

Aabenraa
Kommune



Ungeindsatsen 2.0

Indhold

Indledning	3
Overordnede værdier og ønsker for den fremtidige Ungeindsats	5
Mission og vision	5
Målgruppe	5
Ungeindsatsens organisering.....	5
Fremtidig ledelse.....	7
Medarbejdere/funktioner i den nye Ungeindsats	8
Én indgang	8
Samarbejde med interne og eksterne samarbejdspartnere	9
Overgang fra barn til voksen.....	10
Rammebetingelser.....	10
Implementering af reformen af de forberedende tilbud.....	10
Dokumentation af Ungeindsatsens resultater	11

Indledning

I denne rapport samles resultaterne af projekt Ungeindsatsen 2.0, som blev igangsat med udgangspunkt i beslutning på direktionsmødet den 21. september 2017.

Formålet med projektet var at revitalisere Ungeindsatsen med afsæt i de eksisterende erfaringer og relancere den i en ny og optimeret udgave. Den nye Ungeindsats skal samle mangfoldigheden af både kommunale, regionale og private aktører i en fælles bestræbelse for at skabe betingelser for, at alle unge kan lykkes med at etablere et meningsfuldt ungdomsliv med uddannelse og/eller arbejde.

Projektets mål var at beskrive en (eller flere) model(ler) for en ny Ungeindsats 2.0 til forelæggelse for direktionen.

Processen

Processen har fulgt den fastlagte tidsplan. Der har været afholdt en inspirationsdag den 5. januar 2018 for projektgruppen og Lederforum, hvor Esbjerg, Fredericia og Tønder Kommune bidrog med oplæg om deres model for samarbejde omkring de unge. For at få de unges stemme med i udviklingsarbejdet er der gennemført interviews med tre unge.

Med afsæt i dette er der afholdt en temadag den 15. januar 2018, hvor de første skitser til mulige scenarier for organiseringen af Ungeindsatsen blev tegnet. Materialet fra temadagen blev bearbejdet i projektgruppen og styregruppen for projektet og samlet i 3 scenarier: Samarbejdsmodellen, Afdelingsmodellen og Hybridmodellen.

De tre modeller blev fremlagt for Direktionen i forbindelse med en midtvejsstatus på direktionsmødet den 23. marts 2018. Direktionen traf beslutning om at reducere antallet af scenarier/modeller, så det videre arbejde koncentreredes om Samarbejdsmodellen.

Den konkrete udfoldelse af Samarbejdsmodellen var omdrejningspunkt på den efterfølgende temadag for projektgruppe og Lederforum den 12. april 2018. Inden da var der indsamlet input fra Ungeindsatsens samarbejdspartnere gennem telefoninterviews og møde med følgegruppen (Campus Kontaktrådet).

Efter temadagen har den daglige ledergruppe arbejdet videre med konkretiseringen af den nye model for Ungeindsatsen ift. de områder, der var udspecificeret i projektbeskrivelsen, herunder en plan for implementering. Resultatet af dette præsenteres i det følgende.

Om modellen

Modellen tager afsæt i det, der har vist sig værdifuldt i den eksisterende ungeindsats:

- Specialisering omkring de unge
- Ledelse, som er kulturbærere og har fælles fodslag
- Nem og uformel adgang til hinandens viden og kompetencer
- Understøttelse af forståelsen for hinandens områder og lovgivning
- Vilje til at investere i fælles løsninger og projekter
- Fælles aftaler om procedurer og arbejdsgange

Modellen understøtter:

- At de unge i målgruppen for Ungeindsatsen (og deres forældre) samt Ungeindsatsens samarbejdspartnere skal opleve, at det er nemt at kontakte Ungeindsatsen
- At de unge i målgruppen (og deres forældre) samt Ungeindsatsens samarbejdspartnere skal opleve en fælles forståelse af Ungeindsatsen, uanset hvem i Ungeindsatsen de har kontakt til
- En glidende overgang fra ung til voksen
- Skabelsen af de bedst mulige betingelser for et tæt samarbejde med alle relevante aktører (f.eks. ungdomsuddannelserne, Headspace, ungdomspsykiatri, interne kommunale samarbejdspartnere)
- Implementering af reformen af de forberedende tilbud

