

Udviklingsplan 2017-2020

Børn, unge og familier

Statusrapport 11
1. kvartal 2020



Indhold

1.0	Resume	3
1.1	Politisk.....	4
1.2	Styrket ledelse og organisation	4
1.3	Styrket sagsbehandling	8
1.4	Et lærende og udviklende fagligt ledelsestilsyn	12
1.5	Styrket børne- og familiebehandling – egne tilbud.....	12
1.6	Internt samarbejde mellem Myndighedsområdet og Forebyggelse- og Behandlingsområdet	16
1.7	Internt samarbejde i Kommuneqarfik Sermersooq.....	17
1.8	Samarbejde med eksterne behandlingstilbud.....	18
1.9	Forebyggelse	18
1.10	Samarbejde med eksterne parter.....	20
1.11	Projektledelse og styregruppe	20
2	Væsentlige ændringer	20
3	Økonomi	21
4	Risici	21
5	Motivation og trivsel	22



1. Status på væsentlige aktiviteter og resultater

2.0 Resume

Denne statusrapport er udarbejdet i henhold til aktivitetsplanen vedtaget d. 13. september 2018.

1. kvartal 2020 har på mange måder stået i den nye Børne- og Familiepolitikens tegn. En politik som i øget grad fokuserer på forebyggende foranstaltninger, som blandt andet ses beskrevet i den reviderede indsatsstrappe.

I forlængelse af dette, har Forvaltning for børn og Familie i 1. kvartal 2020, haft stor fokus på de mange indsatsager, som har ophobet sig i forvaltningens familieafdelinger. Dette har ført til at forvaltningens ledelse har vedtaget en model for reorganisering af myndighedsområdet, der blandt andet skal bane vejen for et øget fagligt fokus på anbringelsesområdet.

Forebyggelses- og behandlingsområdet har været spændt for i 1. kvartal. Foruden udarbejdelsen af både en omfangsrig områdebeskrivelse samt kvalitetsstandarder til alle tilbud, er en procesplan for Beredskab Nuuk opstartet, og et hjemgivelsesprojekt er i sin spæde start. Derudover er krisecenteret under udvikling, og alle foranstaltninger i både Nuuk og Paamiut er overgået til kommunens nye ESDH-system. Endvidere har der i 1. kvartal været fokus på faglig udvikling af medarbejdere i både Nuuk og Tasiilaq.

Perioden har på mange måder også været præget af COVID-19-udbruddet i Grønland. Dette har ført til en delvis kommunal nedlukning i Nuuk, hvor kun borgernære og driftsmæssige kerneopgaver er blevet prioriteret. Den nye corona-virkelighed har i Forvaltning for Børn og Familie, betydet nedsættelsen af et Nødberedskab. Et nødberedskab som kunne håndtere de følger virkninger som COVID-19 potentielt kunne bringe med sig, for eksempel det udvidede behov for krisecenterpladser og akutte anbringelsesløsninger for børn i tilfælde af sygdom hos forældrene.

Samtidig betød nødberedskabet at halvdelen af forvaltningens medarbejdere blev sendt hjem for arbejde, mens den anden del fysisk var til stede for at varetage forvaltningens kerneopgaver.

2.1 Politisk

Servicetjek og udvidet forvaltningsrevision er gennemført, og Forvaltning for Børn og Familie har opdateret aktivitetsplanen for udviklingsplanen med udgangspunkt i udvalgte anbefalinger fra servicetjekket. Den reviderede aktivitetsplan blev godkendt i Udvalg for Børn og Familie d. 13. september 2018.

I 1. kvartal 2020 blev den nye Politik for Udsatte Børn og Familier sendt til politisk behandling. Sammen med politikken, blev en revideret udgave af indsatsstrappen, myndighedsområdets administrationsgrundlag, samt en områdebeskrivelse for foranstaltningsområdets tilbud, sendt med. Disse dokumenter indgår i en helhed sammen med politikken.

Politikken for Udsatte Børn og Familier blev godkendt af Udvalg for Børn og Familie. Det er herefter planen at afholde dialogmøder omkring politikken med borgerne i både Nuuk, Paamiut og Tasiilaq, før at Børne- og Familiepolitikken sendes til endelig godkendelse hos Kommunalbestyrelsen.

Kvalitetsstandarderne for foranstaltningsområdet i Nuuk og Paamiut er udarbejdet i 1. kvartal, men sendes først til politisk behandling i 2. kvartal.

Det er fortsat Forvaltning for Anlæg og Miljø der står for udarbejdelsen af en fælles sektorplan. Der er ikke foretaget afrapportering om dette i perioden.

2.2 Styrket ledelse og organisation

Det store fokus på udarbejdelse af socialfaglige undersøgelser i 2019, har som en naturlig konsekvens affødt et øget fokus på indsatsager i begyndelsen af 2020.

Dette har medført at ledelsen i 1. kvartal 2020, har besluttet at gennemføre en omorganisering af myndighedsområdet i Nuuk. Formålet er at imødekomme den sagsbyrde og sagsefterløb der har ophobet sig på indsatsområdet. Som en del af omorganiseringen, skal der fokuseres mere på forebyggende foranstaltninger med henblik på at undgå for mange omkostningstunge anbringelser. Omorganiseringen forventes at træde i kraft i 2. kvartal 2020.

Omorganiseringen afspejler på mange måder den nye Politik for Udsatte Børn og Familier som har været sendt til politisk behandling i 1. kvartal 2020. Indsatsstrappen, som prioriterer de mindst indgribende indsatser først, er en kernesten i denne politik, og af stor betydning for organisationen som helhed.

Som beskrevet i tidligere statusrapporter, har sagsophobningen på myndighedsområdet medført manglende visitationer til forvaltningens foranstaltningstilbud. Forvaltningens ledelse har derfor i 1. kvartal 2020 indført en model, hvor repræsentanter fra myndighedsområdet mødes en gang ugentligt med repræsentanter fra foranstaltningsområdet. På mødet overdrages de sager til foranstaltningsområdet, som kræver en akut indsats. Dette initiativ kan på mange måder ses som en opblødning af de grænser, der organisatorisk er fastsat mellem myndigheds- og foranstaltningsområdet. Ikke desto mindre, har man fundet det nødvendigt for at udsatte børn og familier hurtigere kan modtage hjælp.

COVID-19 og de samfundsmæssige restriktioner som denne sygdom har medført, har betydet ændringer i forvaltningens organisering under den kommunale nedlukning. Der er blevet igangsat et såkaldt nødberedskab. De medarbejdere som ikke besidder en driftskritisk stilling, har fået besked på at arbejde hjemme. Kontakt med borgere skulle i så vidt muligt omfang foregå pr. telefon, og hjemmebesøg forsøges undgået. Antallet af medarbejdere på arbejde, både på myndigheds- og foranstaltningsområdet, har været halveret.

