NAALAKKERSUISUT
GOVERNMENT OF GREENLAND

Evaluering af familiecentre 2010/2011

Sammenfatning og familiecenterguide

Udarbejdet af Cand.scient., Ph.d., Christina Warrer Schnohr

på vegne af Departementet for Familie, Kultur, Kirke og Ligestilling

Departementet for Familie, Kultur, Kirke og Ligestilling 2011

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord 4
Indledning 6
Del 1: Sammenfatning af evalueringsarbejdet 8
Beskrivelse af resultaterne af evalueringsarbejdet 8
Oversigt 12
Analyse af resultaterne af evalueringsarbejdet 13
SWOT-analyse 13
Forebyggelse som led i udviklingen af velfærd 17
Tværfagligt samarbejde 19
Status og perspektiver på arbejdsmetoder, monitorering og evaluering 21
Status på arbejdsmetoder 21
Perspektiver på arbejdsmetoder 21
Status på dokumentation og monitorering 22
Perspektiver på dokumentation og monitorering 23
Status på evaluering 24
Perspektiver på evaluering 25
Del 2: Familiecenterguide 26
Gode råd i etableringen 26
1. Værdierne bag et familiecenter 27
2. Et organisatorisk genogram 28
3. Udnyttelse af eksisterende ressourcer 28
4. Organiseret tværfagligt samarbejde 29
5. En afgrænset målgruppe 29
6. Et begrænset antal tilbud 30
7. Kombination af tilbud med og uden visitation 30
8. Ledelsesmæssig opgave i oplæring af medarbejdere 30
9. Monitorering 31
10. Evaluering 32
11. Samarbejde med kommune og Selvstyre 33
12. Netværk med andre familiecentre 34

Del 3: Evaluering af familiecentrene 35
Maniitsoq 36
Baggrund 36
Dataindsamling 37
Vurdering 42
Perspektiver 43
Tasiilaq 45
Baggrund 45
Dataindsamling 45
Vurdering 50
Perspektiver 55
Ilulissat 57
Baggrund 57
Dataindsamling 58
Vurdering 63
Perspektiver 64
Sisimiut 67
Baggrund 67
Dataindsamling 67
Vurdering 73
Perspektiver 74
Paamiut 77
Baggrund 77
Dataindsamling 77
Vurdering 81
Perspektiver 84
Nuuk 86
Baggrund 86
Dataindsamling 86
Vurdering 90
Perspektiver 92

Qaqortoq 95
Baggrund 95
Dataindsamling 95
Vurdering 100
Perspektiver 102
Nanortalik 105
Baggrund 105
Dataindsamling 105
Vurdering 108
Perspektiver 110
Bilag 113
Familieudvikling (ved Børne- og Familiecentret i Nuuk) 113
Registreringsskema Åben Rådgivning 117
Registreringsskema ansattes aktiviteter 119

FORORD

Det er min holdning, at den mest effektive indsats ift. børn og unge med problemer er en indsats, der tager hånd om hele familien. Det er mit ønske, at der på sigt vil komme et familiecenter i samtlige byer, og at disse vil blive familiernes primære indgang til det offentlige. Derfor er det også en stor glæde for mig at kunne præsentere dette evalueringsarbejde, der på mange måder bekræfter mig i, at familiecentrene allerede gør en stor forskel for børn og unge og deres familier, og derudover at der er rigtig mange udviklingsmuligheder i det grønlandske familiecenterkoncept.

Evalueringen er pågået henover efteråret 2010 og foråret 2011 som led i gennemførelsen af den særlige indsats for børn og familier, der er beskrevet i strategien *Tryg Barndom 2010*. Formålet med denne særlige indsats har først og fremmest været at målrette den indsats, der udføres i familiecentrene, så den får størst mulig virkning for målgruppen. Derudover har det også været at danne udgangspunkt for udviklingen af en fælles terminologi, der kan lette vidensdeling på familiecenterområdet.

Af rapporten fremgår det bl.a., at der i dag er forholdsvist store forskelle på familiecentrene og den indsats, der udføres i disse. I det omfang, at forskellene skyldes en lokal forankring af familiecentrene og den indsats, der udføres i disse, kan de anses som en meget positiv udvikling ikke blot på familiecenterområdet specifikt, men også på det sociale område mere generelt. Forskellene kan imidlertid gøre det svært at lave sammenligninger på familiecenterområdet, og dermed svært at finde fælles fodslag i udviklingen af familiecenterkonceptet.

Trods forskellene er der imidlertid også nogle lighedspunkter. Et fællestræk for familiecentrene er, at de alle er med til at løfte familieindsatsen og det tværfaglige samarbejde i de byer, hvor de er placeret. Dette er en meget vigtig konklusion i rapporten. På den ene side, vidner det om en kerne i den indsats, der udføres i familiecentrene. Denne kerne kan gøre det lettere at lave sammenligninger og finde fælles fodslag på familiecenterområdet. På den anden side, vidner det om et behov for både en større udbredelse, og en styrkelse af familiecentrene.

Såvel rapporten, som *Skatte- og Velfærdskommissionens betænkning* og *Redegørelse om Børne- og Ungestrategien* rummer forskellige erfaringsbaserede anbefalinger til, hvordan familiecentrene bedst muligt kan udbredes og styrkes. Det er mit ønske, at der på sigt vil komme et familiecenter i samtlige byer, og at disse vil blive familiernes primære indgang til det offentlige. Det er min forhåbning, at der med de forskellige erfaringsbaserede anbefalinger, ikke mindst i denne rapport, er taget et først skridt i retning af dette.

Viljen og evnen til at videreformidle viden og erfaringer om familiecentrene og den indsats, der udføres i disse, er helt afgørende for kvaliteten og brugbarheden af rapporten og de konklusioner, der drages i denne. Givet vigtigheden af dette, vil jeg gerne her rette en stor tak til alle, der velvilligt og på en kvalificeret måde har stillet deres viden og erfaring til rådighed i løbet af evalueringsarbejdet. Dette gælder først og fremmest familiecentrene, men derudover også kommunerne samt andre vigtige aktører på familiecenterområdet.

Mimi Karlsen
Medlem af Naalakkersuisut
for Familie, Kultur, Kirke og Ligestilling

INDLEDNING

På Finansloven 2010 blev der afsat 25 mio. kr. til en særlig indsats for børn og familier med det formål at styrke en god og tryg barndom for alle børn. *Tryg barndom 2010* beskriver en strategi for gennemførelse af denne særlige indsats for børn og familier. En del af strategien er at styrke de familieorienterede indsatser bl.a. i regi af familiecentrene. Derfor blev der fra det daværende Departement for Sociale Anliggender (IN) bevilget tilskud til kommunernes etablering og drift af i alt ti familiecentre.

Som led i styrkelsen af familiecentrene har det været en del af Tryg barndom 2010 at evaluere den indsats, der udføres i disse. Evalueringsarbejdet er pågået henover efteråret 2010 og foråret 2011 og er blevet udført af Cand.scient., Ph.d., Christina Warrer Schnohr. Formålet med denne har først og fremmest været at målrette indsatsen, så den får størst mulig virkning for børn og familier, dvs. i videst muligt omfang bidrager til at styrke ressourcerne hos disse. Derudover har den haft til formål at danne udgangspunkt for udviklingen af en fælles terminologi, der kan lette vidensdeling på familiecenterområdet.

Evalueringsarbejdet blev afgrænset til en evaluering af ni af de ti familiecentre, hvortil der blev bevilget tilskud fra Departementet for Sociale Anliggender i 2010. Evalueringsarbejdet har resulteret i en evalueringsrapport for hvert af de ni familiecentre, og derudover en sammenfattende rapport, hvori der på baggrund af evalueringsarbejdet uddrages en række grundlæggende principper for familiecentre. Denne rapport udgøres af den sammenfattende rapport samt en ekstra anonymiseret version af otte af de ni evalueringsrapporter.

Datagrundlaget for evalueringsarbejdet er blevet indsamlet ved feltarbejde af to til tre dages varighed i og omkring de pågældende familiecentre. Der er benyttet viden fra tilgængeligt skriftligt materiale samt interviews. De interviews, der er benyttet viden fra, er primært interviews med familiecentrene, men derudover også med kommunerne samt andre vigtige aktører på familiecenterområdet f.eks. politiet, sygehuset og skolen. Udvælgelsen af informanter er sket på baggrund af en kortlægning af, hvilke aktører der samarbejder med hvert af de ni familiecentre.

Den struktur, der er valgt for afrapporteringen, har taget udgangspunkt i en skabelon for årsrapporter for familiecentre. Skabelonen er udarbejdet som en hjælp til familiecentrene i deres udarbejdelse af den årsrapport, der skal lægges i bilag til ansøgninger om tilskud til etablering og drift af familiecentre. Familiecentrene har hidtil enten ikke, eller kun i begrænset omfang anvendt skabelonen til at danne sig et overblik over, hvilke oplysninger der skal indsendes med ansøgninger, og har derudover heller ikke anvendt denne til at systematisere de oplysninger, der indsendes.

For at give familiecentrene et eksempel til efterfølgelse, og for dermed at bidrage til at sikre Departementet for Familie, Kultur, Kirke og Ligestilling (IKINN) et tilstrækkeligt beslutningsgrundlag, når ansøgninger skal vurderes, blev det besluttet, at strukturen for afrapporteringen skulle tage udgangspunkt i skabelonen. Mere konkret skulle der i afrapporteringen være fokus på hhv. organisation og administration, målsætning og forventninger, aktiviteter indenfor det seneste år, samt effekten af den indsats, der udføres i familiecentrene.

Med udgangspunkt i et fokus på disse punkter skulle der laves en vurdering af generelle og gennemgående barrierer og muligheder i familiecentrets arbejde samt af mulighederne for at videreudvikle familiecentrene, og den indsats, der udføres i disse. Med udgangspunkt i vurderingen af dette skulle der laves anbefalinger til, hvordan familiecentrene kan udbredes og styrkes. Et særligt fokus skulle være på, hvordan effekten af den indsats, der udføres i familiecentrene, fremadrettet kan monitoreres og evalueres. Denne rapport sammenfatter de forskellige vurderinger og anbefalinger.

Rapporten består af tre dele. For hver del graves der et spadestik dybere i resultaterne af evalueringsarbejdet. Hvor Del 3 består af selve evalueringsrapporten fra otte af de ni familiecentre, der har deltaget i evalueringsarbejdet, består Del 1 således kun af et sammendrag af og en oversigt over konklusionerne i disse. Del 2 går i dybden med nogle af de konklusioner, der præsenteres i oversigtsform i Del 1, og uddrager desuden på baggrund af konklusionerne i Del 3 en række grundlæggende principper for familiecentre.

De forskellige dele af rapporten er målrettet forskellige grupper af læsere. Hvor Del 3 med sin statusopgørelse over familiecenterområdet i dag primært er rettet imod allerede eksisterende familiecentre, er Del 2 med sin oplistning af grundlæggende principper for familiecentre også rettet imod familiecentre, der enten endnu ikke, eller først for nyligt er blevet etablerede. Del 1 er ikke blot rettet imod familiecentre, men også, og måske især imod andre aktører på familiecenterområdet, der hurtigt vil danne sig et overblik over resultaterne af evalueringsarbejdet.

