

Faglig bæredygtighed i det sociale arbejde

FOKUS-NYT

nr. 16, Marts | 2002

FOrum for
Kvalitet og
Udvikling i offentlig
Service

FOKUS (FORum for Kvalitet og Udvikling i offentlig Service) skal inspirere til og styrke arbejdet med kvalitetsudvikling i amters og kommuners kerneydelser.

Parterne bag FOKUS er:

- ◆ Amtsrådsforeningen
- ◆ KL – Kommunernes Landsforening
- ◆ DSI – Institut for Sundhedsvæsen
- ◆ AKF – Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut
- ◆ Frederiksberg Kommune
- ◆ Københavns Kommune
- ◆ KTO – Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
- ◆ Amtsdirektørkredsen
- ◆ Kommunaldirektørkredsen

FOKUS arrangerer jævnligt gå-hjem-møder og andre aktiviteter om kvalitetsudvikling i amter og kommuner. Dokumentationspjece Er socialektorens arbejde resultatløst? indeholder synspunkter og budskaber fra FOKUS' gå-hjem-møde den 16. maj 2001.

Yderligere eksemplarer af denne eller andre foldere kan bestilles hos FOKUS-sekretariatet på tlf. 35 29 81 00, e-mail: publ@arf.dk eller via FOKUS' hjemmeside www.fokus-net.dk

FOKUS støtter udarbejdelsen af pjecerne gennem en bevilling fra Det Kommunale Momsfond. De synspunkter, der bliver fremsat i denne pjece, deles ikke nødvendigvis af alle parter bag FOKUS

Redaktion af pjecen: Helle Glæsner, FOKUS-sekretariatet.

Forord

At være en lille kommune giver nogle helt særlige forhold for udførelsen af det social arbejde i forvaltningen. Med en kompliceret lovgivning og høje krav til den sociale indsats er det nødvendigt med en høj grad af ekspertise på mange områder. Det er med andre ord vigtigt med en høj faglig bæredygtighed. Dette giver anledning til en række interessante spørgsmål: Hvilke udfordringer støder sagsbehandlere på i de små kommuners socialforvaltninger? Hvilke særlige problemer møder de i håndteringen af vanskelige sager? Og hvordan løses problemerne bedst? Man kunne imidlertid også spørge, om der er nogle særlige styrker ved at være en lille kommune. Giver det at være en lille kommune for eksempel nogle andre muligheder for at lave kvalitetsfuldt socialt arbejde, end hos store kommuner?

På baggrund af tre meget interessante oplæg, fra tre meget forskellige vinkler, blev der på gå-hjem-mødet d. 2. oktober 2001 sat gang i en debatten om, hvordan den faglige bæredygtighed er i kommunerne, og hvordan den kan forbedres. Vi vil her gengive 2 af de 3 indlæg på mødet. På grund af ændringer i Socialministeriet i forbindelse med regeringsskiftet har Aksel Meyer – kontorchef i Socialministeriet – desværre ikke kunnet afse tid til at skrive et indlæg til denne pjece. Hvorfor vi beklageligvis ikke kan give indblik i hans oplæg på mødet.

Pjecen indeholder følgende oplæg:

Den faglige bæredygtighed af det sociale arbejde i de små kommuner af Kjeld Høgsbro – seniorforsker ved AKF – Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut. Med baggrund i en undersøgelse af den faglige bæredygtighed i de små kommuner, giver Kjeld Høgsbro her indsigt i, hvilke styrker og svagheder de små kommuner har i forhold til den faglige bæredygtighed.

Den faglige bæredygtighed i det sociale arbejde af Anna Maya Jensen – afdelingsleder i Social- og Kulturforvaltningen, Stenlille Kommune. Anna Maya Jensen giver som leder i en lille kommune et indblik i arbejdet i socialforvaltningen. I hvordan den faglige bæredygtighed kan udvikles og gives plads, og hvordan Stenlille Kommune har forsøgt at imødegå den udfordring det er at skabe kvalitetsfuldt socialt arbejde i en lille kommune.

God fornøjelse!

