



UNGECENTER

SAMMENHÆNGENDE UNGEINDSATS

– KOMMUNALE EKSEMPLER



Sammenhængende ungeindsats

– Kommunale eksempler

© KL

1. udgave, 1. oplag 2018

Produktion: KL's Trykkeri

Design: e-Types

Foto: Venligst udlånt af Frederiksberg Kommunes Ungecenter

KL

Weidekampsgade 10

2300 København S

Tlf. 3370 3370

kl@kl.dk

www.kl.dk

 @kommunerne







 facebook.com/kommunerne

Produktionsnr. 830320

ISBN: 978-87-93668-26-3

ISBN: 978-87-93668-27-0-pdf

INDHOLD

Forord	4
Hvordan kan ungeindsatsen organiseres?	5
Tværfaglige netværksmøder om konkrete sager	5
Tværgående team med faste mødeintervaller	5
Samlet organisering	6
Kommunale eksempler	7
 Holbæk.....	8
 Brønderslev	10
 Kerteminde.....	12
 Odsherred.....	14
 Frederiksberg.....	16
 Tønder.....	18

INDLEDNING

Med den politiske aftale om "Bedre veje til uddannelse og job" og lovforslagene, der skal udmønte aftalen, får kommunerne det fulde ansvar for unge under 25 år. Der bliver krav om, at alle kommuner skal etablere en sammenhængende, koordineret ungeindsats, som skal gøre alle unge parate til at gennemføre en ungdomsuddannelse eller komme i beskæftigelse.

Det er op til denne enkelte kommune at beslutte, hvordan de vil etablere den sammenhængende ungeindsats. For at leve op til den nye lovgivning, skal kommunen sikre koordinering af den unges samlede sag, og den unge og den unges forældre skal opleve kommunen som én samlet instans.

Dette inspirationskatalog beskriver tre modeller for mulig organisering. Indenfor

de tre modeller findes der flere varianter. Kataloget rummer kommunale eksempler, der er udarbejdet på baggrund af besøg hos og dialog med flere kommuner. De valgte kommuner har organiseret en sammenhængende indsats. Ungeindsatsen er organiseret forskelligt i hver enkelt kommune fra forskellige varianter af en egentlig ungeenhed til en mere håndholdt indsats i form af en slags task force.



HVORDAN KAN UNGE-INDSATSEN ORGANISERES?

Der findes mange forskellige måder at organisere sig på. Nedenstående modeller er eksempler og ment som inspiration. Det er også muligt at kombinere de enkelte modeller, hvor nogle af områderne er lagt sammen i en samlet enhed, og hvor der arbejdes tværfagligt eller netværksbaseret med andre områder.

Tværfagligheden bør ikke kun hvile på gode personlige relationer, hvilket de beskrevne modeller er eksempler på.

Tværfaglige netværksmøder om konkrete sager

Ved tværfaglige netværksmøder kan der indkaldes til møder om en konkret sag i et tværfagligt forum. Medarbejderne fra de enkelte afdelinger arbejder ikke i et fast fælles team, så det kan være forskellige medarbejdere, der deltager fra gang til gang, og de vil ikke nødvendigvis kende hinanden på forhånd. Den afdeling, hvor unge har en sag, vil være indgangen og have ansvaret for at sikre en sammenhængende ungeindsats.

Der er ikke et fast interval mellem møderne, og det er op til den enkelte sagsbehandler at beslutte, hvornår der er behov for at drøfte en konkret sag. Der vil være behov for at afsætte ressourcer til forberedelse og sikre, at der er en klar praktisk tilrettelæggelse af møderne.

Fordele:

- Medarbejderne kan indkalde præcis de personer, som er involveret i den konkrete sag.
- Erfaringerne med at arbejde tværfagligt spredes hurtigt ud i de enkelte afdelinger, da flere forskellige medarbejdere deltager i møderne.
- Modellen er fleksibel i forhold til etableringen af teams og mindre indgribende end etablering af en samlet enhed, hvilket giver en hurtigere implementering.

Ulemper:

- Medarbejderne indgår ikke i et fast team, hvor der er opbygget et fælles sprog og tillid til hinanden.
- Der skal bruges lang tid på at forberede sig til møderne.
- Der vil ikke være klarhed over rolle- og ansvarsfordeling, hvilket kan give risiko for overlappende opgaver.
- Deltagerne i møderne har ikke et fælles metodeapparat, så indholdet i en given indsats kan være vidt forskellig alt efter hvilken medarbejder, der har opgaven, og hvem der deltager fra de enkelte områder.
- Indsatser vil tage udgangspunkt i den enkeltes monofaglighed. Man taler sammen, men ser det ud fra sin egen faglighed.
- Der kan opstå tvivl om beslutningskompetencen og økonomien i denne model.