DEL 1: SAMMENFATNING AF EVALUERINGSARBEJDET

BESKRIVELSE AF RESULTATERNE AF EVALUERINGSARBEJDET

Familiecentrene bestod af 2-12 medarbejdere med undtagelse af Nanortalik, hvor familiecentret var planlagt til at starte op med to ansatte. Der var ansat en leder hvert sted, men lederne havde vidt forskellig funktion fra sted til sted. I flere familiecentre var lederen ansvarlig for økonomi og regnskab og havde mange administrative opgaver (svarende til ca. to arbejdsdage om ugen), mens lederen i andre familiecentre primært var fagperson uden mange administrative opgaver. I disse familiecentre havde lederen f.eks. ikke ansvar for regnskaber. Selvom lederen alle steder formelt var bindeled mellem kommunens fagchef og familiecentret, varierede jobbet meget i praksis. I et enkelt familiecenter refererede lederen til en bestyrelse, og i et andet familiecenter var en fagchef fungerende leder.

Alle steder havde faguddannet personale, som hovedsageligt var socialrådgivere og/eller socialpædagoger. Selvom man i de større byer havde mere faguddannet personale, havde man oplevet rekrutteringsvanskeligheder også i de mellemstore byer. På samme tid var der flere af de små byer, som ikke havde mangel på uddannet arbejdskraft. Typisk var man dog få medarbejdere, og derfor var man sårbar ved sygdom eller kursusaktivitet.

Udbredelsen af faguddannet personale viste sig at variere meget, og var således ikke afhængigt af byens størrelse. På alle familiecentre var der personale uden socialfaglig uddannelse. Det kunne f.eks. være en håndværkeruddannelse eller en uddannelse som reservebetjent. Flere havde ingen grunduddannelse, men de arbejdede i stedet på baggrund af erfaring, kollegial sparring og indlevelsesevne. De sproglige kundskaber blev flere steder anset som vigtig i udførelsen af sociale indsatser. Det samme gjaldt viden om og indblik i grønlandsk kultur.

Socialfaglig uddannelse og efteruddannelse blev anset som central for at kunne yde gode tilbud, men uddannelserne var i særdeleshed også værktøjer, der sikrede, at de ansatte magtede en hverdag med tunge problemstillinger.

Videreuddannelse var i fokus på samtlige familiecentre. De fleste medarbejdere havde gennemført efteruddannelse eller var aktuelt i et efteruddannelsesforløb i Ilulissat, *Mianernartoq Akiuussinnaassuserlu* (sårbarhed og modstandskraft), for socialarbejdere på familie- og krisecentre. Kurserne hér blev rost fra alle sider. Primære barrierer for at få relevant efteruddannelse var økonomiske besparelser, og enkelte steder var det et problem, når medarbejderne tog af sted, da der så ikke var andre til at passe deres arbejde i mellemtiden.

Udgifterne til familiecentrene var hovedsageligt kommunale med mulighed for et tilskud fra Selvstyret til dækning af op til 50 % af lønudgifterne til op til fire ansatte. Enkelte ad hoc- indsatser var finansieret af private fonde, hvor f.eks. tilbagevendende forløb (forældreskole) blev gennemført med tilskud fra en fond, men også andre tiltag (sociale arrangementer) blev forskellige steder finansieret af enkeltstående bidrag.

Ud fra devisen om, at trivslen hos børn og unge er større, når familielivet er velfungerende, er målgruppen for familiecentrene først og fremmest forældre. Når der var familiebehandling kom også

børn og unge i individuel behandling, men den direkte kontakt med børn og unge skete hovedsageligt via miljøarbejdere. Et par steder havde man valgt at indskrænke sin målgruppe yderligere. Ét sted måtte borgerne ikke have et misbrug. Havde en borger et misbrug, skulle personen først igennem et afvænningsforløb, hvis denne skulle tage imod familiecentrets tilbud. Et andet sted overvejede man at afgrænse indsatsen i forhold til familier med de helt små børn. Dette skulle sikre kvaliteten af indsatsen i forhold til disse.

De mest generelle problemstillinger var problemer som følge af arbejdsløshed, opdragelsesproblemer, misbrugsproblemer og overgreb. De ydre forhold i samfundet var ofte årsag til en væsentlig andel af de sociale problemer. De ydre forhold var arbejdsløshed, boligmangel og misbrugsproblemer.

Der blev som regel givet tilbud til familier, som selv var motiveret for at arbejde med deres problemer, og som ønskede bedre familiære relationer. Familiecentrets målsætning var at støtte familier til at få et bedre liv. Denne målsætning var dog diffus og ukonkret, når man forsøgte at indhente viden om, hvordan man kunne monitorere eller dokumentere de forandringer, indsatserne medførte hos familierne. Medarbejderne beskrev, hvordan arbejdet kunne være hårdt, fordi der ofte var familier, som ikke fik det bedre, men de solstrålehistorier, der var hos alle medarbejdere, var med til, at de fortsat var motiveret for at forbedre trivslen i familier med sociale problemer.

Medarbejderne arbejdede for at styrke familierne i at håndtere problemerne bedre, og tog i deres arbejde udgangspunkt i behovet hos disse. Mange steder var der en opfattelse af, at arbejdet var "en skrue uden ende", men eksempler på forældre, der havde lært at styre deres vrede, få bedre relation til sine børn, lært at håndtere sit misbrug, gjorde, at medarbejderne udtrykte positive forventninger om, at deres indsats forbedrede trivslen hos de familier, der var i behandling. Status og perspektiver på metoderne, der blev brugt i familiecentrene, er beskrevet mere uddybende i Del 2.

Samtlige familiecentre havde abstrakte målsætninger. Det kunne f.eks. være en målsætning om "at forbedre forholdene for familier med børn". I centrene var der ikke konkrete handleplaner, der skulle føre målsætningerne ud i livet.

Antallet af brugere, der kom igennem familiecentrenes tilbud, varierede i forhold til familiecentrets og byens størrelse, men alle familiecentre blev betragtet som en vigtig del af byens og kommunens tilbud på det sociale område. I mange byer udgjorde familiecentret byens eneste indsats, da der ikke var andre behandlingstilbud for borgerne.

En 100 procent udbredt faglig metode var den lyttende, anerkendende samtale. Familiearbejdet i familiecentrene bestod ofte af samtaler med personer, som vidste, at de havde et problem, som de søgte hjælp til. I enkelte tilfælde blev borgere henvist af forvaltningen uden, at de selv havde ønsket det. Disse borgere blev ofte sendt tilbage til forvaltningen uden positive resultater. Borgerens motivation var et grundlæggende udgangspunkt for hvilke behandlingsmetoder, der blev benyttet i de enkelte indsatser.

Indsatsernes effekt var målt på kvalitative vurderinger af kursister og medarbejdere. Den indsamlede viden blev brugt til at justere indsatserne efterfølgende, men effekten blev kun sporadisk dokumenteret, så det kunne læses af udenforstående. Trods manglende systematisk viden om indsatsernes effekt havde samtlige familiecentre positive opfattelser af indsatserne, og de vedblev at

tilbyde dem for at kunne støtte og inspirere borgerne til bedre trivsel. Familiecentrenes evaluering af de igangværende indsatser bestod af denne kvalitative vurdering, der ikke var dokumenteret.

Der skete systematisk monitorering i ét ud af tre familiecentre. Her benyttede man skemaer til at registrere aktiviteter og til at vurdere effekterne før og efter en indsats. Ét ud af tre familiecentre havde intet fokus på, at det var vigtigt at følge indsatsernes omfang og effekt, og der var ofte behov for viden og værktøjer til at håndtere denne del af arbejdet.

Mange steder blev antallet af anbragte børn betragtet som en målestok for børns sociale forhold. Dette tal er umiddelbart målbart, hvilket formodentlig er baggrunden for, at det ofte er blevet inddraget. Mange forhold gør sig gældende for antallet af anbragte børn, og flere steder var der opmærksomhed på, at denne andel skulle nedbringes – ikke kun fordi det er en ugunstig løsning ud fra et samfundsøkonomisk perspektiv, men også fordi undersøgelser har vist, at det ikke øger børns trivsel at blive anbragt udenfor hjemmet. Mange medarbejdere i familiecentrene udtrykte, at anbringelser har været et af de eneste tilbud, kommunerne har givet, indtil man nu er blevet mere opmærksom på tidlig indsats og forebyggende arbejde. Denne holdning var vidt udbredt, men samtlige familiecentre havde fokus på at erstatte anbringelser med andet for at løse de sociale problemer.

For samtlige familiecentre udgjorde kommunesammenlægningerne en barriere for udvikling, da det tværfaglige samarbejde ikke var vel etableret. Bedre indsigt i familiecentrets arbejdsgange fra kommunal side vil forventeligt medføre omstruktureringer, som fordrer det tværfaglige samarbejdes gennemførelse i praksis. Fund fra evalueringerne afslørede, at de nære samarbejdspartnere, forebyggelseskonsulenter og miljøarbejdere, var organiseret i andre forvaltninger end familiecentret. Dette vanskeliggjorde samarbejde med familiecentret, selv om størstedelen af deres arbejde foregik i familiecentret eller i et samarbejde med familiecentret.

Et stort pres på myndighedsarbejdet i forvaltningerne udgjorde en barriere for gennemførelse af de tiltag, som krævede forudgående visitation. Disse blev ofte udført senere end, hvad der var mest gunstigt for borgerne, f.eks. hjælp til udsatte mødre i form af egen bolig.

De ansatte på landets familiecentre udgør en anselig ressource, da de er samvittighedsfulde og ansvarsbevidste. Mange arbejder langt ud over deres faste arbejdstid, og står til rådighed både aften og weekend.

Familiecentre udgjorde en fysisk og organisatorisk ramme, der var parat til at udvikle sig yderligere. En fremtidig udvikling kunne med fordel inkludere større bevidsthed om, hvor vigtigt forebyggende arbejde og tværfagligt samarbejde er.

Mere bevidst fokus på indsatser uden forudgående visitation, f.eks. miljøarbejdere, Åben Rådgivning og legestue, ville potentielt fjerne noget af arbejdsbyrden fra myndighedsdelen og servicere borgere mere smidigt.

For hovedparten af familiecentrene var systematisk monitorering og evaluering ikke en del af hverdagen. Det kan tilskrives familiecentrenes relativt korte levetid samt at det først giver mening at monitorere en indsats, når den har været i gang i en periode. Det anbefales, at der i landets familiecentre kommer et tiltagende fokus på monitorering og evaluering. Dette kan ske, hvis emnerne integreres i efteruddannelserne eller på ad hoc initiativ fra IKINN.

Del 1 indeholder afslutningsvis en oversigt over hver evaluerings hovedfund samt bidrag til Familiecenterguiden i Del 2. For mere uddybende læsning om hvert familiecenter henvises til Del 3.

