

AFRAPPORTERING PÅ UNGEPARTNERSKABET

Køge Kommune, februar 2019

Indhold

Denne afrapportering indeholder følgende afsnit:

1. Baggrund og formål
2. Metode og datagrundlag
3. Tematisering af analysens observationer
4. Gennemgang af budskaber og pointer under hvert tema
5. Betragtninger til videre arbejde

01 BAGGRUND OG FORMÅL

Baggrund og formål

Baggrund

Køge Kommune har i vinteren 2018-2019 deltaget i KL's ungepartnerskab med fokus på omstilling og tilrettelæggelse af en sammenhængende ungeindsats. Som led i partnerskabet har KLK udført en mindre analyse for Køge Kommune.

Analysens overordnede formål er, at skabe læring i Køge Kommune ved at inddrage de unges oplevelser og med udgangspunkt heri samt med udgangspunkt i medarbejdere og lederes perspektiver på den nuværende indsats, at udvikle konkrete forslag til initiativer, der kan styrke den sammenhængende kommunale indsats for de unge.

Formål med kommunesporet

I udarbejdelsen af analysen for Køge Kommune har KLK haft fokus på;

- At afdække Køge Kommunes aktuelle ungeindsats
- At indsamle viden om de unges oplevelser, perspektiver og ønsker til det fremtidige samarbejde
- At indsamle viden om medarbejdernes perspektiver på den nuværende praksis samt forventninger og problematikker i forbindelse med den fremtidige ungeindsats
- At viderebringe viden om de unges oplevelser og medarbejdernes opfattelser af den eksisterende ungeindsats samt forslag og idéer, som kan styrke indsatsen
- At sikre fælles målrettede drøftelser på tværs om prioriteringer, mål og konkrete forandringsforslag til den fremtidige ungeindsats
- At viderebringe observationer, forslag og eksempler fra andre kommuner, som KLK har identificeret undervejs i analysen

02 METODE OG DATAGRUNDLAG

Kommunesporets forløb i Køge Kommune



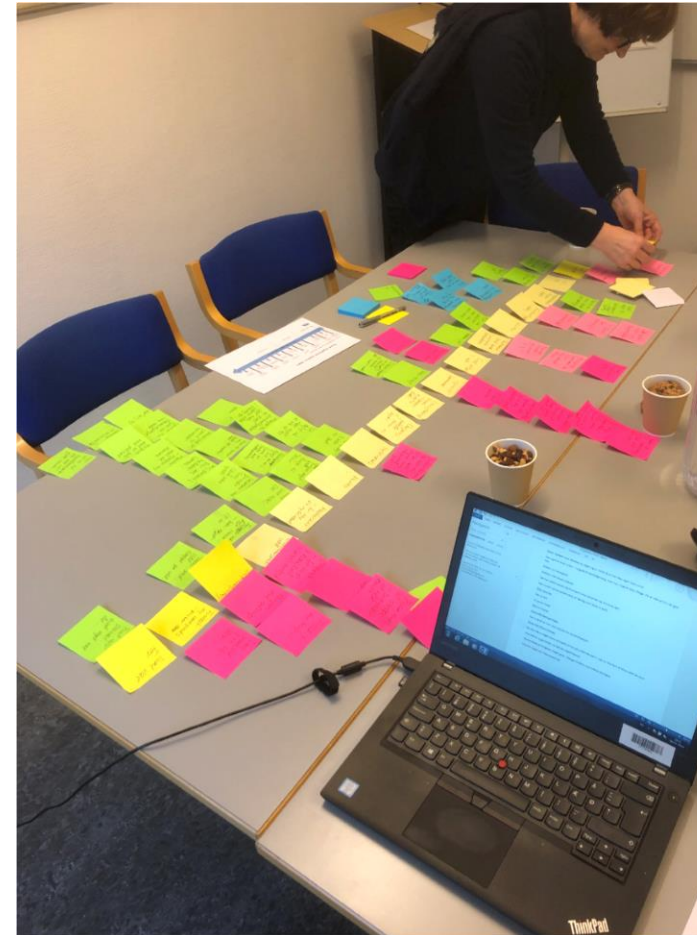
Metode og datagrundlag - brugerrejser

6 brugerrejser med unge, som har behov for en koordineret indsats

Formålet med brugerrejserne er at give et nuanceret og systematisk indblik i det oplevede forløb set fra den unges perspektiv

Brugerrejsen er en antropologiske metode, hvor en ung skridt for skridt beskriver sin "rejse" gennem en række af hændelser og interventioner fra kommunen (de gule sedler).

Hver enkelt aktivitet (indsats eller hændelser) uddybes ved at spørge ind til, hvad den unge oplever som positivt (grønne sedler) eller negativt (røde sedler). KLK har f.eks. eksplicit spurgt ind til koordination i overgangene fra grundskole og ind i voksenindsats ved 18 år.



Eksempel på brugerrejse fra en anden kommune.
Billedet er taget efter brugerrejsen.

Metode og datagrundlag - interviews

Seks fokusgruppeinterviews med medarbejdere

KLK har gennemført seks fokusgruppeinterviews med forskellige faggrupper i Køge Kommune, som arbejder med unge, der modtager eller har behov for en sammenhængende ungeindsats. KLK har interviewet medarbejdere fra; UUV, Ungecenteret, Familiecenteret, inklusionsvejledere, forebyggende socialrådgivere og Socialafdelingen.

Formålet med fokusgruppeinterviewene har været at høre medarbejdernes oplevelser, refleksioner og erfaringer med arbejdet med, og samarbejdet om, de unge. Omdrejningspunktet for fokusgruppeinterviewet var medarbejdernes oplevelser af udfordringer, succesfulde sagsforløb for de unge samt at komme tæt på de virksomme ingredienser i at skabe sammenhæng og fremdrift for de unge.