Forebyggende initiativer er blevet igangsat, bl.a. ved at sikre lån af lokaler fra Socialstyrelsen til brug af krisecenteret, samt ved at undersøge muligheder for leje af lokaler til eventuelle nøddøgninstitutioner i Nuuk og Tasiilaq. Derudover er der blevet arbejdet på at oprette en nøddøgninstitution i Paamiut. På sigt er det en mulighed at denne oprettes som reel døgninstitution, og at Forvaltning for Børn og Familie overtager driften i 2021.

Der er fortsat stor fokus på at sikre medarbejdernes adgang til faglig opkvalificering og supervision. Heri indgår en længere kursusrække for Ungecentrets medarbejdere, kursus for myndighedssagsbehandlere om genogram og seksuelle overgreb, samt et fælles kursus for alle forvaltningens medarbejdere om alkoholskadede børn.

Ud over den faglige supervision af medarbejdere, er trivsel, stress og konflikthåndteringsforløb, også emner som bliver behandlet af forvaltningens interne supervisor. Denne form for supervision kan bidrage til at fastholde medarbejdere på længere sigt. Det kan ses som en fordel at supervisoren er ansat internt i organisationen, både i forhold til den lette tilgængelighed, men også i forhold til den indsigt supervisoren besidder om organisationens samspil og sammensætning.

Der tilbydes også supervision til kommunalt ansatte plejefamilier, både i Nuuk, Tasiilaq og Paamiut. Supervisionen bidrager her til at plejefamilierne kan holde fast i opgaven, give dem luft og øge kvaliteten af den udførte plejeopgave. Supervisionen vurderes at give størst udbytte i de tilfælde hvor plejefamilierne er en del af en kontinuerlig proces, hvor der følges op på samtalerne.

Forvaltning for Børn og Familie har i 1. kvartal 2020 fået tilført nye medarbejderressourcer som har udfyldt en del af de vakante stillinger:

Team	Normering i perioden	Antal opsigelser/afskedigelser i perioden	Antal nyan sættelser i perioden	Antal ansatte pr. 1. januar 2020	Antal ansatte pr. 31. marts 2020
Chefgruppen	5	0	0	5	5
Staben	8	0	0	7	7
Total	13	0	0	12	12
Myndighedsområdet					
Mellemedere	7	1	0	7	8
Underretningsteamet	4	0	0	4	4
Undersøgelsesteamet	6	0	0	6	6
Handicapteamet	2	0	1	2**	2
Opfølgningsteamet	4	1	1	2	2
Team Anbragte børn Nuuk	6	0	1	4	5
Familieteamet Nuuk	5	0	2	1	4
BFA Paamiut	2	0	1	1	2
BFA Tasiilaq	5	2	3	3	6
BFA Ittoqqortoormiit	1/2	0	0	1/2	½
Total	42,50	4	9	30,5	39,5
Forebyggelse- og foranstaltningsområdet***					
BFC Nuuk (BFC, Ivaag, Kuserneq, Kri-secenter)	34	1	5	31***	33
Ungecentret Nuuk (Efterværn, misbrugs-behandling, behandling, ungerådgivning)	18+5****	0	5	21	23
Tupaarnaq	14	1	0	14	13
Afdeling for forebyg-gelse	18	0	2	16	18
BFC Paamiut	6	0	0	6	6
BFC Tasiilaq	10+1*****	0	1	10	11
Total	106	2	13	98	104

Note: Vikaransættelser tælles ikke med i denne tabel.

* Som noget nyt, tæller mellemedere i Tasiilaq og Paamiut nu med i denne rubrik. Deraf ses stigningen fra 5 til 7, set i forhold til forrige kvartal. Grundet en langtidssygmelding blandt mellemederne er der i 1. kvartal ansat en ny medarbejder til at varetage denne opgave.

** Nyansættelsen i handicapteamet gælder fra d. 1. januar.

*** 3 af de nyansatte medarbejdere var ansat fra 1. januar

**** Ungecenter Nuuk er blevet opnormeret i 2020

***** I forbindelse med den fremtidige åbning af Armarnqivat, er der blevet oprettet en behandlings-lederstilling til "Tidlig Indsats"

For at forstå sagsbelastningen i forhold til normeringen af antal medarbejdere i myndighedsafdelingen, er antal borgersager fordelt på afdelinger, opgjort i denne rapport:



Sagsmængde Myndighedsområdet 01-01-2020 – 31.03.2020		
Team	Normering	Antal borgersager
Underretningsteamet	4	304
Undersøgelsesteamet	6	105
Handicapteamet	2	82
Opfølgningsteamet	4	198*
Team Anbragte børn Nuuk	6	226
Familieteamet Nuuk	5	108
BFA Paamiut	2	12
BFA Tasiilaq	5	450**
BFA Ittoqqortoormiit	1/2	11***
Sager der som udgangspunkt ikke er fordelt til en sagsbehandler**** (Sager Placeret hos mellemledere)	7	135
Total	41,5	1631

Note: Tabellen angiver antal borgersager, som har krævet myndighedssagsbehandlerens arbejdskraft i kvartalet. Heri indgår både åbne og lukkede sager fra d. 01-01-2020 – 31.03.2020, samt stadig åbne sager fra før d. 01-01-2020. Det skal bemærkes at borgersager ikke kan sidestilles med antal borgere. En borger kan godt have mere end én borgersag.

*De 198 sager er undersøgelsessager fra Tasiilaq. Derudover går opfølgningsteamets opgaveportefølje også ud på at journalisere indkomne oplysninger fra den gamle modtagelsesmail, som blev benyttet før ESDH-systemets indførsel. I den angivne periode er der behandlet 4000 modtagelsesmail.

** Grundet manglende ESDH-system i Tasiilaq, har man ikke overblik over det præcise antal sager. Det formodes at ligge mellem 450-550 sager.

*** Der er forbundet en vis statistisk usikkerhed med dette tal. Sager fra Ittoqqortoormiit registreres i Winformatik – et program som ikke muliggør et overblik over den aktuelle sagsmængde. Tallet 11 angiver antal sager som der er blevet skrevet notater i, i perioden.

**** Ud af de 135 sager, er 86 sager fra Den Fælles Visitation, 8 sager fra Familieafdelingen i Nuuk, og 41 sager fra BFA Paamiut. I Paamiut agerer den faglige koordinator også sagsbehandler i de tildelte sager.

Hvis ovenstående tabel sammenlignes med forrige tabel om medarbejderressourcer kan det konkluderes, at sagsbelastningen pr. medarbejder er relativ høj. Hvad tabellen ikke viser, og som skal tages i betragtning, er at arbejdsbyrden varierer i forhold til sagstypen. Tidsperspektivet, som burde komme med i betragtning, kan ikke undersøges under de nuværende forhold.

Kommuneqarfik Sermersooqs nye ESDH-system – GetOrganized, stod for alvor sin prøve i 1. kvartal 2020. På trods af diverse startvanskeligheder, kan det konkluderes at medarbejderne hurtigt har formået at integrere GO i det daglige arbejde. Det rapporteres at der stadig opleves visse mangler, da ikke alle SBSYS-funktioner findes i GetOrganized. Forvaltningens ene AC-fuldmægtig har spillet en stor rolle i forhold til at vejlede medarbejderne i brugen af GetOrganized, og har samtidig fungeret som et vigtigt bindeled til kommunens ESDH-team.

