

Titel	Side
Administrationens bemærkning til høringssvar.pdf (0acb35f9-99a7-4afe-a691-a0676290c34d.pdf)	2
Klub Syd MED høringssvar (Klub Syd MED høringssvar.pdf)	10
HØRINGSSVARET klub måløv (HØRINGSSVARET klub måløv.pdf)	12
Høringssvar om anvendelse af klubpersonale som kontaktpersoner (Høringssvar om anvendelse af klubpersonale som kontaktpersoner.pdf)	14
Høringssvar ift (002) (Høringssvar ift (002).pdf)	16

Afsender	Indhold i hovedpunkter	Administrationens bemærkninger
<p>Klub Syd MED</p>	<p>Klub Syds høringssvar har fem hovedpointer (nogle af høringssvarets bullits er her samlet i en):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bekymringen for at miste dygtige medarbejdere i det interne kontaktpersonkorps.</li> <li>2) Bekymringen for hvad det betyder for kerneopgaven i Klub Syd, herunder kompleksitet i arbejdsopgaven, kompetencedækning af opgaven og om der vil mangle ressourcer til opgaveløsningen i almenområdet.</li> <li>3) Bekymringen for Mødestedet og MotorCross.</li> <li>4) Tidsforbruget til at dokumentere og organisere opgaven.</li> <li>5) Processen er for hurtig og med for mange løse problematikker</li> </ol> <p>Samtidig understreges det, at klubben også kan se mening med opgaven, og at det er dejligt at klubben ses som en mulig løsning</p>	<p>Administrationen har følgende bemærkninger:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Det er administrationens forventning, at alle 15 medarbejdere vil kunne tilbydes ny ansættelse på ændrede vilkår i Ballerup Kommune, hvis de ønsker det. Det kunne eksempelvis være i en klub, i Familiehuset, Brydehuset, et botilbud eller lignende.</li> <li>2) Der vil følge ressourcer med til at løse opgaven. Klubberne vil få mulighed for at ansætte nye medarbejdere, så det ikke går ud over den eksisterende opgaveløsning. Midlerne kan anvendes til nyansættelser, til at pædagoger på deltid får mulighed for at gå op i tid eller til en kombination af disse muligheder. Det vil være klublederen, der har den fulde ansættelseskompetence. Det vil også være klublederen, der vurderer, om opgaven skal samles på få medarbejdere, der har særlige kompetencer til arbejdet med målgruppen, eller spredes ud til flere.</li> </ol> <p>Administrationen er enig i bemærkningen om relevant kompetenceudvikling. Center for Skoler, Institutioner og Kultur og Center for Børne- og Ungerådgivning er i dialog herom. Det kan både foregå som efteruddannelse for klubpædagoger (eksempelvis diamantforløb) og som informationsaktiviteter forestået af Center for Børne- og Ungerådgivning.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3) Mødestedet og MotorCross fortsætter uændret. Det interne kontaktpersonkorps har løst enkelte opgaver i forbindelse med MotorCross. Økonomien hertil vil blive overdraget til Klub Syd som en del af klubbernes løsning af kontaktpersonopgaven.</li> </ol> <p>Det skal også bemærkes, at der er unge over 18, som både går i MotorCross og har en kontaktpersonordning i dag. Her kan det være oplagt, at det er kendte voksne fra MotorCross, der har kontaktpersonopgaven. Det vil skulle vurderes individuelt i den enkelte sag.</p>

		<p>4) Det er helt korrekt, at der vil skulle bruges ledertid hos klublederen og de pædagogiske ledere, særligt i begyndelsen, hvor det at have opgaven er ny.</p> <p>5) For klubbernes vedkommende vil der først komme det ønskede overblik over opgavens omfang, når ungesagerne er blevet individuelt gennemgået og fordelingsudvalget trådt sammen. Det kan først foregå efter en eventuel politisk beslutning.</p>
<p>Klub Måløv</p>	<p>Klub Måløv har seks hovedpointer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Klubbens manglende medarbejderressourcer til opgaveløsningen, samt kompetencerne i klubben</li> <li>2) Forringelse af borgernes tilbud</li> <li>3) Risikoen for forlænget sagsbehandlingstid ved etablering af et fordelingsudvalg</li> <li>4) Klubben som frirum</li> <li>5) Længere afstand mellem sagsbehandler og den unge</li> <li>6) Ledelse af modellen</li> </ol>	<p>Administrationen har følgende bemærkninger:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Der vil følge ressourcer med til at løse opgaven. Klubberne vil få mulighed for at ansætte nye medarbejdere, så det ikke går ud over den eksisterende opgaveløsning. Når klubben ansætter nyt personale hertil, kan behovet for socialpædagogiske kompetencer indtænkes, hvilket klubbens øvrige medlemmer også kan få glæde af.</li> </ol> <p>Administrationen er enig i behovet for kompetenceudvikling. Center for Skoler, Institutioner og Kultur og Center for Børne- og Ungerådgivning er i dialog om relevant kompetenceudvikling, såfremt forslaget vedtages.</p> <p>Slutteligt skal det bemærkes, at en række klubber allerede løser socialpædagogiske opgaver på fornem vis, blandt andet for unge med et højt skolefravær i regi af Rampen, Skoleflex mv.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2) En besparelse på 5 mio. kroner vil medføre at nogle indsatser omlægges eller afsluttes samt en reduktion i omfanget af støtte i andre indsatser. Men de mest udsatte unge vil fortsat få et tilbud, enten i klubben, i Familiehuset eller ved eksternt kontaktpersonindkøb.</li> <li>3) Fordelingsudvalget skal sikre, at klubberne, Familiehuset og sagsbehandlerne får talt sammen om, hvor sagen løses bedst. Det skal være et agilt forum, der træder sammen ved behov.</li> </ol>