Fokusgruppeinterview med ledere

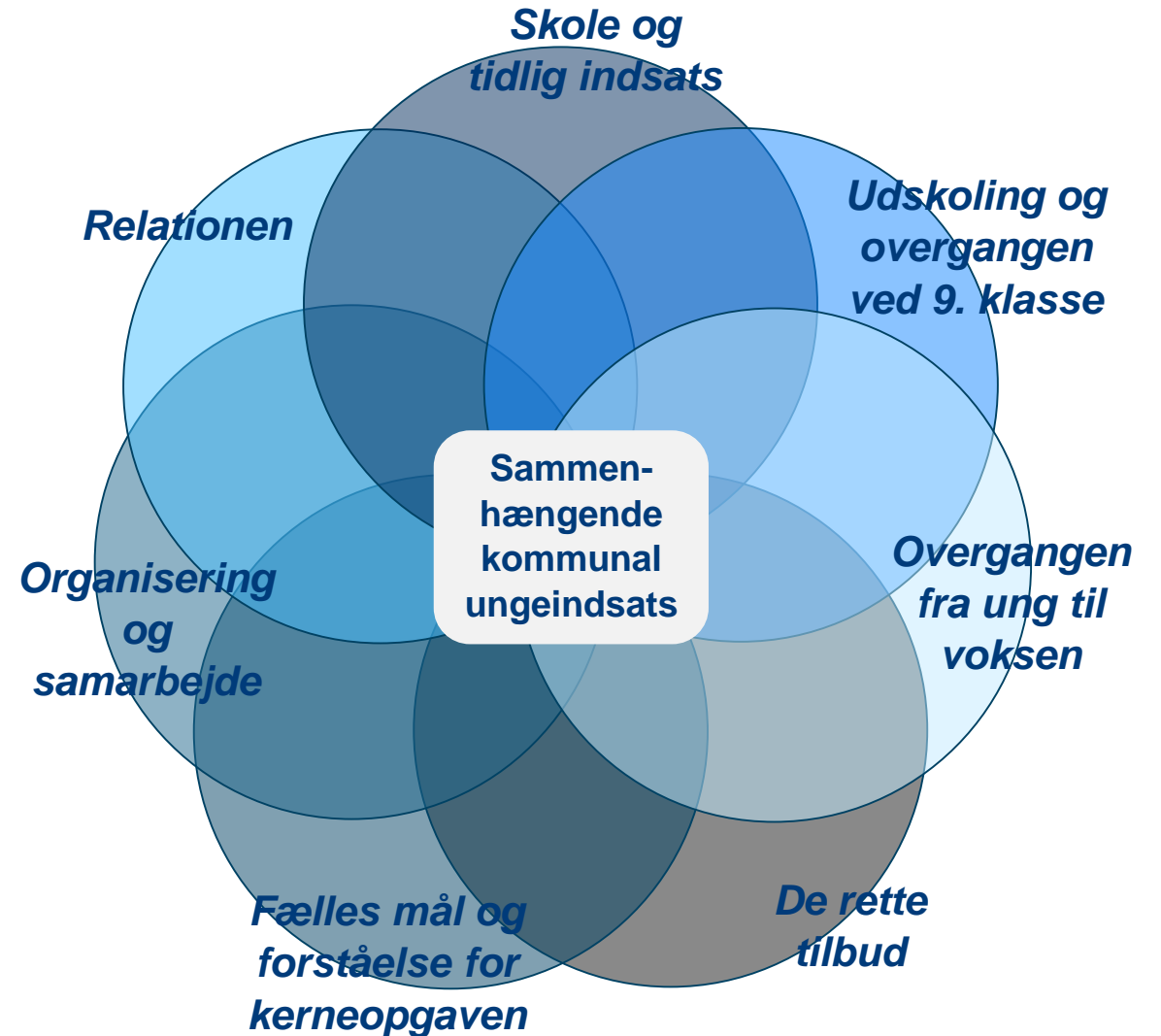
Formålet med lederinterviewet var at have været at høre lederens opfattelse af og refleksioner om, hvordan kommunen arbejder med at skabe sammenhæng i indsatserne for de gråzoneunge og udsatte unge, som har behov for hjælp til at kunne mestre sit liv og komme i job, tilbud eller uddannelse. Under interviewet blev nogle udsagn fra de brugerrejserne præsenteret, og der blev sat fokus på, hvordan ledelse, organisering og forskellige kompetencer kan komme i spil for at kunne skabe sammenhæng med udgangspunkt i den unges perspektiv.

03 TEMATISERING AF OBSERVATIONER

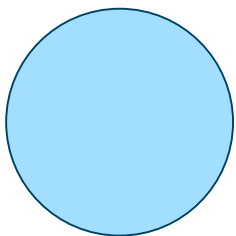
KLK's observationer gennem analysen

Gennem udførelsen af brugerrejser, medarbejderinterviews og interview med lederne, har vi identificeret en række væsentlige områder, som vi mener har væsentlig betydning for Køges Kommunes sammenhængende ungeindsats. Nogle af observationerne kan bidrage til generel læring og udvikling til organisationen, alene ved at reflekteres over dem. Andre observationer lægger op til overvejelser eller beslutning om nye prioriteringer, nye eller ændrede tilbud, forandret faglig praksis, nye tilgange til samarbejde mv., med henblik på at opnå en bedre sammenhængende ungeindsats.

Observationerne fordeler sig på temaerne til højre.