OVERSIGT	Narsaq	Maniitsoq	Ilulissat	Sisimiut	Nuuk	Paamiut	Tasiilaq	Qaqortoq	Nanortalik
Antal ansatte og faggrupper	3 ansatte: psykolog, HK (sekretær/ pedel/tolk), tre ledige stillinger	8 ansatte: socialrådgiver, SOSU-hjælper, (anstaltsbetjent)	7 ansatte: syge-plejerske, pædagog, socialhjælper, (hånd-værkeruddannet)	9 personer: socialrådgiver, socialpædagog, socialmedhjælper (reservebetjent)	12 ansatte: psykolog, familie-vejleder (social-rådgiver, - pædagog, - medhjælper)	2 ansatte: socialpædagog og SOSU-hjælper	3 ansatte: socialpædagog, psykolog	4 ansatte (+ 2 deltid): psykolog socialpædagog, social-medhjælper, misbrugsbehandler (oldfrue, pedel)	Planlagt 2 til 3 ansatte. Aktuelt 1 familiebehandler i kommunen
Ledelsesmæssige forhold	Leder ansat, refererer til en bestyrelse	Leder ansat, refererer til fagchef i Område for Familie	Ingen aktuelt, fagchef for forebyggelse fungerende kontaktperson	Leder ansat, refererer til fagchef i Område for Familie	Leder ansat, refererer til fagchef (og Velfærdsdirektør)	Leder ansat, refererer til ledende sagsbehandler i Paamiut og fagchef i Nuuk	Leder (har få ledelsesopgaver selv) og referer til ledende fagchef i Tasiilaq og fagchef i Nuuk	Leder ansat refererer til nyansat fagchef i Socialforvaltning	Familiebehandler refererer til socialrådgiver i kommunen
Primære indsatser	Kurser i misbrugsafvænning og kompetenceafklaring	Familiehøjskole, familiebehandling, tidlig indsats, Åben Rådgivning	Forebyggelse, familiehøjskoler, hjemmebesøg, gadeplansarbejde	Forældrekursus, samtaler, krisehjælp, hjemmebesøg, samtalegrupper, ad hoc sociale arrangementer	Familieudvikling, Åben Rådgivning, krisecenter, *Hjerterummet* (tidlig indsats), sociale tiltag, samtalegrupper	Samtaler med borgere, tidlig indsats mødregruppe, selvhjælpsgrupper	Samtaler, hjemme-besøg forældreskole, supervision (af medarbejdere i kommunen)	Forældrekursus, samtaler, misbrugsbehandling, motivationsgrupper (for misbrugere), Åben Rådgivning	Samtaler med forældre der visiteres fra socialrådgiver, hjemmebesøg
PAARISAs projekt 'Tidlig indsats overfor gravide familier'	Ikke i familiecenterregi	Både egen indsats (siden 2007) og PAARISAs (siden primo 2010)	Samarbejder med forebyggelses-konsulenter og hjemmehossere	Hjemmehosserne på mor/barn-hjem, Tidlig Indsats adskilt fra familiecentret	Separat enhed med fire ansatte, formelt under familiecentret	Eksisterede både i regi af Paamiut Asasara og kommunal	Formelt etableret i 2007, men egen indsats fungeret siden 2004	Formelt etableret i januar 2011	Mulig opstart i 2011
Relation til bygderne	-	Gennemførte projekt-er (familiehøjskole) i bygderne, halv-tidsansatte fore-byggelseskonsulenter i to bygder	Godt kommunalt samarbejde med byer og bygder	Bl.a. forældrekursus udenfor byen og uddannelsesprojekt i Itilleq.	Samler indsats og besøger bygderne et par gange årligt. Familiekursus i Fiskenæsset.	(Ingen, kun én bygd tilbage efter nedlukninger)	Bygdebesøg ikke gennemført angiveligt på grund af besparelser	Bygdebesøg tidligere gennemført, men udskudt pga. besparelser	Forebyggelses-konsulenten i tæt samarbejde med bygderne
Monitorering & evaluering	Mundtlig evaluering af kurser, ikke skriftlig dokumenteret. Ingen monitorering.	Mundtlig evaluering af familiehøjskole, registrering af antal klienter, før/efter evaluering af samtaleforløb	Sporadisk, mundtlig opfølgning og justering på baggrund heraf. Ingen monitorering.	Tilpasning af ind-satser pba. kvalitative tilbagemeldinger, udbredt dokumenta-tion og monitorering	Evalueringsredskaber ved samtaleforløb. Igangsat monitorering i 2010 med henblik på evaluering i kommende år	Ikke systematisk	Ikke systematisk	Værktøjer til monitorering af ansatte og brugeres aktiviteter, plan om opfølgning på indsatser efter tre år	Ikke systematisk
Aktuelle udfordringer	At opbygge indsatser målrettet børn & unge	Mangelfulde kontorpladser, manglende opbakning omkring tidlig indsats fra kommunal ledelse	Ansættelse af leder, bygning og opstart af nyt hus	(At blive i stand til at gennemføre forældrekursus uden brug af ekstern underviser)	Manglende miljøarbejdere = manglende kontakt til udsatte unge i gademiljøet. Vil gerne afhænde krisecentret.	Organisatorisk og administrativt overlap mellem Paamiut Asasara og kommunale opgaver	Afgrænse arbejdsområder i relation til kommunen (både Tasiilaq og Nuuk)	Store besparelser i kommunen en udfordring for vedligeholde af eksisterende indsatser	Mangler lokaler til etablering af familiecenter
Bidrag til "Familie-centerguiden"	-	Værktøj til registrering af effekt før/efter af f.eks. samtaleforløb	Peget på netværk i forskellige forvaltninger som potentiel barriere imod tværfagligt samarbejde	-	Skabelon til familieudviklingskurser, værktøjer til monitorering	-	Årsevaluering vedlagt som bilag, beskriver oplæring af uuddannede medarbejdere	Værktøjer til monitorering af samtaler og møder for ansatte, grundlag for evaluering	-
Diverse	Mærket af udbredt arbejdsløshed blandt borgerne, og mangel på socialfagligt uddannede personer	To sideløbende indsatser omkring sårbare mødre	Etableres som familiecenter primo 2011, formelt ikke eksisterende	Vellykket uddannelsesprojekt i bygd, som er kopieret til øvrige bygder i Grønland med støtte fra to Departementer	Ressource til uddannelse og kollegial sparring & supervision af familievejledere i andre byer	Har ikke afholdt forældreudviklings-kursus siden 2009, trods positive resultater	Medvirket til oplæring af sagsbehandlere – i en spændende løsning på udfordring med manglende uddannet arbejdskraft	Ønske fra både leder og forebyggelses-konsulent at sidstnævnte får placering i familiecentret	Faguddannet personale og godt tværfagligt samarbejde – gode forudsætninger for familiecenter

ANALYSE AF RESULTATERNE AF EVALUERINGSARBEJDET

I sammenfatningen indgår en SWOT[1]-analyse. En SWOT-analyse er et redskab til at udvikle en strategi for fremtidig drift. I en SWOT-analyse fokuseres der på styrker, svagheder, muligheder og trusler i en organisation. En sådan analyse giver en status på en organisation, hvilket for familiecentrene er fra ultimo 2010 til primo 2011. Dette redskab er valgt, da det understøtter sammenfatningens formål med at tydeliggøre, hvordan fremtidige familiecentre med fordel kan organisere sig internt og eksternt. Dette er netop formålet med en SWOT-analyse.

Den består af fire elementer, der er illustreret ved nedenstående tabel. Tabellen viser organisationens indre formåen (styrker og svagheder) og omgivelsernes påvirkning (muligheder og trusler). På den måde sætter SWOT-analysen organisationens aktuelle interne ressourcer i relation til dens position i det omgivende miljø. Det giver et oversigtsbillede over den aktuelle position og de strategiske handlemuligheder. Ud fra SWOT-analysen kan man udvikle strategier, der maksimerer indflydelsen fra organisationens styrker og muligheder og minimerer indflydelsen fra organisationens svagheder og trusler.

SWOT-ANALYSE

STYRKER – i virksomheden	**SVAGHEDER – i virksomheden**
Indgående lokalkendskab Kompetente og samvittighedsfulde medarbejdere Engagement og indlevelse i indsatserne Indsatser tilpasset lokale ønsker og behov Åbenhed i forhold til borgerne	Manglende faguddannet personale Svært at rekruttere personale Få medarbejdere Manglende eksplicitte målsætninger Manglende faglig og/eller formel afgrænsning Manglende monitorering af aktiviteter Manglende evaluering af indsats(er)
MULIGHEDER – i verden	**TRUSLER – i verden**
Ressourcetilførsel Netværk og vidensdeling med andre familiecentre, f.eks. ved seminarer Nær tilknytning til PAARISAs projekt 'Tidlig indsats overfor gravide familier'	Belastet sagsbehandling/myndighedsfunktion Forankret i forskellige forvaltninger Ledelsesstil, der ikke i tilstrækkelig grad tager højde for forskelle på politiske visioner og virkelighedens verden, samt ressourcerne lokalt og mulighederne for at opbygge disse Manglende tværfagligt samarbejde Demografisk udvikling

Styrker – i virksomheden

Familiecentrenes styrker er de "positive personlige egenskaber" eller en indre formåen. Evalueringen af familiecentrene har vist, at der ligger et stort potentiale i at fokusere på dette, når man oplever mangel på økonomiske og personalemæssige ressourcer. Et øget fokus på den positive indre formåen kan bruges til at styrke virksomheden yderligere ved at fastholde disse egenskaber.

Familiecentrenes positive indre formåen er et kendetegn af et **indgående lokalkendskab,** som gør, at indsatser planlægges, tilpasses og gennemføres med høj grad af forståelse for lokale forhold. Medarbejderne i familiecentrene er yderst **kompetente og samvittighedsfulde**, og deres **engagement og indlevelse** kompenserer langt henad vejen for manglende faglig uddannelse. Det

[1] Strengths/styrker, Weaknesses/svagheder, Opportunities/muligheder og Threats/trusler.

lokale kendskab gør, at man ikke spilder unødige ressourcer på at planlægge indsatser "fordi, sådan gør man andre steder". Familiecentrene yder en indsats, som er **tilpasset de lokale ønsker og behov**, og som er bredt rettet mod borgerne. Familiecentrene var i alle tilfælde en vigtig "redningsplanke" for borgerne også i akutte tilfælde. I samtlige familiecentre blev den akutte modtagelse understreget som en vigtig del af **kontakten til borgerne**. Borgerne blev mødt af et højt kommunalt serviceniveau med dette tilbud, som dog var svært at planlægge, og ofte var underprioriteret i familiecentrenes dagligdag, da det var en indsats, der var præget af uforudsigelige arbejdsbyrder.

Mere bevidst brug og omtale af ovenstående kan delvist kompensere for organisationens svagheder, der nævnes herunder. Heri ligger værdien i en SWOT-analyse.

Mere omtale af **lokalkendskab som en styrke** i planlægning og udførelse af indsatser vil optimere familiecentrene, da man ofte retter opmærksomheden mod andre byer og lande, når man planlægger en ideel indsats. Ros af medarbejdernes omsorg og samvittighedsfuldhed og belønning for, at de ofte står til rådighed udenfor almindelig arbejdstid, vil medvirke til at engagementet fastholdes. Engagement som ressource er uudtømmelig i et positivt arbejdsmiljø. Det er ledelsens ansvar at sikre, at engagementet fastholdes. Det er af oplagte grunde ikke muligt at visitere Åben Rådgivning fra forvaltningen, men indsatsen bør prioriteres, da det skaber åbenhed mellem familiecenter og borgere udover at det hjælper borgere med akutte problemstillinger.

Svagheder – i virksomheden

Generel **mangel på faguddannet personale** i Grønland har ramt mange familiecentre, som ofte efterspørger socialfagligt uddannet personale. Da, det er **svært at rekruttere personale** til familiecentre, og da der sjældent er andre, der kan træde til i tilfælde af fravær, er de få ansatte pressede i hverdagen. I mange byer er der **relativt få ansatte**, hvilket gør, at det kun i landets 3-4 største byer er muligt at erstatte medarbejdere, når der er kursusaktivet eller i tilfælde af sygdom.