Den faglige bæredygtighed af det sociale arbejde i de små kommuner

Kjeld Høgsbro, seniorforsker,
AKF – Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut

Vilde og tamme problemer

Blandt forskere, som arbejder med socialt arbejde, er det efterhånden blevet mere og mere almindeligt at gøre opmærksom på, at sociale problemer og arbejdet med at løse disse problemer adskiller sig fundamentalt fra arbejdet med at løse f.eks. tekniske problemer. Vi skelner i denne sammenhæng mellem det, vi kalder vilde og tamme problemer. Tamme problemer er ikke det samme som problemer, der er nemme at løse. F.eks. siger vi at der er tale om et tamt problem, når man vil lande et menneske på månen. Det kan være ret så kompliceret, men det har en entydig løsning. Man ved, om problemet er løst og man kan blive enige om hvornår det er løst. Dette gør, at vi taler om tamme problemer. Omvendt forholder det sig med sociale problemer. Her vil forskellige mennesker have forskellige holdninger til, om problemet er løst. Klienter, sagsbehandlere, lokale borgere, Finansministeriet og den kommunale forvaltning vil fokusere på forskellige aspekter af indsatsen og stille forskellige krav til resultatet af indsatsen. Sociale problemer er vilde problemer.

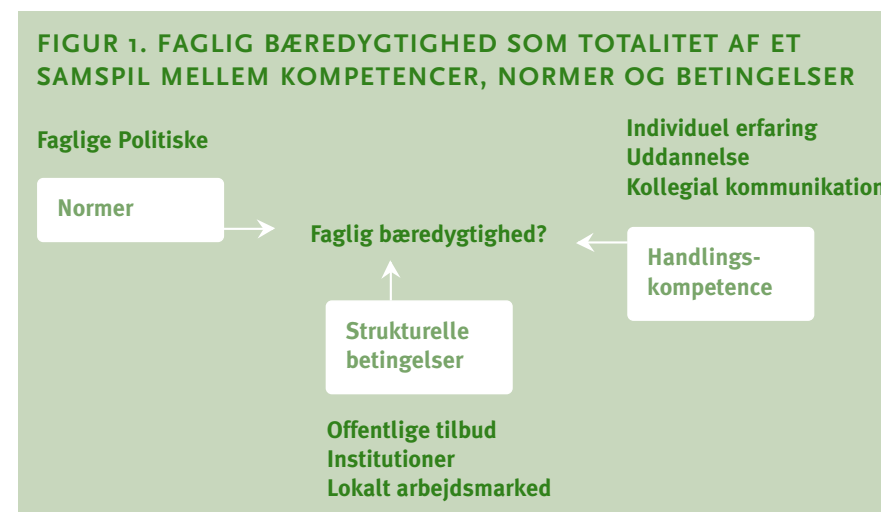
Af samme grund eksisterer der ikke én men flere målestokke for evaluering af den sociale indsats i kommunerne. F.eks. kan man tage udgangspunkt i arbejdsmarkedstilknytningen. Man kan se, på hvorvidt de enkelte forløb ender i en form for arbejdsmarkedstilknytning, eller om registerdata viser en stigende arbejdsmarkedstilknytning som et resultat af den sociale indsats. Man kan også se på brugertilfredsheden hos klienterne, og man kan se på tilfredsheden blandt de samarbejdspartnere, forvaltningen har haft. Man kan også se på, hvordan erfarne kolleger ville vurdere den givne indsats. Dette er princippet i det design, som kaldes vignetmetoden, som nærmest er en eksamensopgave, hvor erfarne socialrådgivere vurderer, hvordan kollegerne griber fiktive cases an. Da vi gik ind i undersøgelsen af den faglige bæredygtighed, vidste vi, at det ville være omsonst at tro, at vi kunne evaluere samtlige aspekter af den sociale indsats. Vi vidste derfor også, at vi ikke kunne arbejde med et begreb om faglig bæredygtighed, der dækkede alle de forskellige aktørers krav til det sociale arbejde, og angav kvaliteten af arbejdet set ud fra samtlige krav, man måtte stille til det.

Arbejdets faglige bæredygtighed

Vi valgte derfor at definere faglig bæredygtighed som et *organisationsinternt* kvalitetsmål. Dermed mener vi et mål for kvaliteten af det sociale arbejde vurderet alene af organisationen selv og alene set i forhold til de mål, organisationen stiller sig selv.

Arbejdets faglige bæredygtighed defineres således som *forvaltningens evne til at løse de opgaver, der udstikkes i det lokale politiske og forvaltningsmæssige system.*

Begrebet kan illustreres af figur 1.