		<p>4) Klubben skal fortsat være et frirum for den unge. Kontaktpersonen er ikke en myndighedsperson. Med muligheden for en kontaktperson fra klubben vil den unge kunne få ekstra hjælp og støtte til at indgå i klubbens fællesskaber. Håbet er, at flere unge derfor på sigt kan bevare deres klubtilknytning.</p> <p>5) Der kommer ikke længere afstand mellem sagsbehandleren og den unge. Der er alene tale om, at hvor sagsbehandleren i dag vælger mellem et internt kontaktpersonkorps og eksterne kontaktpersoner til løsning af en opgave, vil sagsbehandleren fremadrettet kunne vælge mellem klubben, Familiehuset og en ekstern kontaktperson.</p> <p>6) Den konkrete opgaveløsning i klubben skal ledes af klublederen, der vil få den fulde ansættelseskompetence og daglige ledelse.</p> <p>Det er centerledelsen i Center for Børne- og Ungerådgivningen, der følger op på anvendelsen af økonomi i modellen, og eventuelt justerer denne.</p>
Center-MED SIK	<p>Center-MED i SIK har følgende opmærksomhedspunkter:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) En god kompetenceudvikling af medarbejderne i klubberne til den nye opgave.</li> <li>2) Tydelig opgave- og funktionsbeskrivelse for kontaktpersoner og klubledelse.</li> <li>3) Præcisering af rammerne for ansættelseskompetence for klubleder.</li> <li>4) Tydelig beskrivelse af fordelingsudvalgets opgaver.</li> </ol>	<p>Administrationen har følgende bemærkninger:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Der pågår en dialog mellem Center for Skoler, Institutioner og Kultur og Center for Børne- og Ungerådgivning om kompetenceudvikling af medarbejderne. Det kan både handle om relevant efteruddannelse (eksempelvis diamantforløb eller andet) og det kan handle om informationsaktiviteter forestået af Center for Børne- og Ungerådgivning. Såfremt forslaget vedtages vil Center for Børne- og Ungerådgivning forestå en dag for klubmedarbejderne om kontaktpersonopgaven, samt besøge de fire klubber hver især. Yderligere kompetenceudvikling bør planlægges løbende.</li> <li>2) Der er en god ide at lave en opgave- og funktionsbeskrivelse for kontaktpersoner og klubledelse. Det foreslås, at den</li> </ol>

		<p>udarbejdes i samarbejde mellem Center for Skoler, Institutioner og Kultur og Center for Børne- og Ungerådgivning, såfremt forslaget vedtages.</p> <p>3) Ansvar for ansættelse og daglig ledelse er placeret entydigt hos klublederen.</p> <p>4) Såfremt forslaget vedtages, foreslås det, at der udarbejdes et kommissorium og en arbejdsgangsbeskrivelse for fordelingsudvalget.</p>
<p>Ungevejledningen</p>	<p>Ungevejledningen har 8 hovedpointer (grupperet af administrationen):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Hvor ligger besparelsen? Kan den overhovedet indhentes?</li> <li>2) Bekymring for målgruppen, særligt de unge, under 18 år, som ikke har en klubtilknytning. Hvad skal der ske med dem?</li> <li>3) Bekymring for de unge over 18 år. Hvad skal der ske med dem?</li> <li>4) Bekymring for at fordelingsudvalget består af ledere.</li> <li>5) Bekymring for sagsbehandlerne, der har ungesagerne.</li> <li>6) Ønske om at invitere udførerdelen med ind i snakken om besparelser.</li> <li>7) Kritik af processen, herunder at den foregår hurtigt og inden en sommerferie.</li> <li>8) Ønske om at følge borgerne godt ind i nye tilbud.</li> </ol>	<p>Administrationen har følgende bemærkninger:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Besparelsen består i færre ansatte årsværk. Det er en forudsætning for besparelsen, at nogle af indsatserne afsluttes eller omlægges, og at andre bliver billigere, end de er i dag. Særligt de kontaktpersonforløb, hvor kommunen betaler for en dobbelt ydelse, vil der blive kigget på ift. afslutning af indsatsen. Det gælder, hvor den unge er i dagbehandling og samtidig har en kontaktperson, samt de forløb, hvor den unge både har en kontaktperson og eksempelvis en mentor fra jobcenteret.</li> <li>2) Ud af de lidt over 100 kontaktpersonforløb, der er i gang i dag, er lidt over halvdelen under 18 år. Det er fuldstændig korrekt, at 15 af disse er tilknyttet en klub i dag. Klubberne vil imidlertid have kendskab til flere end de 15, da de unge kan have været klubmedlemmer hos dem som yngre. Det vil bero på en konkret og individuel vurdering af de unge, hvor mange af dem, der skal have kontaktpersoner fra klubberne. Fremadrettet er forventningen, at klubberne - såfremt forslaget vedtages - vil have mulighed for at fastholde flere i klubben gennem varetagelse af kontaktpersonopgaven og de ekstra støttemuligheder, det giver.</li> </ol> <p>18 af de unge har sager i Familiehuset. Her vil det også bero på en konkret og individuel vurdering, om det er meningsfuldt at Familiehuset varetager kontaktpersonopgaven.</p>