I flere familiecentre havde der flere gange været genopslag af stillinger, fordi man ønskede at holde det faglige niveau. Det skyldtes formodentlig også en traditionel tanke om, at en bestemt stilling bør besættes af en bestemt faggruppe. Manglende viden om mulige løsninger med ikke-faguddannet personale har formodentlig afholdt familiecentrene fra at tænke i alternativer. I Tasiilaq antog ledelsen i forvaltningen i 2010 et ressourceorienteret perspektiv på oplæring og uddannelsen af sine sagsbehandlere, og her oplevede man markante resultater allerede i løbet af det første år.

Familiecentrene var kendetegnet ved **manglende målsætninger** og **manglende afgrænsning af arbejdsopgaver**. Det gjorde det svært at definere arbejdsområderne. Definitionen af arbejdsområder og konkrete målsætninger for den kommende periode kan afgrænse medarbejdernes dagligdag og gøre det nemmere at planlægge, hvad der er vigtigst. I flere familiecentre drøftede de ansatte under feltarbejdet deres kort- og langsigtede målsætninger, og de udarbejdede en virksomhedsplan for at definere deres tilbud. Denne form for intern afklaring kunne med fordel også bruges til at afgrænse arbejdsområderne.

Mangel på fagligt uddannet personale kan imødekommes ved at prioritere arbejdsopgaver til bestemt personale. På den måde kan personalet følge efteruddannelse, matchet deres interesse og arbejdsområder. Faglig og formel afgrænsning vil i perioder med få personale-ressourcer hjælpe familiecentrene til at prioritere deres indsats.

Der skete kun **sparsom systematisk monitorering,** og der var en **næsten ikke-eksisterende kultur for evaluering** i familiecentrene. Det skyldtes både en arbejdsdag, der ikke levnede plads til administrative opgaver, men også en manglende bevidsthed om, hvorfor det er vigtigt at dokumentere effekten af familiecentrenes aktiviteter. Det anbefales, at der i landets familiecentre kommer et tiltagende fokus på monitorering og evaluering , så det på længere sigt kan blive en integreret del af familiecentrenes daglige arbejde.

Muligheder – i verden

Familiecentrene kom i særligt fokus med Skatte- og Velfærdskommissionens betænkning, der indeholder anbefalinger om, at familiecentrene skulle udgøre den centrale enhed, hvor tværfaglige kræfter på det sociale og sundhedsfaglige område var samlet. Dette øgede fokus har skabt ønske om at beskrive familiecentrenes indsatser, kende til muligheder og barrierer og støtte eksisterende og kommende familiecentre. Hvorvidt denne mulighed vil medføre en **tilførsel af ressourcer**, bedre mulighed for tværfagligt samarbejde eller blot **mere dialog** internt mellem familiecentre og mellem familiecentre og kommune/Selvstyre, er ikke afgørende for den gode mulighed, det øgede fokus skaber for familiecentrene som institutioner.

En større udbredelse af familiecentre i Grønland vil desuden skabe netværk og øge muligheden for vidensdeling mellem familiecentrenes medarbejdere.

Et tættere samarbejde imellem PAARISA og IKINN f.eks. omkring en videreudvikling af PAARISAs projekt 'Tidlig indsats overfor gravide familier' kunne give familiecentrene gode udviklingsmuligheder, særligt af indsatser, der går på tværs af det sociale område og sundhedsområdet.

Trusler – i verden

Der er en række faktorer i omgivelserne, som viste sig at udgøre en trussel mod familiecentrenes virke. Der var generelt et stort **pres på myndighedsfunktionen** i forvaltningen, hvilket betød, at sagsbehandlingen i sager og visitationer ofte var langtrukne. Det medførte typisk, at indsatsen i familiecentret blev forhalet, når medarbejderne f.eks. afventede en afgørelse i en bevillingssag.

Medarbejderne i familiecentrene var **forankret i forskellige forvaltninger**. De fleste var naturligt nok socialarbejdere i Social- eller Velfærdsforvaltningen. Forebyggelseskonsulenterne var tilknyttet andre forvaltninger end Social- eller Velfærdsforvaltningen (ofte Kultur- og Fritidsforvaltning). Da de indgik i et tæt samarbejde med indsatserne i familiecentrene, foregik dette samarbejde i vid udstrækning på et uformelt plan. Både forebyggelseskonsulenter og medarbejdere i familiecentrene undrede sig over den **manglende koordinering af det tværfaglige samarbejde** fra forvaltningernes side. For at yde en bedre indsats var det nemlig oplagt at koordinere et samarbejde med de konkrete indsatser som omdrejningspunkt. Myndighederne kan med fordel organisere det tværfaglige samarbejde formelt og i videre udstrækning samle kræfterne på tværs af de forvaltninger, der arbejder med familiecentrene.

Omkring familiecentret i Østgrønland er ledelsen i kommunen begyndt at oplære medarbejdere uden faglig baggrund. Det har reduceret de trusler, familiecentret tidligere har oplevet såsom flaskehalse i myndighedsarbejdet, manglende opfølgning og sårbarhed i systemet, fordi medarbejderne i forvaltningen enten ikke var til stede eller ikke ydede en ensartet sagsbehandling. Baggrunden for oplæring sted af uuddannet personale er hovedsageligt et opgør med en **ledelsesstil, der ikke i**

tilstrækkelig grad tog højde for forskelle på politiske visioner og virkelighedens verden, samt ressourcerne lokalt, og mulighederne for at opbygge disse.

Det er en udfordring at implementere tværfagligt samarbejde med fælles målsætninger og vidensdeling omkring familiecentrene. Det er samtidig en trussel mod fortsat positiv vækst og mod at imødekomme efterspørgslen på sociale indsatser. Der er et stort udviklingspotentiale i at optimere det tværfaglige samarbejde i familieindsatserne, da det endnu ikke har fundet sine ben at stå på efter kommunesammenlægningerne. Familiecentrene oplevede ikke blot manglende indsatser fra kommunerne. De oplevede også decideret modarbejdende indsatser. Nogle medarbejdere bemærkede dog, at dette skyldtes, at man var en del af et politisk system.

Den **demografiske udvikling** i Grønland har igennem en årrække været karakteriseret ved en vandring fra mindre byer til større byer og lukning af fabrikker og andre arbejdspladser. Derfor er der opstået øget arbejdsløshed i flere byer. Konsekvenserne af arbejdsløshed er en de vigtige årsager til familiecentrenes arbejde. Nuværende og fremtidige familiecentre kan med fordel prioritere sine indsatser efter de demografiske forhold og fremtidsudsigterne der ligger heri.

FOREBYGGELSE SOM LED I UDVIKLINGEN AF VELFÆRD

Både i dansk og international velfærdsforskning er man enige om, at samfundet opnår fordele på langt sigt ved at investere tidligt i udsatte børn.

Forebyggelse gennem tidlig indsats i Grønland er blevet udbredt via PAARISAs tværfaglige indsats for udsatte gravide. Fortsætter man med at udbrede dette og andre projekter, vil det forventeligt give besparelser på det sociale og det sundhedsmæssige område, og dette vil frigive ressourcer på længere sigt. Dette er bl.a. blevet fremhævet af den svenske nationaløkonom Ingvar Nilsson. Ved en konference for familiecenterledere i Helsinki[2] fremlagde han nogle økonomiske beregninger på investeringer i socialt arbejde. Med udgangspunkt i disse pegede han på de store besparelser, der kan være, hvis man investerer i en tidlig indsats.

På konferencen fremlagde han et eksempel på de store besparelser, der kan være, hvis man investerer i en tidlig indsats i forhold til f.eks. et barn med ADHD. Såfremt barnet ikke behandles, kan det statistisk set risikere som 33-årige at have været i fængsel i otte år for vold og narkotika, at have haft 13 domme samt en mislykket skolegang. Sådan et forløb vil koste samfundet ca. 25 mio.kr., hvorimod besparelsen på tilbud til barnet vil være på over 24 mio.kr., hvis barnet og dets familie modtager hjælp i et familiecenter fra f.eks. 7-års alderen. I eksemplet forudsættes det, at en tidlig indsats i den slags sager koster samfundet omkring ½-1 mio. kr.

Anbringelser udenfor hjemmet har mange steder i Grønland tidligere været den mest anvendte, og nogle steder den eneste hjælpeforanstaltning. Det er uklart, hvad mere konkret årsagerne er til dette, men det formodes, at en vægtig årsag i mange tilfælde er akutte og kortsigtede økonomiske overvejelser.

Flere familiecentre har som målsætning at reducere antallet af anbringelser. Kulturen omkring hjælpeforanstaltninger – og tilgangen til at gå fra akutte til langvarige perspektiver – forandrer sig således. Dette forhold blev nævnt af flere: *"Det ene er, at man har en forventning som borger, at når man ikke kan klare sin teenager mere, så går man op på kommunen, og så sætter de hende i familiepleje eller på døgninstitution. Det andet er, at man som sagsbehandler tager ansvaret på sig og reagerer med et "ja, vi anbringer!". Der skal arbejdes med en forståelsesændring af det. I vores kommune er det faktisk 10 procent af børnebefolkningen, der er anbragt. For det første er det ustyrbart økonomisk, og for det andet viser forskningen, at det ikke er godt for børn. Vi kan nok aldrig komme ned på de dér 1-2 procent som der er i de andre nordiske lande, men hvis vi bare kunne få det ned på 5 procent i løbet af de næste 2-3 år, så ville det være fantastisk"* (informant i kommunen).

Det økonomiske perspektiv blev påpeget konkret af en leder: *"Lige nu har vi 19 børn anbragt. Jeg har hørt, at de koster 77.000 kr. om måneden, så vi spenderer 1.463.000 kr. på anbragte børn. Om måneden! Og problemet er også, at børnene bliver ødelagt, så der bliver børn, som vokser op og ikke kan opdrage deres egne børn. Så det er 19 vanrøgter, som sættes i samfundet igen. De fleste erfarer anbringelser som en hård straf. De bliver gale på kommunen, på systemet, på samfundet. Det er dyrt, og det virker ikke! Børn lider ligeså meget, bare på et andet område "* (ansat i familiecenter).

[2] *"Forebyggelse og tidlig indsats – en kortsigtet samfundsudgift eller en langsigtet social investering med stort udbytte?"*, maj 2010.

Som begrundelse for at denne hjælpeforanstaltning fortsat blev benyttet, forklarede vedkommende: *"Fordi man ikke tænker nyt. Man ved ikke, hvad man ellers skal gøre, når forældrene drikker, og børnene går rundt på gaden. Jeg synes ikke, det er meget bedre at blive anbragt i en plejefamilie, som i de fleste tilfælde ikke magter det. Og familierne flytter, og så må børnene flytte"* (ansat i familiecenter).

Ifølge lederen er det "at tænke nyt" lig med, at man skifter perspektiv fra akutte og/eller aktuelle økonomiske overvejelser til langsigtede. Der er således både økonomiske og faglige begrundelser for at forebygge med tidlig indsats, og prioriteringerne bør ske med tanke på de påviste langtidskonsekvenser ved anbringelser. Udtalelserne fra hhv. informanten i kommunen og familiecenterlederen om langtidseffekterne af anbringelser bekræftes nemlig blandt andet af danske undersøgelser. Socialforskningsinstituttet i Danmark har udgivet to rapporter om langtidseffekterne af anbragte børn[3], og disse konkluderer overordnet, at de tilbud, der gives anbragte børn, ikke formår at kompensere for de problemer, der gav anledning til anbringelsen. Børnene bliver således kun i begrænset omfang bedre stillet som følge af anbringelsen.