Deltagerne vil ikke nødvendigvis arbejde efter det samme overordnede mål for den unge, hvilket kan få betydning for tildeling af en kontaktperson. De vil kunne anskue

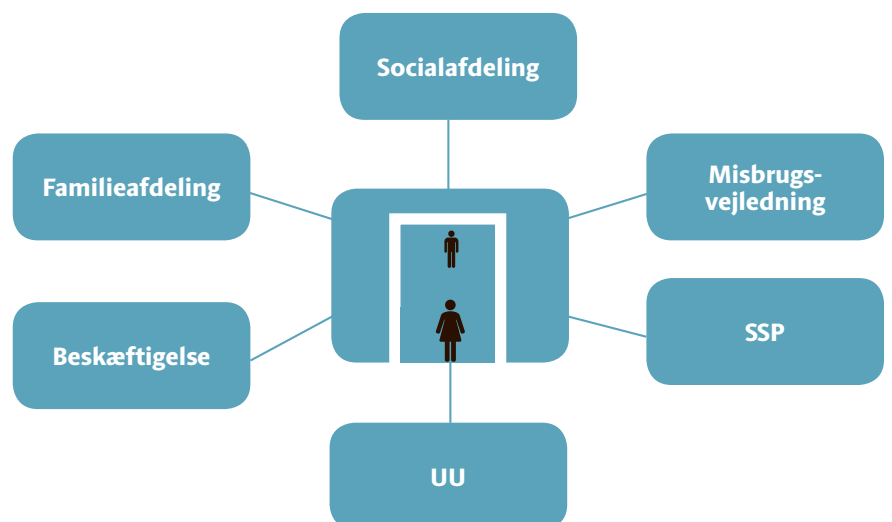
behovet for, hvilken kontaktperson den unge har brug for som forskelligt.

Tværgående team med faste mødeintervaller

I de tværgående team arbejdes der med en bestemt målgruppe, og medarbejderne mødes for at behandle sager med faste intervaller. Det er en fast repræsentant fra hver afdeling, der deltager på mødet, så det vil ikke nødvendigvis, være den medarbejder, som har ansvaret for sagen, der sidder med på mødet.

Alle medarbejdere bibeholder forankring i egen afdeling. Alle faggrupper fokuserer på den lovgivning, der findes på deres eget område, og der er tale om en monofaglig organisering. Det vil sige, at organiseringen er bygget op omkring én faglighed. Deltagerne i det tværgående team lærer hinanden at kende gennem møder, hvilket skal give dem fortrolighed med at arbejde tværfagligt. Ligesom ved de tværfaglige netværksmøder vil den afdeling, hvor den unge har en sag, have ansvaret for at sikre en sammenhængende indsats

Eksempel på deltagere i de tværfaglige netværksmøder:



Ved denne model er der også behov for at afsætte ekstra ressourcer til forberedelse og deltagelse i det fælles fora. For at sikre ensartethed for de sager der behandles på de fælles fora, er det afgørende, at der findes en praktisk tilrettelæggelse af møderne sted. Modellen vil også kræve et formidlingsarbejde for at få erfaringerne fra samarbejdet bredt ud i de enkelte afdelinger.

Fordele:

- De enkelte medarbejdere kan med deres faglighed spotte unge, der har behov for eksempelvis misbrugsbehandling.
- Smidigt at iværksætte og stiller som sådan ikke krav om, at medarbejderne skal dække flere fagligheder.
- Der er fortsat en tæt kobling til de generelle indsats på fagområderne.

Ulemper:

- Der kan opstå tvivl om beslutningskompetencen og økonomien i denne model, da der ikke altid vil være lighedstegn mellem sagsansvarlig og økonomisk ansvarlig.
- Der er risiko for, at der vil blive tale om en indsats, hvor faglighederne kommer til at arbejde flerfagligt og ikke tværfagligt. Det kan bl.a. betyde, at der ikke arbejdes med samme mål for den unge, og synergien mellem fagligheder ikke opnås.
- Der er risiko for, at den enkelte medarbejder vælger kontaktperson ud fra deres faglige perspektiv fremfor på tværs og ud fra den unges behov.

Med tiden vil medarbejderne i det tværgående team få viden om og forståelse for hinandens områder. Derfor vil der på længere sigt være mulighed for, at der udvikles et fælles metodeapparat og sprog i samarbejdet. Det vil på sigt betyde, at der vil blive arbejdet med et tværfagligt blik.

Nogle kommuner bruger denne model i et vist omfang, se eksempelvis Frederiksberg.

Samlet organisering

Ved en samlet organisering samles forskellige kompetencer og dermed medarbejdere i et særligt team eller enhed, der får til opgave at samarbejde om en sammenhængende ungeindsats. I dette tilfælde vil man typisk adskille økonomien og give den særlige enhed et selvstændigt budget. Finan-

Eksempel på deltagere i tværgående team:



sieringen til den særlige enhed tages i givet fald fra de forvaltninger/afdelinger, hvorfra man flytter opgaveansvaret. Udfordringen er naturligvis at fastlægge, hvor mange midler der skal flyttes til den nye organisatoriske enhed.

