

## **Hørings svar fra LMU Familiegruppe Sydvest om "Sammenhængende ungeindsats".**

### **Generelt om Sammenhængende Ungeindsats:**

LMU Sydvest tilslutter sig det overordnede formål, den overordnede politik og strategi i "Sammenhængende ungeindsats".

Formålet bygger godt ovenpå de indsatser, der allerede ydes og er i overensstemmelse med videreudvikling af strategien for Ungearbejdet, som vi allerede har udviklet og arbejdet efter i Aalborg Kommune med politikker for ungeområdet, etablering af Ungemakkerskaber, efterværn og inddragelse og overgang til voksenområdet.

LMU Sydvest kan ikke anbefale den del af forslaget, der omhandler "Tilstedeværelse af Ungemakkerskaberne i Uddannelseshuset".

Medarbejdersiden finder, at der mangler beskrivelse af formål, indhold i arbejdsdagene og kvalificering af betydning for kerneopgaven og arbejdsvilkårene.

Medarbejdersiden udtrykker kritik af, at der ikke har været medarbejderinddragelse i arbejdet og udarbejdelse af den "Sammenhængende ungeindsats" og finder at dette ikke er i overensstemmelse med ledelses- og personalepolitik og heller ikke i overensstemmelse med MED-aftalen.

Medarbejdersiden rejser også kritik af, at der foreslås en ordning med to forskellige geografisk placerede arbejdspladser for ungerådgiverne uden inddragelse af medarbejderrepræsentanter eller tillidsvalgte og uden afklaring i forhold til regler for dette.

Ledersiden medgiver, at der burde have været medarbejderinddragelse i udarbejdelsen af "Sammenhængende ungeindsats".

Vi anbefaler de dele af beslutningen, der omhandler:

- at der fast skal sættes rådgiver fra Jobcenter/Uddannelseshus på ved overlevering ved det 17. år og som påbegynder arbejdet sammen med UU og Familiegruppen hurtigst muligt.
- at kontaktpersonordningen forankres i UU.
- at der arbejdes efter redefineret målsætning på tværs af FB og SK.
- at de øvrige forslag til styrket koordination mellem ledelse og rådgivere vedtages.

### **Hvad arbejder vi med i ungesagerne:**

Familiegrupperne har i en del år haft "Ungegrupper", der arbejder ned ungesagerne fra 15 år til 18/23 år.

De faglige opgaver er mangeartede. Der er typisk tale om følgende problemstillinger:

- Forstyrrelser i personlighedsudvikling enten opvækstbetinget eller mere specifikke som ADHD, OCD, Skizofreni, spiseforstyrrelser, angst, autismspektrum forstyrrelser med mere.
- Misbrug, både af alkohol, hash, Lsd, benzodiazepiner, kokain, amfetamin og øvrige stoffer.
- Ustabil skolegang, både skolefravær og skolevægning.
- Uddannelse og beskæftigelse.
- Kriminalitet.
- Familieforhold, relationer og konflikter i familien.
- Misbrugs- og overgrebssager både vold og seksuelt misbrug.
- Unge med massiv modstand mod "voksenverdenen".
- Selvskade og selvdestruktiv adfærd.
- Massive selvværdsproblematikker og manglende "lyst til livet".

### **Samarbejdspartnere, beskæftigelse og uddannelse.**

Der arbejdes i alle familiegruppens ungesager med at sikre og kvalificere skolegang, uddannelse og beskæftigelse. Det er en naturlig og integreret del af de faglige indsatser i rådgivning og vejledning.

UU (Ungdommens Uddannelsesvejledning) fast samarbejdspartner, da UU har et særligt ansvar for at rådgive om og udarbejde Uddannelsesplaner for de unge.

Der samarbejdes også med PPR, herunder i forhold til "Handlevejledningen for fravær" i forhold til skolegang, uddannelse og beskæftigelse.

Samarbejdet foregår ved fælles samtaler og møder med den unge. Møderne afholdes enten i hjemmet, i Familiegruppen på den unges uddannelsesinstitution eller i UUs lokaler.

Der er en gruppe unge, hvor indsatserne fungerer så godt, at den unge ikke skal overleveres til Voksenområdet, men bliver selvforsørgende.

Gruppen hvor den unge enten ikke er i tilstrækkelig uddannelse eller arbejde eller har sociale støttebehov overleveres til Uddannelseshuset, jobcenter og/eller specialgruppen for voksne.

Sagerne skal overleveres ved det 17. år. Der opstår dog sager eller der modtages sager fra andre kommuner efter det 17 år, hvorfor sagen ikke kan overleveres ved det 17. år.

Det er Ungemakkets oplevelse, at det ikke altid er lige nemt at få Jobcenter/Uddannelseshus til at sætte rådgiver på sagen ved overleveringen, men at det sker sent inden det 18 år, hvorfor det fælles koordinerede arbejde først kommer i gang der.

Der er også eksempler på, at jobcenterrådgiver afslutter sagen efter oversendelse og afholdelse af en enkelt aktivitet og at der så ved fornyet behov for aktivitet inden det 18. år skal ske en "genoversendelse" til ny jobcenterrådgiver.