Defineret på denne måde er den faglige bæredygtighed et resultat af et særligt samspil mellem de mål, man stiller sig, de kompetencer, der findes i organisationen, og de betingelser, man arbejder under herunder de sociale problemer, der findes i lokalsamfundet.

HYPOTESER VEDRØRENDE MANGLENDE FAGLIG BÆREDYGTIGHED

- ◆ At politikerne blande sig i enkeltsager
- ◆ At politiske og økonomiske hensyn undertrykte de faglige overvejelser
- ◆ At specielle sager ikke blev mødt med den nødvendige faglige ekspertise

I interviewene skelnede vi mellem vanskelige sager, hvor medarbejderne oplevede, at de måtte investere meget arbejde og research for at nå tilfredsstillende løsninger, og problematiske sager, hvor man oplevede, at man aldrig rigtigt nåede en tilfredsstillende løsning. Definerer man det på denne måde, er det navnlig mængden af problematiske sager, der definerer graden af den faglig bæredygtighed.

Mønstret var nogenlunde det samme i alle de otte kommuner, vi undersøgte. Sagsbehandlingen i forbindelse med handicap, indvandrere og flygtninge kunne være vanskelig, men det var ikke problematiske sager. Når man investerede tilstrækkelig energi og informationssøgning i sagen, kunne man skabe tilfredsstillende løsninger, og så var følelsen af succes og arbejdstilfredshed kun endnu større.

De problematiske sager delte sig i to typer:

- ◆ De sager, hvor man oplevede at systemet var problemet, enten fordi man manglede tilbud, eller fordi forvaltningen som helhed manglede retningslinjer for, hvordan man skulle forholde sig til problemet. F.eks. når det drejede sig om mennesker i 50erne, der var nedslidt og samtidig ikke kunne få godkendt deres situation som tabt arbejdssevne.
- ◆ De sager, hvor man oplevede at det var klientens holdning, der var det reelle problem. F.eks. unge mennesker, der havde vænnet sig til et liv uden for arbejdsmarkedet, og kvinder der ikke kunne overskue at have små børn samtidig med at de skulle på arbejde.

Mellem disse to typer sager var der kun en uklar grænse. Og forskellige sagsbehandlere vurderede de samme sager forskelligt. Nogle kunne i det konkrete tilfælde mene, at problemet var manglen på relevante tilbud, mens andre mente, at problemet var klientens negative holdning til de tilbud, der var.

Her var der altså tale om nogle bestemte problemer, som gik igen i alle kommunerne, og hvor der var tale om, at enten var målsætningen hvad angår disse grupper forkert, eller også var sagsbehandlerne ikke kvalificerede nok, eller også var vilkårene og de tilbud, man kunne henvise til, ikke tilstrækkelige. Under alle omstændigheder var der tale om et misforhold mellem mål og midler i det sociale arbejde, hvilket så i vores definition af ordet betyder, at der var tale om, at arbejdet ikke var fagligt bæredygtigt.

Men hvordan forholdt de små kommuner sig til disse problemer?

To forvaltningstyper

Der syntes at være to forskellige måder at forholde sig til problemerne på. Der syntes at være tale om to forskellige typer forvaltningskulturer. Den serviceorienterede og den regelorienterede.

Lidt forenklet kunne de karakteriseres på følgende måde:

- ◆ Den serviceorienterede kommune lagde vægt på en forudsætningsfri tilgang til sagsbehandlingen. Man så mere på den situation, det konkrete menneske befandt sig i, end man så på, hvilken kategori af problemer der formelt set var tale om. Man havde en åben kommunikationsform uden et fast skema af spørgsmål og svar, som man skulle komme igennem. Man lagde vægt på individuelle løsninger og tillod sagsbehandleren at improvisere sig frem til utraditionelle løsninger på vanskelige problemer.
- ◆ Den regelorienterede kommune lagde vægt på systematisk sagsbehandling, hvor man var velforberedt og havde dannet sig et billede af sagen inden første møde. Man gennemgik en række spørgsmål som rettede sig direkte mod bestemte løsninger. Man lagde vægt på, at borgerne blev behandlet ensartet, så ingen kunne pege på, at andre i samme situation var blevet behandlet anderledes. Og man handlede i forhold til et bestemt velafgrænset felt af handlemuligheder.

