilbud og aktiviteter rettet til målgruppen tænkes i sammenhæng med de allerede eksisterende tilbud i lokalsamfundet, da der på denne måde kan skabe synergi.



3. Myndighedsvaretagelse

At varetage myndighed betyder retten og pligten til at handle i alle de situationer, hvor det skønnes nødvendigt samt i de situationer, hvor lovgivningen pålægger en tilsynsforpligtigelse. Også selvom et barn, en ung eller deres forældre ikke ønsker at vi handler. Den magt, som myndighedsvaretagelsen indebærer, træder derfor tydeligst i karakter i sager om tvangsanbringelse af et barn eller en ung. Derudover udøves en central del af myndigheden i forhold til tilsyn med anbragte børn og unge. Denne myndighedsvaretagelse skal tilrettelægges med fokus på barnets tarv og formål med anbringelsen samt i sin form sikre inddragelse af barnet.

Når vi udøver magt, forvalter vi loven. Derfor skal vi sørge for at udvikle vores organisation, vores metoder og tilbud, så vi til enhver tid kan leve op til loven og dens intentioner.

Et forhold mellem myndighed og borger er et magthold; og derfor et ulige - asymmetrisk - forhold. Det at møde borgeren med forventninger og krav til eget ansvar er en del af værdigheden i samspillet mellem borgeren og os som myndighed.



Vi ønsker at skabe gennemsigthed omkring udøvelsen af magten ved at udvikle en tydelig organisering og en tydelig faglighed.

En tydelig organisering kendetegnes ved hurtige og effektfulde samarbejdsprocesser mellem de relevante aktører i organisationen. For eksempel mellem en socialrådgiver, der i en given sag handler efter Servicelovens paragraffer, og en psykolog, der i den samme sag handler under Folkeskolens lov. En tydelig organisering karakteriseres også ved, at en borger kan se, hvor beslutningskompetencen til at træffe beslutninger i borgerens sag er placeret i vores organisation.

Der skal være fokus på at sikre let tilgængelighed for børn, unge og deres forældre - at skabe én indgang til det offentlige for borgeren.

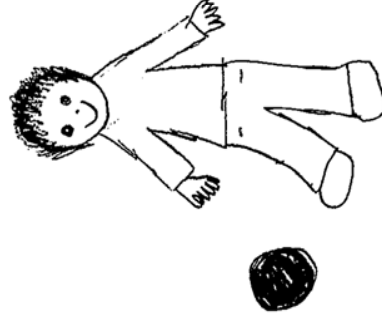
En tydelig faglighed handler om at kunne begrunde over for borgeren, hvorfor vi vælger at handle, som vi gør. Det betyder ikke, at borgeren vil eller skal blive enig med os. Men borgeren skal vide, hvad vores beslutning bygger på. En tydelig faglighed

handler også om den rette balance mellem hensynet til at skabe helhed, sammenhæng og kontinuitet i et barn eller en unges liv og hensynet til at sikre den bedste faglige ekspertise i opgavevaretagelsen. Opgaven skal skifte hænder, når et skift er fagligt befordrende.

Vi ønsker at styrke myndigheden i det forebyggende arbejde. En undersøgelsesproces - den så kaldte \$50 undersøgelse - kan også være motiverende og udviklende. En bekymring kan ændre sig gennem undersøgelsesprocessen, når familien involveres. Når de igennem arbejde med egne fortællinger kan opnå distance til og nye perspektiver på egen situation.