Flere informanter understregede desuden, at kommunerne oplevede andre udfordringer med anbringelser af børn såsom en generel mangel på plejefamilier. De anbragte børn oplevede flytninger, og plejefamilierne var sjældent tilstrækkeligt uddannet i at håndtere de problemstillinger, som børnene havde. En del børn blev flyttet flere gange. På denne baggrund er det sandsynligt, at børn, der anbringes i Grønland, generelt har vanskeligere forhold end børn, der anbringes i Danmark, hvor rapporterne er udarbejdet. Der henvises til rapporterne for uddybende læsning.

En ændret tankegang med fokus på de langsigtede virkninger var ved at blive udbredt. En forebyggelseskonsulent opsummerede udfordringen således: *"Det store spørgsmål er, hvordan man lige er indstillet på forebyggelse, og om det prioriteres fra andre instanser. I starten måtte jeg træde meget til for, at tingene skulle blive udført, men fra i år har jeg sagt, at det må være fagpersonerne hvis det skal udføres. For jeg er ikke uddannet politi eller sygeplejerske, og jeg har ikke så meget viden i forhold til dem. Jeg arbejder ikke med det, så det skal ske fra dem. Logikken er jo god nok med forebyggelse, hvis man gør det, bliver der mindre at lave, men det er lidt svært at få dem til at forstå. Det har man som udgangspunkt ikke tid til, for der er så mange, der skal behandles"* (forebyggelseskonsulent).

En travl hverdag lod til at være den primære årsag til, at man prioriterer ud fra akutte hensyn. WHO's rapport[4] giver råd til, hvordan man kan prioritere en tidlig indsats yderligere, også hvis økonomiske og personalemæssige ressourcer skal prioriteres højere. Her ligger en løsning i at fokusere indsatserne på de mindste børn, dvs. op til skolealderen, i stedet for at yde halve indsatser for hele gruppen af børn og unge. Den politiske indflydelse kan i høj grad medvirke til et skift i tankegang og hvilke værdier der ligger til grund for arbejdet i familiecentrene.

I flere familiecentre tog man udgangspunkt i forebyggelse, men man havde ikke tid eller ressourcer til at holde et ønsket niveau for de forebyggende aktiviteter, da de akutte opgaver fyldte hele arbejdsdagen. I disse situationer ville politisk opbakning og prioritering fra myndighederne være velkomment. I familiecentrene vidste man, at det var vigtigt at fastholde tilbud, som på længere sigt ville medføre forandring: *"Man ved jo ikke, hvornår det sker! Det kender vi også fra os selv. Lige*

[3] www.sfi.dk → Udgivelser → Rapporter: *"Anbragte børns udvikling og vilkår"* (08:23) og *"Anbragte børn og unge"* (09:24).
[4] www.who.int/social_determinants/resources/ecd.pdf, Verdenssundhedsorganisationen WHO, *"Knowledge network for early child development. Analytic and strategic review paper: International Perspectives on Early Child Development"*. 2005.

pludselig, så sidder du et eller andet sted, og så sker der noget med dig. Der er et eller andet, der gør, at der sker en forandring" (ansat i familiecenter).

De positive forandringer skete ofte i små intervaller, hvilket opmuntrede medarbejderne til at fortsætte indsatsen: *"Små sætninger, der kommer engang imellem. Så ved vi, at det har hjulpet. Det er de små skridt, vi ser, og vi kan ikke forvente mere. Hvis bare, der er den dér lille ting, vi kan gøre, så skal vi være glade for dét"* (ansat i familiecenter).

Det lader til at være nemt at forankre tidlig indsats yderligere politisk, da medarbejderne forstod og ønskede at gennemføre aktiviteter med positive langtidseffekter. Ikke alle kommuner udtrykte fokus på deres centrale rolle i familiecentrene, men en af informanterne i kommunen nævnte: *"Vi ser familiecentrene som en meget stor del af den forebyggende indsats, som ligger i den tunge ende, og som har myndighedsopgaven på sig. Vi har virkelig en god afdeling med forebyggelse, men når vi siger forebyggelse hér, så snakker vi forebyggelse med myndighedsopgaver. Vi forebygger det værste, der kan ske, nemlig anbringelse udenfor hjemmet"* (informant i kommune).

I mange indsatser, som er beskrevet internationalt[5], er der udover fokus på den fysiske og sociale udvikling også fokus på den sproglige og kognitive udvikling. De nuværende indsatser i Grønland har ikke fokus på dette aspekt. Enkelte steder blev der planlagt samarbejde med Piareersarfik, men da behandlingen ofte tog udgangspunkt i familiens egne ønsker om forandring, blev uddannelse eller anden opkvalificering sjældent bragt på banen.

TVÆRFAGLIGT SAMARBEJDE

En tværfaglig organisering er en vigtig forudsætning for, at en tidlig forebyggende indsats kan komme til at virke bedst muligt. Organiseringen af en tværfaglig indsats er et fælles ansvar, og selvom det i mange byer fungerer godt, synes der at mangle en fælles forståelse og en fælles terminologi om, hvordan en tværfaglig indsats omkring et familiecenter skal være.

Tværfagligt samarbejde fungerer fra individuelt (behandler) niveau til det politiske (myndigheds) niveau. Konkrete problemstillinger, der opleves i det daglige arbejde, kan indgå som temaer, når man udarbejder en fælles forståelse for tværfagligt samarbejde i socialt arbejde i Grønland.

Et familiecenter er et sted for tværfagligt samarbejde. I arbejdet med familierne, indgår der nemlig samarbejde på tværs af faggrænser og institutioner, men samarbejdet opleves ofte som problematisk. Indsatserne kan både være ukoordinerede eller ikke tilstrækkeligt koordinerede på trods af overordnede målsætninger om en helhedsorienteret indsats med formaliserede samarbejdsaftaler og faste samarbejdsmøder. Medarbejderne kan have problemer med at håndtere oplysninger om familiens problemer, blandt andet fordi der ikke findes et effektivt system til at registrere disse oplysninger og dele viden om dem. Samarbejde i dagligdagen kan også hæmmes af, at enkelte faggrupper udøver ejerskab på oplysningerne, hvormed tavshedspligten gør, at der tilbageholdes oplysninger til brug for arbejdet med familien. Tværfagligt samarbejde på familiecenterområdet hæmmes ofte af manglende kommunikation mellem faggrupper. Kendskab til øvrige faggruppers del af indsatsen har vist sig at forbedre tværfagligt samarbejde omkring sårbare familier[6].

[5] www.rand.org/pubs/monographs/MG341, Karoly et al, *"Early childhood interventions: Proven Results, Future Promise"*. 2005.
[6] www.undervisere.dk, "Nysgerrighed får tværfagligt samarbejde til at lykkes" af Henrik Stanek, 6. februar 2007.

Da en række fagpersoner er implicerede i familiearbejdet, er det en nødvendighed at have et bredt kendskab for at undgå, at hver fagperson kun ser sin egen lille del af et helhedsbillede. Problemstillingerne i en familie er ofte komplekse, og indsatsen overfor familien får først effekt, når der er sammenhæng mellem faggrupperne og kontinuitet i forløbene.

Socialt arbejde i familiecentrene ydes med et barn i centrum i en sammenhæng, hvor der skal samles forskellige indsatser. Definitionen af tværfagligt samarbejde i denne sammenhæng er, at der indgår faggrupper, der skal bruge egne faglige kompetencer, men som også skal have både evne og vilje til at lade disse kompetencer smelte sammen med andre faglige kompetencer, når det tjener barnets interesse. Godt tværfagligt samarbejde giver kendskab til samarbejdspartnernes kvalifikationer og hjælpemuligheder, og det gør det nemmere at prioritere kvalificerede behandlingsforslag i forhold til barnet og familien.

Godt tværfagligt samarbejde skærper den enkelte faggruppes faglige ressourcer, og det gør, at faggruppen kan dele ansvar og inspirere hinanden til nye handlemuligheder. Forudsætninger for det gode tværfaglige samarbejde er nærmere beskrevet i en opgave fra overbygningsuddannelsen i socialt arbejdes forsknings- og evalueringsmetoder[7]. Det samme gælder de nødvendige værktøjer.

Socialt arbejde tager udgangspunkt i at identificere de eksisterende ressourcer og udnytte dem bedre til at ændre familiens (negative) handlemønstre til nogle mere positive. Tværfagligt samarbejde er det samme på et organisatorisk niveau; den enkelte instans har en rolle og en relation til andre, som kan udvikles ved den rette indstilling og kommunikationsform. Der kan således findes ressourcer frem ved en omprioritering fra den enkelte instans' side og i samarbejde med de omkringværende instanser. Det kan erstatte manglende arbejdskraft eller økonomiske ressourcer hvis det tværfaglige samarbejde opbygger i stedet for at nedbryde. Hvis man i familiecentret og kommunernes Velfærds- og Socialforvaltninger ser efter ressourcer på tværs af sektorer, vil engagement og gode idéer lokalt bygge en indsats op. Det vil skabe en ressourceorienteret tilgang, som vil indlejre indsatsen i et bredere perspektiv og gøre den mindre sårbar.

En konkret udfordring i forhold til det tværfaglige samarbejde omkring familiecentrene var, at de mange forebyggelseskonsulenter var ansat i forskellige forvaltninger. Ofte var det i en anden end familiecentret (f.eks. Kultur- og Fritidsforvaltningen eller Sundheds- og forebyggelsesforvaltningen). Da en forebyggelseskonsulent er en tværfagligt arbejdende person, kan vedkommende placeres naturligt i forskellige forvaltninger. Forebyggelseskonsulenter har naturligt samarbejde med familiecentrene, men de oplevede det vanskeligt, da de var ansat i andre forvaltninger. Derfor fandt de sjældent tid til de indsatser, der efter deres faglige vurdering burde gennemføres.

I Ilulissat er et Familie- og forebyggelsescenter under opbygning. I sin projektbeskrivelse lyder målsætningen at skabe bedre opvækstbetingelser for familier og lokalsamfund. Dette skal ske ved at satse bredt på både arbejdsmarked og uddannelse samt ved pædagogisk og behandlingsmæssigt at sætte ind i forhold til den enkelte familie og det enkelte barn[8]. Målet om tværfagligt samarbejde har i Ilulissat en politisk forankring, hvilket er en forudsætning for, at det tværfaglige samarbejde kan fungere.