Vi anbefaler derfor en beslutning om, at der skal sættes rådgiver fra Jobcenter/Uddannelseshus på ved overlevering, der påbegynder arbejdet sammen med UU og Familiegruppen hurtigst muligt.

### **Tilstedeværelse i Uddannelseshuset i et rul:**

Vi har i LMU svært ved, at se det præcise formål med at være fysisk placeret i Uddannelseshuset – et styrket samarbejde kommer ikke alene af at sidde fysisk sammen. Der er ikke valgt en gruppe af medarbejdere fra uddannelseshuset ud til at indgå i samarbejdet, rådgiverne fra familiegupperne skal derfor samarbejde bredt med alle medarbejderne fra uddannelseshuset. Det er svært at forestille sig, at medarbejderne i Uddannelseshuset vil have tid og overskud til hver uge at forholde sig til og bruge tid på at lære 8 forskellige rådgiver fra Familiegruppen at kende. Vi synes der mangler nogle klare faglige overvejelser i forhold til formålet med tilstedeværelsen.

Den faglige kompleksitet der er i vores ungesager betyder, at der er en høj belastningsgrad – medarbejderne har derfor behov for daglig faglig sparring både med hinanden og med ledelsen, ligesom de arbejder tæt sammen om at løse kerneopgaven. Ved kontinuerligt, at arbejde i et opsplittet team, vil mulighederne for denne sparring blive begrænset – fællesskabsfølelsen, trygheden og rummet hvor man også lægger af i et højt følelsesmæssigt belastet arbejde vil blive udfordret og medarbejdernes trivsel vil falde og øge risikoen for at medarbejderne vil føle sig presset og stress kan/vil forekomme.

Der er i indstillingen ikke taget højde for forskel i gruppestørrelserne, men foreslået samme rul for alle fire familiegupper.

I Sydvest er der i ungegruppen 4,75 normering fordelt på 5 ansatte, hvoraf de 2 her af indgår i projekt Job- og Familie to dage ugentligt. Derfor er det ikke forventeligt, at der kan være et rul med samme frekvens som i de to større ungegrupper.

Medarbejderne der opholder sig i Uddannelseshuset kan ikke indgå i vagtordningen i familieguppen. Det vil betyde 10 ekstra vagter til de øvrige medarbejdere i SV. Det vil være udfordrende for driften, da der ofte er mange opgaver i vagten, således at det ikke er muligt at passe sine egne sager den dag man har vagt. Det vil betyde at de medarbejdere, der ikke er i Uddannelseshuset skal presses yderligere i forhold til at nå deres "egne" opgaver de dage de ikke har vagt. Det kan ikke hænge sammen i praksis og man vil såfremt det effektueres belaste medarbejderne i en sådan grad at der er øget risiko for nedadgående trivsel og stress.

### **Medarbejdersiden i LMU rejser i høringen følgende spørgsmål til driften af et "rul".:**

Omfanget af tilstedeværelsen er for meget i forhold til vores normering i Ungegruppen. Desuden vil en delt arbejdsplads give udfordringer i pasningen af arbejdet i komplekse og vanskeligt styrbare ungesager.

Medarbejdersiden spørger til, hvorfor der slet ikke har været medarbejderinddragelse i denne proces i arbejdsgrupper eller orienteringer til medarbejderrepræsentanterne i forskellige MED-udvalg udover de orienteringer, som de lokale ledere har kunnet give.

Rullet giver nogle driftsudfordringer:

- Det kommer til at gå ud over de interne faste møder, makkerskab, behandlingsmøde, supervision, personalemøder, rådgivermøder
- Der er brug for tæt ledelse i flere komplekse ungesager – det bliver svært at handle akut uden sparring og der er ofte behov for hurtig handling i de mest komplekse Ungesager.
- Ungegruppen får meget arbejdstid, hvor de er langt væk fra de interne samarbejdspartnere.
- Vores kørselsudgifter stiger markant da hjemmebesøg forgår i vores distrikt, som geografisk ligger langt fra Uddannelseshuset.
- Der vil blive brugt mere tid til transport til møder i Sydvest området.
- Delt arbejdsplads der ligger langt fra fast arbejdsplads ses som en forringelse af arbejdsvilkår.
- Der spørges konkret til, hvilke overvejelser der er/har været om reglerne for to arbejdssteder?
- Der spørges også til, hvilke kontor og mødefaciliteter, der er i Uddannelseshuset?

Der er i LMU ikke flertal for at anbefale den del af indstillingen, der omhandler "Tilstedeværelse af ungerådgivere i Uddannelseshuset" i nuværende forslag. En så indgribende beslutning fordrer, at det præcise formål med samling af ungerådgivere i Uddannelseshuset defineres samt at der sker en bred inddragelse af de involverede medarbejdere.

LMU Familiegruppe Sydvest.

Jesper H. Poulsen

Familiegruppeleder.

Sanne Hedegaard

TR og næstformand i LMU.