Fordele:

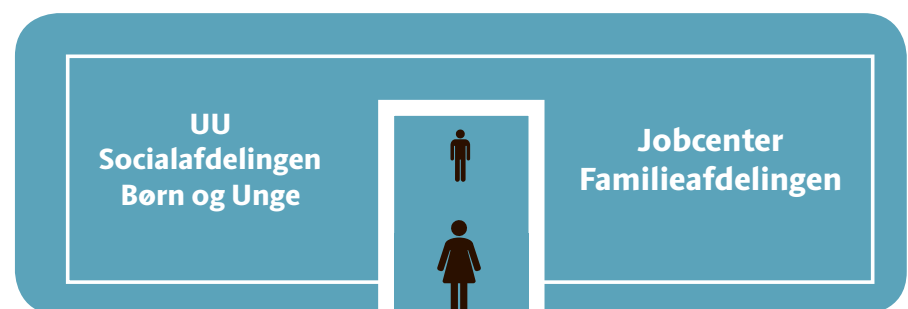
- Der sættes en fast ramme omkring samarbejdet, og det giver gode rammer for reel tværfaglighed snarere end flerfaglighed.
- Enheden opererer inden for flere lovgivningsområder, hvilket giver fleksibilitet, da der kan findes løsninger på tværs af lovgivninger.
- Medarbejderne kan bedre se på tværs og ind på hinandens områder i forhold til, om der er indsats, der kan igangsættes tidligere.

Ulemper:

- Kræver medarbejdere, der er i stand til at spænde meget bredt på tværs af faglige områder.
- Der er behov for koordinering og et fagligt setup, når der skal ske en visitering af borgere til den særlige enhed.

Ved denne model vil der være helt klare retningslinjer, som gælder alle på tværs.

Eksempel på samlet organisering på tværs:



Der arbejdes ud fra samme metodeapparat og efter et fælles mål. Der vil derfor være et fælles blik på den unges behov, så tildeeling af en kontaktperson kan ses i en større sammenhæng. Der vil være klarhed over, hvordan en uddannelsesplan skal bruges i indsatsen.

En samlet organisering giver en systematik og en fast ramme for det tværfaglige arbejde. En indgang betyder én tilgang til opgaven. Der vil være mulighed for at lave fælles kompetenceudvikling af medarbejdere på tværs for at styrke arbejdet om det fælles mål.

Flere kommuner har samlet deres indsats i særlige ungeenheder på tværs af forskellige forvaltninger/områder. Der er lokale forskelle i forhold til, hvor mange områder der er samorganiseret. Der er kommuner, som har samlet alle områder, der har kontakt til de unge, under sammen ledelse med samlet budget, se eksempelvis Brønderslev og Kerteminde. Hvor andre kommuner har lavet en samlet organisering men mere netværksbaseret som eksempelvis Odsherred.

Kommunale eksempler



HOLBÆK - UDDANNELSE TIL ALLE UNGE



Organisering Kommunalbestyrelsen i Holbæk Kommune har sat uddannelse højt på dagsordenen ved at definere 'uddannelse til alle unge' som en kerneopgave. Kerneområdet 'Uddannelse til Alle Unge', som blev etableret i 2015, er den organisatoriske enhed, som har et særligt ansvar for denne kerneopgave. Uddannelse til Alle Unge er organiseret i to hovedområder:

- Vejledning og Indsats: Uddannelsesvejledning, myndighedsbehandling ift. arbejdsmarkeds- og sociallovgivning samt tilbud som fx virksomhedsindsatsen, støtte/kontaktperson, mentorordninger, gruppeforløb mv. Vejledning og Indsats kaldes i daglig tale 'Ungeindsatsen'.
- Undervisning og Forebyggelse: Bl.a. Ungdomsskole, ungdomsklubber, SSP, 10. klasse, ungdomsklassen, STU, hjerneskade/rehabilitering mv.

Målgruppe Uddannelse til Alle Unge har ansvaret for kommunens unge fra de afslutter grundskolen og frem til, at de har gennemført en erhvervskompetencegivende uddannelse eller fylder 30 år.

Lovgivning Uddannelse til Alle Unge opererer inden for Lov om social service (SEL) og Lov om aktiv beskæftigelsesindsats (LAB), Folkeskoleloven (10.klasse), Lov om ungdomsskoler, Lov om ungdomsvejledning, Lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov, Lov om specialundervisning for voksne mv.

Tiltag Uddannelse til Alle Unge arbejder ud fra, at lovgivningens logik er skiftet ud med borgerens logik. De unge sendes ikke rundt mellem flere instanser, og de møder en helhedsorienteret indsats med en større sammenhæng.

Medarbejderne arbejder efter samme kerneopgave – uddannelse til alle - og alle initiativer bidrager til at understøtte en uddannelsesstart og -fuldførelse.

Det fælles fokus på kerneopgaven uddannelse til alle unge betyder, at indsatsen koordineres og understøtter det samme langsigtede mål, nemlig at den unge får gennemført en uddannelse. At komme ud af sit misbrug eller finde en bolig betragtes som trin på vejen til at gennemføre en uddannelse og dermed øge mulighederne for at få et arbejde, forsørge sig selv og skabe sig et godt liv.

Med den samlede organisering oplever kommunen, at det er lettere at koordinere indsatser for og med de unge på tværs af lovgivningsområder.

Filosofien er, at de unge mødes ligeværdigt og tidligt med afsæt i empowerment, hvor der arbejdes med, at den unge tager ejerskab og ansvar med udgangspunkt i det, den unge kan og vil. Den unges uddannelsesplan er hele tiden omdrejningspunktet - også for de unge som ikke går den lige vej fra grundskole til ungdomsuddannelse.