		<p>Endelig vil der fortsat være en mulighed for køb af eksterne kontaktpersoner. Det skal bemærkes, at eksterne kontaktpersonforløb ikke er dyrere end tilsvarende forløb i det interne kontaktpersonkorps.</p> <p>3) Der er i dag 48 forløb i det interne kontaktpersonkorps, hvor den unge er over 18 år gammel. Nogle af disse indsatser vil skulle afsluttes. Andre vil skulle overgå til anden indsats, eksempelvis en mentor i jobcenteret, praktik i beskæftigelsesregi eller andet.</p> <p>Der er også sager, hvor den unge går i MotorCross, og det kan være hensigtsmæssigt at tilknytte en kontaktperson derfra.</p> <p>Endelig er der sager, hvor der vil skulle tilkøbes en ekstern kontaktperson. Det bemærkes, at eksterne kontaktpersonforløb ikke er dyrere end tilsvarende forløb i det interne kontaktpersonkorps, samt at der vil skulle foretages en konkret og individuel vurdering i den enkelte sag for at finde den rette løsning.</p> <p>4) Det vil være en ledelsesopgave for lederne af klub, skole, Familiehuset og det relevante distrikt i socialafsnittet at sikre, at medarbejderne inddrages og sagen belyses. Lederen kan også vælge at tage en konkret medarbejder med i mødet, eller at delegere opgaven.</p> <p>5) Det er rigtigt set, at der skal være en opmærksomhed på socialrådgivernes arbejdsopgaver, givet at det i forbindelse med den konkrete og individuelle gennemgang af det interne kontaktpersonkorps eksisterende sager, vil være nødvendigt at socialrådgiverne deltager i den konkrete behandling af sagerne. På længere sigt vil der dog ikke være en øget arbejdsbyrde for socialrådgiverne, da der alene er tale om fremadrettet at få mulighed for at benytte henholdsvis klubber, familiehus og eksterne leverandører som kontaktpersoner – mens der i dag er mulighed for at benytte henholdsvis vores</p>
--	--	---

		<p>interne kontaktpersonkorps eller eksterne leverandører.</p> <p>6) Det er en rigtig god ide at invitere udførerdelen med i dialogen om besparelser. Derfor har der også været afholdt medarbejdermøde med samtlige medarbejdere fra Center for Børne- og Ungerådgivning om den økonomiske handleplan. Alle inputs er skrevet ned, behandlet i center-MED og forelagt for det politiske niveau.</p> <p>7) Administrationen tager kritikken til sig, og finder den berettiget. Ved en meget beklagelig fejl blev et internt dokument fundet af en medarbejder og delt med en bred medarbejdergruppe. Det skal administrationen beklage dybt.</p> <p>Som følge af fejlen fandt administrationen det rigtigst at offentliggøre dokumenterne, og afholde møde med det interne kontaktpersonkorps om forslaget. Her blev der udtrykt et generelt ønske om vished for, om forslaget ville blive til noget, samt vished for, om Ballerup Kommune ville kunne tilbyde anden ansættelse. Begge dele helst inden sommerferien. Derfor blev processen fremskyndet, der blev indkaldt til ekstraordinære udvalgsmøder, og en række møder med de berørte parter afholdt. Der har været afholdt endnu et møde med det interne kontaktpersonkorps, hvor nogle udtrykte kritik af en for hurtig proces, mens andre igen gav udtryk for det modsatte synspunkt. I den givne situation har administrationen af hensyn til den samlede organisation forsøgt at tilgodese ønsket om vished og information.</p> <p>8) Administrationen takker for omsorgen for de unge, og ønsket om at følge dem til dørs. Hvis forslaget vedtages, vil de konkrete ungesager blive gennemgået, og der vil blive lagt en plan for en god overdragelse/afslutning af forløbet. Den relevante medarbejder fra det interne kontaktpersonkorps vil blive inddraget heri.</p>
--	--	---

