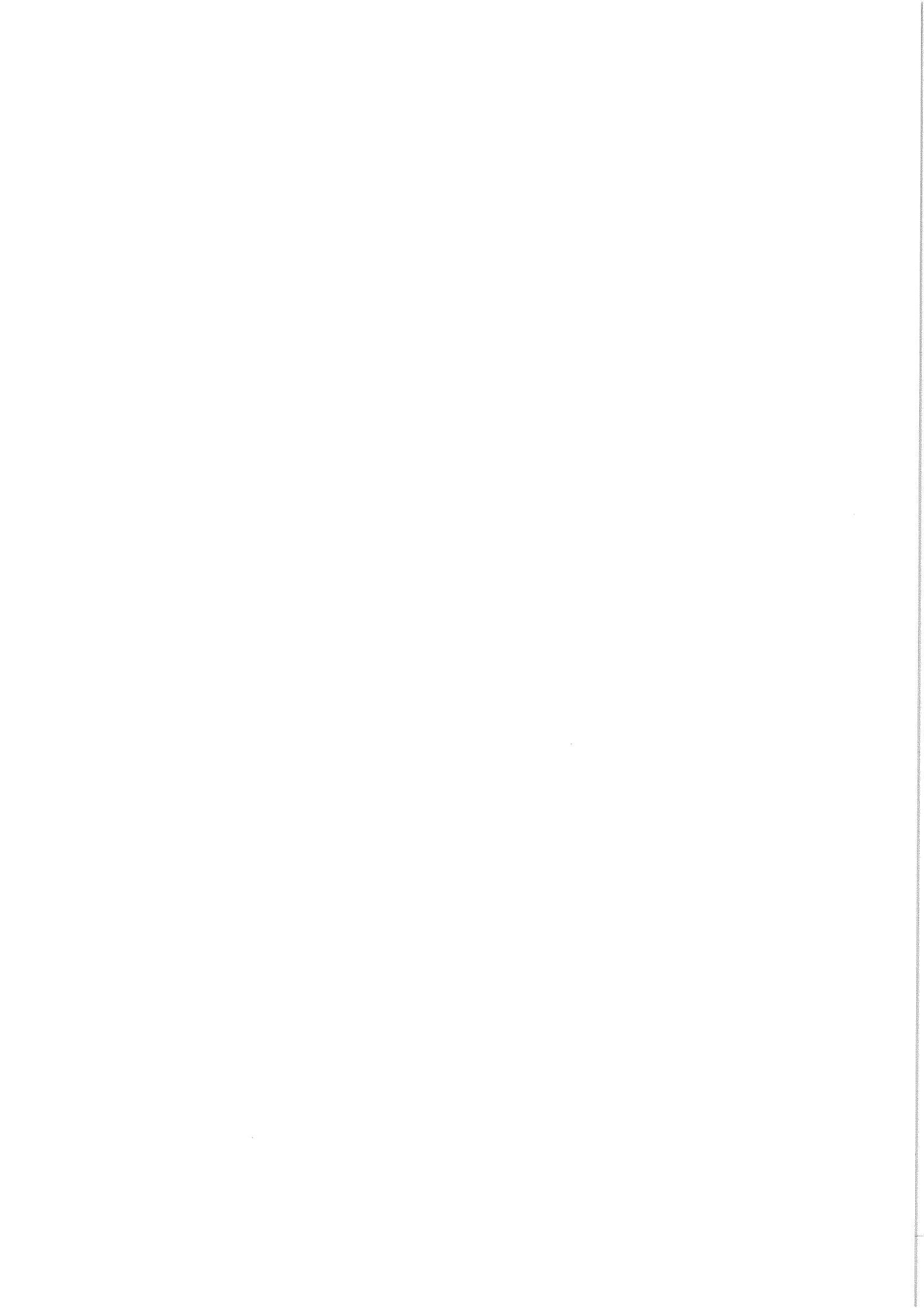




## Kommunal tilsynsrapport

### Turbo og udgående medarbejdere

29.11.2018



## Indhold

Form:.....	3
Dialog med ledelsen:.....	3
Aktuelt og kort historik:.....	3
Pædagogik:.....	3
Teams (institutionen):.....	4
Dialog med medarbejderne:.....	4
Aktuelt:.....	4
Pædagogik:.....	4
Samtale med ung og mor.....	6
Den unge:.....	6
Forælderen:.....	6
Tilsynets bemærkninger:.....	6

## Form:

Tilsynet havde på forhånd fremsendt en række spørgsmål til Turbo og udgående medarbejdere inden mødet. Dialogen på dagens tilsyn tog sit udgangspunkt i disse. Tilsynet mødtes først med ledelse, så medarbejdere og afsluttede med en samtale med en ung og den unges mor. Tilsynet vil i denne rapport lave et afsnit til ledelse, medarbejdere og den unge og forælderen, hvor hver deres svar bliver præsenteret. Tilsynets bemærkninger vil komme som en afslutning.