Helt konkret betyder det for den unge at:

- Den enkelte ung er i centrum.
- De unge har én indgang til kommunen.
- De unge mødes af et uddannelsesrettet fokus.
- Der er tale om en helhedsorienteret indsats.

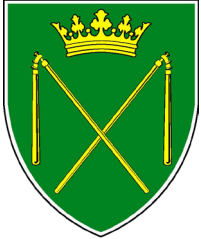
Økonomi Der er et samlet budget for Uddannelse til Alle Unge på tværs af alle lovgivninger.

Gevinster Kommunen oplever, at organiseringen har resulteret i sparede udgifter til forsørgelse, da flere unge er kommet i uddannelse og beskæftigelse.

Derudover har Holbæk Kommune erfaret, at de har fået en bedre sammenhængende indsats. Også de unge, især unge som i Holbæk har lang anciennitet i systemet, oplever, at samarbejdet er blevet markant bedre med samlingen af ungeindsatsen.

Model Samlet organisering.

UNGECENTER BRØNDERSLEV



Organisering Brønderslev Kommune har samlet børne-, social-, UU og beskæftigelsesområdet i en samlet ungeenhed. Alle problemstillinger i forhold til uddannelse, arbejdsløshed, familie og børn, psykiatri, handicap og misbrug varetages af UngeCentret.

Brønderslev oplever, at fordelene ved at have flere fagligheder samlet under samme tag, er, at det løbende er muligt at udfordre hinanden på fagligheder og forståelse. De faglige drøftelser er med til, at medarbejderne får indblik i hinandens områder, og det skaber et fællesskab omkring den enkelte unge.

Målgruppe UngeCenter Brønderslev fungerer som én indgang for unge mellem 15-29 år i Brønderslev Kommune, og har ansvaret for alle unge mellem 15-29 år i kommunen.

Lovgivning UngeCentret udfører sagsbehandling i forhold til Lov om social service (SEL) (børn og voksen-afsnit) og Lov om aktiv beskæftigelsesindsats (LAB), dele af sundhedsloven (misbrug) samt UU-loven.

Brønderslev har erfaret, at fordi UngeCentret arbejder inden for flere lovgivninger, giver det en stor fleksibilitet, da der kan findes løsninger på tværs.

Tiltag UngeCentret har siden sin start i 2014 anvendt tværfaglige konferencer til at udvikle og kvalificere det tværfaglige samarbejde både internt i UngeCentret og eksternt. Der er faste deltagere i konferencerne på tværs af beskæftigelses-, social-, børn- og ungeområdet samt UU. Andre relevante fagområder såsom misbrugsvejledning, virksomhedskonsulenter og eksterne kan være repræsenteret ad hoc.

Det er fagpersoner, som deltager i konferencen, og konferencen er som udgangspunkt ikke et bevilgende møde. Til møderne er det muligt at lave forpligtende aftaler mellem fagpersonerne om at undersøge, hvilke muligheder der er for at etablere konkrete indsatser. De tværfaglige konferencer er med til at kvalificere indsatsen for de unge gennem tværfaglig refleksion, udveksling af viden og konkrete aftaler omkring det videre forløb.

Kriteriet for at få en sag på konference er, at den skal være tværfaglig med mindst to fagområder involveret. Derudover har UngeCentret besluttet, at følgende sager bringes op på konference:

Beskæftigelsesområdet:

- Alle sager med en varighed på over 1 år, og hvert år derefter.
- Unge fra specialklasser, som kan være i målgruppen for STU – formålet, drøftelse af alternative muligheder.

Socialområdet:

- Alle 17 ½-årige i forbindelse med overlevering til voksenområdet eller en beskæftigelsesindsats.

- Alle sager hvor den unge er ca. 16 år, og der ikke foreligger en realistisk uddannelsesplan. Formålet er at medvirke til en forebyggende indsats i sager med risiko for lediggang, hvor der ofte ses debuterende misbrugsproblemer.

Medarbejdere arbejder med udgangspunkt i den løsningsfokuserede tilgang (LØFT). Brønderslevs mener, at det sikrer, at den unge mødes med samme tilgang uafhængigt af, om de har en sag, der er under børne-, social- eller beskæftigelsesloven. Det giver kontinuitet og en forståelse tværfagligt for, hvordan der skal arbejdes med de unge, da der i UngeCentret er en fælles kultur og sprog.

Økonomi UngeCentret har en samlet økonomi for hele centret på tværs af alle områder.

Gevinster Ifølge Brønderslev er det lykkedes at få flere unge i uddannelse og fastholde dem i uddannelse, hvilket har givet besparelse på forsørgelsesudgifterne.

Tidligere havde Brønderslev et højt forbrug af Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse (STU). Ved en tværfaglig indsats er det lykkedes at reducere antal unge på STU fra 66 til 28 unge i slutningen af 2017. Det er sket ved at ændre indsatser, så de i højere grad målrettes den unge. Flere bevilges forløb efter beskæftigelseslovingen.

Endelig er udgifterne på psykiatri- og handicapområdet reduceret. UngeCentret arbejder på at implementere princippet om én ung – én sagsbehandler på tværs af psykiatri-, handicap- og beskæftigelsesområdet.