<p>BUPL Storkøbenhavn</p>	<p>BUPL Storkøbenhavn har 7 hovedpointer (her grupperet af administrationen):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Processen er for hurtig.</li> <li>2) Der mangler en konkret plan for opgavens omfang.</li> <li>3) Det er uhensigtsmæssigt at spare på området.</li> <li>4) Klubbernes mangler ressourcer til at løse opgaven, og BUPL frygter en nedprioritering af den fritidspædagogiske opgave.</li> <li>5) Arbejdsmiljøet i klubberne skal fortsat være attraktivt,</li> <li>6) Klubberne skal have indflydelse på, hvilke opgaver de kan løse. Fordelingsudvalgets mandag fremstår uklart.</li> <li>7) Bekymring for at 0,7 mio. kroner i drift skal overtages af klubberne – og manglende redegørelse for 0,5 mio. kroner i forslaget.</li> </ol>	<p>Administrationen har følgende bemærkninger:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ved en meget beklagelig fejl har en medarbejder i Center for Børne- og Ungerådgivning fået adgang til et fortroligt dokument, og delt det med en række kollegaer. Det skal administrationen beklage dybt. Der var planlagt en længere proces, men af hensyn til vished for de berørte 15 medarbejdere, er processen blevet fremskyndet. Det har medført korte høringsfrister og møder indkaldt med kort varsel.</li> <li>2) En konkret beskrivelse af opgavens omfang kræver en individuel vurdering af de eksisterende sager i det interne kontaktpersonkorps, og at fordelingsudvalget træder sammen med henblik på at vurdere, hvor opgaven løses bedst eller om den skal afsluttes. Dette arbejde kan først påbegyndes efter en eventuel politisk vedtagelse. Dette gør sig gældende både for korte og lange processer frem mod den politiske vedtagelse. Det skal samtidig bemærkes, at opgavens omfang kan forandre sig over tid, afhængigt af de unges behov.</li> <li>3) En besparelse på 5 mio. kroner vil medføre at nogle indsatser afsluttes eller omlægges, og andre indsatser reduceres i omfang. De mest udsatte borgere vil fortsat få et tilbud. Forslaget indgår i den samlede økonomiske handleplan for Center for Børne- og Ungerådgivning, der har et betydeligt merforbrug i forhold til det politisk vedtagne budget.</li> <li>4) Der følger ressourcer med til at klubberne kan dække den fulde opgave, som de får tildelt. Det vil derfor ikke medføre en nedprioritering af fritidspædagogikken. Det er dog håbet, at flere udsatte unge vil få gavn af et fritidspædagogisk tilbud, såfremt muligheden for en ekstra støtte i almenmiljøet gør, at de ikke mister tilknytning til klubben.</li> <li>5) Administrationen er helt enig i, at det er af stor vigtighed, at arbejdsmiljøet i klubben fortsat er attraktivt. Det er forhåbningen, at nogle af klubbepædagerne vil finde den nye</li> </ol>
-------------------------------	---	---



		<p>opgave både meningsfuld og attraktiv. Det vil være klublederne, der vurderer, hvilke medarbejdere, der skal indgå i opgaveløsning – herunder med hensyntagen til den enkeltes kompetencer og motivation.</p> <p>6) Det er fortsat socialrådgiverne, der visiterer til en kontaktpersonordning. Fordelingsudvalget skal sikre, at Familiehuset og klubberne selv bidrager til vurderingen af, hvilke opgaver, de kan løse. Det foreslås, at Center for Skoler, Institutioner og Kultur og Center for Børne- og Ungerådgivning sammen udarbejder et kommissorium og en arbejdsgangsbeskrivelse for fordelingsudvalget.</p> <p>7) De 0,7 mio. kroner vedrører driften på Maglemeden 3, hvor Det Interne Kontaktpersonkorps i dag holder til. Disse udgifter skal ikke overtages af klubberne.</p> <p>Der er ikke en manglende redegørelse for 0,5 mio. kroner i forslaget. Den samlede økonomi til det interne kontaktpersonkorps er 9 mio. kroner. Heraf 8,3 mio. kroner i lønsum og 0,7 mio. kroner i drift.</p>
--	--	--

## **Høringssvar omkring omlægning af det interne kontaktperson korps. / ny Klubmodel.**

Vi har fra Klub Syds side prøvet at forholde os i korte vendinger, som sætter fokus på personalet kommentarer.