Godt socialt arbejde omfatter selvfølgelig til en vis grad alle disse elementer af systematisk sagsbehandling og åbenhed over for individuelle løsninger, der tilpasses den individuelle situation. Men i den daglige praksis synes der at dannes en kultur i den enkelte forvaltning, hvor der fokuseres på forskellige elementer i dette arbejde. Der opstår en bestemt tendens – en stil, en kultur – som karakteriserer forvaltningen.

DEN SERVICEORIENTEREDE LILLE KOMMUNE

- ◆ Udvalgsformanden kender borgerne og har indsigt i de sager, der kræver vanskelig skøn
- ◆ Der er en direkte dialog mellem politikere, socialchefer og sagsbehandlere om balancen mellem normer, faglige krav og handlemuligheder
- ◆ Der er mulighed for hurtige justeringer af indsatsen

Undersøgelsen synes at pege på, at den lille kommune kan have nemmere ved at håndtere den mere serviceorienterede stil, mens den større kommune lettere bliver trukket ind i den regelorienterede stil.

En sådan antagelse kunne begrundes med, at en større kommunes større organisation bliver lettere at styre, hvis alle følger nogle bestemte retningslinjer for arbejdet.

Hvad kan den lille kommune?

Den lille kommune kan etablere et særligt tæt samarbejde mellem:

- ♦ en udvalgsformand, som kender de forskellige grupper af borgere inden for kommunen.
- ♦ en socialchef med en tæt kontakt til sagsbehandlere, kommunaldirektør og borgmester.
- ♦ sagsbehandlere med en længerevarende kontakt til de forskellige grupper og individer med sociale problemer.

Inden for dette samarbejde fandt vi socialudvalgsformænd, som påtog sig rollen som en slags ombudsmænd for borgere, der følte sig uretfærdigt behandlet. De tog imod feedback i konkrete enkeltsager og diskuterede dem med både sagsbehandlere og klienter. Vi fandt også sagsbehandlere, der oplevede, at de kunne henvende sig direkte til udvalgsformændene, når de syntes der var nogen klienter, der blev uretfærdigt behandlet. Samtidig kunne man meget hurtigt ændre en beslutning, som viste sig at have en utilsigtet effekt. I et eksempel, hvor man havde startet et særligt tilbud til unge, opdagede sagsbehandleren således, at målgruppen var en helt anden, end man havde forestillet sig. Derefter kunne hun samme dag indkalde både socialudvalgsformand og borgmesteren til et møde, hvor man fik ændret beslutningen, så tilbuddet blev mere i overensstemmelse med behovet.

Man kunne frygte, at en sådan situation truede den faglige bæredygtighed på følgende måder:

- ♦ at politikerne blandede sig i enkeltsager så fagligheden var truet og sagsbehandlingen underlagt tilfældigheder.
- ♦ at politiske og økonomiske hensyn fra tid til anden undertrykte de sociale hensyn og den faglige indsigt i klienternes problemer.
- ♦ at specielle problemstillinger ikke blev mødt med den nødvendige ekspertise.

Vi har eksempler på dette, men har også eksempler på kommuner, hvor samspillet blev udnyttet ganske positivt. Generelt oplevede sagsbehandlere, at de havde en stor indflydelse på det politiske niveau, og at dialogen nok så meget medførte en større politisk forståelse for deres egne faglige overvejelser. Det virkede også generelt som om socialudvalgsformændene forvaltede deres personkendskab på en måde, så de både kunne være klienternes »ombudsmand« og samtidig respektere sagsbehandlerens vurderinger i de enkelte konkrete situationer. I flere tilfælde stod sagsbehandleren faktisk med hele ansvaret for afgørelsen, fordi den snævre personkreds og det nære personkendskab gjorde, at man ikke involverede socialudvalget i konkrete person-sager (f.eks. pensionsager).

Hvad angår de specielle sager, syntes sagsbehandlerne at kunne kompensere for den manglende specialviden via informationssøgning inden for videnscentre, specialrådgivere og kollegiale netværk. Der var generelt tale om erfarne sagsbehandlere som nød det større ansvar og den større indflydelse, de oplevede at de havde.

På denne måde kunne den lille kommune faktisk etablere en mere direkte dialog omkring balancen mellem mål og midler i det sociale arbejde. Det politiske niveau, som definerede målene, og sagsbehandlerne, som forsøgte at indfri dem, kunne opbygge en fælles viden om de problemer, klienterne stod i. Og de kunne i fællesskab prøve at påvirke de betingelser, de arbejdede under i form af opbygning af kontakter til virksomheder og foreninger. Man må dog konstatere, at det er et spørgsmål om, at der er blevet etableret en særlig organisationskultur – en særlig stil i arbejdet i en række af de små kommuner, vi har haft kontakt til. Vi kan ikke i forbindelse med denne undersøgelse udtale os om, hvorvidt disse forhold er generelle i de små kommuner.