Brønderslevs erfaring er, at det er vigtigt at samle alle fire områder, da der er et stort sammenfald mellem målgrupper, og den tidlige forebyggende indsats starter i grundskolen. Det er nemmere, når alle fagligheder er samlet samme sted, at have forståelse for, hvilket realistisk mål der skal sættes for den unge. Det særlige i organisering er ifølge Brønderslev det interne tværfaglige samarbejde og helhedsbetragtning på den unge. Her er samarbejdet i dagligdagen samt konferencen central.

Brønderslev oplever, at de tværfaglige konferencer giver:

- Et øget kendskab til de tværfaglige samarbejdsparter internt og eksternt.
- Øget viden om andre lovgivningsområder i det enkelte fagområde.
- Fast kompetenceudvikling og oplæring af medarbejdere.
- Mere sammenhængende indsatser for de unge, fordi indsatsen er kvalificeret og koordineret.

Politisk ledelse Enheden er organiseret som en selvstændig enhed sideordnet med jobcentret. Enheden referer entydigt til Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget.

Model Samlet organisering.

KERTEMINDE - UDDANNELSE TIL ALLE UNGE



Organisering Kerteminde Kommune har organiseret børn-, social-, unge-, jobcenter og skoleområdet i én ungeenhed under samme afdelingschef, hvilket betyder en nedbrydning af siloerne områderne imellem.

Målgruppe Ungeenheden har ansvaret for alle unge mellem 15-30 år, der ikke har en kompetencegivende uddannelse, og hvor der skal træffes en afgørelse.

Lovgivning Enheden opererer under serviceloven (SEL), beskæftigelsesloven (LAB) og aktivloven (LAS).

Tiltag Enheden er én indgang for unge over 18, der søger uddannelseshjælp. De unge mødes af en uddannelsesvejleder, der sammen med den unge undersøger uddannelsesmuligheder. Størstedelen af de unge vendes i døren. Ofte har de unge brug for en kort vejledning for hurtigt at komme videre. De unge, der ikke kan gå i uddannelse, visiteres til en sagsbehandler, der vurderer behov for en tværfaglig indsats.

I Ungeenheden arbejder myndighed og udfører tæt sammen, hvor fokus er på de handlinger, der skal igangsættes over for den unge.

Da enheden blev oprettet, var der et klart ønske om, at de medarbejdere, der blev en del af enheden, var interesseret i at arbejde tværfagligt og interesseret i at arbejde med unge. Ifølge Kerteminde er der behov for en særlig medarbejderprofil for at kunne spille sig ind i en anden faglighed end den monofaglige. Der var selvfølgelig knaster, der skulle løses, da man organiserede sig på denne måde. Man gik væk fra kvalitetsstandarder og arbejdede med udgangspunkt i den enkelte unges behov.

Kerteminde tog udgangspunkt i Socialstyrelsens samarbejdsmodel - som er en metode til at støtte unges integration i uddannelsessystemet - da man skulle fastlægge de principper, ungeenheden skulle arbejde med afsæt i. Samarbejdsmodellen beskriver, hvordan man kan styrke det tværfaglige samarbejde, så flere unge fastholdes i uddannelse og beskæftigelse. I fokus er den unges ønsker og behov, fælles mål, forpligtende aftaler og en klar ansvarsfordeling. I samarbejdsmodellen varetager sagsbehandlerne en koordinatorrolle for den enkelte unge.

Enheden arbejder med udgangspunkt i en fælles kerneopgave – Uddannelse til Alle Unge – hvilket gennemsyrrer hele organisationen. Der arbejdes målrettet med, at unge kun kan modtage uddannelseshjælp i et år, og så skal de enten kunne gå i uddannelse/arbejde/fleksjob eller være afklaret til ressourceforløb.

I forbindelse med oprettelsen af ungeenheden fik sagsbehandlerne en mindre sagsstamme, men samtidig fik den enkelte sagsbehandler nogle flere opgaver over for den unge.

Den enkelte sagsbehandler har ansvaret for sagen, men sagerne drøftes tværfagligt i plenum for at sikre et tværfagligt perspektiv på den unge, og de behov den unge har for igangsættelse af aktiviteter. Den enkelte sagsbehandler har ansvaret for, at den unge kommer i mål og følger derfor sagen til dørs. Det betyder, at sagsbehandleren har en mere flydende funktionsramme og forventes at gøre en ekstra indsats.



UNGECENTER

INTRO



Der afholdes tværfagligt møde hver uge med deltagelse af alle medarbejdere, hvor sager drøftes. Kriteriet for, at sagen kan drøftes tværfagligt, er varigheden på sagen. Derudover er der mulighed for, at den enkelte sagsbehandler kan melde sager til drøftelse, hvis de mener, der er behov for et andet perspektiv for, at der kan ske progression hos den unge. Den unges plan bliver til i et samarbejde med den unge og i dialog med alle de tværgående fagligheder, der er i ungeenheden.

Økonomi Budgettet for målgruppen på tværs er samlet i ungeenheden.

Gevinster Organiseringen giver ifølge Kerteminde Kommune mulighed for at gribe nogle af de unge tidligere i forløbet. Det betyder også, at langt færre unge lander imellem to stole. For eksempel vil kommunen, med den nuværende struktur på ungeområdet, blive hurtigere opmærksom på en udsat ung i 10. klasse og hans eller hendes behov, fordi medarbejderne arbejder tæt sammen. Det giver færre afbrudte forløb for de unge, da der er større sammenhæng i sagsbehandlingen og færre involverede parter.