Beskrivelsen af modellen forholder sig til:

- Vision for Ungeindsatsen 2.0
- Målgruppen
- Organisering
- Rammebetingelser, der understøtter Ungeindsatsen
- Dokumentation af Ungeindsatsens resultater

Overordnede værdier og ønsker for den fremtidige Ungeindsats

En stærk fælles kultur

Ungeindsatsen bygger på en stærk fælles kultur med fælles mål og fælles værdier, men med plads til forskellige fagligheder. Kulturen skal være rodfæstet i en tillid til, at alle parter i Ungeindsatsen bidrager til fordel for den unge, og at der er tale om et fælles ansvar for at finde løsninger, der bringer den unge videre. Udgangspunktet er et ressourcesyn på den unge og en forståelse af, at det at blive uddannelsesparat er en løbende proces – den unge kan ikke "tvangsmodnes".

Ledere og medarbejderne i Ungeindsatsen har afgørende betydning som kulturskabere og kulturbærere. Ledelsen og medarbejderne skal formidle samarbejde og række ud over egen faglighed.

Mindre kompleksitet for den unge

Omdrejningspunktet for arbejdet med de unge er en fælles uddannelsesplan/ handleplan som den, der lægges op til i reformen af de forberedende tilbud. Desuden indgår tanken om en kontaktperson/tovholder for de unge, der har behov for det, som det også beskrives i reformen. Det handler om at reducere kompleksiteten for den unge.

Mission og vision

En fælles forståelse af Ungeindsatsen bygger på, at alle ved, hvad vi er fælles om. Udgangspunktet er mission og vision for den nye Ungeindsats.

Ungeindsatsen mission

Ungeindsatsen arbejder for at skabe de bedste betingelser for, at den unge kan lykkes med at etablere et godt og meningsfuldt ungdomsliv.

Ungeindsatsens vision

Det er Ungeindsatsens ambition, at alle unge i Aabenraa Kommune skal være i uddannelse eller have tilknytning til arbejdsmarkedet.

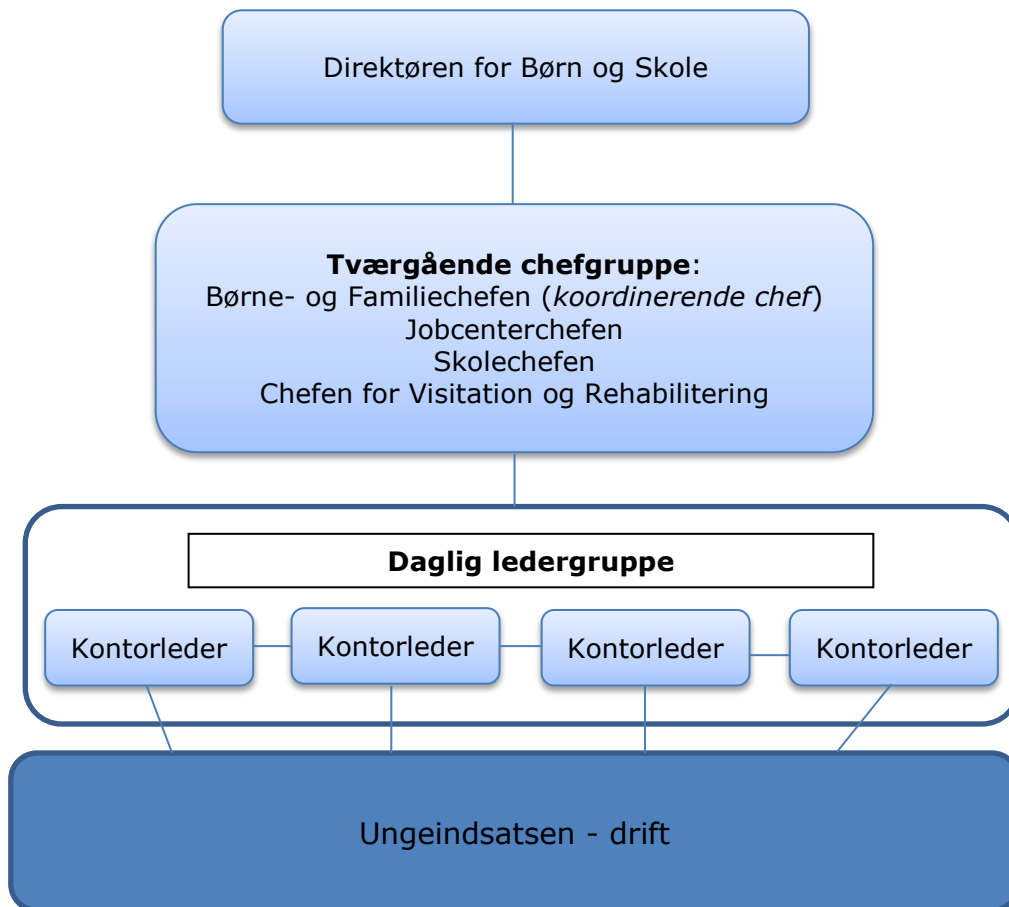
Der er én indgang til Ungeindsatsen, men to udgange: uddannelse eller arbejde.