Kommunikation i forhold til intern vidensdeling og generel adgang til viden, opleves som vel-fungerende i de organisationsenheder som fysisk er placeret sammen. Der er dog plads til forbedringer når der er tale om vidensdeling på tværs af byer, eller på tværs af institutioner.



Sammenhængskraften i organisationen forsøges blandt andet styrket ved at udsende et fælles nyhedsbrev hvert kvartal.

2.3 Styrket sagsbehandling

D. 9. april 2018 trådte den nye faglige organisering af Myndighedsområdet i kraft, som skal sikre rettidig og korrekt sagsbehandling i børnesager. Denne organisering vil blive revurderet i 2020, for at imødekomme de eksisterende behov på myndighedsområdet.

I 2019 har der været stor fokus på at opgradere kvaliteten af de udførte socialfaglige undersøgelser, samt at komme til bunds i den store ophobning af undersøgelser der stod i venteposition. Som en naturlig konsekvens af dette, er der i 2020 et stort fokus på resultatet af de gennemførte undersøgelser, som peger på igangsættelse af indsatser.

For at imødekomme dette behov, har ledelsen i 1. kvartal 2020, udarbejdet en model for hvordan myndighedsområdet kan omorganiseres. På grund af mangel på mellemledere i nøglepositioner, samt den delvise kommunale nedlukning under COVID-19, udskydes igangsættelsen af den nye organisering til 2. kvartal 2020.

På Myndighedsområdet er der fastlagt måltal for korrekt sagsbehandling. Måltallene fremgår af nedenstående skema. I forbindelse med opgørelsen, er det vigtigt at gøre opmærksom på, at opgørelsen indeholder stor usikkerhed, jf. note til tabellen. De angivne områder er nu tilpasset, så disse passer med opgørelsesmetoden.

Områder	Mål 2020	Status 2019	Status 2020
Rettidig håndtering af underretninger	90 % af alle underretningssager	90,4% (N=2.644)	77,4% (N=296)*
Kvittering for underretninger afsendt	90 % af alle underretningssager	88,5% (N=2.339)	87,4% (N=296)**
Undersøgelse fordelt til sagsbehandler	80 % af alle underretningssager	49,6% (N=228)	53,5% (N=213)***
Gennemførelse af socialfaglig undersøgelse	60 % af alle indsatssager	49,3% (N=146)	10,8% (N=74)****
Handleplaner	80 % af alle indsatssager	51,4% (N=146)	5,4% (N=74)*****
Gennemførelse af socialfaglig undersøgelse	60 % af alle anbringelsessager	47,9% (N=48)	50,0% (N=4)*****
Selvstyrets tilsyn	60 % reduktion af fejl		
Revisionsbemærkninger i revisionsberetning:	60 % reduktion af bemærkninger		

Note: Opgørelsen for 2019 omhandler sager oprettet i perioden 1. januar – 13. december 2019. Sager oprettet i perioden 14/12 – 31/12 indgår ikke i opgørelsen, da Forvaltningen ikke har haft mulighed for at indhente sagsdata fra GetOrganized (GO). Opgørelsen for 2020 omhandler sager oprettet i perioden 1. januar – 31. marts 2020. Opgørelsen omhandler kun sager, der er oprettet i SBSYS og GO. Af denne år-

sag indeholder opgørelsen ikke den totale sagsmængde, da flere sager fra Tasiilaq og Paamiut ikke er oprettet i SBSYS eller GetOrganized grundet manglende adgang til systemerne og dårlig internetkapacitet. En vis statistisk usikkerhed skal derfor påregnes.

* Andelen er opgjort ved at sammenholde antallet af underretningssager, der er afsluttet inden for 24 timer, med det totale antal underretningssager. Grundet tekniske fejl i GO mangler der dato og tidspunkt for afslutning af sag i 100 af underretningssagerne. Da det dermed ikke er muligt at vurdere, om sagerne er afsluttet inden 24 timer er disse ikke medregnet i denne opgørelse. N=296.

** Andelen er opgjort ved at sammenholde antallet af kvitteringsdokumenter til underretter med antallet af underretningssager. Antallet af kvitteringsdokumenter er fundet ved at trække en sagsliste på alle dokumenter med "kvittering" i sagstitlen. Antallet på sagslisten er herefter korrigeret, således at kun dokumenter koblet til underretningssager fra Myndighedsafdelingen fremgår. Der sendes ikke kvitteringer ved direkte henvendelser, telefoniske henvendelser, henvendelser til socialvagten samt underretninger, der vedrører andre kommuner. Det har ikke været muligt at korrigere det samlede antal herefter. Derudover er der på nogle sager både vedhæftet selve kvitteringsmailen samt et notat om, at kvittering er sendt. Disse er så vidt muligt sorteret fra. En betydelig fejlmargen må forventes. N=296.

*** Andelen er opgjort ved at sammenholde antallet af undersøgelsessager, der endnu ikke er fordelt med antallet af åbne undersøgelsessager (2019 og 2020). Vær opmærksom på, at dette er et øjebliksbillede, og kan ændres fra dag til dag.

**** Andelen er forsøgt opgjort ved at gennemgå samtlige indsatsager. Her er det blevet noteret, hvorvidt der ligger en SFU i indsatsagen eller i en tilknyttet undersøgelsessag. Her er fejlmargen stor. For det første, kan sager være afsluttet uden SFU grundet en faglig vurdering herom. Denne vurdering tages der ikke højde for. For det andet kan sager være fejloprettede. For det tredje kan færdige SFU'er ligge som vedhæftning til anden journalisering, hvorfor det ikke fremgår af dokumentoversigten, at der er udarbejdet en SFU. For det fjerde er kun journaliserede SFU'er medtaget. I flere tilfælde ligger der dog kladder til potentielt færdige SFU'er under "Kladder" i GO. N=74. N er korrigeret for umiddelbart fundne fejloprettede sager samt indsatsager fra Handicapafdelingen.

***** Andelen er forsøgt opgjort ved at gennemgå samtlige indsatsager. Her er det blevet noteret, hvorvidt der ligger en handleplan i indsatsagen. Her er det vigtigt at understrege, at tallet kun viser, i hvor stor en andel af sagerne, at der er udarbejdet en handleplan. Tallet siger ikke noget om, hvorvidt handleplanen er revideret minimum 1 gang årligt, som loven foreskriver. Kun journaliserede handleplaner i GO er medtaget. I flere tilfælde ligger der dog kladder til potentielt færdige handleplaner under "Kladder" i GO. N=74.

***** Andelen er opgjort ved at gennemgå samtlige indsatsager med anbringelse. Her er det noteret, hvorvidt der ligger en SFU på sagen. Fejlkilder: For det første kan færdige SFU'er ligge som vedhæftning til anden journalisering, hvorfor det ikke fremgår af dokumentoversigten, at der er udarbejdet en SFU. For det andet er kun journaliserede SFU'er i GO medtaget. I flere tilfælde ligger der dog kladder til potentielt færdige SFU'er under "Kladder" i GO. N=4.