Afgørelser bliver truffet ud fra en helhedsorienteret belysning, hvilket er særligt vigtigt i de sager, hvor afgørelsen bliver truffet ud fra en faglig vurdering. Det betyder, at medarbejderne oplever, at de i højere grad skal udfolde deres faglighed.

Erfaringen fra Kerteminde er, at det kræver en investeringstankegang at nedbryde siloerne; På den korte bane koster det, men det betaler sig på den lange bane. Helt konkret er det vigtigt med én leder for hele afdelingen og sørge for at få politisk opbakning.

Politisk ledelse Efter kommunalvalget er der oprettet et udvalg – Børn-, Unge- og Uddannelsesudvalget, som enheden entydigt refererer til.

Model Samlet organisering.

ODSHERRED - UNGEENHEDEN



Organisering Odsherred Kommune etablerede i februar 2013 Ungeenheden, hvor skoleforvaltning, Familieafdeling, jobcenter, Voksenafdeling, PPR og UU bidrager med økonomi og medarbejdere. Siden august 2017 er kommunens UU-vejledere placeret som et team i ungeenheden. Ungeenheden fungerer som en lille agil taskforce uden myndighed omkring de mest komplekse sager.

Ungeenheden er organiseret under skoleforvaltningen, men fungerer i praksis meget uafhængigt og arbejder i lige stor grad sammen med skolevæsen, familieafdeling og jobcenter.

Målgruppe Ungeenheden er til rådighed for unge mellem 13-23 år. Dog er grænserne flydende, hvis det vurderes, at der er behov efter det fyldte 23. år. Ungeenheden slipper ikke en ung, før denne er i mål med uddannelse eller beskæftigelse.

Lovgivning Enheden har som udgangspunkt ingen myndighed overfor den unge, men har gennem de enkelte medarbejders baggrund kendskab til alle relevante lovgivninger, og der samarbejdes i hver sag tæt med myndighedssagsbehandleren, mv. Enheden har myndighed i alle efterværnssager efter servicelovens § 76, og myndighed i forhold til uddannelsesvejledning for alle kommunens unge (UU funktionen). Hovedlovgivningen er således vejledningsloven.

Tiltag Tasken blev oprettet på baggrund af arbejdet i KL-partnerskabet "En helhedsorienteret ungeindsats". Odsherred fik efterfølgende satspuljemidler til projekt "Fra barn til voksen". Odsherred var sammen med tre andre kommuner med til at udvikle og afprøve en metode målrettet unge mellem 16-24 år med psykiske vanskeligheder med det formål at understøtte en sammenhængende og helhedsorienteret støtte fra kommunen. Metoden blev kaldt 'Samarbejdsmodellen'

Efterfølgende implementerede Odsherred metoderne i samarbejdsmodellen til alle unge, der ikke kan komme videre uden hjælp. Metoderne er styrende for arbejdet i Ungeenheden.

Når den unge tilknyttes Ungeenheden, får vedkommende en guide, der samarbejder med og koordinerer tiltag fra alle relevante afdelinger. Guideerne arbejder med de mere komplekse sager, der går på tværs.

Guidens opgave er, sammen med den unge, at skabe en samlet plan med et klart mål. Guiden sikrer, at planen følges og både den unge, den unges netværk og de forskellige myndighedsindehavere inddrages, så der støttes op om indholdet i planen hele vejen rundt.

Guiden fungerer som en kontaktperson og kan følge den unge hele vejen og lave håndholdte løsninger. Myndighedsansvaret ligger hos de medarbejdere, der har ansvaret for sagen, men guideerne koordinerer på tværs i forhold til, hvad der skal ske. Guidefunktionen aflaster den unge ved eksempelvis at reducere antallet af møder og deltagerantallet på disse og sørger for at indhente samtykke, så der kan arbejdes på tværs.

Erfaringen er, at guideerne frigør arbejde fra sagsbehandleren, da guiden oftest løser en del af de opgaver, sagsbehandleren har overfor borgeren.

Ungeenheden deltager på møder, hvor der er behov for koordinering af overgange, eksempelvis TVÆRS møder i udskolingen med fokus på Uddannelses Parathed Vurdering, ungevisitationsmøder med deltagelse af Familieafdelingen, Voksenafdelingen og jobcenter i forhold til efterværn eller evt. overdragelse til voksenområdet, jobcenter eller udelukkende fortsættelse af guideforløb.

Odsherred Kommune oplever, at Tværfagligheden i Ungeenheden og samarbejdet i ungevisitationerne er medvirkende til, at det er muligt at spotte de unge, der ikke er klar til at starte på en uddannelse.

Ungeenheden har overtaget alle efterværnssager og har mulighed for at arbejde både forebyggende før det 18. år, samt koordinerende og bevilligende over det 18. år (under service-loven). Visitation, budget og myndighed på STU området ligger også hos Ungeenheden.

Det er vigtigt for Ungeenhedens funktion og resultater at holde fast i kerneopgaven, som er at klargøre unge til uddannelse, få unge i uddannelse og sikre, at de unge gennemfører uddannelse.