Målgruppe

Målgruppen for den nye Ungeindsats er unge fra 15 til og med 24 år, som vurderes i risiko for ikke at få en uddannelse eller komme i beskæftigelse - eller som modtager ydelser i jobcentret. Unge med handicap er inkluderet i målgruppen.

Ungeindsatsens organisering

Den nye Ungeindsats organiseres med udgangspunkt i en samarbejdsmodel, der på mange måder ligner den nuværende model. Medarbejderne bevarer deres nuværende forankring i de eksisterende forvaltninger og afdelinger: UU, Børn og Familie, Jobcentret og Visitation og Rehabilitering. Alle fire parter indgår på lige fod i Ungeindsatsen.



De fire kontorledere står for den daglige ledelse, og de refererer til hver deres chef. De fire chefer er samlet i en tværgående chefgruppe med Børn og Familie-chefen som ansvarlig for den daglige overordnede styring/koordinering af Ungeindsatsen og for koordinering ift. den daglige ledergruppe (kontorlederne).

Budgetmæssige konsekvenser

Parterne indgår med hver deres medarbejdere og hver deres separate budget.

Dog afsættes der midler fra de eksisterende budgetter til etablering af en Ungeindsats-pulje til fællesindsatser. Det skal mindske bureaukratiet og gøre det muligt at handle hurtigt, når Ungeindsatsen i fællesskab vil igangsætte en indsats. Puljen markerer samtidig viljen til at investere i fælles løsninger, driftsopgaver og projekter.

Administrativ forankring

Forvaltningsmæssigt forankres den nye Ungeindsats i Børn og Skole-forvaltningen under dennes direktør, som det også er tilfældet i dag.

Politisk forankring

Den nye Ungeindsats forankres politisk i Børne- og Uddannelsesudvalget som nu.

Fremtidig ledelse

I forhold til den eksisterende model for Ungeindsatsen lægger den ny model op til en forenkling af ledelsen. Det sker med henblik på at skabe en mere klar og tydelig ledelse.

Daglig ledergruppe

Som noget nyt får hver af de 4 daglige ledere fremover ansvar for den tværgående koordinering af et bestemt område. Det skal skabe bedre sammenhæng og klarhed for medarbejderne:

Daglig leder fra Jobcentret: Koordinerende tovholder for Indsatser

Daglig leder fra Børn og Familie: Koordinerende tovholder for Faglig drift (arbejdsgange, Lean-processer)

Daglig leder fra UU: Koordinerende tovholder for UI drift (f.eks. husmøder)

Daglig leder fra Visitation og Rehabilitering: Koordinerende tovholder med ansvar for at inddrage Social og Sundheds-perspektivet

Med henblik på at understøtte det "fælles fodslag" mødes Daglig ledergruppe i 2018 hver 14. dag, derefter som udgangspunkt 1 gang månedligt.