- Vedrørende omlægning af kontaktperson opgaverne og DUT-medarbejderne mister Ballerup kommune erfarne uddannet personale til de specielle socialpædagogiske opgaver, og vi mener ikke at klubberne kan levere det påkrævede personale.
- Det nuværende personale er bekymret for sine kerneopgave nu og fremadrettet, samt hvad de nye opgaver har af indflydelse på deres arbejde når de får en ny rolle over for de unge.
- Personalet er samtidig bekymrede da kompleksiteten i vores pædagogiske arbejde i Syd i forvejen er høj grundet områdets socioøkonomiske indeks, og at vi skal passe på at vi ikke mister grebet over vores normale kerneopgave.
- Personalet er bekymrede for at miste erfarne kollegaer / personale når de går fra til at løse de nye opgaver, som blandt andet er at indsluse klienterne i klubber og andre aktiviteter uden for klub / bygger.
- Personalet er bekymret for hvad det vil betyde for de unges deltagelse i hverdagen / arrangement og ture i og med klubben, hvis deres kontaktperson også er i samme klub.
- Klub Syds personale er også bekymrede for ekstra arbejdsopgaver da vi i Syd i forvejen skal dække 2 skoledistrikter altså 3 skoleafdelinger.
- Opgaveløsning omkring skolen start og morgen hjælp er ikke for egentlig med klub-personalets arbejdstider, men kunne evt. arrangeres med skolepædagogerne.
- Klub Syd erfarer at man igen opererer med 4 poser penge til trods for at der er 5 skoledistrikter, og Syd har flere klubafdelinger tilknyttet.
- Klub Syds / GFCs personale har ofte 3 – 4 arbejdsstationer i forvejen da vi dækker: USU i skolen / klubben Rugvænget og Grantofte på skift da medlemmerne kan komme begge steder / ungdomsklubben / Mødestedet og MotoCross. DVS. den normale opgaveløsning i Klub Syd skal i forvejen løses flere steder af den enkelte ansatte. Så derfor kan man sige at kontaktperson opgaven så også skal løses mange steder.
- Personalet er også grundet manglende overblik bekymret for hvad der sker med Mødestedet og MotoCross, hvor begge afdelinger også har medlemmer over 18 år.

## Klub Syd side 2

- Vi har på nuværende tidspunkt ikke ansat personale med alle de kompetencer den nye opgave kræver, og tænker at både uddannelse og løn bør indgå i opgaveløsningen.
- Pædagogiske leder er bekymret for hvor meget det vil tage af tid at organisere, dokumentere og vejlede omkring opgaverne.
- Vi vil gerne sige at vi også kan se mening i opgaven, og at det er dejligt at man ser på klubpersonalet som en mulig løsning, i stedet for blot at hyre personale udefra. Men vi mener klart at denne proces er alt for hurtig, mangler information, samtidig er der alt for mange løse tråde og uigennemtænkte problematikker.

På vegne af Klub Syds MED-udvalg Finn Andersen

## **Hørings svar fra MED-udvalget i Klub Måløv vedrørende ny klubmodel, 9.6.2022**

Til rette vedkommende,

Indledningsvis udtrykker MED-udvalget kritik af processen, som udvalget ikke finder er i overensstemmelse med Ballerup Kommunes MED-aftale.

- Socialpædagogik / fritidspædagogik  
Klubområdet kan næppe levere tilstrækkelige medarbejderressurser til at løse specifikke socialpædagogiske opgaver. Der er væsentlig forskel på en erfaren SKP`er og en Voksenven.
- Forringelse af borgernes tilbud affødt af et økonomisk betinget reduceret serviceniveau  
Det betyder, at nogle af de mest udsatte større børn og unges understøttelse ikke vil blive tilgodeset i nødvendigt omfang
- Strukturen er ikke egnet til hurtig sagsbehandling.  
Det er svært at se det fortræffelige i at skabe et fordelingsudvalg, der bare skal udføre myndighedspersonens bevillinger
- De unges frirum – Klubben  
Det er en uheldig sammenblanding af den unges forskellige arenaer. Tidligere var SKP`eren velkommen ind samarbejde med klubben til gavn for den unge. Nu **er** SKP`eren Klubben. Denne sondring kan være en blokerende udfordring for opgaveløsningen. Det kan betyde, at den gode relation mellem pædagogen og den unge kan ødelægges
- Den socialfaglige kompetence nedprioriteres ved at afstanden mellem den unge og sagsbehandleren bliver længere, fordi der bliver indskudt nye led mellem parterne
- Det er helt uklart, hvordan denne model skal ledes, både hvad daglig ledelse angår og ligeledes den overordnede ledelse. Det kan betyde tab af viden og erfaringsskabelse

Således er det MED-udvalgets anbefaling med dette høringssvar, at klubmodellen gentænkes i en ny proces.

Med venlig hilsen

MED-udvalget i Klub Måløv

Dokumentnavn: HØRINGSSVARET klub måløv (HØRINGSSVARET klub måløv.pdf)

Hører til sagsnummer: 00.15.00-A21-2-22

Registreringsdato: 1. august 2022



## Børne- og Skoleudvalget

## SKOLER, INSTITUTIONER OG KULTUR

Rådhuset  
Hold-an Vej 7  
2750 Ballerup  
Tlf: 4477 2000  
www.ballerup.dk

Dato: 9. juni 2022

Tlf. dir.: 2270 6044  
E-mail: nje@balk.dk  
Kontakt: Jan Jensen

Sagsid: 87.00.05-P05-29-21

### Høringssvar om anvendelse af klubpersonale som kontaktpersoner.

Center-MED for Skoler, Institutioner og Kultur gør opmærksom på at der med flytningen af opgaven opstår et behov for sparring til opgaven i klubberne fra Center for Børne- og Ungerådgivningen.

