

Virksomhedsplan 2009 - 2010

F	Fleksibilitet
A	Anerkendelse
M	Metodeudvikling
I	Information
L	Ledelse
I	Indsats
E	Effektivitet
C	Citrix
E	Engagement
N	Nærvær
T	Trivsel
R	Respekt
E	Efteruddannelse
T	Tæt samarbejde

Præsentation af Familiecentret:

Medarbejdere:

Familiecentret er en del af Familiecenter Sabroegaarden, som hører under Skive kommunes Familieafdeling.

Familiecenter Sabroegaarden har direkte reference til souschefen i Familieafdelingen.

Familiecentret består af i alt 22 fastansatte medarbejdere samt et vikarkorps på 6 medarbejdere i Familie/døgnafdelingen.

Medarbejderne fordeler sig sådan:

- 1 afdelingsleder.
- 3 medarbejdere i Børn- og Ungerådgivningen.
- 2 familieplejekonsulenter.
- 6 medarbejdere i Familiebehandlerteamet.
- 1 handicapterapeut.
- 3 medarbejdere i Familie/døgn afdelingen
- 4 medarbejdere i det administrative team – 1 refererer direkte til souschef i Familieafdelingen.
- 2 servicemedarbejdere.

Følgende faggrupper er repræsenteret:

Psykologer, socialrådgivere, pædagoger, socialformidlere, lærere, HK uddannede og servicemedarbejdere.

Kerneydelser:

Familiecentret tilbyder:

- Rådgivning, behandling og undersøgelse i.h.t. Servicelovens § § 11 og 50 .
- Forebyggende foranstaltninger i.h.t. Servicelovens § 52 i form af familiebehandling og praktisk pædagogisk støtte.
- Døgnophold for børn og familier i.h.t. Servicelovens § 52.
- Råd og vejledning.
- Støttet og overvåget samvær i.h.t. Servicelovens § 71.
- Matchning i.f.t. anbringelse af børn og unge.
- Supervision til plejefamilier.

- Generelt tilsyn i plejefamilier.
- Pædagogisk tilsyn i.f.t. opholdssteder.

Den administrative gruppe varetager opgaver på tværs i Familiecenter Sabroegaarden:

- Information og borgerbetjening.
- Løn- og personaleadministration.
- Budget og økonomi.
- IT området – herunder hjemmeside.
- Øvrige sekretæropgaver.

Servicemedarbejderne varetager følgende opgaver:

- Rengøring og vedligeholdelse.
- Forplejning til mødeaktiviteter.

Særlige vilkår og udfordringer:

Kommunalreformen har medført store ændringer for Familiecentret.

Personalemæssigt:

Personalet på Familiecentret er sammensat af tidligere amtsansatte og kommunalt ansatte fra flere forskellige kommuner. Kommunesammenlægningen har medført ny organisations- og ledelsesstruktur.

For den enkelte medarbejder har det krævet høj grad af omstillingsparathed i forhold til at skabe en ny fælles kultur, nye måder og veje i arbejdet, harmonisering af arbejdsgrundlag/retningslinjer, etablere og opnå kendskab til nye samarbejdsfora og samarbejdspartnere.

Der stilles store personlige og faglige krav. Familiecentrets medarbejdere arbejder med komplekse og krævende sager, og medarbejderne skal være fagligt kompetente til at udføre de opgaver, som de stilles overfor.

Driftsmæssigt:

Familiecentret er en del af en stor, kompleks og på mange områder ny organisation. Det kræver, at der løbende tages initiativer til at udvikle det tværfaglige samarbejde og udveksle information om tilbud og opgaver på tværs i forvaltningerne.

Familiecentrets tilbud skal matche efterspørgslen og understøtte de operationelle mål på forebyggelses- og anbringelsesområdet. Ventetider i andre instanser, f.eks. Børne- og Ungdomspsykiatrien, medfører tilsvarende øget pres på behandlingstilbud i Familiecentret.

Øget sagspres og stram økonomi nødvendiggør fokus på effektivitet og optimal udnyttelse af ressourcer og kompetencer.

Mission, vision og værdigrundlag:

Mission:

- At fremme de positive udviklingsmuligheder gennem tidlig og forebyggende indsats for børn, unge og deres familier.

Vision:

- At fremme et godt børneliv, som giver mulighed for et selvstændigt og bæredygtigt voksenliv.

Udmøntning af værdigrundlag:

I Skive kommune skal det daglige arbejde for alle medarbejdere basere sig på det fælles værdigrundlag:

- Udvikling.
- Trivsel.
- Ordentlighed.

Vi vil understøtte det fælles værdigrundlag i Skive kommune ved i vores arbejde, at have:

En anerkendende og ressourcefokuseret tilgang til borgere, samarbejdspartnere og kolleger

præget af:

- Åbenhed, tillid, nysgerrighed, respekt og ydmyghed

som lægger op til:

- Medansvar, engagement og motivation

med fokus på:

- Kompetenceudvikling, sundhed og arbejdsglæde

med plads til:

- Kreativitet, fleksibilitet og flere virkeligheder.