Som det bemærkes i noten til ovenstående tabel, har det, ligesom i statusrapporten for 4. kvartal 2019, ikke været muligt at indhente valide data på ovenstående måltal. Forvaltningen har haft et møde med IT-firmaet, Comby, med henblik på at afklare rapporteringsmulighederne i det nye ESDH-system – GetOrganized (GO). Grundet systemmæssige fejl er rapporteringsmodulet i GO endnu ikke oppe at køre. Derfor er data endnu engang trukket manuelt med udgangspunkt i sagslister fra GO. Som det ses i noten, er tallene forsøgt opgjort, dog med en stor fejlmargen. I modsætning til forrige rapport er måltallene denne gang tilpasset de muligheder, som ESDH-systemet giver, i forhold til at trække tal.

Den opmærksomme læser vil lægge mærke til, at andelen af indsatsager med en gennemført Socialfaglig Undersøgelse (SFU) og andelen af indsatsager med en udarbejdet handleplan er

markant lavere i 2020 sammenlignet med 2019. Dette skyldes hovedsageligt, at der i 2020 er oprettet et team for akutte indsatser, som hører under Den Fælles Visitation (DFV). Hvis Underretningvagten vurderer, at der skal igangsættes en akut indsats, oprettes der en indsats-sag til teamlederen for DFV, som herefter sørger for at fordele sagen til en sagsbehandler fra Team Akutte Indsatser. Antallet af akutte indsatssager, som ligger enten hos teamlederen for DFV eller en sagsbehandler fra Team Akutte Indsatser, drejer sig i 1. kvartal om 61 sager – altså over 80% af det samlede antal indsatssager, der er blevet oprettet i 2020. Da der er tale om akutte indsatssager er det ikke muligt at udarbejde en SFU forud for indsatsen.

Udover de tekniske forklaringer til faldet i tabellen, har ledelsen indtryk af at medarbejdernes effektivitet er faldet i 1. kvartal 2020. Dette kan skyldes at hjælpen fra Danmark i 2019, som på mange måder bidrog til et øget arbejds-drive, har efterladt en form for vakuum hos den resterende medarbejdergruppe. Øget sygefravær understøtter denne tendens.

Medarbejderfraværet har ført til et øget pres på Den Fælles Visitation (DFV), som har oplevet en ophobning af råd- og vejledningssager, samt socialfaglige undersøgelser som skal udarbejdes, men som nu står i venteposition.

For at imødekomme dette pres på DFV, har ledelsen i perioden indført en ny model hvori akutte indsatssager overdrages til relevante institutioner på foranstaltningsområdet på et ugentligt møde, hvor man sammen diskuterer hvordan barnet/den enkelte familie bedst kan hjælpes.

Foranstaltningsområdets medarbejdere overtager her visse myndighedsopgaver i forhold til at følge barnet under indsatsen. Denne model står i stedet for den traditionelle visitationsmodel. Denne model har virket i forhold til at et øget antal børn/familier får hurtigere hjælp.

I Tasiilaq, som har været genstand for mange af de gennemførte undersøgelser i 2019, oplever man i 1. kvartal et stort pres på indsatsområdet. Stort set alle sager hvor der er udarbejdet en socialfaglig undersøgelse, er nu blevet oversat og fordelt til sagsbehandlerne i Tasiilaq, men det høje sagstal matcher ikke normeringen af myndighedssagsbehandlere, hvilket ofte kun giver plads til igangsættelse af akutte indsatser, samt forsinket opfølgning i anbringelses-sager. Ydermere opleves det som en stor udfordring at man, på grund af den dårlige internet-kapacitet i Tasiilaq, ikke har et ESDH-system til rådighed som vil styrke ledelsesinformationer samt sagsopfølgningen og dermed sikre at sagerne behandles systematisk.

Til gengæld har man i Tasiilaq haft stor fokus på den faglige opkvalificering af medarbejderne. Den lokale MI-chef har sammen med medarbejdere fra Danmark stået i spidsen for disse faglige forløb, som blandt andet har omhandlet: udarbejdelse af handleplaner, netværksinddragelse og brug af indsatsstrappen. Kursus om Børn med alkoholskader, er også blevet afholdt lokalt i Tasiilaq. Socialstyrelsen har i perioden aflyst et planlagt kursus, omhandlende afholdelse af børnesamtaler, med baggrund i, at de mente, at der var for få medarbejdere i Tasiilaq.



I Paamiut har man, på trods af mangel på fast personale, formået at håndtere indkomne indsatssager. Der har været enkelte tunge sager, som også har krævet brugen af det kommunale nødberedskab. Nødberedskabet har vist sig at fungere tilfredsstillende. Sagsbehandlingen i Paamiut-sager trækkes til tider i langdrag på grund af lange svartider fra ledelsen i Nuuk.

Det store fokus på indsatssager i Nuuk, har i perioden ført til en intens oprydningsindsats i Familieafdelingens sager. Dette gælder især anbringelsessager, som må betragtes som en stor økonomisk byrde for forvaltningen. Sammen har man fået et overblik over sagerne, undersøgt hvordan sagerne hænger sammen, og fået fordelt alle sager til en indsatssagsbehandler. Det er blevet undersøgt hvorvidt visse sager hører til andre kommuner, besøgsrejseordningen er blevet genvurderet, og der er gennemført et eftersyn i efterværnsager.

Det primære fokus har drejet sig om hvorvidt langvarige døgninstitutionsanbringelser kan ændres til anbringelse i en plejefamilie. Ud over det økonomiske perspektiv, arbejder Familieafdelingen også ud fra det perspektiv at det ikke er i barnets interesse at tilbringe hele sin barndom på en døgninstitution. En døgninstitutionsplads bør kun tildeles de børn, som har så massive udfordringer, at en plejefamilie ikke kan imødekomme disse behov.

Derudover skal fokus øges på forebyggende foranstaltninger i familien, i tråd med den nye Politik for Udsatte Børn og Familier, og den reviderede indsatstrappemodel. En model som ligger op til at en anbringelse skal ses som en sidste mulighed, efter at alle andre muligheder er udtømte.

Som et nyt initiativ, og med fokus på at skabe større sammenhængskraft i sagsbehandlingen, er der i perioden afholdt overdragelsesmøder mellem DFV og Familieafdelingen. På disse møder fremlægger undersøgelsessagsbehandleren resultatet af den socialfaglige undersøgelse, som er genstand for den indsats Familieafdelingen iværksætter. Dette er med til at øge indsatssagsbehandlerens indsigt i familiens forhold og bidrager til et mere tilfredsstillende forløb for familien.

På handicapområdet afventer man stadig den nye vejledning og de standardbreve som følger med den nye forordning på området. Dette forsinker udførelsen af det daglige arbejde, da den nye forordning officielt er trådt i kraft. Man har derfor ikke lov til at arbejde med det materiale der hørte til den gamle forordning.