Det skal bl.a. understøttes ved at sikre en

- **God kompetenceudvikling af medarbejdere i klubberne til den nye opgave.**  
*Medarbejderne skal sikres de rette forudsætninger for at løse opgaven ved tilrettelæggelse af videreuddannelse og afdækning af de relevante medarbejders kompetencer og behov for opkvalificering. Dette skal ske med særlig fokus på dokumentation en klar forståelse for det at arbejde med handleplansmål i en social sag.*
- **Tydelig beskrivelse af opgave- og funktionsbeskrivelse for kontaktpersoner og klubledelsen.**  
*C-BUR's ledelse og Klubledere vil udarbejde en klar beskrivelse af kontaktpersonopgaven for klubmedarbejdere og en funktionsbeskrivelse herfor. Dette vil kunne fremlægges og udbredes på fælles seminar i sensommeren.*
- **præcisering af rammerne for ansættelseskompetence hos klubleder**  
*Det er den enkelte klubleder der tilvejebringer medarbejderressourcer, som er kompetente og kan indgå i klubbens kerneopgave. Det betyder at alt personaleansvar i forhold til ansættelse og daglig ledelse af opgaven, tilhører den enkelte klubleder og kan uddelegeres til pædagogiske ledere.*
- **En tydelige beskrivelse af fordelingsudvalgets opgaver**  
*en præcisering af fordelingsudvalget opgaver og de enkelte medlemmers ansvar således at rollefordelingen er tydelig.*

På vegne af Center-MED for Skoler, Institutioner og Kultur

Per Kensø

centerchef

## Høringssvar ift. Modellen for klubbernes varetagelse af kontaktpersonopgaven:

### **Hermed fremsender medarbejderne i Ungevejledningen vores høringssvar ift. forslaget om model for klubbernes varetagelse af kontaktpersonopgaven.**

Vi vil gerne gøre opmærksom på at vi i Ungevejledningen har svært ved at se hvori besparelsen ligger ud fra den seneste model. Vi har i ungevejledningen gennemset sagerne og kan konstatere at ud af de 108 aktive sager vi har, er 60 af dem i målgruppen (10-17 årige) for at kunne komme i klub. Men ud af de 60 som vi støtter er det kun 15 unge, som lige pt er i et klubtilbud. Det giver 25 % af målgruppen, hvori vi har en stor bekymring for de sidste 75%. Vi er ikke tvivl om at klubberne i forvejen gør et stort stykke arbejde for de unge som de har en god relation til, men vi arbejder oftest med de unge som skolerne samt klubberne ikke kan rumme eller har mistet. Vores primær indsats har altid været at støtte de unge tilbage i det almene miljø set ud fra Ballerup kommunes ungestrategi.

Der forslås, at der etableres kontaktpersoner i klubber som skal varetage:

- Skoleproblematikker
- Fritidsinteresse
- Selvværd/ADHD/Social angst

Men her ser vi en nogle problematikker som der ikke bliver omtalt i redegørelsen, som er nogle opgaver som Ungevejledningen varetager pt:

- De kriminalitetstruede unge
- Unge med misbrug, begyndende og massivt.
- Skrivelse af statusrapporter til sagsbehandler, dokumentation og hjælp til at søge ydelser samt SU.
- Det tætte samarbejde med psykiatrien, uddannelsesinstitutionerne, UKN, skoler osv.
- Vi køre enkelte unge i skole hver morgen
- Følger de unge til tandlæge, læge og er i tæt samarbejde med familierne.
- Følger de unge til fritidsaktiviteter
- Er i familierne og tilbyder støtte i konflikter
- Den flexible voksen der tager telefonen eller dukker op når alt brænder sammen
- Statusmøder, netværksmøder, tæt dialog med sagsbehandler og sammenhængende borgerforløb
- Koordineringen af skole, forældre, psykiatri og lign.
- Den nye LGBT kultur
- Multidiagnoser
- Diamantforløb (Vredeshåndtering)
- Skoleflex



- De selvskadende unge (Selvskade smitter, hvis der ikke bliver taget rigtig hånd om det)
- De spiseforstyrrede, borderline, skizofreni, angst og depression.
- Hjælp til visitering til udredning alm og VISO
- 11.3 forløb (Forbyggende indsats)