Vore værdier skal indgå i den fælles værdimæssige ramme for:

Den Sammenhængende Børnepolitik i Skive kommune, hvor alt arbejde omkring børn, unge og familier tager afsæt i følgende værdier:

- At børn er de voksnes ansvar – og forældrene har det primære ansvar for deres børn.
- At familierne og deres netværk inddrages som aktive dialog- og samarbejdspartnere.
- At familierne og deres netværk mødes med åbenhed og respekt.
- At indsatsen tager udgangspunkt i familiens/barnets ressourcer og de nære relationer.
- At alt arbejde med børn og unge tager udgangspunkt i mindste indgrebsprincippet og nærhedsprincippet.

Mål:

Det er Skive kommunes overordnede målsætning, at alle børn og unge skal mærke, at de er uundværlige, værdsatte og respekterede.

Der er derfor en forventning om, at ALLE voksne i Skive kommune: Forældre, naboer, foreningsledere, lærere, pædagoger, familie forholder sig til opdrageransvaret og den forpligtethed, der er forbundet hermed.

Målsætningen er derfor:

- At indsatsen har høj faglighed, er kvalificeret, helhedsorienteret og har barnet i centrum.
- At der arbejdes tværfagligt.
- At der forebygges så tidligt som muligt.
- At der ydes en udvidet indsats, der specielt tager sigte på de udsatte børn og unge.

Strategiske temaer 2009-2010:

Overordnede strategiske temaer i Skive kommune:

- Effektivitet.
- Attraktiv arbejdsplads.
- God ledelse.
- Kommunikation

Derudover er der 3 obligatoriske indsatsområder, som ses i sammenhæng med de overordnede:

- Sygefravær.
- Dialog med brugere, borgere og organisationer.
- Presse og medier.

Effektivitet:

Vi vil:

- Fastholde og udvikle mødestruktur og retningslinjer i de enkelte teams.
- Udvikle elektronisk personalehåndbog, nyhedsbrev, hjemmeside og tilbudsportaler,
- Etablere forum for udvikling af fagligt fællesskab på tværs af de enkelte teams.
- Inddrage superbruger i de enkelte teams for at udnytte/udvikle IT værktøjer ved rapporter og journalisering.
- Udarbejde ydelseskatalog i.f.t. forebyggende foranstaltninger i løbet af foråret 2009.
- Betjene borgerne og samarbejdspartnere venligt og sørge for mindst mulig ventetid.

Attraktiv arbejdsplads:

Vi vil:

- Udarbejde personalepolitikker på obligatoriske og prioriterede områder i vores MED udvalg.
- Bruge vores politikker i.f.t. sygdom, fravær, stress, trivsel og rygepolitikken aktivt i hverdagen.
- Bruge og udvikle vores kompetencer på tværs samt søge relevante kurser og efteruddannelse og udnytte de rammer, der er sat for supervision.

- Vi vil være åbne og ærlige i vores dialog og omgang med hinanden.
- Vi vil udbrede kendskab til vore ydelser ved at udarbejde informationsmateriale og bruge HR til at sprede de gode historier om vort arbejde.

God ledelse:

Vi vil:

- Arbejde ud fra anerkendende og værdsættende ledelse med fokus på den enkelte medarbejder. Løbende følge op på trivsel i de enkelte teams, følge op på og udarbejde koncept til MUS/GRUS samtaler.
- Følge op på igangværende processer bl.a. ved at projektbeskrive ombygning på Familie/døgn m.h.p. indstilling i det politiske system. Være opmærksom på udmøntning af satspuljemidler i.f.t. tanker om udslusning på Familie/døgn.
- Have fokus på tydelig ledelse ved at skabe gennemskuelighed i beslutninger og tydelighed omkring råderum og kompetencefordeling mellem souschef og afdelingsleder.

Status 2007 - 2008:

Der har været fokus på følgende:

Driftsmæssigt:

- Ny ledelsesstruktur – gennemskuelighed i ansvarsfordeling.
- Fastsættelse af serviceniveau i.f.t. familier med børn og unge med handicap ved oprettelse af en handicapterapeutstilling pr. 01.06.08.
- Tilpasning af efterspørgsel og ressourcer på Familie/døgnafdelingen ved opnormering med en fuldtidsstilling pr. 01.01.08.
- Tilpasning af serviceniveau i Børn- og Ungerådgivningen og nedbringelse af ventetid til 2 måneder.
- Hensigtsmæssig og effektiv mødestruktur.
- Udarbejdelse af retningslinier og procedurer.
- IT værktøjer.
- Fokus på information – nyhedsbrev.

Kompetenceudvikling:

- Nedsættelse af arbejdsgrupper på tværs i Familiesektionen og Familiecentret m.h.p. styrkelse af det tværfaglige samarbejde og harmonisering.

- Bevilling af relevant efteruddannelse.
- Fokus på udvikling af fælles tværfaglig fora.
- Sammenlægning af Familiebehandlerteamet og Familie/døgns udnyttelse af ressourcer og kompetencer på tværs.

Trivsel og arbejdsmiljø:

- Igangsat løbende drøftelser i.f.t. forbedring af trivsel med udgangspunkt i beskrivelse af det psykiske arbejdsmiljø i APV.
- Udarbejdet trivsels- og stress politik i MED.
- Sundhedsordning.
- Mobiltelefoner.
- Citrix nøgle.
- Fokus på anerkendelse og åbenhed.