De daglige ledere kan indkalde til ad hoc møder.

Tværgående chefgruppe

Det nuværende lederforum med faste møder, hvor ikke alle punkter har relevans for alle, nedlægges.

Det erstattes af en tværgående chefgruppe bestående af Jobcenterchefen, chefen for Skole og Undervisning, chefen for Visitation og Rehabilitering og chefen for Børn og Familie. Chefen for Børn og Familie er koordinerende chef for den tværgående chefgruppe og ift. Daglig ledergruppe.

Den Tværgående chefgruppe mødes efter behov. Daglig ledergruppe kan deltage på møderne, når det er aktuelt. Den tværgående chefgruppe kan også indkalde relevante samarbejdspartnere ad hoc.

Den nuværende styregruppe

Den nuværende styregruppe for Ungeindsatsen bestående af de 3 direktører for Børn og Skole, Jobcenter og Borgerservice og Sundhed & Omsorg nedlægges.

Ungekoordinationsforum

Der eksisterer i forvejen flere fora på Ungeområdet, nemlig Uddannelsesråd Aabenraa og Campus Kontaktudvalget. Både i Uddannelsesrådet og Campus Kontaktudvalget mødes kommunale og ikke-kommunale aktører på ungeområdet med jævne mellemrum. I Uddannelsesrådet er der mulighed for at invitere andre relevante aktører ind ad hoc.

Oprettelsen af det Ungekoordinationsforum, som figurerede i den udgave af model A (Samarbejdsmodellen), som blev fremlagt for direktionen i forbindelse med midtvejsstatus, er derfor taget ud. Vurderingen er, at der ville være betydeligt overlap til Uddannelsesrådet og Campus Kontaktudvalget.

Med flytningen til Dr. Margrethes Vej bliver Ungeindsatsen geografisk en integreret del af Campus Aabenraa, og det foreslås, at en repræsentant fra Ungeindsatsens daglige ledergruppe

fremover får plads i Campus Kontaktudvalget.

Medarbejdere/funktioner i den nye Ungeindsats

I den nye Ungeindsats indgår alle UUs medarbejdere, alle medarbejdere i Ungeteamet i Børn og Familie, og den del af medarbejderne i Jobcentret, som arbejder med de unge op til 25 år.

Visitation og Rehabilitering indgår som en fulgyldig partner med fysisk tilstedeværelse på Dr. Margrethes Vej. Målet er umiddelbar tilgængelighed på fastlagte tidspunkter. Fokus er på det interne samarbejde mellem parterne i Ungeindsatsen og ikke på borgerhenvendelser.

Som udgangspunkt vil en medarbejder fra Visitation og Rehabilitering være til stede 2 dage om ugen. Bemandingen vil blive delt mellem tre medarbejdere, fordi det er forskelligt hvilke medarbejderfunktioner, som det giver værdi for de øvrige dele af Ungeindsatsen at have tæt på.

Modellen for bemanding fra Visitation og Rehabilitering kan efterfølgende justeres på baggrund af erfaringer og efter behov.

Hvis de unge reelt skal opleve én indgang til kommunen kan det overvejes, at en medarbejder fra Ydelseskontoret får arbejdsplads i Ungeindsatsen alle ugens fem dage - i hvert fald en del af dagen. Tilstedeværelsen kan evt. fordeles på flere medarbejdere.

Én indgang

Den sammenhængende Ungeindsats tydeliggøres gennem én indgang til Ungeindsatsen for de unge, forældrene og samarbejdspartnere uanset om de henvender sig fysisk, digitalt eller telefonisk. Det skal gøre det nemmere at kontakte Ungeindsatsen.