Vi har en stor bekymring for disse unge under 18 år, da vores målrettede indsats og mulighed for flexibilitet ofte er den vi har set som værende det største virkemiddel på disse unge. Alle unge som er blevet visiteret til Ungevejledningen kommer med en historie, men ikke to er ens. Flere af disse har oplevet episoder i skole og fritidsaktiviteter som gør, at de har mistet troen på at indgå i det almene fællesskab, og derfor har vi ydet ekstra indsats ved at skabe øve baner i små trygge arenaer så de gradvist er blevet eksponeret, for derefter at præsentere dem mere selvsikkert tilbage til klubber, foreningsliv og skoler. Men vi må også sande at alle unge ikke er egnet til at kunne have en hverdag i almen området, og disse unge har i særlig grad behov for den støtte vi kan give, og de fællesskaber som kan være særlige for dem skabt i vores regi. Da vores unge ofte ønsker en uvildig voksen at dele deres tanker og udfordringer med, er vi bekymrede for at klubben nu skal kunne huse denne type samtaler med respekt for den unge og den sårbarhed de udviser når de åbner op. Konsekvensen af at fjerne de socialpædagoger som har oparbejdet en bæredygtig relation til de udsatte unge der bliver arbejdet med, kan være alt afgørende for deres tillid til systemet, og deres motivation for at indgå i videre forløb. hvilket kan koste at gode indsatser går tabt i det næste forløb.

Det arbejde vi laver i familierne, og den støtte vi giver forældrene i hverdagen, med dialog og konstruktive samtaler vedr. konflikt løsning, gør at vi har flere borgere som føler sig trygge ved at lukke de kommunale ind, og søge den støtte til at deres børn kan udvikle sig trygt og godt. Familierne har nydt godt af den flexibilitet som vi har udvist, ved at være der når konflikter opstår, da vi aldrig har arbejdet 8-16 men prioriteret at kunne være der når der var behov.

Der foreslås, at der etableres kontaktpersoner i familiehuset som skal varetage:

- Udadreagerende adfærd
- Dømt for kriminalitet
- Svært misbrug
- Autisme
- Efterværn
- Ungefokus ind i familiesupplering

Vi i ungevejledningen har en bekymring for alle de efterværnssager som man nu snakker om at flytte op i voksen afsnittet eller helt lukke ned. Når de unge har os på efterværn er det fordi de fortsat har behov for støtte. Flere unge bliver ikke udredt i tide, og når du som 18 årig modtager en diagnose eller flere, så har de oftest brug for en stabil voksen som kender til udfordringerne og som kan guide dem på nært hold. Mange af vores efterværns sager omhandler også at de unge ikke har et stabilt netværk som kan støtte dem den sidste vej til målet. Det kan være uoverskueligt at få

en lejlighed op og stå, hvis manglerne fra hjemmet er for store og her støtter vi dem igennem den enorme omvæltning det er at stå på egne ben alene for første gang.

De problematikker som ikke er nævnt i redegørelsen, men som vi løser i Ungevejledningen pt:

- Vi arbejder med unge anbragt i egen bolig i en tidlig alder, som alternativ til anbringelse
- Det tætte samarbejde med psykiatrien, uddannelsesinstitutioner, jobcenter, UKN, skoler osv.
- Følger dem til læge, psykiatri, det tætte samarbejde med familierne, følge de unge til fritidsaktiviteter.
- §11.3 forløb (Forbyggende indsats)
- Sammenhængende borgerforløb, statusmøder hver 3 måned, netværksmøder, samarbejde med brydehuset, specialskoler, tæt dialog med sagsbehandler.
- Samarbejde med opholdssteder, efterskoler, støtter op omkring start ved indskrivning på ovenstående.
- Multidiagnoser
- Samværssager
- Familiesupplering
- Overvåget samvær

Der ligger op til at fordelingsudvalget skal bestå af 4 ledere, som skal beslutte hvilken indsats barnet eller den unge har behov for. Og her kan vi være bekymrede for om det er fagligheden og den bedste på opgaven som er i spil, eller om det kommer til at omhandle økonomien. Vi ser helst at udfører leddet er med på denne beslutning, da de kan være med til at kvalificere den rette indsats fra start.

Der ligger op til at besparelsen på at nedlægge Ungevejledningen vil være på 5 millioner kroner årligt. Men vi kan ikke se hvad budgettet er for de eksterne køb af kontaktpersoner man vil lave til de unge som ikke kan varetages i klubber, familiehuset osv.

Vi kan heller ikke se økonomien for de ca. 48 unge over 18 år som vi pt varetager. Deres tilbud bliver mentor ordninger, men økonomien for denne indsats er ikke beskrevet i redegørelsen. Men alle 48 har efterværn og har i den forbindelse fået en kontaktperson, og det skal man jo lovgivningsmæssigt overholde.

Vi har fortsat også en stor bekymring for vores kriminalitetstruede unge, i en tid hvor DOT (Det opsøgende team) kun har 1 ansat, modsat de 6 de er normeret/budgetteret til. SSP er nede på 2,5 da man mangler en deltids ansat, og en af de ansatte er sat til at være koordinator i en udefineret rolle hos ungevejledningen. Så kan det være en stor bekymring at når du fjerner 15 kontaktpersoner, mangler 5 fra DOT og er nede med 1 SSP'er. Vi går en sommer i møde, og de unge som ikke møder disse opmærksomme voksne får større mulighed for at gøre steder i Ballerup usikre for byens borgere.