04 GENNEMGANG AF ANALYSENS TEMAER



Relationen

"Min vejleder sørger for, at det kører godt. Jeg behøver ikke være med til møderne. Det virker som om, at kommunen støtter op og sådan. Det var også dem der sørgede for, at jeg fik psykologhjælp. Kommunen ligger inde bagved et sted, men det er ikke sådan, at jeg snakker med en helt masse personer hele tiden. Jeg snakker mest bare med min vejleder, så det er super godt." (ung i Køge Kommune)

"Jeg kan ikke se, at systemet er der, men jeg ved, det er der" (ung i Køge Kommune)

"Grunden til at det gik godt, det er fordi jeg fik en sagsbehandler, som kunne finde ud af det, og som godt gad!" (ung i Køge Kommune)

"De bliver skiftet ud hele tiden. Der er mange unge grønne, som ikke magter det. Og så er der de ældre, der er trætte af livet. De er aldrig til stede. Enten er de syge eller har ferie, når man ringer." (ung i Køge Kommune)

"Vi lykkes, når borgeren har haft den samme sagsbehandler i lang tid. Så sker der noget, og så begynder det at lykkes" (medarbejder i Køge Kommune)

"Det er først nu, at jeg har fundet ud af, at jeg gerne selv vil have indflydelse. Jeg vil gerne have min 9. kl. eksamen, som jeg aldrig fik. Jeg fik en sagsbehandler som kunne finde ud af det og som gad, og det hjalp meget." (ung i Køge Kommune)

"Bettina (opdigtet navn) som kæmpede for mig, hende kan jeg takke for en masse godt." (ung i Køge Kommune)

Relationen

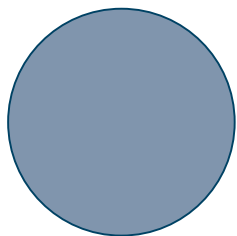
Hvad siger de unge?

- Flere unge oplever, at deres forløb har været præget af mange skift i sagsbehandlere, som har medført følelser af svigt, manglende tillid og tryghed.
- Flere unge oplever, at de mange sagsbehandlere gør forløbene svære, da der er behov for tid til at opbygge en stærk relation.
- Eksempel: En ung fortæller, at hun har haft 15-16 sagsbehandlere i alt.
- Mange unge fortæller, at de skal fortælle deres historie igen og igen, og at de ikke føler sig lyttet til.
- Flere af de unge oplever, at deres sagsforløb har været komplicerede, at det er svært at overskue fremtiden, og at der er stor usikkerhed.
- Flere unge oplever, at de ikke har følt sig inddraget i deres eget forløb og i deres egen sag.
- Flere af de unge nævner én sagsbehandler eller kontaktperson, som de oplever har været en afgørende relation for dem. De beskriver personen som en støtte, der er tilgængelig, lyttende, kæmper for dem og som inddrager dem, når det er relevant, men som også forsøger at skærme dem for unødvendig interaktion med systemet. De oplever en central medarbejder, som faktisk handler på vegne af den unge og sørger for, at der sker en forandring, hvilket skaber tillid.



Hvad siger medarbejderne?

- Relationen er udfordret af manglende kontinuitet fx ved skift af sagsbehandler/tryghedsperson eller ved manglende placering af ansvar mellem flere forvaltninger.
- I nogle sager er det uklart, hvem der griber bolden. Dette gælder særligt i sager, hvor den unge ikke selv tager initiativ og selv er god til at efterspørge hjælp.
- Flere oplever, at der sker et skred fra sekundær til primær omsorgsperson. I udsatte familier bliver klasselæreren eller sagsbehandleren den primære omsorgsperson. Det er skaber en udfordring for sikringen af gode overgange, hvor den unge fastholdes og støttes af en stabil relation.
- Det er nemmere at sørge for koordinering, når man har en sagsstamme i lang tid af gangen. Kontinuiteten er ikke alene vigtig for borgeren men også for samarbejdsrelationen med andre forvaltninger og fremdriften i den unges forløb.
- Flere medarbejdere mener, at relationen bør bevares, når en ung prøver en aktivitet eller en uddannelse af. Her skal det være muligt, at den unge kan komme tilbage til den samme sagsbehandler.
- Flere medarbejdere oplever, at relationen også skal bæres af, at man stiller krav til de unge, så de opnår nogle små succeser.
- Medarbejderne foreslår, at man tager udgangspunkt i den gode relation, når det besluttes, hvem der skal arbejde videre med en udsat familie. Hvis en lærer f.eks. har en god relation til en familie, så giver det måske mening, at læreren får ekstra ressourcer hertil, i stedet for at de forebyggende rådgivere inddrages.



Skolen og tidlig indsats

”De skulle have gjort noget, da jeg var barn. Vi vidste ikke hvor vores mor var, vi havde ikke mad derhjemme. Det var en fuld kælling der ikke henter sine børn. (...) Man skal gribe ind tidligere. De har haft masser af muligheder for det. Når din mor drikker og din far drikker.”

”Man fandt først ud af, at jeg var ordblind og havde ADHD i 8. klasse.” (ung i Køge Kommune)

”Jeg oplever, at der ikke er nogen ond vilje hos lærerne. De oplever, at de gør det de kan. Problemet er, at lærerne ikke ved, hvad der skal til for de her børn. De kender ikke de rigtige redskaber” (medarbejder i Køge Kommune)

”I skolen var det svært. De fandt aldrig ud af, hvem jeg var. De troede, at jeg var doven og ikke gad.

” (ung i Køge Kommune)

”Man skal sætte ind tidligere. Det skal ikke kun handle om penge. Det handler om, at man ikke skal skubbe folk væk, når de siger, at de har brug for hjælp” (ung i Køge Kommune)

*”Man kunne have hørt på min historie i stedet for at tænke, at jeg bare var lille og bare ville have opmærksomhed.”
(ung i Køge Kommune)*

*” Jeg er ked af, at jeg ikke fik lært noget mere”
(ung i Køge Kommune)*

*” Vi har tanker om den svenske model. Men det er hat og briller. Generelt er der et forkert fokus her. Vi ser ikke nok på at foretage tidlig indsats. Vi kigger kun på anbringelserne, og derfor er der mange, der går tabt.”
(medarbejder i Køge Kommune)*

Skolen og tidlig indsats

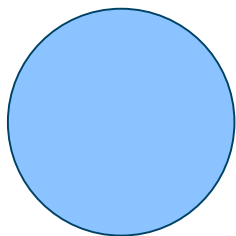
Hvad siger de unge?