Derfor må vi nøjes med at konstatere, at det altså *kan* lade sig gøre. At den ringe størrelse ikke på forhånd er en hindring for et fagligt bæredygtigt socialt arbejde. Men at nærheden, lokalkendskabet og fleksibiliteten i handlemulighederne måske direkte kan være begünstiget af forvaltningens ringe størrelse.

Den faglige bæredygtighed i det sociale arbejde

Anna Maja Jensen, afdelingsleder,
Social- og kulturforvaltningen, Stenlille Kommune

Min baggrund for at udtale mig om ovenstående er, at jeg har været ansat i Stenlille Kommune i 3 år. Kommunen er på godt 5.300 indbyggere. Forud for det har jeg været i kommuner på ca. 30.000 henholdsvis 50.000 indbyggere og to andre mindre kommuner. Mine aktuelle ansvarsområder er bl.a. kontanthjælp, aktivering, revalidering, fleksjob, førtidspensioner, dagpenge pga. sygdom samt forebyggende foranstaltninger og anbringelser af børn, men ikke ældreområdet.

Den faglig bæredygtighed i en lille kommune afhænger af mange ting, men jeg vil ytre noget om:

- 1 de ansatte
- 2 administration af opgaverne
- 3 mulighed for at hente ekspertbistand eller inspiration andre steder fra
- 4 tilbud til borgerne.

De ansatte

Selvom faglig bæredygtighed i en kommune ikke kun må relatere sig til konkrete ansatte, betyder det utrolig meget, at de *ansatte er faglig dygtige, og at de er engagerede.*

Det er svært at få kvalificerede folk især i en lille kommune. Vi er heldige for tiden at have det, men jeg tror, at de små kommuner, der har svært ved at tiltrække personale, kan blive nødsaget til at tilbyde højere løn end i de større kommuner.

I den forbindelse kunne jeg ønske mig, at *socialrådgiver- og socialformidleruddannelsen* indeholdt egenterapi for de studerende, samt en vurdering af, om de som personer egner sig til socialrådgiverarbejdet. Ud over kendskab til lovgivning og tilbud er kravet til en socialrådgiver, der arbejder med børne- og familiesager og voksne med komplekse problemer, at *rådgiveren har indfølgsevne, er i stand til at vurdere mennesker og situationer, og kan og tør være åben og direkte over for borgeren såvel som over for samarbejdspartnere.*

Jeg tror, at det er noget af det, der har meget stor betydning i disse år, hvor kravene *både i børnesager og i sager om voksne, der står uden for arbejdsmarkedet*, er at vi går tidligt ind, når der viser sig problemer. Der er brug for, at de ansatte rådgivere er i stand til at stille krav til forældre, hvis børn mistrives, om at de tager ansvar, eller hvis de ikke kan konfrontere dem med konsekvenserne. Det samme gælder i kontanthjælps- og sygedagpengesager, hvor det kræver, at rådgiveren er i stand til at motivere borgeren til at medvirke til at komme ud af den offentlig forsørgelse, og til at udnytte de ressourcer, der uanset sygdom og/eller sociale problemer er hos næsten alle.

Dette *gælder i øvrigt også andre faggrupper i kommunen f.eks. lærere, pædagoger m.m.* I Stenlille har vi, ud over en *socialrådgiver på skolen* en gang månedlig, *et tværfagligt team*, som lærere og pædagoger kan henvende sig til for at få råd og vejledning om, hvordan de kan tackle situationer, hvor de ser symptomer på mistrivsel hos børn. Altså støtte disse faggrupper i at gå i dialog med forældrene og anvise, hvordan de kun gøre det.

Allerede i 1997 blev der i Stenlille *opnormeret* for at sikre tidlig *opfølgning i dagpengesagerne*, hvilket gør vi har et stabilt godt niveau på området. I 1997 ansatte man en *juridisk konsulent* nogle timer ugentlig til førtidspensionsområdet. Denne havde tidligere arbejdet med området i amtet. Det har givet medarbejderne en god indføring i området og en metode med hensyn til, hvilke krav der skulle være opfyldt til sagsgang m.m. (parthøring, aktindsigt, hvilke erklæringer der skulle indhentes osv.). Det har bl.a. bevirket, at vi har et højt sagsbehandlingsniveau på det område.