Medio marts, blev der indført nye restriktioner i forbindelse med udbruddet af COVID-19. Dette har stillet nye krav til forvaltningens myndighedsområde, i kraft af det igangsatte nødberedskab. Halvdelen af sagsbehandlerne har arbejdet hjemme, og den anden halvdel er indgået i et

nødberedskab. Nødberedskabet har vist sig at være en positiv øvelse, i og med at man på tværs af afdelinger er gået sammen om at handle i indkomne sager. Under COVID-19 er der i mindre grad udført opsøgende arbejde, men den centrale myndighedsopgave kan konkluderes at være blevet udført på tilfredsstillende vis. Ydermere har man forberedt sig på COVID-19-relaterede scenarier, som ville kræve øjeblikkelig handling. For eksempel hvis forældre skulle blive syge i sådan en grad at børnene i familien måtte anbringes.

2.4 Et lærende og udviklende fagligt ledelsestilsyn

Forvaltningen har ansat en juridisk tilsynskonsulent som skal varetage det "lærende og udviklende faglige ledelsestilsyn".

I sidste statusrapportering blev der lagt op til at der i 1. kvartal 2020, skulle foreligge en udarbejdet evalueringsrapport på baggrund af ledelsestilsynet.

Der er i perioden blevet lavet et udkast til hvordan det juridiske ledelsestilsyn kunne udføres. I dette udkast lægger tilsynskonsulenten op til at dele evalueringen op i tre dele:

- Oplysninger om antallet af aktive og afsluttede sager samt sagernes behandlingstid
- Konkret gennemgang af udvalgte sager, med fokus på om sagerne indeholder den dokumentation som lovgivningen på området kræver
- Gennemgang af hvorvidt udvalgte sager lever op til anbefalingerne i tidligere tilsynsrapporter fra Tilsynsmyndigheden

Udkastet har ikke ført til at der er blevet udarbejdet en evalueringsrapport, og forvaltningen må derfor, på baggrund af Deloitte's bemærkninger til hvad et ledelsestilsyn kan defineres som, konstatere at ledelsestilsynet ikke kan dokumenteres i denne statusrapport.

Den ugentlige undervisning af myndighedssagsbehandlerne, med fokus på den juridiske del af sagsbehandlingen, er fortsat blevet afholdt i det omfang det har været muligt. Grundet ferieafholdelse og den delvise, kommunale nedlukning grundet COVID-19, har der været et begrænset antal undervisningsgange i 1. kvartal 2020.

2.5 Styrket børne- og familiebehandling – egne tilbud

1. kvartal 2020 har været et indholdsmættet kvartal for Foranstaltningsområdet. Der er blevet arbejdet hårdt på at få områdebeskrivelsen samt kvalitetsstandarder på plads. Derudover har alle afdelinger udarbejdet årsrapporter, og der er blev sendt ansøgninger om driftstilskud afsted til Styrelsen for Forebyggelse og Sociale Forhold.

På udviklingsfronten er der udarbejdet en procesplan for Beredskab Nuuk (læs mere herom i afsnit 1.10). Derudover befinder hjemgivelsesprojektet sig i sin indledende fase. Hjemgivelses-

projektet er en fælles opgave mellem BFC, plejefamilieteamet, anbragte team, familieteamet og AC-fuldmægtige. Der er indtil videre udarbejdet en form for "huskeliste", som bl.a. skal være med til at afklare, hvem der har hvilke roller og ansvar i forbindelse med en hjemgivelse. Fælles for hele Foranstaltningsområdet er, at en medarbejder fra kommunikation har været forbi alle Forvaltningens tilbud med henblik på at udarbejde små introduktionsvideoer om de forskellige tilbud. Ideen er at udarbejde et medie, som kort og konkret oplyser borgerne om kommunens tilbud.

Både arbejdet med beredskabsplanen, hjemgivelsesprojektet og udarbejdelsen af informationsvideoerne fortsætter ind i 2. kvartal 2020.

I 1. kvartal 2020 har samtlige medarbejdere fået tilbud om at deltage på et to-dagskursus med Inger Thormann om alkoholskadede børn. Der var stor opbakning fra både foranstaltningsområdet og myndighedsområdets sagsbehandlere.

Nuuk

Hos BFC Nuuk har der været fokus på intern udvikling af centerets arbejdsgange og på at komme i gang med det nye ESDH-system, GetOrganized. Den interne udvikling handler bl.a. andet om at blive skarpere på, hvordan man som familiebehandler eller psykolog griber forskellige sager an, samt at blive bedre til at samarbejde med andre afdelinger – både internt og eksternt. At arbejde på at gribe sagerne rigtigt an handler bl.a. også om, hvad man skal gøre i sager, hvor man som medarbejder mangler oplysninger om borgeren. BFC oplever eksempelvis at modtage henvisninger fra Myndighedsområdet, hvor essentielle oplysninger om borgeren mangler; eksempelvis telefonnummer, adresse, årsag til henvendelse. I 1. kvartal har BFC desuden fået fire nye medarbejdere, hvorfor der også er gået en del tid med at introducere dem til arbejdet og den faglige struktur.

Personalemæssigt har der været en god udvikling i BFC Nuuk – afdelingslederen beretter om fleksibelt personale, der altid er klar til at hjælpe. Der er via dialog blevet opbygget tillid kollegaerne imellem, og der berettes om et godt kollegialt fællesskab og godt psykisk arbejdsliv.

Krisecenteret under BFC Nuuk begyndte i 1. kvartal for alvor at se nærmere på den kommende udvikling af krisecenteret. Krisecenterets nuværende lokaler er ikke optimale set i lyset af de ønskede forandringstiltag, og derfor er foranstaltningsområdet på udkig efter mere egnede bygninger. Dette er dog en langvarig proces, som ikke nødvendigvis bærer frugt med det samme. Derfor arbejdes der lige nu på at forbedre de fysiske omgivelser i det eksisterende krisecenter samt at udarbejde nye beskrivelser og procedurer mm. for krisecenteret. Foruden det fysiske aspekt, som pt er arbejdsgruppens primære fokus, arbejdes der også på, at Krisecenteret på sigt skal udvide deres tilbud. For at det 1-årige behandlingsforløb, som krisecenteret

drømmer om, kan blive en realitet, kræver det, at krisecenteret tilbydes nye lokaler, hvor det giver mening at indkvartere kvinder ét helt år af gangen.

På Børnehjemmet Tupaarnaq opleves der fortsat generel trivsel blandt børnene. Tupaarnaq har i perioden fået to nye børn, der kommer fra Mælkebøtten, og der er ansøgt om ungehybel til de to drenge, som Tupaarnaq i øjeblikket har sendt på efterskole.