- Flere unge oplever, at der i skoletiden ikke blev taget nok hensyn til særlige behov og indlæringsudfordringer.
- Flere unge oplever, at der i skolen ikke blev grebet ind overfor mobning.
- Flere unge oplever, at lærerne ikke ser udfordringerne, eller også har man ikke de nødvendige ressourcer til at kunne løfte opgaven, og at der derfor bliver grebet ind for sent.
- Flere af de unge taler om rigtig mange lærerskift og mange vikarer, som har gjort det svært at tage hensyn til og arbejde med f.eks. ADHD-problematikker, ordblindhed, mobning mv.
- Flere af de unge beskriver perioder med massivt fravær, uden at dette har medført væsentlige reaktioner fra skolen
- Flere af de unge beskriver, at det massive fravær og manglende trivsel i skolen har ført til, at de gik tidligt ud af skolen.
- Fravær og tidlig exit fra grundskolen medfører at de unge har et stort hul i deres faglige kompetencer.
- Ud fra de unges beskrivelser virker det til, at rammerne på skolerne ikke har været tilfredsstillende, og at skolerne har haft svært ved at sikre, at de unges individuelle behov blev tilgodeset.
- Nogle af de unge beskriver tunge sagsforløb i barndommen, hvor der har været mange skoleskift, dårligt fungerende indsatser og opholdssteder, udfordringer i familien, som ikke blev set.
- Mange unge oplever, at de ikke er blevet set og hørt i skolen.
- Mange unge oplever, at kommunen ikke har grebet ind i tide, og at problemerne kunne have været mindre, hvis man havde grebet tidligere ind.



Hvad siger medarbejderne?

- Medarbejderne beskriver, at det er svært at spotte de unge inden det går galt.
- Medarbejderne oplever, at der er megen skoleværing i folkeskolen. Der er mange børn og unge med meget højt fravær, som burde kunne spottes tidligere.
- Medarbejderne oplever, at nogle af hovedårsagerne til de unges udfordringer i skolen er, at mange er ængstelige og har angst, hvilket resulterer i massivt fravær.
- Medarbejderne beskriver, at det ofte bliver brandslukning i sagerne og i arbejdet med de unge, som har massive problemer. Derfor bliver den tidlige indsats og tætte kontakt med skolerne nedprioriteret.
- Medarbejderne beskriver, at der er vedtaget en overordnet vision ang. inklusion i folkeskolen. De oplever, at det er et område der er kommet stort fokus på i de fleste skoler, og lærerne generelt er åbne overfor at tage opgaven på sig.
- Medarbejderne oplever, at der igangsat forskellige forebyggende initiativer bl.a. forebyggende socialrådgivere, inklusionsvejledere mv., hvilket opleves som nogle gode tiltag.
- Medarbejderne beskriver, at der i kommunen har været tanker om at arbejde ud fra den svenske model i sagsbehandlingen. Flere medarbejdere oplever dog, at tidlig indsats og forebyggelse ikke er højt prioriteret, og at fokus ofte er på anbringelsessagerne.
- Flere medarbejdere oplever, at det bør være muligt hurtigere og nemmere at få adgang til en kontaktperson, som mange unge i gråzonen har gavn af.



Udskoling og overgangen efter 9. klasse

”Vi er f.eks. ikke særligt gode til at håndtere teenagere. hvordan håndterer vi dem? (...) Det kommer bag på mange lærere at børnene kommer i puberteten, og at der er en masse problemer i forbindelse med det.” (medarbejder i Køge Kommune)

”Efter folkeskolen var jeg på efterskole. Jeg lærte at klare mig selv lidt mere, og at tage offentlig transport. Jeg blev kastet ud i nogle ting, og jeg blev mere selvstændig, men det var ikke kun en god efterskole.” (ung i Køge Kommune)

*”Man skal ud til dem, der har noget med de unge at gøre i hverdagen”
(ung i Køge Kommune)*

*”Vi bliver nødt til at sikre, at vi ikke bare glemmer de unge, selvom de kommer ud af vores butik. Vi mangler en relation til at bære de unge videre, som ikke selv kan. Og der er det relationen der er mellem dem og en voksen det, der skal kunne gøre det. Der er mange svigt og manglende tillid hos de unge. Når vi ser, at der er nogen, der ikke er uddannelsesparate, så skal vi sikre, at der er nogen der har relationen til dem”
(medarbejder i Køge Kommune)*

”Det er hensigtsmæssigt at vi får fat i de unge lidt tidligere. Men det er svært at svare på, hvad der skal ske for at kunne hjælpe de unge bedre. (...) der er ikke nogen fra UUV der kontakter os, hvis der f.eks. er en dreng i 8. klasse, som er droppet ud og som ryger tjald. Vi skal sørge for, at vi griber dem tidligere.” (medarbejder i Køge Kommune)

”Det er svært at spotte de unge inden det går galt. Når de sidder og gemmer sig, og de har for høje forventninger til sig selv. Det er særligt i udskolingen, hvor de ikke kan mere. Hvad stiller vi op med dem? Det er jo også ude af vores hænder, når de ikke er i skolen længere.” (medarbejder i Køge Kommune)

Udskoling og overgangen efter 9. klasse

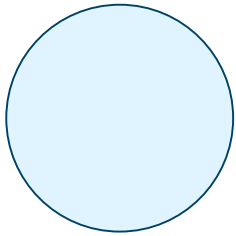
Hvad siger de unge?