Administration

I dag med den komplicerede lovgivning, krav til sagsføring osv. er det nødvendigt at specialisere sig selv i en lille kommune. Det har den ulempe i en lille kommune, at der er få, der har kendskab til et bestemt område, hvilket igen betyder, at det er et problem at bevare sagspraksis ved udskiftning af personale eller ved sygdom hos de ansatte.

Dette samt det, at revisionen ikke var tilfreds med sagsføringen, der manglede dokumentation for nødvendige oplysninger, der var forskellig praksis i afgørelserne, der blev ikke altid konteret korrekt osv., var årsagen til, at det var nødvendigt at gøre noget for at tilgodese revisionens krav, for at sikre borgerne en vis ensartet sagsbehandling og for at sikre kontinuiteten ved udskiftning af personale.

Kvalitetsudviklingsprojekt

Det blev besluttet at få et konsulentfirma til at bistå med arbejdet, og det blev Institut for Serviceudvikling. Udgangspunktet var, at det skulle være de ansattes projekt og ikke ledelsens.

Der blev nedsat tre grupper – kontanthjælp, aktivering – børnegruppen – og dagpenge, førtidspension m.m. Hver gruppe valgte en kvalitetskoordinator, som fik en særlig skoling, og som blev ansvarlig for processen i gruppen, de tre kvalitetskoordinatorer var samtidig en del af styregruppen, som derudover bestod af konsulenten og afdelingslederen.

Der blev herefter udfærdiget arbejdsbeskrivelser for de enkelte områder f.eks. kontanthjælp, enkeltydelser, fleksjob, dagpenge, pædagogiske fripladser, tvangsanbringelse af børn og meget mere. Processen kører stadig, og planen er, at der skal udarbejdes arbejdsbeskrivelser for stort set alle områder. Arbejdsbeskrivelserne indeholder bl.a.: værdigrundlag, hvor kommer henvendelsen fra, hvem tager imod, hvad skal der udfyldes af nødvendige skemaer og lignende, hvad er kravene til sagsbehandlingen, hvor skal der indhentes oplysninger, hvem skal der samarbejdes med, hvilke formelle krav skal være opfyldt f.eks. partshøring, hvilke overvejelser skal være gjort osv.

I arbejdsbeskrivelserne er der henvisning til eventuelle skemaer, brevskabeloner m.m. Derudover er der i projektet indbygget kontrol af kvaliteten. I hver gruppe er der udpeget en person, der er ansvarlig for, at processen fortsætter og hele tiden udvikles. Endvidere er der i gruppen udpeget en person, der har til opgave at kontrollere kvaliteten, ved at der hvert kvartal udtages et antal sager til kontrol (gruppen har i forvejen defineret nogle kontrolpunkter). Der samles op på kontrollen.

Mindst hvert kvartal afholdes møde i styregruppen, som har det overordnede ansvar for, at processen kører, og hvor der samles op på kvalitetskontrollen. En gang årligt forelægges resultatet af kvalitetskontrollerne for politikerne.

Når arbejdsbeskrivelserne er udfærdiget kan de løbende udvikles og tilrettes efter nye lovkrav, retspraksis, nye metoder osv. Altså et fantastisk godt arbejdsredskab, som sikrer en høj standard, en vis ensartethed i sagsbehandlingen og et godt arbejdsredskab for nye ansatte.

Amtets tilbud/samarbejde med andre.

Hvis vi har problemer med at finde løsninger og udveje i de konkrete sager, benytter vi os af amtets tilbud. Vi har således kvartalsvise møder

med amtets specialrådgivning, hvor vi drøfter de vanskelige sager vedr. børn med handicap, ligesom vi deltager i kvartalsvise møder i amtet med andre kommuner for at udveksle erfaringer om disse sager, vi benytter os ad hoc af amtets psykologer i svære børnesager, og vi benytter os af amtets tilbud om fast supervision til børnesagsbehandlere en gang månedlig. Vi har endvidere i enkelte situationer benyttet os af at indkalde amtets incestgruppe. Vi har et tæt samarbejde med vor egen PPR, der arbejder i samme bygning og er parate til at hjælpe, også når der akut opstår problemer.