Økonomi Ungeenheden er finansieret ved, at skoleforvaltning, familieafdelingen, jobcenter, voksenafdelingen, PPR, UU har bidraget til enheden. Enheden er stort set udgiftsneutral. Budgettet er suppleret med indtægtsdækket virksomhed i ungeenhedens skole- og uddannelsesparatgørende tilbud samt i perioder med projektmidler.

Gevinster Ifølge Odsherred har kommunen gode resultater i forhold til at få de unge i uddannelse. Især gruppen af de mest udsatte unge. For denne forventes det på landsplan, at 1/3 får en ungdomsuddannelse. I Odsherred ser det ud til, at det nærmere er 2/3, der får en ungdomsuddannelse. Effekten måles løbende (bl.a. trækkes status for alle unge med guide i UU's system), og resultaterne er stabile og gode.

Derudover viste slutevalueringen af projektet "Fra Barn til Voksen", at de unge fra Odsherred har forbedret sig på alle de parametre, der er målt på i evalueringen. Det var områder som arbejde, uddannelse, rusmidler, familieforhold, fysisk tilstand mv.

Politisk ledelse Ungeenheden refererer til Børne- og Uddannelsesudvalget.

Model En variant af samlet organisering

FREDERIKSBERG - UNGE GODT PÅ VEJ



Organisering

I Frederiksberg Kommune arbejder jobcentret og vejledningsindsatsen sammen og bor i samme hus under samme ledelse. I ungecentret er der også udstationeret tre medarbejdere fra socialafdelingen, samt indgået en samarbejdsaftale med ydelsescentret om fremmøde ved behov.

Der er etableret både samarbejdsaftaler og konkret fremmøde i Ungecentret fra misbrugscentret (FKRC) og Sundhedscentret.

Målgruppe

Alle unge mellem 13-30 år men primært rettet mod de unge, der vurderes i risiko for ikke at få en uddannelse og komme i beskæftigelse. Den forebyggende indsats er målrettet alle unge under 30 år, som er i risiko for at komme på offentlig forsørgelse.

Lovgivning

Lov om aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) og vejledningsloven. For nogle sager efter serviceloven (SEL).

Tiltag

Ungecentret på Frederiksberg er én indgang til unge mellem 13-30 år. Der er en koordineret indsats på tværs af fagligheder, og den unge får tilknyttet en fast kontaktperson.

Når de unge henvender sig for at søge uddannelseshjælp eller kontanthjælp, starter den unge i fremtidsværkstedet, hvor der sker en udredning og afklaring af indsatser. I fremtidsværkstedet er der en makkerparordning mellem social-, uddannelses- og beskæftigelsesmedarbejdere, herunder vejledningsmedarbejder og misbrugsbehandlere. Den unge vil få udpeget en kontaktperson.

I fremtidsværkstedet bliver de unge læse-, skrive- og regnetestet. De får råd og vejledning med henblik på uddannelse eller job. Der bliver udarbejdet en uddannelsesplan, og der bliver igangsat relevante tilbud indenfor Social- og Arbejdsmarkedsafdelingens tilbudsvifte.

Der bliver holdt tværfaglige konferencer hver 14. dag udelukkende for unge med komplekse tværfaglige problemstillinger, der ikke kan løses i fremtidsværkstedet. De tværfaglige møder sker på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialområdet med deltagelse af andre øvrige deltagere, som skifter fra gang til gang. Det er den unges udfordringer, der afgør, hvem som deltager.

Derudover bliver der afholdt ungekoordinationsmøder (UKO) hver anden måned med repræsentanter fra Ungecenter, Familieafdelingen, Socialafdelingen og bostederne. På mødet bliver unge på 17-18 år i overgangen mellem Familieafdelingen og Socialafdelingen, og som enten skal have en STU eller en indsats efter serviceloven, drøftet.

Økonomi

Der er en samlet økonomi i ungecentret for vejlednings- og beskæftigelsesindsatsen.

Udgifter efter serviceloven hører under socialafdelingens økonomi. Ungecentrets udstationerede medarbejdere fra socialafdelingen kan i praksis disponere og beslutte socialfaglige tilbud.

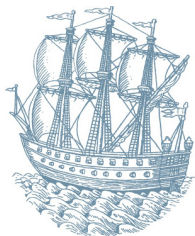
- Gevinster** Frederiksberg Kommune peger på, at Ungecentret:
- er medvirkende til at øge andelen af unge med en gennemført kompetencegivende uddannelse og resulterer i færre unge på offentlig forsørgelse.
 - arbejder med at reducere de unges gennemsnitlig varighed i systemet. Ved at de væsentligste beskæftigelsesfaglige- og socialfaglige kompetencer er samlet samme sted, sikres hurtigere udredning samt hurtigere igangsættelse af indsatser via partnerskabsaftaler.
 - sikrer øget kontinuitet og kvalitet via én indgang.
 - sandsynliggør, at flere unge kommer videre i rette tilbud via tværfaglig indsats.
 - understøtter og dermed fastholder de unge, der traditionelt har svært ved at navigere i systemet i et uddannelses eller beskæftigelsesfokus.

Politisk ledelse Det politiske ansvar for ungeområdet ligger under Arbejdsmarkeds- og Uddannelsesudvalget.