- Flere unge oplever, at massivt fravær og manglende engagement på de ældste klassetrin har medført enten manglende reaktion fra skolens side, eller at man er blevet smidt ud af skolen på grund af fravær.
- Flere har oplevet lange venteperioder, hvor der ikke sker noget i den unges liv og sagsforløb.
- De fleste unge husker ikke vejledning om uddannelse eller job.
- Flere af de unge oplever, at deres sagsforløb har været komplicerede, og at det er svært at overskue fremtiden og at der er stor usikkerhed.
- Flere har oplevelsen af ikke at være inddraget i eget forløb og i egen sag, og at der bliver talt hen over hovedet på en.
- Nogle unge har oplevelsen af, at kommunen har været en rigtig god støtte også i overgangene via en støttekontaktperson eller mentor (en stærk relation).



Hvad siger medarbejderne?

- Medarbejderne oplever et stigende antal unge, som får angst, stress eller som "knækker" af for høje forventninger til sig selv.
- Medarbejderne oplever, at der opstår et slip i forbindelse med udskoling, hvor udfordringerne hos de unge i gråzonen bonner ud, når de skal videre i uddannelsessystemet
- Det spidser til for udsatte og gråzoneunge, når man kommer til udskoling. I denne periode har lærerne fokus på eksamensforberedelse og fokus på, at de unge skal videre, og her mangler der et sikkerhedsnet for de unge, som ikke har støttende og ressourcestærke familier
- Flere medarbejdere mener, at der er for lang vej til en støttekontaktperson, og det er problematisk, at man skal "være en sag", før man kan få relevant forebyggende hjælp
- Flere mener, at der er behov for brobygningsarbejde i forbindelse med, at de særligt udsatte skal ud af folkeskolen. Der er behov for støtte og ressourcepersoner, som fastholder de unge i tilbud/uddannelser, og som hjælper dem videre.
- Medarbejderne oplever, at der er et behov for at sikre, at man som skole eller forvaltning ikke glemmer de unge, selvom de ikke længere er en del af ens egen "butik"
- Flere mener, at der mangler en relation til at bære de udsatte og gråzoneunge videre. Det er særligt i forhold til de unge, som vurderes ikke-uddannelsesparate. Her er der behov for en god relation til en ressourcestærk voksen, som kan skabe tillid, tryghed og sikre en håndholdt indsats, som bidrager til at fastholde og bære den unge videre i job eller uddannelse



Overgangen fra ung til voksen

”De siger det ikke direkte, men jeg tror de skal spare penge, så jeg mister min lejlighed og min støtte, som har kæmpet for mig. De siger bare, at nu skal jeg finde mit eget.” (ung i Køge Kommune)

”Dem på 18 år er ikke forberedte, på de forventninger der kommer” (medarbejder i Køge Kommune)

”Det er et problem, at man har et mindset op til 18 år og et andet mindset efter 18 år” (medarbejder i Køge Kommune)

”Fælles mål i overgangssager kræver, at vi har kendskab til borgerens problematik. Og at vi har kendskab til hinandens områder. Og respekt for hinandens område. Hvert område har sin dagsorden, og man bliver meget fokuseret på sit eget.” (medarbejder i Køge Kommune)

”Måske får jeg en anden mentor igen, men det ved jeg ikke. Og det prøver jeg at lade være med at tænke på. Men normalt kan bekymringerne godt fylde i mit hoved. Det er meget forvirrende med systemer osv. Mentoren giver mig noget mere ro, når der sker nye ting.” (ung i Køge Kommune)

*”Vi har da også en opgave for os med at fortælle, hvad man kan forvente, når man bliver voksen”
(medarbejder i Køge Kommune)*

”Pludselig var han bare ikke min mentor mere. Det var lidt underligt. Han hjalp mig med at flytte hjemmefra – lave skemaer og sådan. Det kunne være rart at vide, hvorfor han ikke var min mentor mere, om det var af personlige årsager, eller om det havde noget med mig at gøre. Så fik jeg bare en ny fra jobcenteret.” (ung i Køge Kommune)

Overgangen fra ung til voksen

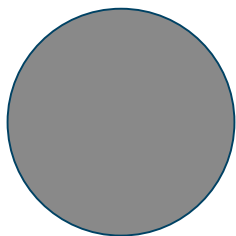
Hvad siger de unge?

- Mange unge er meget usikre på, hvad der kommer til at ske for dem, når man går fra ung til voksen i systemet.
- De unge oplever en enorm utryghed og ustabilitet koblet til usikkerheden på, hvad der sker ved det 18. år.
- Flere af de unge beskriver bratte overgange, som man ikke er forberedt på.
- Flere unge beskriver, at de med overgangen til voksenområdet/beskæftigelsesområdet frygter for at miste deres kontaktperson, at mangle et sted at bo eller at de er generelt usikre på, hvordan de skal håndtere at bo for sig selv.
- Flere oplever lange venteperioder, hvor der ikke rigtig sker noget. Flere unge kan ikke huske vejledning om uddannelse, og de er usikre på, hvilke regler og rammer der gælder, når man bliver voksen og skal i uddannelse eller job.



Hvad siger medarbejderne?

- Medarbejderne oplever overgangen fra barn til voksen som problematisk, da de unge ikke er forberedte på, hvad overgangen indebærer og betyder for dem.
- Flere foreslår samtaler, et overgangsudvalg eller andre og brobyggende tiltag, som skal klæde de unge på eller sikre, at overgangen mellem forvaltninger bliver mere håndholdt.
- Medarbejderne oplever, at det skal være tydeligere for de unge, hvad kommunen kan hjælpe med, når man bliver voksen.
- Der er klare procedurer for, hvordan man overleverer sager noget tid før, at en ung fylder 18 år. Det virker imidlertid til, at der i praksis florerer mange forskellige tilgange, og ofte planlægges overgangene for sent.
- Flere medarbejdere beskriver, at de oplever et clash i mellem den tilgang og det serviceniveau, som kommunen arbejder ud fra i familiecenteret over for den tilgang og det serviceniveau der eksisterer i ungecenteret og socialafdelingen.
- Medarbejderne oplever, at der hersker forskellige mindset i relation til børn og unge op til 18 år og et andet mindset overfor unge over 18 år