Der etableres et fælles forkontor/modtagelse, hvor borgere og samarbejdspartnere, der henvender sig, kan blive guidet videre til den relevante medarbejder i Ungeindsatsen. Denne opgave varetages af de nuværende administrative medarbejdere, der vil skulle have en arbejdsplads ved den fysiske indgang til Ungeindsatsen.

Generelt skal alle medarbejdere i Ungeindsatsen være en form for "eksperter på hele huset".

Ungeindsatsens fælles telefonnummer bliver kommunens hovednummer.

Ungeindsatsen får én samlet hjemmeside, som henvender sig både til de unge, forældre og samarbejdspartnere/fagpersoner.

Som supplement til de eksisterende mailadresser oprettes en fælles mailadresse:

ungeindsatsen@aabenraa.dk.

Samarbejde med interne og eksterne samarbejdspartnere

Samarbejdspartnere for Ungeindsatsen omfatter blandt andet

Interne	Eksterne
<ul style="list-style-type: none">• Grundskolen• PPR• Sundhed & Psykiatri-afdelingen• Ung Aabenraa• Center for Socialpsykiatri og Udsatte (særligt Pædagogisk vejledning og bostøtte)• Autismecenter Syd (det udkørende team)• ...	<ul style="list-style-type: none">• Ungdomsuddannelserne• Virksomheder/erhvervsliv• Ungdomspsykiatrien• Kriminalforsorgen• Private aktører (TUBA, Headspace, Den Blå Oase m.fl.)• ...

De samarbejdsaftaler og -fora, som nu er aftalt med og knyttet til de enkelte parter i Ungeindsatsen, skal fremover som udgangspunkt være Ungeindsatsens samarbejdsaftaler og samarbejdsfora. Samarbejdspartnerne skal opleve, at de indgår en samarbejdsaftale med en sammenhængende Ungeindsats. Alle relevante dele af Ungeindsatsen skal tænkes ind, hvor det giver mening. F.eks. skal en repræsentant fra Jobcentret deltage i de faste møder mellem UU og ungdomsuddannelserne. I de enkelte samarbejdsaftaler og samarbejdsfora kan det specificeres hvilke dele/funktioner/medarbejdere i Ungeindsatsen, der konkret indgår. Eksisterende samarbejdsaftaler justeres, så de passer til den nye Ungeindsats.

Det er desuden planen at danne et mødenetværk om unge med misbrug.

Det overordnede samarbejde med interne og eksterne samarbejdspartnere er forankret i disse samarbejdsfora og i Uddannelsesrådet og Campus Kontaktudvalget (hvor det som tidligere nævnt foreslås, at Ungeindsatsens ledelse fremover får plads). Den kommende placering af Ungeindsatsen i Campusområdet vil i øvrigt understøtte samarbejdet med aktørerne i og omkring området.

Samarbejde om konkrete unge

I forbindelse med realiseringen af den nye Ungeindsats vil der udover det daglige tværgående samarbejde om de unge blive etableret et Fælles Forum med inspiration fra Fælles Fagligt Forum i Børn og Skole og ressource team i Jobcentret. Her kan komplekse tværgående sager bringes op.

Der skal udarbejdes et kommissorium for Fælles Forum, herunder en beskrivelse af, hvilken beslutningskompetence medlemmerne har.

Der skal ske en opfølgning med en afrapportering til kommunens tværgående chefforum som inspiration ift. udvikling af effektfulde helheder.

Idéoplæg til Fælles Forum

Møder afholdes med faste intervaller – Forslag: hver 2. uge.

Dagsorden:

- Hvilke indsatser har vi hver især at bidrage med?
- Hvad har vi brug for at "opfinde"?

Mål: Trivsel, mening, mestring og progression for den unge

Dogmer

- Der kan aldrig kun være én, der går fra mødet med en opgave
- Alle skal byde ind med det, de selv kan bidrage med
- Hvordan kan vi sætte hinanden i stand til at lykkes med vores opgave for den unge?