Model Samlet organisering og netværksbaseret samarbejde.



TØNDER - UNGE I UDDANNELSE



Organisering 'Unge i Uddannelse' samler kompetencer fra Jobcenterets Ungeenhed, Børn og Ungeafdelingen, herunder både myndighed og foranstaltning, Psykiatri og Handicap herunder både myndighed og udfører, Kompetencecentret, Integrationsafdelingen samt UU og Ydelsesafdelingen under ét tag. Udfører og myndighed er samlet, hvilket styrker og effektiviserer sagsbehandlingen.

Målgruppe Målgruppen er alle unge mellem 15-30 år.

Lovgivning Lov om aktiv beskæftigelsesindsats (LAB), serviceloven (SEL), aktivloven (LAS) og integrationsloven, folkeskoleloven samt loven om vejledning.

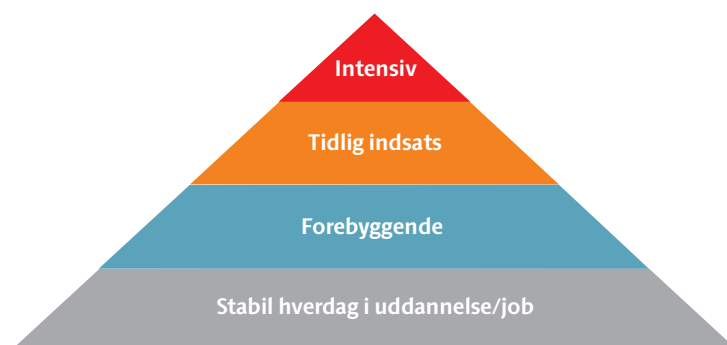
Tiltag I Tønder er der i 2017 etableret én indgang til systemet for de unge. Helt konkret via ét telefonnummer og én adresse. Dette skal sikre, at de unge ved, hvor de kan henvende sig, og at de derved undgår at blive sendt rundt mellem forskellige afdelinger. Alle faggrupper arbejder i nærheden af hinanden, og organiseringen giver mulighed for at opspore unge, der har brug for hjælp på et tidligt tidspunkt.

I 'Unge i Uddannelse' arbejdes der håndholdt og tværfagligt med den unge som aktiv medspiller og ansvarshavende for eget liv og med en helhedsorienteret indsats, hvor ingen falder mellem to stole. Den unge har én indgang til systemet og én tovholder.

En håndholdt indsats er en tværfaglig indsats, der omfatter flere af den unges udfordringer. Den unge slippes ikke, før den næste medarbejder tager over. Den unge har kontakt til en primær medarbejder, der koordinerer den tværfaglige indsats.

Grundlæggende arbejder 'Unge i Uddannelse' med at implementere indsatser til en nær, tidlig og mere effektiv indsats for unge borgere, der er i en udsat livssituation. 'Unge i Uddannelse' giver en samlet, koordineret og vidensbaseret indsats, hvor medarbejderne tror på, at den unge 'kan'.

Unge i Uddannelses' fokus er at forebygge nye sager. Det sker med udgangspunkt i indsatspyramiden. Indsatspyramiden illustrerer tankegangen i sagsbehandlingen om en mindst muligt indgribende indsats.



Indsatsen skal placeres tilstrækkeligt tidligt og intensivt for at undgå, at indsatsen rykkes længere op i pyramiden og derved trækker længere ind i borgerens liv. Den mindst muligt indgribende indsats kan derfor være massiv, men det er for at undgå, at den unges mestringsevne nedsættes, og indsatserne derved bliver mere indgribende. En massiv forebyggende og tidlig indsats skal derfor stoppe problemerne i at udvikle sig og bevæge den unge ned igen i indsatspyramiden mod sociale fællesskaber og ordinær uddannelse og beskæftigelse.

Som metode arbejdes der med arbejdshypoteser som primært redskab til at fastholde refleksion og kreativitet i forhold til arbejdet hen imod prøvehandlingerne. Medarbejderne udarbejder prøvehandling på baggrund af en konkret sag, hvor de kan se muligheder for en helhedsorienteret, tværfaglig og ny måde at hjælpe den unge borger mod øget mestring, uddannelse eller beskæftigelse.

Unge i Uddannelse har snitflader med Børn og Familie, Børn og Skole, Rådgivningscenteret (misbrug), Jobcenteret og Psykiatri & Handicap. Hvor det er relevant, samarbejder og koordinerer Unge i Uddannelse indsatserne således, at den unge oplever en sammenhæng i indsatsen.

Økonomi Samlet økonomi i afdelingen.

Gevinster Det tværfaglige setup skal give kortere sagsforløb, færre unge på offentlig forsørgelse og flere i uddannelse. Desuden skal der ske en generel 'nedtrapning' af indsatsen, jf. indsatspyramiden.

De unge oplever, at de bliver lyttet til og inddraget, får i højere grad en sammenhængende indsats.

Model Samlet organisering.



Sammenhængende ungeindsats
– Eksempler fra udvalgte kommuner

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S
Tlf. 3370 3370
kl@kl.dk
www.kl.dk
[@kommunerne](https://twitter.com/kommunerne)
facebook.com/kommunerne