



Børn og familie udførerområdet

Aftalemål 2017

November 2016

1. Indledning

Randers Byråd har besluttet, at der fra 1. januar 2007 skal indgås aftaler med alle arbejdspladser i Randers Kommune.

De overordnede mål med aftalestyringen er effektiv service med høj kvalitet til borgerne, mere udvikling, råderum til de kommunale ledere og medarbejdere samt bedre muligheder for byrådet til at styre kommunen.

Aftalen har desuden til formål at skabe sammenhæng mellem byrådets politik og de udførende enheders faktiske handlinger, koble den økonomiske styring med de politiske mål og dermed øge mulighederne for strategisk planlægning. Hensigten er ligeledes at skabe klarhed for ledere og medarbejdere over, hvilke mål de skal forfølge, og inden for hvilken ramme dette skal foregå.

Aftalen indgås inden for rammerne af lovgivningen, byrådets visioner og politikker samt aftaleenhedens budget. Byrådet har fortsat det juridiske og bevillingsmæssige ansvar. Byrådet kan derfor til enhver tid tilbagekalde eller ændre i aftalen i kraft af det almindelige over/ underordningsforhold.

Børn og skoleudvalget indgår med hjælp fra forvaltningen aftaler med aftaleenhederne, for hvem aftalerne bliver grundlaget for den service, sagsbehandling eller udviklingsvirksomhed, de har ansvaret for at løse.

Denne aftale gælder fra januar 2017 til december 2018, og aftalen er indgået mellem børn- og familieudførerområdet og Randers Byråd.

2. Aftaleenheden

I nedenstående fremgår centrale informationer om aftaleenheden f.eks. lovgrundlag, kontaktinformationer, den pædagogiske/faglige profil og budgettet for 2017.

Institution	Børn og familieudførerområdet – Døgn og Familie
Institutionstype	Døgnbehandling
Adresse	Infanterivej 33 8930 Randers NØ
Tlf.	89158201
E-mail	hanne.willemoes.knudsen@randers.dk
Leder	Konstitueret leder Hanne Willemoes Knudsen

Lovgrundlag

Aftaleenheden drives i henhold til Lov om social service (Serviceloven).

Økonomi

Tabel over indtægter og udgifter for børn- og familieudførerområdet (i kr.):

Budget 2017	
Personaleudgifter	29.668.100
Øvrige driftsudgifter	1.669.000
Total	31.337.100

Tabellen viser budgettet for 2017. Budgettet består af posterne personaleudgifter og øvrige driftsomkostninger. Lederlønnen indgår ikke i budgetrammen for aftaleenheden.

Hovedopgave og udviklingsmål

Familiehuset/familieplejen/familiestøtten/flygtninge: Den pædagogiske metode rammer bredt, men tager sit udgangspunkt i en handlingsorienteret pædagogik der ser læring som vejen til forvandling i familien. Både gennem en handlingsorienteret pædagogik samt støttende/vejledende/rådgivende samtaler hvor igennem familien motiveres til at skabe en forandring i deres aktuelle livssituation. For nogle familier er udgangspunktet en understøttende indsats, hvor der pædagogisk tages udgangspunkt i at forældrene stadigvæk gør det bedste de formår i forhold til barnet, samtidig med at Familiehuset kompenseres med det, som forældrene ikke formår.

Døgnfamilier: Med udgangspunkt i familiens kompetencer og behov, handleplan samt et afklaringsforløb arbejdes der med en handlingsorienteret pædagogik, hvor fokus er at læring skaber forvandling. Der samarbejdes med familien og relevante samarbejdspartnere, med det udgangspunkt, at helhed skaber sammenhæng. Hvert forløb tilrettelægges individuelt.

3. Aftalemål

Mål	Indsats
<p>Medbestemmelse/inddragelse</p> <p>Øget inddragelse af borgeren/ familierne i forbindelse med udarbejdelse og opfølgning på indsats og operationelle mål. Hvis borgeren ikke kan identificere sig med målene for indsatsen, har denne lidt eller ingen effekt. Borgeren skal derfor inddrages i processen omkring opstillingen af de operationelle mål i et sådant omfang, at mål og indsatser bliver nærværende og vigtige for borgeren. Målet tager udelukkende afsæt i de indsatser, hvor der anvendes udviklingsprofil som værktøj.</p>	<p>Metode</p> <p>Udviklingsprofilen er et elektronisk værktøj, der sikrer, at der sker en systematisk videns opsamling og effektmåling i forhold til den konkrete indsats. Dermed bliver det muligt løbende at dokumentere effekten af den konkrete indsats, og dermed også løbende at justere den behandlings- og pædagogiske tilgang.</p> <p>Med afsæt i en forud defineret målgruppebeskrivelse omkring hvilke typer af indsatser, hvor udviklingsprofilen som værktøj giver mening, kobles relevante familier op på værktøjet.</p> <p>I forbindelse med visitationsprocessen og de samtaler som i øvrigt er forbundet med opstarten, inddrages familien i forhold til om de operationelle mål giver mening.</p> <p>I praksis vil vi ved det først kommende statusmøde i samarbejde med familieafdelingen og familien, drøfte om de opstillede mål fortsat modsvarer familiens problematikker og ønsker.</p> <p>Succeskriterie</p> <p>Det overordnede mål er, at der i alle indsatser, ud fra den forud definerede målgruppe, at der her er opstillet operationelle mål med afsæt i udviklingsprofilen.</p> <p>Opfølgning</p> <p>I uge 1 2017 laves der en optælling af antallet af indsatser hvor der er aktive udviklingsprofiler med afsæt i den forud definerede målgruppe. Hermed fremkom-</p>