[7] www.omvendtfamiliepleje.dk, *"Tværfagligt samarbejde. Evaluering af efteruddannelsesprojekt om samarbejdsteknikker og familiebehandlingsmetoder i Ballerup Kommune"* af Kirsten Østergaard, august 1995.
[8] Fra projektansøgning til Velux-fonden

STATUS OG PERSPEKTIVER PÅ ARBEJDSMETODER, MONITORERING OG EVALUERING

Monitorering og evaluering var til stede som en spirende del af den sociale indsats. De senere års udvikling indenfor de professionsrettede fagområder såsom socialrådgiver og pædagog har blandt andet været at forlænge uddannelsen for at tilføre teoretiske og mere abstrakte begreber til uddannelsen. Hidtil har uddannelsen været lagt an på den praktiske hverdag, man historisk set har arbejdet i. Monitorering og evaluering tilhører et niveau af fagområdet, som ligger udenfor den praksisverden, man arbejder i, og det kan derfor betragtes som et supplement til hverdagens indsatser. En fælles terminologi og konkretisering af abstrakte begreber som monitorering og evaluering vil forhåbentlig medvirke til, at emnerne kan integreres og få en positiv effekt også for den praktiske hverdag. Det samme gælder, hvis man kan se praktiske eksempler på anvendeligheden

Monitorering og evaluering kan benyttes som redskaber til at konkretisere den indsats, man yder. Det handler om, hvordan man arbejder, om at få øje på de områder, man er god til og få viden om, hvordan man forbedrer sin indsats i egen og målgruppes interesse.

Sammenfatningen har inddraget status og perspektiver på hhv. arbejdsmetoder, monitorering og evaluering for at skitsere det nuværende og pege på værktøjer, som man kan anvende til at videreudvikle området.

STATUS PÅ ARBEJDSMETODER

Den mest brugte arbejdsmetode i familiecentrene var den lyttende og anerkendende samtale. Metoden indebar samtale med klienten om det, vedkommende selv fremkom med.

"Dét redskab, jeg bruger, er det, jeg hører. Jeg giver tilbage og spørger. Det ligner på en eller anden måde supervision. Jeg siger altid, at jeg ikke kan løse deres problemer, men jeg kan give nogle redskaber, så de selv kan gøre det. I det hele taget bruger jeg problemstillingen ud fra selve personen og prøver at komme videre herfra" (ansat i familiecenter).

Af et af de nedskrevne formål for et familiecenter fremgik det: *Familiecentret er oprettet for at styrke en forebyggende og støttende indsats overfor familier med sociale problemer. Familiecentrets mål er, at støtte borgerne i arbejdet med at forandre de omstændigheder, der skaber problemer for dem. Arbejdet tager udgangspunkt i borgernes egne ønsker og behov*.

I flere familiecentre var der psykologer ansat, som supplerede med en mere terapeutisk samtale, ligesom mange medarbejdere havde tilegnet sig viden om og erfaring med at behandle f.eks. særlige målgrupper (folk med samme problemstilling). Flere steder havde man opdelt kurser eller forløb for f.eks. enlige og par på baggrund af erfaring med, at dette skaber de bedste resultater.

Andre metoder såsom familierådslagning blev også brugt til at støtte og vejlede familierne. Den lyttende, anerkendende samtale udgjorde dog hovedparten af behandlingsdelen i familiecentrene. Behandlingen i familiecentrene var af højt fagligt niveau, og den blev gennemført med omhu af samvittighedsfulde medarbejdere.

PERSPEKTIVER PÅ ARBEJDSMETODER

Ved den lyttende, anerkendende samtale, får klienten et såkaldt "kærligt skub" af en behandler, som arbejder ud fra devisen, at vedkommende selv skal fremkomme med de problemstillinger, han eller hun ønsker at forandre.

Metoden giver imidlertid ikke anledning til at arbejde med områder, som klienten ikke selv har bragt på banen. Med en befolkning, der har en høj frafaldsprocent i folkeskolerne, og som har et relativt lavt uddannelsesniveau blandt de voksne, ville det være nærliggende at tilføre uddannelse og/eller oplæring som et gennemgående tema i familiecentrene.

Mange undersøgelser peger på, at familier bliver bedre stillet, hvis børn gennemfører deres skolegang, og forældre oplæres eller videreuddannes. Kommunerne har mulighed for at indgå samarbejde med lokale uddannelsessteder og arbejdspladser, hvilket vil forbedre situationen for borgere, der ønsker at opkvalificere sig og forbedre mulighederne for job og/eller uddannelse.

Udgangspunktet kunne være, at man i samtalen tænker et skridt videre og har faste (politiske) målsætninger om at højne uddannelsesniveauet. Behandleren kan have et underliggende formål med samtalen. Det kan være at opfordre klienten til at uddanne sig for at forbedre jobmulighederne. Fra politisk side kan dette ske ved at indarbejde et tværfagligt samarbejde med mulighed for uddannelse/Piareersarfik/læreplads, hvilket vil styrke familiernes muligheder.

Et projekt i Itilleq som udspringer fra Sisimiut havde vist gode resultater omkring børns uddannelse. Projektet samlede flere departementer og var ved at blive kopieret til flere andre bygder end blot den oprindelige. Projektet resulterede i, at 10 ud af 12 elever havde fundet ud af, hvilken videregående uddannelse de ønskede. Denne andel var markant højere end de tidligere årgange, som ikke havde deltaget i projektet. Se evalueringen fra Sisimiut for nærmere beskrivelse heraf.

STATUS PÅ DOKUMENTATION OG MONITORERING

På flere familiecentre praktiseres monitorering, men udbredelsen af monitorering bør øges. I feltarbejdet blev der indsamlet flere monitoreringsværktøjer, som er formidlet i denne sammenfatning.

Kendskab til ens egen arbejdsdag er et godt udgangspunkt for at bedømme, hvilke indsatser der er (uhensigtsmæssigt) ressourcekrævende, og hvordan man kan optimere sin indsats. Et overblik over timeforbrug på hhv. terapi, møder, administrative opgaver og andet virker sjældent relevant i den hektiske hverdag, men på det abstrakte niveau, hvor den sociale indsats kommer i søgelyset, er det nyttige og brugbare informationer.

En troværdig evaluering fremkommer på baggrund af systematisk indsamlede oplysninger om aktiviteterne i familiecentret, hvilket gør monitorering – eller systematisk indsamling af oplysninger – til en central forudsætning for at kunne evaluere en given indsats.

Familiecentre, der modtager tilskud fra Selvstyret, skal fremsende en årsrapport og beskrive, hvad tilskuddet er blevet brugt til. Denne årsrapport udarbejdes typisk af lederen, og den fremsendes med Selvstyret som modtager. Der var ikke en udbredt opfattelse af, at en årsrapport kunne bruges som værktøj, og inddrages som en del af dokumentationen for familiecentrets arbejde. Der var generelt heller ikke en udbredt opfattelse af, at timer, der blev brugt på at diskutere og efterfølgende skriftligt dokumentere familiecentrets indsatser, var godt givet ud.

Imidlertid har de medarbejdere, der deltog i de gennemførte fokusgruppeinterviews, givet udtryk for, at det efterfølgende har været yderst konstruktivt at drøfte – og nå til enighed – om formålet med familiecentrets indsatser og en prioritering af disse. På flere af familiecentrene blev feltarbejdet brugt

til at udarbejde en virksomhedsplan for familiecentret, hvori familiecentret som enhed fik defineret sine mål og delmål. Dette er generelt et godt udgangspunkt for at monitorere og evaluere.

PERSPEKTIVER PÅ DOKUMENTATION OG MONITORERING

Funktionsbeskrivelser for hver enkelt medarbejder, virksomhedsplaner med målsætninger på kort og lang sigt og årsrapporter, som hele medarbejdergruppen medvirker i, er umiddelbart anvendelige redskaber til at dokumentere og monitorere familiecentrenes aktiviteter.

Funktionsbeskrivelser er en dokumentation af de enkelte medarbejderes stilling. De afhænger af vedkommendes kompetencer, men de kan også klarlægge stærke og svage sider i medarbejdergruppens samlede profil. Nogle medarbejder-grupper er mere synlige end andre, som de socialarbejdere, der udøver forebyggende arbejde ved at være synlige på skoler. Det kan f.eks. være de "Kontaktpersoner ved skolevæsenet" i Ilulissat og "Socialrådgivere på skolen" i Nuuk. Det er en vigtig funktion, der er synlig for eleverne, men det kan være en udfordring at beskrive selve funktionens synlighed i den organisatoriske struktur. Det indgår at beskrive, hvordan man ønsker at videreudvikle stillingerne, udover at definere den aktuelle funktion.

Et gavnligt supplement vil være, at samtlige familiecentre indfører monitorering af samtaler og antal personer. Det handler om hvilke problemstillinger, der behandles samt de ansattes konkrete timeforbrug. Monitoreringen kræver, at man benytter registreringsskemaer, og desuden afsætter tid ugentligt til at registrere timeforbruget. Af bilag fremgår et eksempel på registreringsskemaer til Åben Rådgivning og eksempler på skemaer til registrering af medarbejdernes tidsforbrug.

Det er et mål, at familiecentre monitorerer deres indsatser i dagligdagen, så det bliver muligt for kommunerne og Selvstyret at følge aktivitetsniveauet og effekten af aktiviteterne. Den skriftlige dokumentation af aktiviteterne er en forudsætning for, at udenforstående kan indhente viden.

Der er behov for at udbrede viden om monitorering, og dette kan oplagt gøres ved brug af de medarbejdere, som findes i de nuværende familiecentre. Det anbefales, at Departementet for Familie, Kultur, Kirke og Ligestilling tager initiativ til seminarer om monitorering med oplæg fra bl.a. disse centrale aktører.

Monitorering kan ske på kommunal basis. I løbet af feltarbejdet er der fremkommet enkelte eksempler på tal, som er forbundet med få usikkerheder, og som registreres af tredjepart:

- **Kald på socialvagten:** Antal kald på socialvagt ses som et udtryk for, at familiernes egne ressourcer ikke rækker til at håndtere en given problemstilling. Dette kan forbedres ved f.eks. familiebehandling eller andre indsatser i familiecentrene. Eksemplet fremkom i en kommune, hvor socialvagten havde mærket en nedgang i antal kald efter familiecentrets åbning. Informationerne indsamles i kommunen.

- **Andel der afslutter folkeskolen:** Familiens samlede ressourcer samt børnenes egne afspejler evnen til at gennemføre skolegangen. Senest i Skatte- og Velfærdskommissionens betænkning er der sat fokus på at øge andelen af elever, der gennemfører folkeskolen. Her ligger også et socialt og familiemæssigt anliggende. Uagtet, at familiecentrene inddrager uddannelse som et selvstændigt tema i behandlingsdelen, vil det være gavnligt at følge en by eller en kommunes vej mod at forøge andelen af elever, der gennemfører folkeskolen. Informationerne indsamles af Inerisaavik.

- **Husspektakler med børn:** En konsekvens af manglende ressourcer i en familie er, når børn oplever voldsomme episoder i hjemmet. Udviklingen i omfanget heraf kan afspejle effekten af eller behovet for en støttende indsats. Informationerne indsamles af politiet.

Fremtidig brug af registreringsskemaer og tallene i 1) til 3) kan bruges som kommunal og landsdækkende markør for effekten af den sociale indsats i familiecentrene[9].

STATUS PÅ EVALUERING

Evaluering af de sociale indsatser på familiecentrene i Grønland er ikke-eksisterende, og det blev generelt betegnet som en stor udfordring at vurdere og kvantificere den sociale indsats. En informant havde følgende synspunkt: *"Det kan man ikke vurdere på nuværende tidspunkt. Hvis du skal have tal skal, det jo være på konsekvenser for dem, der har været igennem møllen. Det er jo lidt svært. Men man kan vurdere familiecentret ud fra, hvad man VIL. Man skal ikke beholde familiecentret, hvis det ikke har målsætninger og initiativ. Princippet ligger lidt i dét. Vi har lige lavet årsrapporten igen. Det er et godt værktøj for lederen at vide, "se hvad vi har været igennem", hvad kan vi gøre anderledes. Man skal hele tiden være bevidst om det. På et tidspunkt bliver man træt af kaffen. Dét gør man. Man skal ikke have den samme dagligdag i 4-5 år"* (ansat i familiecenter).