I rapporten for 4. kvartal 2019 blev det nævnt, at ledelsen, grundet en periode med højt sygefravær, tog emnet "sygdom" og hvad der kan defineres som sygdom op på et personalemøde. Dette har til en vis grad afhjulpet det stigende antal sygedage blandt medarbejderne. I den forbindelse er medarbejderne blevet delt op i fire grupper, som skiftevis får tildelt et emne, der skal diskuteres og fremlægges på personalemøderne hver 2. mandag. Det tildelte emne vil være relateret til det ansvar man har, når man har et arbejde. Forløbet fortsætter året ud. Hvad angår Tupaarnaqs bogprojekt, så har det i 1. kvartal stået lidt stille, da den danske psykolog, som Tupaarnaq har et samarbejde med, har haft meget travlt. Men det forventes fortsat, at bogen udkommer i løbet af 2020.

Ungecenteret har i 1. kvartal haft fokus på personaleudvikling. Hver afdeling får én teambuildingssession af 4 timer pr. måned. Der er under sessionen fokus på, at medarbejderne lærer hinanden bedre at kende. Der er fokus på løbende at skabe bedre relationer, bedre arbejdsmiljø, positivt fællesskab og samvær, motivation, bedre kommunikation og samarbejde. Grundet COVID-19 er teambuildingssessionerne i marts aflyst.

Grundet den nye procedure mellem Myndighedsområdet og Foranstaltningsområdet har Unge rådgiverne fået en del nye klienter i løbet af 1. kvartal. Derudover har afdelingslederen udarbejdet en oversigt i Excel, hvor man foruden fordelingen af klienter under hver afdeling hurtigt kan se, om der er udarbejdet de lovpligtige statusrapporter på de enkelte unge.

Paamiut

I BFC Paamiut har der i 1. kvartal 2020 været fokus på at forberede sig til det forestående møde med Socialstyrelsen. Via en forventningsafstemning skal Socialstyrelsen hjælpe BFC Paamiut med at finde ud af, hvad de kan tilbyde ud fra personalet og dets kompetencer. Grundet COVID-19 er mødet udskudt. Dog håber afdelingsleder for BFC Paamiut, at mødet kan afholdes i starten af 2. kvartal. Ligeledes er et planlagt kursus i familierådslagning, udbudt af Selvstyret, udskudt på ubestemt tid. Generelt fokuserer BFC Paamiut fortsat på at blive skarpe på, hvad de kan og vil som foranstaltningstilbud. Der er dog ingen tvivl om, at BFC Paamiut udvikler sig i en positiv retning, og afdelingslederen kan berette om flere positive familiefortællinger fra arbejdet i BFC.

Tasiilaq

Foranstaltningsområdet i Tasiilaq har opstartet et internt uddannelse-/opkvalificeringsforløb af medarbejderne på BFC. Det første modul af i alt tre blev afholdt i 1. kvartal. Derudover har der på foranstaltningsområdet været fokus på sagsopfølgning på de enkelte områder, ligesom der har været fokus på at omsætte den viden, som medarbejderne opnår gennem uddannelsen, i praksis via ugentlige sparringsmøder med behandlingslederen. Endvidere har der i Tasiilaq været fokus på den tidlige forebyggende indsats – herunder ansættelse af en behandlingsleder. Mere konkret er der i 1. kvartal blevet arbejdet på at ændre formålet for Armarngivat til et mor-barn-behandlingshjem.

I forbindelse med hjælpen fra Danmark tilbage i 4. kvartal 2019, blev der udarbejdet en masse socialfaglige undersøgelser. Gennem de seneste måneder er der gennemført partshøringer af de nyligt udarbejdede SFU'er, og der arbejdes ligeledes med udarbejdelsen af handleplaner. Dette arbejde vil fortsætte ind i 2. kvartal. Når en handleplan er udarbejdet, igangsættes den besluttede indsats. I mange af sagerne er det en medarbejder fra BFC, som får opgaven. I forbindelse med hjælpen fra Danmark, har foranstaltningsområdet også fået hjælp af to familiebehandlere, som grundet COVID-19 desværre måtte tage tilbage til Danmark før planlagt. Opgaven for de to familiebehandlere har været at hjælpe til med at løse diverse behandlingsopgaver samt at udarbejde et koncept for at arbejde med børne- og ungegrupper.

Videreudvikling og implementering af selvevalueringsmetoder

I flere af afdelingerne under foranstaltningsområdet er der behov for at arbejde mere systematisk med selvevalueringsmetoder. Som beskrevet i rapporten for 4. kvartal arbejder nogle af afdelingerne individuelt lidt med selvevaluering i mindre skala. Eksempelvis har Ungecenteret i løbet af 1. kvartal udarbejdet en ny skabelon til statusrapporterne. I modsætning til tidligere fokuserer statusrapporten via en evaluering nu på formålet for henvisningen. Før den nye skabelon var statusrapporterne meget aktivitetsprægede, men med den nye skabelon er statusrapporterne nu mere målorienterede og fokuserer på, om målet med henvisningen er opnået eller ej.

Overordnet set er der dog ikke udviklet reelle selvevalueringsmetoder. Ressourcemæssigt har det endnu ikke været prioritet at sætte dette i værk. Det forventes dog, at dette arbejde påbegyndes i løbet af 2. og 3. kvartal 2020.

GetOrganized

Foranstaltningsområdet i Nuuk og Paamiut overgik i januar til kommunens nye ESDH-system, GetOrganized. Trods fælles brugerkursus er der forskel på, hvordan selve implementeringen er forløbet i de forskellige afdelinger.

I Ungecenteret går det overordnet godt, og der er udarbejdet en fast procedure ift. sagsopretelse, fordeling, mm. I BFC Nuuk er opleves ESDH-systemer forsat nyt. BFC Nuuk nåede kun lige akkurat at komme med på SBSYS, før det blev ændret til GetOrganized. En del af personalet opleves derfor stadig usikre på brugen af GetOrganized. Ligesom BFC Nuuk nåede ikke alle fra Tupaarnaq at komme i gang med at bruge SBSYS. Derfor synes GetOrganized også her meget nyt, men generelt er medarbejdere ved godt mod, og der er udpeget to lokale "superbrugere", som er primus motor på igangsættelsen og brugen af GetOrganized.

BFC Paamiut modtog i starten af året et brugerkursus ligesom resten af forvaltningen i Nuuk. Medarbejderne er dog endnu ikke kommet i gang med at bruge systemet.

GetOrganized er endnu ikke implementering i Tasiilaq, og der er fortsat uvist, hvornår det sker.

2.6 Internt samarbejde mellem Myndighedsområdet og Forebyggelse- og Behandlingsområdet

1. kvartal 2020 er blevet kvartalet hvor nye samarbejdsmodeller mellem myndigheds- og foranstaltningsområdet, er blevet afprøvet.

Med henblik på at fremme sagsbehandlingen af underretninger er der truffet aftale om, at der afholdes møde hver tirsdag mellem afdelingslederne i Familieafdelingen, Den fælles visitation (DFV), Ungecenteret (UC), Børne- og Familiecenteret (BFC) og Forebyggelsesafdelingen med henblik på koordinering og fordeling af sager og opgaver. Sager med underretninger, hvor der ikke iværksættes en akut indsats i Den Fælles Visitation, tages op til drøftelse på tirsdagsmødet med henblik på vurdering af om behandling af sagen umiddelbart kan overdrages til en medarbejder i UC eller BFC. Medarbejderen i UC eller BFC indkalder familien og barnet/den unge og afholder en samtale om underretningen samt vurderer, om familien og barnet/den unge skal have tilbudt støtte fra UC eller BFC. Ordning trådte i kraft i februar og fortsætter som udgangspunkt indtil udgangen af juni måned 2020.