	<p>mer der en procentvis angivelse af aktive udviklingsprofiler stillet op imod antallet af familier i målgruppen.</p> <p>Hver kvartal sker der igennem evaluering og ledelsestilsyn, en optælling med afsæt i ovenstående beskrivelse. Ved afrapportering af aftale målet bliver det dermed muligt at se på bevægelsen hen over året, samt helt konkret kunne beskrive om målet er indfriet.</p> <p>Som et ledelsesmæssigt styringsværktøj i processen, oprettes der i dagbogssystemet en separat udviklingsprofil på målet, som leder og teamleder arbejder i.</p> <p>Første del i den proces udgør, at leder og teamleder med afsæt i det overordnede mål, udvikler operationelle mål for processen.</p> <p>Den aktive udviklingsprofil vil have følgende overskrifter som leder og teamleder skal forholde sig til og arbejde ind i:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uddybende målsætning = Hvad er det særligt, at vi som ledelse skal blive bedre til? - Ledelsesperspektiv = Hvilke udfordringer i form af vanskeligheder og barrierer forventer vi fra omgivelserne, organisationen og fra os selv? - Succeskriterier = Hvad kan vi, når målet er nået? - Pædagogiske handlinger = Hvad vil vi konkret gøre og tidsplanen – hvornår vil vi gøre det? - Arbejdsdeling = Hvilke andre parter bliver involveret, direkte eller indirekte? <p>Der vil blive evalueret på målet én gang i kvartalet – i alt 4 gange. Hermed bliver det muligt løbende at justere indsatsen, sådan at det overordnede mål opnås.</p>
<p>Tværgående samarbejde</p> <p>Børn- og familieudførerområdet vil være insisterende i forhold til at arbejde på tværs og inddrage alle relevante faggrupper i arbejdet med de udsatte familier. Udgangspunktet er, at alle som er centrale i barnets liv/familien, såvel relationelt som behandlingsmæssigt, er afgørende for en vellykket indsats.</p>	<p>Metode</p> <p>Børn og familie udfører området vil have som fokus at være ledelsesmæssig insisterende og vedholdende på at der sker inddragelse af kollegaer og øvrige samarbejdspartnere i det tværfaglige samarbejde i indsatsen omkring barnet/familie.</p> <p>Børn og familie udførerområdet vil i det insisterende samarbejde stille egen viden og kompetencer til rådighed overfor myndighed eller andre aktører i organisationen. Vi vil samarbejde om, at der skabes mulighed for at der kan ske en koordineret indsats, således der opstår helhed i indsatsen. Hvormed der opnås størst muligt effekt af de enkelte indsatser.</p>

Succeskriterie

I forbindelse med visitationsprocessen og i det tværfaglige samarbejde, **skal** der ske en kvalificeret drøftelse mellem alle involverede aktører i forhold til hvilken type indsats og metode der skal iværksættes. Dette skal ske i **alle** typer af indsatser.

Opfølgning

Udgangspunktet er at vi befinder os i en situation hvor drøftelse af typen af indsats kun sker i meget begrænset omfang – vurderet til sjældent.

I samarbejde med myndighed vil vi i 2017 medvirke i en proces hvor der bliver udviklet en samarbejdsprocedure i forhold til hvordan visitationsprocessen skal forløbe.

For løbende at kunne vurdere om målet opnås, samt for kunne justere indsatsen, skal der som et ledelsesmæssigt styringsværktøj i processen, oprettes i dagbogssystemet, en separat udviklingsprofil på målet, som leder og teamleder arbejder i.

Første del i den proces udgør, at leder og teamleder med afsæt i det overordnede mål, udvikler operationelle mål for processen.

Den aktive udviklingsprofil vil have følgende overskrifter som leder og teamleder skal forholde sig til og arbejde ind i:

- Uddybende målsætning = Hvad er det særligt, at vi som ledelse skal blive bedre til?
- Ledelsesperspektiv = Hvilke udfordringer i form af vanskeligheder og barriere forventer vi fra omgivelserne, organisationen og fra os selv?
- Succeskriterier = Hvad kan vi, når målet er nået?
- Pædagogiske handlinger = Hvad vil vi konkret gøre og tidsplanen – hvornår vil vi gøre det?
- Arbejdsdeling = Hvilke andre parter bliver involveret, direkte eller indirekte?

Der vil blive evalueret på målet én gang i kvartalet – i alt 4 gange. Hermed bliver det muligt løbende at justere indsatsen, sådan at det overordnede mål opnås.