De rette tilbud

”Mentoren hjalp mig med at finde køreskole og komme i gang med kørekortet. Så nu har jeg udsigt til et job. Selvom det er et flexjob, så er det virkelig godt. (...) Kommunen har også hjulpet mig med min lejlighed og med at få en mentor” (ung i Køge Kommune)

”Det er godt at møde nogen, der har de samme udfordringer som en selv.” (ung i Køge Kommune)

”Jeg ville ikke på produktionsskolen til at starte med. Jeg havde fået at vide, at det kun var hashbumser, og at man ikke kom nogen vegne (...). Men jeg har mødt rigtig mange super gode venner derude. Jeg har fået selvtillid i forhold til det sociale. Jeg synes det er fedt at være i gang med hænderne hele tiden frem for det boglige.” (ung i Køge Kommune)

” Alle steder har været forkerte for mig (...). Det er de voksne der træffer beslutningen. De lytter ikke. Man er ligesom bare stemplet af kommunen. De tror ikke på en” (ung i Køge Kommune)

”De håndholdte indsatser virker. Tingene skal gøres på deres præmisser. F.eks. kan man gå en tur med dem, hvis det er det der virker” (medarbejder i Køge Kommune)

”Mange unge er glade for produktionsskolen og ungdomsskolen, og mentoren virker rigtig godt. Det er ærgerligt, at de uddannelsesparate ikke har ret til en mentor, da de også kan have brug for den støtte (medarbejder i Køge Kommune)”

”Kommunen har været rigtig gode, men det er nok også fordi jeg selv har åbnet op og har sagt, hvad jeg har haft brug for.” (ung i Køge Kommune)

*”Vi lykkes med at der er kort vej fra skole, UUV, og til de forvaltninger, der arbejder med børn og unge. Der er et fintmasket net, og vi kan hurtigt gribe en bold.”
(leder i Køge Kommune)*

”Det er nemmere at sørge for koordinering, når man har en sagsstamme i lang tid af gangen. Det er vigtigt, at man har noget kontinuitet. Det er det lange seje træk der gælder. Ofte er disse unge sårbare og mangler tillid” (medarbejder i Køge Kommune)

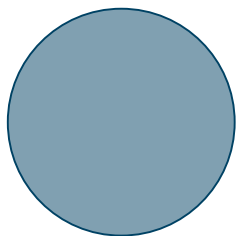
De rette tilbud

Hvad siger de unge?

- Flere unge beskriver, at der er blevet sat fokus på områder, som den unge går op i, er gode til, og er motiverede for, med henblik på at give dem nogle positive succesoplevelser med de iværksatte tilbud og aktiviteter.
- De unge oplever, at aktiviteter hvor de opnår en personlig succes står stærkt.
- Flere af de unge har igennem kommunen fået psykologhjælp bl.a. til angstproblematikker eller depression. Det opleves virkningsfuldt, at der sættes ressourcer af til psykologbehandling, og flere af de unge beskriver det som understøttende ift. at de kan fastholdes i det igangværende tilbud/uddannelse
- Flere af de unge oplever, at kommunen har tilrettelagt indsatser særligt for den enkelte unge med udgangspunkt i den enkelte unges behov.
- Flere unge beskriver produktionsskolen, ungdomsskolen, mentor- og kontaktpersonsordninger i positive vendinger
- Én ung beskriver, at hun har oplevet, at Køge Kommune har givet hende en særlig chance, at man har troet på hende, og at hun har en sagsbehandler, som har strakt sig langt.
- Flere unge beskriver forløb, hvor medarbejderne har strakt sig langt for at imødekomme den unges ønsker og behov.
- Flere unge fortæller dog, at de ikke forstår, hvorfor de skal deltage i forskellige aktiviteter, og at de ikke kender formålet.
- De unges fortællinger indikerer, at Køge Kommune generelt strækker sig langt for at kunne give de unge de rette tilbud, som kan understøtte at de unge får sig en relevant uddannelse/job. Dermed opleves serviceniveauet generelt set som værende højt.

Hvad siger medarbejderne?

- Medarbejderne beskriver, at fleksibilitet, at være i øjenhøjde og at forstå og sætte sig ind i den unges problematik er væsentligt for, at man kan lykkes med indsatserne.
- Flere medarbejdere fremhæver, at der er god succes med sociale indsatser i ungecenteret.
- Flere udtaler, at det er vigtigt, at der er et fælles mål. At man arbejder på, at man på tværs af forvaltninger forstår den unges problematikker og ønsker for fremtiden på samme måde.
- Samtidig mener medarbejderne, at det er vigtigt at man fremmer fleksibilitet både hos den unge og hos kommunens forvaltninger.
- Det er det samme menneske der er der på godt og ondt
- Flere medarbejdere beskriver det som gavnligt, at der er en fast og stærk relation til den unge. F.eks. Kontaktpersoner som udøver en håndholdt indsatser og understøtter at den unge f.eks. kommer op om morgenen.
- Medarbejderne oplever det som problematisk, at de uddannelsesparate ikke har ret til en mentor, da de også ofte har behov for støtte, håndholdte indsatser og en voksen at spejle sig i. F.eks. kan en mentor hjælpe med at sikre, at den unge får søgt optag, får søgt SU eller lign.
- Flere medarbejdere anbefaler, at man opretter en uddannelsescafé eller en "voksencafé", hvor man kan komme og få hjælp og vejledning om uddannelser, uddannelsesoptag, brug af e-boks, hjælp til at søge bolig, hjælp til privatøkonomi mv.
- Medarbejderne oplever, at der er behov for en kontinuert indsats – det lange seje træk over lang tid, hvor den unge får mulighed for at få tillid nogle centrale medarbejdere. På den måde kan man også bedre matche og time indsatserne, så de giver størst mulig effekt.