I en lille kommune med få ansatte er det nemt at samarbejde på tværs af specialerne. F.eks. er der faste møder mellem jobkonsulent, virksomhedskonsulent, medarbejdere, der arbejder med dagpengeopfølgning og førtidspension og komplekse sager vedr. kontanthjælp, og når det er relevant også lægekonsulenten. Det sikrer rigtig visitation af borgerne m.m.

Vi har fast samarbejde med en anden kommune om aktivering m.m., og der er overvejelser om måske at lægge aktiveringsområdet sammen.

Vi har sammen med tre andre kommuner nedsat en arbejdsgruppe, der skal arbejde med planerne om evt. at etablere en fælles formidlingsenhed vedr. aktivering, fleksjob m.m.

Tilbud til borgerne

Det er klart, at vi i en så lille kommune har svært ved at have en vifte af tilbud til borgeren f.eks. i børnesager og i aktiveringssager. Vi har derfor i flere tilfælde etableret samarbejde med andre kommuner. Vi har fælles koordinationsudvalg med Sorø, hvor der er ansat en virksomhedskonsulent, som vi nyder godt af. På det seneste har vi i øvrigt nedlagt kommunens aktiveringssted, som skulle rumme både straksaktivering, aktivering af misbrugere, såvel som stille eksistenser, sygedagpengemodtagere m.m.. Altså borgere med alt for mange forskelligartede problemer til, at et projekt kunne tilgodese den enkeltes behov.

Det er derfor nu besluttet at købe forskellige pladser i andre kommuner, som tilgodeser den enkeltes behov, og i stedet ansætte en person, som udelukkende får til opgave at arbejde målrettet med private og offentlige arbejdsgivere for at skaffe fleksjob, aktiveringsmuligheder, arbejdsprøvninger, muligheder for virksomhedsrevalidering m.m.

I øvrigt har borgmester og kommunaldirektør og jobkonsulent været på virksomhedsbesøg hos nogle af de få større virksomheder, der er i vores kommune, for at forsøge at få dem interesseret i at samarbejde om arbejdsfastholdelse, fleksjob og aktivering.

Vi har sammen med en anden kommune arrangeret diverse fælles kurser. I øvrigt har vi et pænt kursusbudget, som naturligvis også betyder meget for kvaliteten. Vi har f.eks. ydet lidt konsulentbistand til en anden kommune på områder, hvor vi var længere fremme end den, ligesom vi har hentet hjælp derfra f.eks. i en situation, hvor vi manglede en jobkonsulent i et par måneder og i en situation med afstemning/noget bogholderimæssigt.

Senest har vi etableret et samarbejde med en anden kommune om flygtninge. Vi har etableret fælles visitation, fælles modtageindkvartering og fælles flygtningekonsulent, og nyder godt af den erfaring, denne kommune allerede har, men som først er blevet aktuel i Stenlille her i 2001.

Afsluttende bemærkninger

Alt i alt er jeg stolt af kvaliteten på mine ansvarsområder i Stenlille Kommune. Jeg mener, at vi finder løsninger, som lever op til intentionerne i lovgivningen, og vi har aktuelt nogle dygtige medarbejdere.

Problemet kan være, at når vi har en høj faglighed, medfører det også f.eks. på børneområdet (særlige foranstaltninger), at vi handler, når vi bliver vidende om børn, der har symptomer på mistrivsel. Det medfører store udgifter i en kommune med mange tilflyttere med sociale problemer. Meget ofte viser det sig, at problemerne også har været der i den tidligere kommune, men at der ikke har været iværksat nødvendige hjælpeforanstaltninger.

Så i realiteten kan vi på sigt få økonomiske problemer pga., at vi har en høj faglighed.

Postbesørget blad
(0900 KHC)
Bladnr. 51781



Pjecen kan hentes på FOKUS' hjemmeside på adressen www.fokus-net.dk. Yderligere eksemplarer af pjecen kan bestilles hos FOKUS, c/o Amtsrådsforeningen pr. telefon, telefax eller e-mail

Telefon: 35 29 81 00
Telefax: 35 29 83 35
E-mail: publ@arf.dk

Pjecen er udgivet af FOKUS, c/o Amtsrådsforeningen,
Dampfærgevej 22, 2100 København Ø.

Oplag: 2000 · Marts 2002