På disse tirsdagsmøder kan der opstå diskussioner i forhold til hvad hvert enkelt områdes opgave og funktion indeholder, og hvad dette bør føre til af handling. Disse diskussioner kan be-

tegnes som værende af konstruktiv karakter og medfører større bevidsthedsgørelse omkring den fælles opgave med barnet/familien i centrum.

Samarbejdet mellem Ungecenteret og Myndighedsafdelingen opleves markant forbedret efter indførslen af tirsdagsmøderne. Derudover er der afholdt et møde mellem UC og Familieafdelingen, hvor fagchefen for Myndighedsområdet ligeledes deltog. På mødet blev der foretaget en gensidig forventningsafstemning, hvor begge afdelinger gav udtryk for, hvad de manglede fra den modsatte part. Dette har forbedret samarbejdet, og der er nu klarere retningslinjer om, hvem der har ansvar for hvad.

Der afholdes desuden fortsat samarbejds møder mellem BFC Nuuk og Familieafdelingen med fokus på, hvad der er behov for for at opnå et bedre samarbejde. Samarbejdet opleves styrket, efter de er begyndt at bruge "tætte" møder med eksempelvis fælles morgenmad. Det er målet at lignende samarbejds møder sættes op mellem BFC Nuuk og Undersøgelsesteamet.

Samarbejdet mellem Plejefamilieteamet og Team Anbragte opleves også bedre efter ugentlige møder mellem de to afdelinger er indført.

I Paamiut opleves samarbejde lidt omskifteligt, men overordnet opleves det, at de to afdelinger har en god forståelse for hinanden,

I Tasiilaq opleves det, at de månedlige personale møder for hele Forvaltningen med emner af fælles interesse har styrket samarbejdet. Den fælles sags supervision er kun delvist kommet i gang.

Den øgede mødeaktivitet mellem myndigheds- og foranstaltningssområdet har i perioden således fundet sted i alle Kommuneqarfik Sermersooqs byer. Møderne er dog ofte af sporadisk karakter, og der er stadig plads til forbedringer i forhold til at få skabt fælles fodslag.

2.7 Internt samarbejde i Kommuneqarfik Sermersooq

Det tværfaglige samarbejdsudvalg (TFU) benyttes som tværfagligt orienterende forum til styrkelse af samarbejdet med interne parter. Foruden de interne parter (repræsentanter fra Forvaltning for Børn og Familie, MISI, ASK og USK) er også Lægeklinikken og Sundhedsplejen repræsenteret i TFU. Det planlagte TFU-møde i perioden er blevet aflyst.

COVID-19 beredskabet har på mange måder banet vejen til et øget samarbejde med andre forvaltninger. For eksempel har Forvaltning for Børn og Familie oplevet en tættere kontakt end tidligere med Forvaltning for Børn og Skole. Forventningen er at denne kontakt på længere sigt kan skabe vejen for konkrete samarbejdsmodeller.

I forhold til udviklingsplanens fastsatte mål, er samarbejdet dog fortsat udfordret af at der ikke eksisterer en kontaktflade med MISI, og at Ungecentret ikke oplever kontinuerlig respons i sager der involverer skolesocialrådgiverne.

I forhold til indsatsen på efterværnsområdet og handicapområdet, oplever man fortsat et kontinuerligt og stabilt samarbejde med Forvaltning for Velfærd og Arbejdsmarked. Eksempelvis afholdes der møder mellem de relevante sagsbehandlere når sager vedrørende unge med handicap overdrages fra Forvaltning for Børn og Familie til Forvaltning for Velfærd og Arbejdsmarked.

2.8 Samarbejde med eksterne behandlingstilbud

Grundet det store antal henvendelser til krisecenteret i forbindelse med hjemsendelsen grundet COVID-19, har der været mangel på pladser i Kommuneqarfik Sermersooqs krisecenter. Socialstyrelsen har derfor været så venlige at udlåne deres kommende døgninstitution i tre måneder. Forvaltningen har allerede taget bygningen i brug.

2.9 Forebyggelse

Forebyggelseskonsulenten har i samarbejde med Socialstyrelsen stået for et tværfagligt Think Inuk kursus, som har fokus på robusthed samt selvmordsforebyggelse. Der var deltagelse fra skolerne, politiet, børnehjem, daginstitutioner, døgninstitutioner samt NGO'er inden for selvmordsforebyggelse. Forebyggelseskonsulenten har sammen med politiets kriminalpræventive stab opstartet besøg på skolerne i Nuuk omkring politiets kampagne om at melde seksuelle krænkelser. Ikke alle skolerne i Nuuk har fået besøg grundet restriktioner i forbindelse med COVID-19. Forebyggelseskonsulenterne påbegyndte ligeledes planlægning af uge 18 aktiviteter, men dette blev ligeledes sat i bero, og alle uge 18 arrangementer er udsat pga. COVID-19.

Støttepersonskoordinatoren har i 1. kvartal arbejdet efter de vanlige retningslinjer med møder, råd og vejledning samt sparring med støttepersoner.

Plejefamilieteamet har i 1. kvartal været udfordret grundet personalemangel, men både teamleder og afdelingsleder har hjulpet til og været på kontoret sammen med den ene familiepleje-

konsulent. Desuden har plejefamilieteamet fået hjælp fra en deltidsansat vikar. Plejefamilieteamet har i 1. kvartal haft fokus på at få opstartet tilsynsbesøg hos plejefamilierne. Der er blevet afholdt nogle enkelte tilsynsbesøg, men grundet COVID-19 er besøgene nu sat på standby. I marts har plejefamilieteamet været udfordret på, at de har skule bruge meget tid på henvendelser i forbindelse med COVID-19. En del af henvendelserne drejede sig om plejefamiliernes bekymring for smitte i forbindelse med plejebørnenes samvær med de biologiske forældre. Plejefamilieteamet er endvidere i gang med en opdatering af diverse skabeloner/skemaer. Det drejer sig bl.a. om pjecen til plejefamilier, interviewguides, socialrapportformular ved plejefamilietilladelsesansøgninger, og familieplejekontrakter. Når disse er klar, er det planen, at der oprettes en mappe med disse samt klare vejledninger og retningslinjer, således at sagsbehandlingen bliver mere ensartet.

Som skrevet indledningsvist, afholdte Inger Thormann et kursus om alkoholskadede børn for forvaltningens medarbejdere. Dette kursus blev ligeledes afholdt for plejefamilierne, hvor ca. 48 plejeforældre deltog. Tilbagemeldingerne på kurset er, at det var meget givtigt.