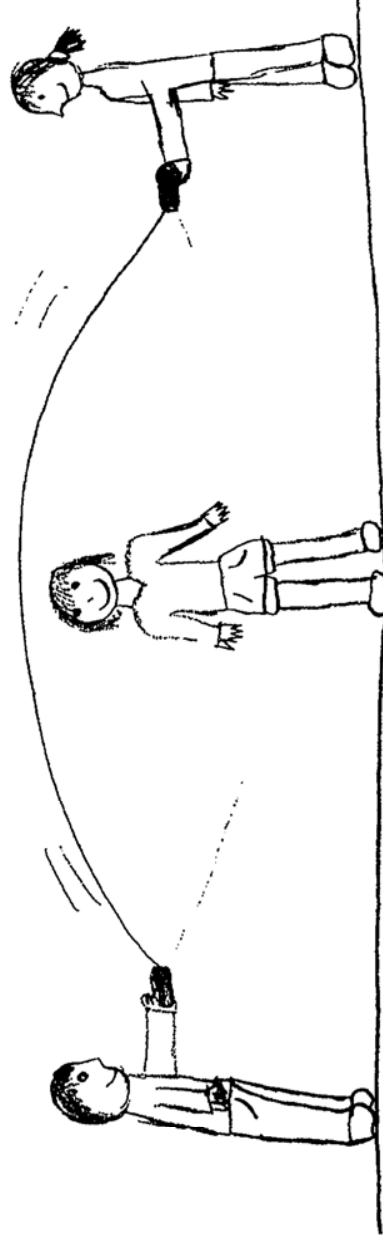
Når familiens fortælling ændrer sig i processen til at være en god fortælling. Undersøgelserprocessen kan derfor i sig selv være forebyggende.

Vi arbejder forebyggende også når vi anbringer et barn uden for hjemmet. Men vi har en ambition om at give effektiv hjælp og støtte til børn og unge i deres daglige miljøer, så nødvendigheden for de mest indgribende foranstaltninger kan forebygges.



MÅLSÆTNINGER

- Det er et mål at sikre systematisk sagsarbejde og udvikling af systematisk inddragelse af børn og unge i forhold til alle beslutninger vedrørende deres situation og udvikling. Der implementeres en fælles, ensartet sagsbehandlingsstandard. Standarden skal bygge på sagsbehandlingsforskelige faser (Sagen starter. Sagen oplyses. Sagen overvejes. Sagen afgøres og meddeles. Der foretages en evaluering og opfølgning.) Der sikres et særligt fokus på, at en afgørelse altid formidles på en måde, så borgeren kan være klar over, at der er tale om en afgørelse, som borgeren skal partshøres i og har mulighed for at påklage.
- Der udvikles en model for intern audit med henblik på at understøtte læring og udvikling af god og fælles sagsbehandlingspraksis.
- En systematisk sagsbehandlingspraksis understøtter et kommunalt mål om digitalisering, og borgernes digitale adgang til egne sager.
- Det er et mål at sikre let tilgængelighed for børn, unge og deres familier og sikre første kontakt, når borgerne henvender sig til kommunen med deres bekymringer.
- Det er et mål at udvikle samarbejde mellem myndighed og støtte og forandringsarbejde med afsæt i effektiviteter. Den faglige viden og indsigt som er forankret i leverance skal aktivt kunne bruges til forme den bedst mulige indsats. Sådan at der kan leveres det, som opgaven fagligt kalder på. Dette kræver løbende revidering og videreudvikling af de eksisterende ydelser.
- Der etableres og udvikles et relevant samarbejde med det regionale Børnehus, i sager, hvor der er kendskab til eller mistanke om at et barn eller ung har været udsat for seksuelle overgreb eller vold.
- For at styrke den faglige kvalitet i anbringelser, skal der altid formuleres mål med anbringelsen. Arbejdet hen mod målet samt arbejdets effekter skal løbende dokumenteres og revideres.
- Det er et mål at tilsyn med anbragte børn og unge lever op til kontinuitet i relation til barnet eller den unge, og at tilsynet medvirker til at sikre kvaliteten i anbringelsen. Tilsynet skal altid inddrage barnet/ den unge og familiens perspektiv.



4. Støtte og forandringsarbejde

Der er forskellige årsager til, at et barn/en unge ikke trives og ikke udvikler sig. Barnets og den unges trivsel er forbundet med forhold i familien, i netværket og i lokalmiljøet. Derfor er der brug for forskellige indsatsområder og forskellige indsats typer, for en bred vifte af tilbud og metoder.