## Dialog med ledelsen:

Aktuelt og kort historik:

Da dette er første tilsyn i Turbo og udgående medarbejdere af ny tilsynsførende, er en kort præsentation af historikken og stedet nødvendig, for at skabe en fælles forståelse af hvad der henvises til i samtalen. I præsentationen fortæller lederen om hvad der har fyldt en del på ledelses niveau det seneste år. I foråret 2018 overtager nuværende leder, ledelsen af både Turbo og udgående medarbejdere (efterfølgende omtalt som teams). Året har ifølge lederen været præget af kapacitets tilpasning. Samt få de to teams kørt ind under samme ledelse. For at øge fællesskabet og forståelsen for hinandens arbejde, har ledelsen sat de to teams sammen i supervision.

Ifølge ledelsen, har der historisk set været fokus på hvor mange "timer" en ung fik tildelt i Turbo. Ledelsen ønsker at komme væk fra at tale "timer" og i stedet have fokus på "hvad er opgaven". Det at tale i "timer" medførte en tendens til at Turbo medarbejdere fik samlet mange "timer" sammen helt op til 50 eller flere. Ved ledelsen har hold fokus på opgaven fremfor timer, er medarbejderne kommet ned i timer og det har hjulpet på arbejdsmiljøet.

Ledelsen er i øjeblikket optaget af problematikken ved overgangen mellem ung og voksen. Skiftet mellem de to myndigheder i forvaltningen Børn & Familie til Job & Socialservice. Ledelsen oplever at de særligt udsatte og sårbare unge falder i mellem de to forvaltninger og lovgivningen. Ledelsen påpeger at der skal være fokus på den unge, da det ellers opleves at den unge bliver unødvendigt udfordret når forvaltningens fokus er på lovgivning.

Pædagogik:

Ledelsen fortæller at målene for hver enkelt ung og familie er en forlængelse af handleplanen fra sagsbehandler. Handleplanen er ved indskrivningsmøde den der giver inspiration til de mål der sættes for den unge. Målene laves i samarbejde med den unge og dens forældre. Målene bliver evalueret i et oplæg der sendes til sagsbehandler, ung og forældre. Målene revurderes førstegang efter 3 måneder og herefter hver 6. måned. Der bliver skrevet et oplæg fra medarbejderen til hver gang målene evalueres og revurderes.

Der er lidt forskel på hvordan der evalueres i de to teams – men det ønskes at familien og den unge selv er med til at evaluere hvordan det er gået med målene. Nogen gange skriver forældrene et indlæg til oplægget. Ledelsen påpeger vigtigheden af at den unge får stor anerkendelse for at have arbejdet med eller endda opnået målet.

Den unge og forældrene har indflydelse på målene under indskrivningssamtalen og de efterfølgende opfølgingsmøder. Det er efterfølgende medarbejderens opgave at sikre, den unge er bevidst om deres aftaler omkring målene. Det er i Turbos regi også ved indskrivningsmødet det vurderes hvor meget forældrene inddrages. I referatet fra indskrivningen fremgår det hvordan og hvor meget man mødes med hinanden medarbejder, ung og forældre.

Der er fra begge teams store åbenhed overfor den unge, familie, medarbejder og rådgiver om hvad der arbejdes med.

Teams:

De udgående medarbejdere har deres faglige grundlag i professionel relations arbejde, systemisk-, løsningsorienteret samtale, og andre tilgange. I Turbo arbejdes med socialpædagogiske traditioner, hvor personalet gennem den professionelle relation traditionelt arbejder med dannelse og opdragelse. Turbo er beviste om at den unge skal have en troværdig voksen at spejle sig i og bliver mødt med en anerkendende tilgang, der skaber mulighed for udvikling. Turbo medarbejderne har forskellige efteruddannelser, som medarbejderne hver især bringer i spil når det giver mening.