Ifølge denne informant handlede evaluering om, hvordan familiecentret udviklede sig, og hvilke målsætninger familiecentret havde i forhold til de behov, der blev identificeret hos befolkningen. Familiecentret blev betragtet som en virksomhed, der kontinuerligt søger at udvikle indsatser, der styrker befolkningens behov. Det skete med et særligt fokus på, at disse kunne ændre sig fra år til år. Evalueringen bestod i at "følge med", uden inddragelse af udefra kommende vurderinger.

[9] Antal anbringelser er ikke medtaget på baggrund af diskussioner med både ansatte i familiecentre og informanter i kommunerne; mange steder betragtes denne markør ikke som retvisende for omfanget af sociale problemer, på grund af usikkerheder som f.eks. omfattende myndighedsarbejde og stor efterspørgsel på plejefamilier. F.eks. blev det nævnt, at der ikke var (registreret) anbringelser i Ittorqqortoormiit, hvilket ikke kan betegnes som retvisende for omfanget eller behovet for anbringelser hér.

Der herskede generelt manglende viden om formålet med en evaluering. Det samme var tilfældet for de konkrete værktøjer til en evaluering. Dette var tydeligvis en følge af den traditionelle praksisorienterede tilgang til det sociale arbejde uden en teoretisk/abstrakt udstrækning. Det fremgik dog, at en "ny" tilgang som indlemmede det mere teoretiske, havde vundet indpas i ca. hvert tredje familiecenter. Disse familiecentre havde udviklet og benyttet sig af redskaber til at kunne evaluere deres indsatser. Da opfølgning er nødvendig for at have tilstrækkelig viden (data) til at vurdere indsatsen, vil der dog gå 1-2 år, før en evaluering kan gennemføres.

PERSPEKTIVER PÅ EVALUERING

Evaluering er en vurdering af en aktivitet. Vurderingen kan ske ud fra værktøjer, som har registreret en *før*- og en *efter*-tilstand. En evaluering kan dog også være langvarig og gøre brug af mere komplicerede værktøjer.

I spørgsmålet om effekten af sociale indsatser i Grønland er der tale om at introducere enkle redskaber, som kan bruges til at vurdere enkelte indsatser indenfor en overskuelig tidsramme. Fundamentet for en evaluering skal findes i, at man indsamler et sammenligningsgrundlag før indsatsens start og efter indsatsens afslutning. Det gøres f.eks. ved skalaer, som behandleren udfylder sammen med borgeren ved afslutningen af et forløb. Sammen gør behandler og borger det primære problem til genstand for en evaluering, og de vurderer, hvordan problemet har ændret sig i forløbet. Det kan f.eks. dreje sig om konflikter i hjemmet eller om evnen til at håndtere vrede. Her følger et eksempel på et værktøj i skalaform som muliggør en evaluering.

FØR – QANGA									
Laveste selvtillid									Højeste selvtillid
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NU – MASSAKKUT									
Laveste selvtillid									Højeste selvtillid
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Behandlerne kan udvikle registreringsværktøjer til at måle effekten af længerevarende forløb. Det kan f.eks. være forældrekursus, men det kan også være mere afgrænsede problemstillinger såsom vrede, samvær, kommunikation eller andre mål på forældreevne.

Et af de besøgte familiecentre var omhyggelige med at opdatere kontaktoplysninger på borgere, der havde gennemgået længerevarende forløb. Dette blev gjort for at kontakte borgerne efter tre år og, for på det tidspunkt at interviewe dem om den langsigtede effekt af den indsats, de havde deltaget i. Værktøjet til indsamling af effekten var planlagt til at være et spørgeskema, som var udarbejdet til formålet. Denne indsamling af viden er en mere omhyggelig form for evaluering, men den er også mere tidskrævende.

DEL 2: FAMILIECENTERGUIDE

Nuuk, Paamiut, Tasiilaq, Aasiaat[10], Sisimiut, Maniitsoq, Ilulissat, Narsaq, Qaqortoq og Upernavik[11] havde familiecentre med ansatte, mens man i Nanortalik havde et familiecenter under opbygning. Del 2 er en vejledning i 12 trin, som primært er målrettet de byer, der har til hensigt at etablere et familiecenter. Allerede etablerede familiecentre vil dog også kunne drage nytte af at gennemgå trinnene og undersøge, om familiecentret kan optimere sin indsats på den baggrund. De 12 trin er fremkommet på baggrund af viden og erfaringer fra de eksisterende familiecentre.

Anbefalingerne vedrører helt overordnet, hvordan de strukturelle omgivelser med fordel kan være. De vedrører ligeledes hvilke sociale tilbud, der er vigtige at have i et familiecenter, og hvorfor de er vigtige.

GODE RÅD I ETABLERINGEN

I etableringen af et nyt familiecenter må et uopnåeligt ideal ikke stå i vejen for den bedste løsning i situationen. Man må således ikke undlade at starte et familiecenter, fordi man ønsker sig landets bedste. Man bør i stedet fokusere på at udvikle en indsats, som kan komme borgerne til gode. Et par lyttende ører er ofte tilstrækkeligt, når en borger har brug for hjælp – uagtet hvilken uddannelse og organisatorisk tilknytning i kommunen, ørerne har.

De personalemæssige ressourcer gør dette påkrævet, men rådet lyder også, fordi evalueringerne fandt, at en indsats kan ydes med de forhåndenværende ressourcer. Ud fra denne rapport kan man starte et center op ved en relativt lille tilførsel til de fungerende ressourcer, der er til rådighed.

Arbejdet kan planlægges og udføres med udgangspunkt i følgende principper:

Grundlæggende principper

1. Værdierne bag et familiecenter
2. Et organisatorisk genogram
3. Udnyttelse af eksisterende ressourcer
4. Organiseret tværfagligt samarbejde
5. En afgrænset målgruppe
6. Et begrænset antal tilbud
7. Kombination af tilbud med og uden visitation
8. Ledelsesmæssig opgave i oplæring af medarbejdere
9. Monitorering
10. Evaluering
11. Samarbejde med kommune og Selvstyre
12. Netværk med andre familiecentre

[10] Familiecentret Qaammaavik i Aasiaat havde ikke modtaget tilskud fra Departementet for Sociale Anliggender i 2010 og indgik derfor ikke i de gennemførte evalueringer.
[11] Familiecentret i Upernavik blev ikke besøgt i forbindelse med feltarbejdet.

1. VÆRDIERNE BAG ET FAMILIECENTER

Grundlæggende skal et familiecenter være bevidst om sine værdier. Der er to værdier, der skal fremhæves; det politiske og det økonomiske. Denne del af indsatsen foregår ikke på praksis-niveauet, men er abstrakt. Det abstrakte niveau er ikke desto mindre vigtig at inddrage i det daglige arbejde, da de værdier og dét grundlag, arbejdet bygger på, er retningsgivende for indsatsen.

Et familiecenter er organiseret fra kommunens Velfærds- eller Socialforvaltning. Helt overordnet har et familiecenter til formål med udgangspunkt i lokale forhold og behov at støtte forældre og modarbejde omsorgssvigt, bl.a. via tidlig indsats, hvor der først og fremmest tages udgangspunkt i barnets behov. Til denne indsats har det siden 2006 været muligt for kommunerne at ansøge om tilskud fra Selvstyret. Det overordnede formål med familiecentrene samt baggrunden for dette bør indgå i det daglige arbejde og gentages for medarbejderne, så det bliver kendt for både medarbejdere og myndighedspersoner. Værdigrundlaget må også gerne være kendt af de borgere, der kommer i familiecentret, ved at det f.eks. fremgår af familiecentrets skriftlige materiale eller hænger på en synlig opslagstavle.

> Uddrag af Landstingsforordningen:
>
> §1. Formålet med denne Landstingsforordning er at sætte barnet i centrum, og alle tiltag i henhold til forordningen skal ske med udgangspunkt i barnets behov.
>
> *Stk 2*. Børn og unge defineres som personer indtil det fyldte 18. år med mindre andet er nævnt

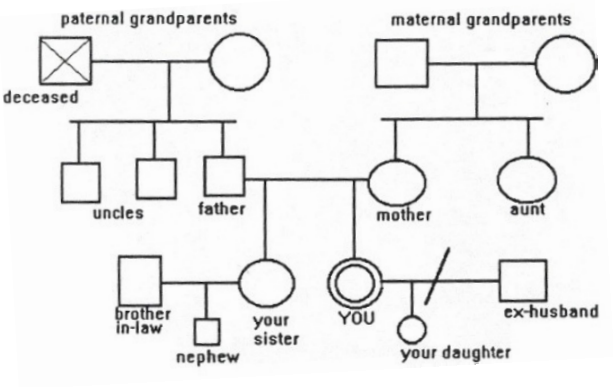
Enighed blandt medarbejderne om det overordnede formål er vigtigt i et tværfagligt samarbejde, hvor der er rig mulighed for forskellige opfattelser blandt de forskellige parter afhængig af deres faglige tilgang.

Værdien og det overordnede formål forbliver abstrakt, da det er en politisk hensigtserklæring, som konkretiseres efter de praktiske forhold, der er mulige i den enkelte by.

En anden central værdisætning er et bevidst valg mellem kort- eller langsigtede økonomiske prioriteringer (som beskrevet nærmere i Del 1). Når det nævnes herover, at en relativt lille tilførsel af ressourcer kan muliggøre opstarten af et familiecenter, bygger dette primært på, at et fælles fokus på forebyggelse og tidlig indsats ved at opprioritere den sociale indsats overfor udsatte familier betaler sig på længere sigt. Et fælles fokus forudsætter en fælles forståelse for, at effekten af den langsigtede forebyggende indsats er en værdi, der bør deles af familiecentrets ansatte og dets samarbejdspartnere. Den lille tilførsel af ressourcer vil ske, når man planlægger arbejdet ud fra de forhåndenværende ressourcer med et langsigtet perspektiv. Den primære indsats ligger således i, at man omorganiserer.

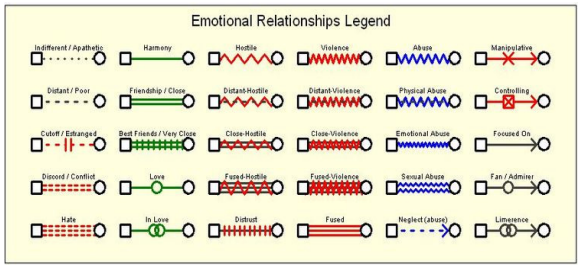
2. ET ORGANISATORISK GENOGRAM

Tidligt i etableringen af et nyt familiecenter vil det være en fordel at beskrive hvilken indsats, der kan gennemføres i byen under de fælles værdier; Landstingsforordningen for børn og unge og langsigtede økonomiske prioriteringer.



En anden mere konkret indledende manøvre vil være at udforme et organisatorisk genogram. Et *genogram* er kendt af medarbejdere indenfor det sociale område og bruges på individ-niveau til at illustrere de familie- og følelsesmæssige bånd, vedkommende har. Genogrammet er således et kendt værktøj i det sociale arbejde, og det kan relativt enkelt benyttes til at se nærmere på den organisatoriske kontekst.