Forslag til medlemmer:

- Medarbejdere fra Ungeindsatsens parter (UU, JC, BF, VR)
- Repræsentant fra Sundhed og Psykiatri
- Psykolog fra Åben Ungerådgivning

Der udarbejdes en fælles samtykkeerklæring, som kan anvendes i hele Ungeindsatsen.

Overgang fra barn til voksen

Den eksisterende LEAN-proces for overgangen til voksenområdet udgør et godt grundlag. Den skal dog justeres og tilpasses, så den også inkluderer Arbejdsmarked og PPR.

Rammebetingelser

En helt afgørende betingelse, for at Ungeindsatsen kan fungere som en sammenhængende enhed, er, at medarbejderne er placeret under samme tag. Det er også det, der muliggør den nemme og uformelle adgang til hinanden, som er nødvendig for en høj grad af relationel koordinering. Det fastholdes med flytningen til Dr. Margrethes Vej og fremmes yderligere gennem den fysiske tilstedeværelse af medarbejdere fra Visitation og Rehabilitering i den nye Ungeindsats.

Implementering af reformen af de forberedende tilbud

Der er tre nye opgaver i reformen, som Ungeindsatsen bliver ansvarlig for at implementere:

- Én samlet uddannelsesplan
- Kontaktpersonordning
- FGU-målgruppevurdering

Aabenraa Kommune ønsker at deltage i det landsdækkende projekt om kommunal ungeindsats, som skal understøtte implementering i kommunerne og iværksættes af Undervisningsministeriet. Det forventes igangsat i efteråret 2018 og løber frem til sommeren 2019.

Det kommende projekt vil sammen med de vejledninger, der forventes udsendt i oktober 2018, danne ramme for implementeringen af uddannelsesplan, kontaktperson-ordning og FGU-målgruppevurdering i Aabenraa.

I forhold til målgruppevurdering til FGU skal der etableres et forum for visitation.

Som forberedelse til den nye kontaktpersonordning udarbejdes en oversigt over de eksisterende kontaktperson-/mentor-ordninger for unge i Aabenraa Kommune.

Dokumentation af Ungeindsatsens resultater

Med reformen af de forberedende tilbud er der formuleret en ny national målsætning på ungeområdet:

Alle 25-årige skal have gennemført en uddannelse, være i uddannelse eller være i beskæftigelse.

Det betyder, at:

- I 2030 skal mindst 90 pct. af de 25 årige have gennemført en ungdomsuddannelse
Delmål 2025: 85 pct.¹
- I 2030 skal andelen af unge op til 25 år, som ikke har tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarkedet, være halveret (dvs. nedbragt til 24.000 unge på landsplan)
Delmål 2025: andelen skal være nedbragt til 38.000 unge²
- Alle unge under 25 år, der hverken er i gang med eller har fuldført mindst en ungdomsuddannelse, har ret til at få en uddannelsesplan og skal gennem en opsøgende og opfølgende indsats tilbydes vejledning om mulighederne for at øge deres formelle kompetencer på kort eller længere sigt

Dokumentation af Ungeindsatsens resultater centrerer omkring disse målsætninger.

Baseline er 1. januar 2019 i forhold til målopfyldelse.

Der nedsættes en arbejdsgruppe, der – i samarbejde med daglig ledergruppe – får til opgave at udvikle et ledelsesinformationskoncept. Deadline for udkast er 1. november 2018, så det er klar til at træde i kraft 1. januar 2019.

¹ I 2017 var det 83 pct.

² I 2017 var det samlede tal 48.000 unge

I Ungeindsatsen vil der ske en løbende opfølgning baseret på den it- og dataunderstøttelse, som er under udvikling fra centralt hold. Det vil være muligt at benchmarke i forhold til andre kommuner.

På nationalt niveau forventes det, at der vil ske en årlig opfølgning.