Alle medarbejder er uddannet og der bruges ikke vikar. Turbo lægger vægt på at de unge kender alle medarbejdere. Der ved er de unge trygge ved at bede om hjælp hos en anden medarbejder, hvis deres tovholder er fraværende, samt komme i Turbos lokaler. De Udgående lægger vægt på at familierne også kommer i kontorlejligheden i Hyblerne så de får hilst på alle medarbejdere i teamet.

Der er supervision, med ekstern supervisor, med begge teams inkl. ledelse, nogen er det kun halvdelen af tiden der er ledelse med. Det er et medarbejder ønske at ledelsen deltager. Det har ifølge ledelsen været en god proces der har øget sammenholdet at de to teams er sammen. På sigt kommer en anden supervisor der har fokus på teamudvikling og samarbejde med en løsningfokuseret tilgang.

### Dialog med medarbejderne:

Tilsyn havde et dialogmøde med tre medarbejdere i Turbos lokaler. Medarbejderne var repræsenteret ved to fra Turbo og en enkelt udgående medarbejder. Det er forsøgt tydelig gjort om afsnittet er gældende for turbo eller de udgående medarbejdere, ved i starten af hvert afsnit at fremhæve teamet med *kursiv*.

Aktuelt:

Medarbejderne i begge teams er i øjeblikket optaget af de unge der ikke er klar til at være selvhjulpent når de bliver 18 år. De opleves mere sårbare i overgangsfasen mellem Børn & Familie og Job & Socialservice. Ifølge medarbejderne risikeres det, at den unge oplever et systemsvigt, når den unges netværk primært består af professionelle relationer. Medarbejderne påpeger at der bør være bedre overgangs faser mellem de to tilbud med fokus på overlevering af vigtig viden.

Pædagogik:

*Pædagogiske planer/mål:*

*For de udgående medarbejdere;* der arrangeres et indskrivningsmøde hvor der er fokus på opgaven. Hvad forventer rådgiver der skal løses af opgave? Familien hørers ind til hvad der ønskes at skabe af forandringer i familien. Der tages dermed udgangspunkt i handleplanen, når der sammen med familien forhandles og formuleres målene for de første 3 måneder. Udgående medarbejder snakker med de unge med og uden familien og snakker familien med og uden den unge og alle samlet. Det giver medarbejderen et rigtig godt indblik i hvad der er på spil i familien.

Efter de 3 måneder kommer der et udviklingsmøde. Hvor mål igen forhandles, sådan så rådgiver, familie og den unge kan stå inden for det der arbejdes med. Det er vigtigt at pointere, at der arbejdes med et udgangspunkt, i et ønske om at udvikle familien til at kunne hjælpe den unge.

Udgående medarbejder støtter og arbejder med familien, så der er fokus på at den unge kommer mere i trivsel.

*For Turbo;* Ledelsen får en henvendelse fra en rådgiver. Ledelsen tager kontakt til den medarbejder der matcher den unge. Ledelsen og medarbejderen har arbejds møder med rådgiveren, hvor der er fokus på "opgaven" med den unge. Der er i Turbo fokus på den unge, hvor familien i den sammenhæng bliver sekundær. Derefter er der indskrivningsmøde med den unge og muligvis familie. På mødet laves en forventningsafstemning af mål, med den unge, den unges familie og rådgiver. Og efter 3 måneder skrives en kortfattet opfølgning om opstarten af arbejdet med den unge. Ofte oplever Turbo at der kommer mere og mere på opgaven, jo bedre kendskab de får til den unge. Arbejdet med den unge kan nogen gange opleves som projektarbejde. Oftest kompensere medarbejderen forældrene for de mangler, forældrene har.

#### *Gennemsigtighed i arbejdet:*

*De udgående medarbejdere* skriver ofte status oplæg sammen med den unge og familien. Medarbejderen har på forhånd skabt en ramme for rapporten. Medarbejderen beskriver, hvordan der er blevet arbejdet med målene, derefter beskriver forældre og den unge, hvad der har virket. Det oplæg giver udgangspunkt for hvordan der kan arbejdes videre og samtidig er familien med til "dokumentere forandringen" og dermed bevidste om hvad der sker og hvorfor.

*Turbo* – det er vigtigt for medarbejderen kontinuerligt at minde den unge om deres fælles fokuspunkter. For samarbejdet, om fokuspunkterne, mellem den unge og medarbejderen konstant er tydeligt for den unge. Så kan det være mere eller mindre struktureret. Hos Turbo er forældrene mere med på sidelinjen og bliver løbende orienteret om hvad der arbejdes med omkring den unges udvikling.