Vi har igennem det sidste år oplevet en stor mangel på sagsbehandlere gangen i Ballerup kommune. Vi har kollegaer deroppe som løber så stærkt, at vi er bekymrede for hvor længe de kan holde til det arbejdspress de bliver udsat for. Flere har opsagt deres stillinger, men få er kommet til, og vi oplever derfor at vores unge i perioder ikke har en sagsbehandler, og at det kun er de absolut akutte unge som kan få en. Og derfor har vi igennem den lange periode forsøgt at støtte vores kollegaer, ved at yde det ekstra i forhold til koordinering og at skabe ro i de sager som kører. Der bliver ifølge redegørelsen ikke bliver overflyttet noget af den besparelse til C-BUR for kunne ansætte flere hænder, som skal stå for den kommende omplacering af vores unge.

Den offentlige myndighedsperson har i hver enkelt ungesag vurderet at der er et behov for støtte og vejledning i de sager vi har fået visiteret. Denne vurdering er taget af faglige kompetente medarbejdere, og ud fra hvad de unges er behov er når henvendelserne sker.

Vision 2029 for Ballerup kommune har en vision om, at møde virksomheder og borgere hvor de er, det kan vi undre os over ikke gør sig gældende for Ballerup kommunes udsatte borgere. Nu skal de unge som er udfordrede, selv til at møde op på matrikler, i form af klubber, familiehus og skoler. Steder de har svært ved at være i, for at kunne modtage hjælp og støtte. Vi som Ungevejledning har altid prioriteret at kunne arbejde matrikelløst, hvis det gav bedst mening i den givne sag, for derefter at kunne eksponere dem, til andre miljøer.

Vi synes planen dækker over en masse skyggetal som vi forudser kan blive rigtig dyre for Ballerup Kommune på længere sigt. Og vi tænker at man måske kunne nå længere ved at invitere udføreledet ind i snakken om besparelser da, der sidder en masse gode ideer rundt omkring som aldrig bliver belyst, når processer bliver besluttet på et u fagligt grundlag.

### Opmærksomhed på processen:

Selve processen har vi oplevet meget uheldig. Redegørelsen bliver lagt på V-drevet til offentlig skue, og bliver lækket internt i kommunen, så vi får besked lang tid før det var planlagt, det er utrolig uhensigtsmæssigt. Vi skal afskediges kort forinden vores sommerferie, og alt dette som konsekvens af at der ikke har været styr på hvor kommunal direktøren gemmer dokumenter.

Efter vi har fået procesplanen for vores nedlukning, opleves processen som en forhastet beslutning som skal gennemføres, uden omtanke for de medarbejdere som har dedikeret deres tid og høje faglighed til at støtte Ballerups mest udsatte borgere. At skulle bruge sin sommer ferie i 2022 på at absorbere at man lige har været presset ud i at skulle underskrive sin egen afskedigelse, eller at man har takket ja til et job som bliver på væsentligt ændrede vilkår, det er en ikke en respektfuld måde at sende medarbejdere på ferie. For 2 år siden lukkede man Ungdomspensionen, hvor vi sad i en sommerferie og modtog vores ændrede vilkår eller afskedigelse, det var en rystende oplevelse. Vi skulle ifølge den originale tidsplan være opsagt 31/8 måske så

sent som 30/9, men konsekvensen af sjuks kommer til at koste os en forhastet sommerferie, med en sort sky over hovedet med tanker på fremtiden.

Vi har et stort ønske om at få mulighed for at sende vores unge godt på vej, ind i den løsning der bliver endeligt besluttet hos jer. Men vi sidder også en faglig velfunderet flok af socialpædagoger som er ramte på vores faglige stolthed. Vi ville ønske at ledelsen, havde spurgt os om nogle ideer til, hvor vi tænkte der kunne være en besparelse. Vi har utrolig mange års erfaring, som med den rette ledelse ville kunne have hjulpet budgettet godt på vej. Men man har i 2 år ikke formået at give os den ledelse som vi havde brug for, men i stedet indsat 4 midlertidige ledere, så vi har derfor ikke været forundret over at vi stod til fyring. Vi har jo ikke haft et mandat ved de højes bord som kunne kæmpe vores hjertesag.

I sidste ende er vi realistiske og ved at vi ikke kan ændre slagets gang, men vi har haft stort behov for at gøre jer opmærksomme på de skyggesider vi oplever der ikke er taget højde for. Sidst men ikke mindst har vi ønske om at kunne blive behandlet med respekt, så vi kan overholde den originale tidsplan, så vi kan følge alle vores 108 Ballerup borgere godt videre ind i jeres nye tilbud.