Departement for Sociale Anliggender og Justitsområdet har hyret Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE) til at udarbejde en undersøgelse om børn anbragt i plejefamilier. I den forbindelse har VIVE afholdt et interview med fagchef for Foranstaltningsområdet, Afdelingslederen for Forebyggelsesafdelingen samt et par plejefamilier.

Den interne supervisor yder supervision til plejefamilierne i hele Kommuneqarfiq Sermersooq. Gennemsnitligt modtager plejefamilierne supervision én gang om måneden ellers ydes supervisionen efter behov. Den interne supervisor vurderer, at i alt 20 af plejefamilierne har brug for kontinuerlig supervision, hvis de skal kunne klare rollen som plejefamilie.

Den interne supervisor oplever, at der i nogle tilfælde opstår et mismatch mellem barnets behov og hvad plejefamilien kan rumme og/eller er rustet til. For at familierne får det rette støtte, er det vigtigt, at den interne supervisor informeres om nytilkomne plejefamilier. Dette sker desværre ikke altid.

2.10 Samarbejde med eksterne parter

Samarbejdsaftalen med Red Barnet blevet forlænget med endnu et år (marts 2020 – marts 2021).

Det tværsektorielle samarbejde for forebyggelse og behandling af seksuelle overgreb af børn og unge i Tasiilaq fortsætter planmæssigt og de benytter sig fortsat af samrådsmodellen tilpasset Tasiilaq. Desuden er arbejdet med en beredskabsplan for Nuuk opstartet i 1. kvartal. Der er nedsat en styregruppe, arbejdet med at udarbejde en beredskabsplan er så småt gået i gang, og Conni Gregersen er med kurser om seksuelle overgreb påbegyndt den faglige del af beredskabet, som handler om at opkvalificere medarbejderne. Grundet COVID-19 er arbejdet dog sat i bero.

Der har i 1. kvartal været afholdt ét møde i Socialstyrelsens udviklingsråd. På mødet blev den nye nationale handlingsplan mod omsorgssvigt præsenteret og samarbejdet mellem socialstyrelsen og socialministeriet blev diskuteret.

2.11 Projektledelse og styregruppe

Der er nedsat en styregruppe bestående af direktøren, fagchefen for Myndighedsområdet, fagchefen for Foranstaltningsområdet og stabschefen (alle fra Forvaltning for Børn og Familie). Direktør for Forvaltning for Børn og Familie er projektejer og fagchefen for Myndighedsområdet er projektleder i Kommuneqarfik Sermersooq.

3 Væsentlige ændringer

Udbruddet af COVID-19 i Grønland har ført til, at Forvaltning for Børn og Familie har nedsat et nødberedskab, som skal imødekomme løsningen af kerneopgaver i den kommunale nedlukningsperiode. Dette har medført en ændret prioritering af opgaver, som potentielt set kan få indflydelse på den vedtagne MI Udviklingsplan 2017-2020.

4 Økonomi

I første kvartal er vi blevet ramt af COVID-19. Økonomiafdelingen tog beslutning om at alle regninger bliver betalt centralt fra. Der ses prisforhøjelser fra de private institutioner på op til 5.000 kr. pr. barn om måneden. Samtidigt bliver alle forvaltninger bedt om at komme med besparelser, for MI's vedkommende blev vi bedt om at spare 7 mio. kr.

I januar og februar, blev der brugt 20 mio. kr. pr. måned i døgntakster. Hvis det fortsætter, kommer det til at koste 240 mio.kr. til døgntakstbetalinger for hele året. Der er budgetteret med 216 mio. kr. for hele året på døgntakstbetalinger, inkl. på formål 0501020000 Børn med handicap. Det ser således ud til at give et overforbrug på området. Da det er modstridende krav der bliver stillet til forvaltningen, har man valgt at give forvaltningen frem til juni at finde ud af hvad der kan gøres for at mindske de stigende omkostninger. Myndighedsområdet arbejder målrettet på opfølgning af anbringelser.

5 Risici

En succesfuld reorganisering af forvaltningen forudsætter at den nødvendige kvalificerede arbejdskraft er til rådighed. Der er fortsat mangel på erfarne sagsbehandlere på myndighedsområdet, socialpædagogiske medarbejdere på forebyggelses- og familiebehandlingsområdet, samt plejefamilier der kan træde til ved akutte anbringelser.

En succesfuld reorganisering af forvaltningen forudsætter en styrket ledelse på alle niveauer og fælles fodslag mellem de enkelte afdelinger i forvaltningen. Derudover er der behov for fortsat at styrke fagligheden via faglig opkvalificering og faglig sparring blandt medarbejderne.

Som tidligere nævnt har Kommuneqarfik Sermersooq modtaget et påbud fra Tilsynsenheden, og i forlængelse heraf har Departementet for Sociale Anliggender og Justitsområdet indgået en aftale om at 8 danske socialrådgivere tildes Kommuneqarfik Sermersooq. Der sættes her markant ind på det socialfaglige undersøgelsesområde. Grundet generel ressourcemangel i forvaltningen, må det betragtes som en risiko for, at der på længere sigt sker samme ophobning på indsatsområdet, i takt med at de manglende socialfaglige undersøgelser færdigudarbejdes. Dette skal ses i lyset af, at der på indsatsområdet ligeledes er mangel på sagsbehandlere.

6 Motivation og trivsel

Sygefraværet i myndighedsafdelingen har i 4. kvartal, ifølge nedenstående statistik, igen været stigende.

Sygefraværet i 4. kvartal 2019 fordelte sig således på myndighedsområdet:

Periode (2019)	Antal fraværsdage pga. sygdom	Antal mulige arbejdsdage	Fraværprocent
Oktober	55 dage	575	9,6 %

November	52 dage	546	11,3 %
December	62 dage	494	12,6 %
4. kvartal			11,2 %

Note: Kun medarbejdernes egne sygedage er medregnet.

Sygefraværet i Myndighedsafdelingen har i 1. kvartal 2020 fordelt sig således:

Periode (2020)	Antal fraværsdage pga. sygdom	Antal mulige arbejdsdage	Fraværsprocent
Januar	89	572	15,6%
Februar	101	560	18,0%
Marts	76	616	12,3%
1. kvartal			15,3%

Note: Både medarbejdernes egne sygedage samt barnets 1. sygedag er medregnet.

Sygefraværet er som i de tidligere kvartaler præget af enkelte, sporadiske sygedage hos medarbejderne. I januar var der kun tre ud af 26 medarbejdere, der ikke havde en eneste sygedag. I februar var det syv ud af 28, og i marts var der seks ud af 28. Igen præger flere langtidssygemeldinger også statistikken i 1. kvartal 2020. I løbet af 1. kvartal har i alt fem medarbejdere været sygemeldt over en længere periode.

Det er fortsat ikke muligt at udtale sig kvantitativt om trivslen på baggrund af yderligere data, da der endnu ikke er afsat ressourcer til en trivselsundersøgelse blandt medarbejderne. Til gengæld er man løbende begyndt at fokusere mere på fraværs-, trivsels-, og fratrædelsessamtaler. Dette foregår indtil videre sporadisk rundt omkring i de enkelte afdelinger.