#### *Metoder:*

*De udgående medarbejdere* benytter familiesamtaler, løsningsfokuseret, systemisk- og anerkende tilgang i deres arbejde med familierne. Der udover bruger medarbejderne Signs of safety – Med spørgsmål som "Hvad er det du ønsker at forandre?" "Hvad er det vigtigt at vi får talt sammen om i dag?" "Hvad er vigtigste du får med fra møde i dag?" Det er en tanke hos medarbejderen; hvis ikke vi hjælper de unge med de problemer/konflikter de lever i, kan vi lave nok så mange ting og aktiviteter, uden det hjælper.

*Turbo* er bredt orienteret i deres tilgang fra det narrative til det systemiske og med et bredt socialpædagogisk baggrundskatalog. Det fremhæves positivt at der er diversitet i personalegruppen. Det giver flere "alternative" tilgang til de unge. Medarbejderne giver udtryk for at benytte følgende metoder: Rollemodeller, spejle sig i en voksen, dannelse og gammeldags socialpædagogisk arbejdet. Det er ikke nok at have en god relation, den skal bruges professionelt til at udvikle den unge. Det er vigtigt de unge oplevere, at de voksne bliver, selv når de unge flipper ud. Turbo skal være en øve bane for de unge. Det er et medarbejder ønske, at Turbo som tilbud, bliver skarpere til at fortælle hvad det relationelle arbejde betyder i deres termer. At få skabt en Turbo definition.

## Samtale med ung og mor

Tilsynet mødes med den unge og den unges mor i Turbos lokaler. Den unge har været tilknyttet Turbo i mere end 4 år. Tilsynet beder den unge og den unges mor fortælle deres historie og spørger undervejs ind til oplevelsen af Turbo.

Den unge:

Den unge fortæller at hun startede i turbo og hurtigt blev det klart for hende at den voksne gerne ville hende. Den voksne var der altid var med på sidelinjen også når det blev svært på skolen og i andre sammenhænge. Den unge giver udtryk for at være blevet mødt i øjenhøjde, anerkendende og med et kærligt men passende pres til at komme i udvikling.

Den unge fortæller at Turbo medarbejderen altid har været ærlig og det betød i starten at de nogen gange heller ikke var enige. "Men så lærte jeg jo at komme igen og den voksne var stadig den samme, med samme holdning" sagde den unge.

Den unge sagde at relationen til den voksne ikke var som en ven/veninde forhold, men mere som til en troværdig voksen men kunne læne sig op af. Den unge giver udtryk for at personalet på Turbo har en god relationen med deres unge, men formår at holde relationen professionel.

Forælderen:

Forælderen fortæller hvor svært det havde været at turde overlade sit barn til et andet menneske. Men efter intro mødet på Turbo, var hun ikke i tvivl. Og slet ikke efter den første gang hendes barn havde været sammen med Turbo medarbejderen. Hendes barn kom hjem med en masse positive oplevelser og var glad.

Fra start har samarbejdet med Turbo ifølge forælderen fungeret upåklageligt. Hun har som mor hele tiden følt sig orienteret, inddraget i beslutninger, taget med på råd i forhold til hvordan medarbejderen bedst kunne hjælpe hendes barn til en bedre fremtid. Forælderen bruger ord som; Engageret, troværdig, ærlige, åbenhed og anerkendende når hun beskriver personalet.

Både forældre og den unge giver udtryk for at det bliver svært i fremtiden når Turbo, desværre ikke længer kan være et tilbud til den unge, da den unge bliver for gammel til Turbos målgruppe.

## Tilsynets bemærkninger:

Tilsynet blev mødet af meget engageret medarbejdere og ledelse. Der med stor entusiasme fortalte om deres arbejde. Medarbejderne gav tilsynet det indtryk at de er nysgerrige, reflekterende og opmærksomme i forhold til egen praksis og har et ønske om at blive endnu skabere til at definere deres praksis. Tilsynet fik indtryk af medarbejderne fra de to teams oprigtigt er interesseret i at lærer det bedste fra hinandens praksisser og at der er en spirende fællesskabs følelse.

Denne rapport giver også et klart billede af at der er sammenhæng mellem ledelsens og medarbejdernes tanker om praksis og til hvad den enkelte unge og familie oplever der sker i hverdagen.

Tilsynsførende fra Greve Kommune

Steffen Bardram