Der er ofte behov for at indsatser retter sig mod både barnet/den unge og familien. For at barnet/den unge kan hjælpes bedst, når fællesskaber omkring barnet/den unge inddrages og styrkes. Somme tider kan støtte og forandringsarbejde rettes primært mod forældrene, fordi barnet/den unge hjælpes bedst ved at udvikle færdighederne evne til at tage sig af barnet/den unge. Somme tider kan støtte og forandringsarbejde have største effekt, når dette arbejde foregår inden for rammerne af et gruppetilbud. På den måde kan barnet/den unge udvikle sig i relationer og samspil med andre.

Den faglige indsats over for et barn, en ung og en familie bør tilrettelægges med respekt for helheden i deres liv. Alle relevante fagligheder skal bidrage til udvikling af støtten og samarbejdet om forandringsarbejde. De fagpersoner, som arbejder direkte med barnet, den unge og familien skal kunne hente støtte og hjælp via sparring, konsultation og supervision.

Planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af støtte og forandringsarbejde skal løbende udvikles. Udfor dringer omkring familier, børn og unge ændrer sig meget hurtigt. Det, som er høj kvalitet på et givet tidspunkt, kan, hvis vi bare fortsætter med at gøre det samme, hurtigt blive til dårlig kvalitet. Fordi alt andet har ændret sig.

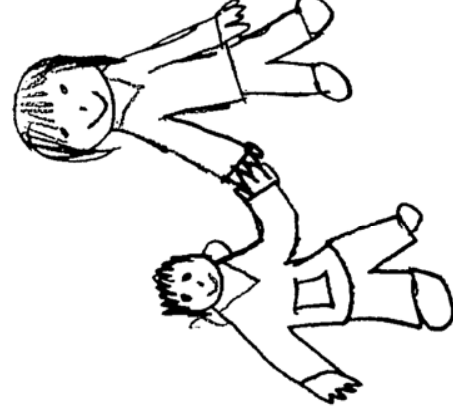
Medarbejderne er centrale aktører i udvikling af praksis inden for støtte

og forandringsarbejde. Derfor skal organisatoriske forbindelser og arbejdsprocesser sikre mere effektfulde og hurtigere samarbejdsprocesser mellem

myndighed og de medarbejdere, som arbejder med støtte og forandringsarbejde.

MÅLSÆTNINGER

- Der skal sikres koordinering og samarbejde om den samlede indsats over for børn, unge og familien i sager, hvor der er flere indsatser og flere fagpersoner er på spil. Dette fordrer udvikling af organisering og praksis, som understøtter effektfulde og hurtige koordineringsprocesser. Også i forhold til samarbejde med eksterne samarbejdspartnere.
- Der er fokus på forælderrollen for kommende og nybagte forældre, som selv befinder sig i en udsat position. Der samarbejdes målrettet om at styrke disse forældres forudsætninger for at give barnet omsorg og pleje.
- Det eksisterende koncept for handleplaner og praksis for anvendelse af handleplaner skal kvalificeres og udvikles videre. En handleplan skal skabe klarhed over aftaler om mål, ønskede effekter, den aftalte ansvars- og rollefordeling. Konceptet for handleplaner skal understøtte arbejde ud fra det værdimæssige afsæt i systemisk og narrativ tilgang.
- Der udvikles et fagligt partnerskab mellem relevante samarbejdspartnere om særlig indsats over for børn og unge, der ikke kommer i skole.
- Det er et mål at udvikle en organisatorisk praksis for **både** at igangsætte **og** at afslutte tiltag og tilbud.



Litteratur

Gribskov Kommune: **Børne- og Ungepolitik (2007)**

Gribskov Kommune: **Strategi for inklusion (2012)**

Håndbogen om Barnets Reform (2011) Publikation er udgivet af Servicestyrelsen

Ottosen, Mai Heide et al. (2010): **Børn og unge i Danmark. Velfærd og trivsel.** SFI - Det Nationale Forskningscenter

Vidensportal om udsatte børn og unge (www.vidensportal.servicestyrelsen.dk)

Ploug, Niels (2007): **Socialt udsatte børn. Identifikation, viden og handlemuligheder i daginstitutioner.** SFI - Det Nationale Forskningscenter

Serviceloven. LBK nr. 810 af 19/07/2012