Fælles mål og forståelse for kerneopgaven

”Det er bedst, hvis man har et konkret mål at samarbejde om. F.eks. et uddannelsesønske eller et ønske om at flytte i egen bolig. Når der er en motivation eller drøm at tage fat i, så er det lettere at byde ind. For så taler vi det samme sprog i forhold til den unge. Når vi laver hver sit, så går det ikke godt.” (medarbejder i Køge Kommune)

*”Sagsbehandlere er som toiletpapir. Man når ikke at kende dem, og man skal fortælle alt om igen. (...) det ville være bedre, hvis der var flere sagsbehandlere. Og hvis en sagsbehandler havde 50 unge, hun havde ansvar for. (...) Det skal bare gå hurtigere.”
(ung i Køge Kommune)*

”Vi får ikke talt godt nok sammen. Vi har forskellige kasser og forskellige tilgange. Vi mangler en fælles plan for, hvordan man kan arbejde med en 15 årig” (leder i Køge Kommune)

*”Det er et problem, når familiecenteret antager, at det super dyrt anbringelsessted fortsætter, når den unge bliver 18. De har meget fokus på barnet og familien og deres tarv. Og de har mindre fokus på, hvordan man sikrer, at de unge kan komme i uddannelse eller job.”
(medarbejder i Køge Kommune)*

” Der er en hel masse gode ting der arbejder sammen (...). Jeg har en vejleder som sørger for, at det kører. Det virker til, at kommunen støtter op og sådan” (ung i Køge Kommune)

” Vi mangler en fælles forståelse for, hvad problemet er. Vi skal anerkende, at vi har forskellige fagligheder. Vi skal få en forståelse for, hvornår er det mig der skal gøre noget for den unge, og hvornår det er andre. (...) Det handler rigtig meget om timing, og det handler om at have en fleksibel tilgang. Måske er det søndag eftermiddag, der er rigtig for den unge, og så er det der, der skal ske noget (leder i Køge Kommune)

Fælles mål og forståelse for kerneopgaven

Hvad siger de unge?

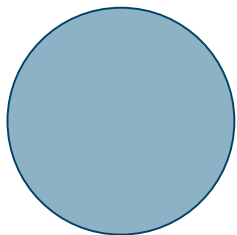
Hvis organiseringen og samarbejdet ikke fungerer, kan de unge ikke sætte ord på udfordringen. Mangelfuldt samarbejde m.m. skaber usikkerhed, frustration og bekymring.

- Flere unge oplever, at der ikke har været nogen klar systematik i de indsatser, som kommunen har igangsat.
- Flere unge oplever, at de ikke har vidst, hvad formålet var med forskellige tilbud og indsatser, og at det har virket lidt tilfældigt, hvad der har været igangsat
- Der er også eksempler på unge, som har oplevet gode forløb, hvor der har været en rød tråd i indsatserne, og hvor samarbejdet mellem medarbejdere har understøttet den unge i at lykkes og fastholdes i de igangsatte indsatser.
- Der er flere unge der beskriver, at kommunen har strakt sig langt for dem. Det er f.eks. unge som bliver kørt i skole, som har fået finansieret uddannelser mv., altså unge der generelt modtager en håndholdt indsats som virker samstemt.



Hvad siger medarbejderne?

- Medarbejderne oplever, at samarbejdet omkring de unge fungerer bedst, når man har et konkret mål at samarbejde om på tværs af forvaltninger. F.eks. at den unge har et konkret uddannelsesønske eller et ønske om at flytte i egen bolig. Når der er en motivation eller drøm at tage fat i, så er det nemmere at samstemme indsatser.
- Det bliver ofte et problem for den sammenhængende opgaveløsning, når der er forskellige mål og opfattelser af kerneopgaven. Det kan f.eks. være, hvis familiecenteret har fokus på, at den unge er en enlig mor, som har udfordringer ved moderrollen herunder at få barnet afleveret i institution. Samtidig er den unge måske involveret i ungecenteret, som har fokus på, at den unge skal i job/uddannelse for at kunne forsørge sig selv.
- Flere ledere og medarbejdere oplever, at der i organisationen hersker forskellige forståelse for, hvad udfordringen for den enkelte unge består i.
- Flere medarbejdere oplever, at afdelingerne generelt har en tendens til at "spille hinanden dårlige" frem for at "spille hinanden gode"
- Flere ledere oplever, at det er et spørgsmål om prioritering og ledelse, om man ser på den sammenhængende indsats for en ung som kerneopgaven, eller om man oplever kerneopgaven som noget
- Flere medarbejdere oplever, at man ofte opnår en fælles forståelse for kerneopgaven, hvis man har en god relation til kolleger i andre involverede afdelinger, når man samarbejder om en ung.
- Det opleves, at man ofte nedprioriterer god koordinering og fagligt samarbejde, til fordel for "egne" opgaver ude i siloerne.
- Medarbejderne mener, at man ofte er låst fast i rutiner. Der er behov for, at man er kreativ og fleksibel i arbejdet med de unge og i samarbejdet.



Organisering og samarbejde

”Vi er alle låst fast i rutiner. Vi skal finde ud af, hvordan vi kan være kreative og fleksible. Man tænker f.eks., hvorfor skal jeg i familiecenteret hjælpe med en ansøgning til HF. Men der skal vi altså være mere fleksible.” (medarbejder i Køge Kommune)

”Jeg tror det vil være godt med en samlet enhed. Lige nu styrer kasserne og lovgivningen styrer. Hvis vi havde en fælles kasse skulle man ikke diskutere hvem der skal sætte en mentor på, eller om støtte på arbejdspladsen er et socialt problem. Og så skal vi fysisk være det samme sted.” (medarbejder i Køge Kommune)

”Men så er det vigtigt at få styr på, hvad er det medarbejderne skal gøre anderledes, hvis vi f.eks. sætter dem sammen. Det er vigtigt hele tiden at følge op, hele tiden at sikre sig, at man som ledelse får sat nogle skibe i søen, og at man ikke bare går videre til nogle nye skibe, men at man faktisk som leder får fulgt op.” (leder i Køge Kommune)

”Vi har et sindssygt godt samarbejde med en håndfuld sagsbehandlere. Vi spiller hinanden gode i netværksmøder. Der er jo økonomi og rammer mv., som gør, at vi ikke kan gøre det, vi godt kunne tænke os, men alligevel så gør vi noget. Sagsbehandlere de har altid tid. Og jeg bliver ved med at ringe, indtil jeg få fat i nogen” (medarbejder i Køge Kommune)

”Jeg er også en af dem der mener, at man skal blande kortene på en anden måde. Vi skal have en formaliseret rød tråd, som både er politisk bestemt, og som er godt for den unge. Men vi kommer ingen steder uden økonomisk styring på tværs.” (leder i Køge Kommune)

Organisering og samarbejde

Hvad siger de unge?

Hvis organiseringen og samarbejdet ikke fungerer, kan de unge ikke sætte ord på udfordringen. Mangelfuldt samarbejde m.m. skaber usikkerhed, frustration og bekymring.

- Flere af de unge oplever, at mange skift i sagsbehandlere, lærere og kontaktpersoner har medført, at de har skullet fortælle deres historie igen og igen.
- Mange unge oplever, at afdelingerne ikke taler sammen, og at der ikke reageres hurtigt nok, når man har brug for hjælp.
- Flere unge oplever, at mangelfuldt samarbejde gør det uklart, hvad man kan regne med fra kommunens side.
- Flere unge oplever, at de har ventet i længere tid på, at kommunen skulle igangsætte indsatser.
- De unges oplevelser indikerer, at mange skift og ustruktureret samarbejde mellem afdelinger skaber utryghed og usikkerhed på, hvad der skal ske i fremtiden.



Hvad siger medarbejderne?

- Ansvarsfordelingen mellem afdelingerne ikke altid er klar. Det er ikke tydeligt, hvem der har den primære kontakt eller ansvaret for at fastholde den unge, hvilket gør, at den unge risikerer at strande.
- Organisationen bærer præg af stærke siloer og opdeling i kasser, både lovgivningsmæssigt, økonomisk og fysisk, hvilket skaber problemer.
- Ofte er det uklart, hvem har hovedansvaret for en sag.
- Flere afdelinger oplever store samarbejdsudfordringer på tværs. Flere oplever, at de møder "en mur", når de forsøger på at samstemme indsatser, koordinere kontakt eller komme overgange i forkøbet
- Mange medarbejdere oplever, at der hersker en kassetænkning, når de unge skal visiteres til tilbud. Lovgivning og egen økonomisk ramme bliver styrende for, om man strækker sig, tænker kreativt og arbejder på at lykkes i fællesskab.
- Mange medarbejdere oplever godt samarbejde med andre afdelinger, som de har jævnlig kontakt og gode relationer til
- Flere oplever også, at det er meget relationsafhængigt, om samarbejdet med en anden afdeling er godt. Dette bliver en udfordring, når der i nogle afdelinger er høj personaleomsætning.
- Det opleves gavnligt for de unge, at de kommer i et selvstændigt ungecenter og ikke i jobcenteret.
- Flere medarbejdere og ledere mener, at det vil være en fordel for Køge Kommunes unge, hvis man etablerede en decideret ungeenhed, som også havde et fælles budget og gik på tværs af lovgivninger.
- Flere mener, at skolerne bør løfte mere på de sociale udfordringer
- Det opleves problematisk, at man arbejder med forskellige fagsystemer, som besværliggør samarbejdet og taler "hver sin vej".
- Flere ledere og medarbejdere mener, at der er behov for tværgående budget og økonomistyring for at man kan sikre, at der skabes de rette strukturer og rammer for arbejdet.

05 BETRAGTNINGER TIL VIDERE ARBEJDE

KLK's betragtninger til videre arbejde

KLK foreslår, at Køge Kommune sætter særligt fokus at drøfte og afklare følgende udfordringer, i det fremadrettede arbejde med at tilrettelægge en sammenhængende ungeindsats:

- Hvordan sikres det, at man i arbejdet med de unge fastholder et ungeperspektiv, hvor siloer, lovgivning og egne budgetmæssige rammer ikke ødelægger den røde tråd i den unges forløb?
- Hvordan sikrer vi, at unge i gråzonen har en stærk relation, som kan sikre, at de får en håndholdt indsats, og at de "bæres" videre i uddannelse og job efter udskolingen i folkeskolen?
- Hvordan opnår man en organisatorisk ramme som underbygger, at det tænkes i helheder og i rød tråd målrettet den konkrete unges forløb, og hvor koordinering og helhedsorienteret indsats ikke ses som en "ekstra opgave"?
- Hvad skal der til for, at der internt i Køge Kommune skabes en kultur på tværs af afdelinger og forvaltninger, som ikke bærer præg af konflikt, utilfredshed og negative forventninger til andre afdelinger/forvaltningers arbejde?
- Hvordan kan man skabe en kultur som fremmer kreativitet og fleksibilitet i det daglige arbejde med de unge og i samarbejdet på tværs?
- Hvordan sikres det, at udsatte unge og gråzoneunge får en større viden om og forståelse for, hvad man kan forvente i forbindelse med overgangen fra barn til voksen.
- Hvad skal der til for, at den organisatoriske overgang fra barn til voksen bliver mere smidig, strømlinet og knap så brat?
- Hvordan kan man arbejde med flere forebyggende og uvisiterede tilbud og samtidig styrke det tværgående samarbejde, med fokus på at "spotte" de unge tidligere?