Hvis den gruppe, der skal etablere et familiecenter, udarbejder en oversigt over de relevante aktører omkring den sociale indsats, man ønsker at sætte i værk, vil man let kunne danne sig overblik over indsatsens relationer, det tværfaglige netværk og dets muligheder og barrierer for samarbejde.



Relationer være både opbyggende og nedbrydende for den indsats, der udføres i disse. Dette kan gøre det relevant at tegne et organisatorisk genogram, hvori relationernes betydning er angivet. En sådan manøvre kan identificere både stærke og svage relationer, og dette kan bidrage til at tydeliggøre, og dermed opbygge forbindelsen imellem familiecentret og dets omgivelser.

3. UDNYTTELSE AF EKSISTERENDE RESSOURCER

I alle byer kan de eksisterende ressourcer organiseres til at udgøre et tilbud, der svarer til et familiecenter. I byer med mulighed for at tilføre ressourcer, eller med politisk og økonomisk opbakning til at etablere et familiecenter, kan man benytte Familiecenterguiden til at vælge den mest hensigtsmæssige tilførsel.

De eksisterende ressourcer omfatter personale i kommune, skole, politi og sundhedsvæsen. Hvad enten, der er tale om faguddannet eller ikke-uddannet arbejdskraft, vil der typisk være ressourcer til stede i form af socialrådgiver, socialpædagog eller socialhjælper, lærer eller pædagog, politibetjent eller kommunefoged, læge, sundhedsplejerske eller sundhedshjælper. Disse ressourcer kan samles i et tværfagligt netværk og danne grundlag for en indsats, der svarer til dem, der nævnes under punkt 6.

Flere forskellige faggrupper vil være i stand til at varetage f.eks. et familieudviklingskursus, og selvom det vil være oplagt at have en socialfagligt uddannet til at være tovholder, er det vigtigt, at eksisterende ressourcer kan sammensætte et tilbud, som kommer borgerne og deres børn til gode. Dette er en påstand, som dog er fremkommet på baggrund af viden og erfaringer fra nuværende medarbejdere på landets familiecentre. Det lokale kendskab vægter højt, og dette er netop til stede hos de eksisterende ressourcer.

I socialt arbejde tager en behandler ofte udgangspunkt i en borgers eksisterende ressourcer, så tanken om, at man planlægger og prioriterer på baggrund af, hvad der er til stede, og hvordan dette kan styrkes, er et nærliggende princip at overføre til de personalemæssige ressourcer, der aktuelt er tilgængelige.

4. Organiseret tværfagligt samarbejde

Et familiecenter er naturligt organiseret ved forskellige faggrupper og indsatser i og fra forskellige forvaltninger. Et familiecenter er således et kerneeksempel på tværfagligt samarbejde (beskrevet i Del 1). I flere byer var der udfordringer forbundet med at samle indsatsen, da f.eks. forebyggelseskonsulenter og miljøarbejdere kunne være organiseret selvstændigt i andre forvaltninger end Velfærds- eller Socialforvaltningen. Dette skabte både økonomiske og organisatoriske barrierer for at planlægge og gennemføre indsatserne.

Bevidsthed om at organisere det tværfaglige samarbejde ud fra devisen om, at hverdagen skal fungere for medarbejdere og borgere, vil skabe det bedste grundlag i etableringen af et familiecenter.

Det er vigtigt at have fokus på det tværfaglige samarbejde, og derfor vil en god personalesammensætning i et nyt familiecenter være, at man har en socialrådgiver, en miljøarbejder og en tredje medarbejder, som eventuelt kan være pædagog. Disse medarbejdere kan med fordel suppleres af en forebyggelseskonsulent i samme eller i den nærmeste større by. Begrundelsen for valget af disse tre medarbejdere kan findes i punkt 7. En miljøarbejder kan være uuddannet eller have relevant uddannelse, men det vigtigste for denne person er evnen til at tale med børn og unge, der opsøges på gadeplan. De tre medarbejdere kan danne et solidt grundlag for at yde de mest nødvendige tilbud i et familiecenter og videreudvikle indsatserne hen ad vejen. En videreudvikling vil ske via tværfagligt samarbejde med kommune, skole, politi og sundhedsvæsen. Et familiecenter kan dog også startes op omkring en enkelt faguddannet medarbejder, som er i stand til at gennemføre familieudviklingskurser[12].

Centralt for familiecentrets medarbejdere skal være, at de forskellige faglige input organiseres under de samme værdier, og at de ansatte ikke oplever barrierer i hverdagen, hvis de f.eks. er ansat i forskellige forvaltninger.

5. En afgrænset målgruppe

Afgrænser man målgruppen, gør man på en enkel måde familiecentrets indsats målrettet. Flere familiecentre havde en afgrænsning i, at man skulle være forælder for at kunne få tilbud, men mange steder var familiecentret byens eneste tilbud, hvilket gjorde, at man i praksis ikke havde en afgrænsning.

Hvis et familiecenter skal kunne planlægge sine indsatser og have ressourcer til at optimere disse, er det nødvendigt med en afgrænsning. Heri ligger at afvise borgere, der falder udenfor. For familiecentre, som har yderligere behov for afgrænsning, kan man f.eks. vælge at yde tilbud til børnefamilier med børn under tre år. Hermed skabes den bedst mulige indsats for netop denne gruppe. Det skal ske i stedet for halve løsninger for alle børnefamilier.

[12] Bliver både kaldt familieudvikling, familiehøjskole, familiekursus og forældrekursus i familiecentrene.

6. Et begrænset antal tilbud

Ligesom målgruppen skal afgrænses for at optimere de indsatser, der så tilbydes, skal der også være fokus på et begrænset antal tilbud, som dækker behovet bredt. Rådet fra de eksisterende familiecentre lød entydigt på at tilbyde tre til fem af følgende indsatser: familieudviklingskursus, Åben Rådgivning, miljøarbejder, tidlig indsats og legestue. Familieudviklingskursus fremgår i sin form af bilag, men det er et længerevarende forløb (2-4 ugers varighed) med undervisning i en række emner, der er relevante for udsatte forældre. Åben Rådgivning muliggør, at borgerne akut kan henvende sig for en samtale med mulighed for at blive visiteret videre til et forløb. Åben Rådgivning var i alle byer typisk én gang ugentlig a 2-3 timers varighed, og det blev annonceret lokalt med opslag. Miljøarbejderne er gadeplansarbejderne, der typisk befinder sig i byen i aften- og nattetimerne i weekenden. De har kendskab til byens unge og dét miljø, de unge færdes i.

PAARISAs projekt 'Tidlig indsats overfor gravide familier' er oprettet i størstedelen af Grønlands byer, og målet er at udbrede projektet yderligere. Det anbefales, at dette sker i regi af familiecentrene, da PAARISA og netværket omkring tidlig indsats kan tilføre viden og rådgivning. Hvis familiecentret har en bygning, kan en del af tidlig indsats være åben legestue én gang ugentligt. Her kan udsatte forældre mødes med deres små børn. Værdien kan være at få vejledning i at være forælder udover det sociale element, der ligger i, at man møder andre forældre.

Med ovenstående indsatser kan familiecentret udgøre en institution, som både formidler faglig viden, og giver professionel vejledning udover, at indsatserne får et socialt formål.

7. Kombination af tilbud med og uden visitation

Hvis en forvaltning er meget presset og har få ressourcer blandt sagsbehandlerne, er det hensigtsmæssigt, at man planlægger tiltag, som går både igennem og udenom myndighedsdelen. Når familiecentret planlægges, vil det være en fordel med en kombination af indsatser med visitation (PAARISAs projekt 'Tidlig indsats overfor gravide familier', familieudviklingskursus, samtaler, samtalegrupper etc.) og indsatser uden visitation (Åben Rådgivning, miljøarbejdere, sorggrupper, værested etc.). Derudover skal der være mulighed for akut henvendelse, som det f.eks. er tilfældet i Åben Rådgivning og legestue. Den positive effekt af et kombineret tilbud kan blandt andet eksemplificeres ved et eksisterende familiecenter, der havde stor succes med at gennemføre motivationsgrupper for borgere, som henvendte sig, fordi de ønskede at stoppe deres alkoholmisbrug. Disse grupper var åbne for alle, dvs. skete på eget initiativ og ved henvendelse fra borgeren selv. Deltagelse i grupperne resulterede ofte i, at misbrugeren fulgte et afvænningskursus senere.

8. Ledelsesmæssig opgave i oplæring af medarbejdere

Den sociale indsats er generelt præget af en større efterspørgsel på faguddannet personale, end der kan imødekommes. Mange steder udenfor de større byer er der et vedvarende pres på de faguddannede. Derudover er der samtidig mangel på personale i opslåede stillinger. Resultatet er gentagne jobopslag og medarbejdere, der har uforholdsmæssigt travlt. Flere steder i Grønland har man høstet gode erfaringer ved at organisere oplæring og uddannelse af uudannede personer, der blot havde ønske om at arbejde indenfor det sociale område. Det generelle råd er at ansætte medarbejdere, som er villige til at indgå i et team, der arbejder ud fra en fælles forståelse.

Der ligger en særlig ledelsesmæssig opgave i at sikre ensartede værdier og fælles forståelse på tværs af personalegrupper og uddannelsesniveau. Ansvaret herfor ligger hos lederen af familiecentret eller

den/dem, der har ansvaret i forvaltningen. Hvis man skaber en flad struktur, hvor alle medarbejdere er enige om mål, midler, formål og hvilke metoder, man arbejder ud fra, vil man være bedre stillet, end hvis man har en hel medarbejdergruppe af faguddannet personale.

Ledelsesansvaret skal gøres meget bevidst, hvilket blev udtrykt af en leder, der havde stort fokus på at fremme en flad struktur på tværs af medarbejdernes faglige kompetencer: *"Jeg ved godt, at det har noget at gøre med mig som person. En, der kan finde ud af at få alle med. Det har jeg set før, det er ikke første gang, jeg opfinder det hér, at skabe en relation til medarbejderne. Det betyder så utrolig meget, og det betyder noget, hvem jeg er som leder".*

Det ledelsesmæssige ansvar bliver her fremhævet, da de menneskelige egenskaber har stor betydning for, hvordan arbejdet planlægges og udføres, herunder hvordan man fastholder medarbejdere i familiecentret. Kontinuitet blandt medarbejderne er et vigtigt aspekt af kvaliteten i den sociale indsats i familiecentret.

Man havde god erfaring flere steder med at arbejde i par, hvor en fagligt og en ikke-fagligt uddannet medarbejder blev sat sammen. Dette var særligt i områder med mangel på faguddannet personale. Hvis indsatserne planlægges, som nævnt under punkt 6, kan der ske en målrettet oplæring samtidig. Kombinationen af viden og erfaring blev nævnt af flere medarbejdere, og i mangel af faguddannet personale kan man rekruttere folk, der f.eks. selv har erfaring med at komme igennem et alkoholmisbrug. Forskellige oplæringsforløb kan tilpasses de enkelte medarbejdere og behovet i det pågældende familiecenter, selvom en generel oplæring med fordel kan finde sted i fællesskab.

9. MONITORERING

De fremtidige familiecentre kan med fordel tidligt introducere arbejdsgange, som inkluderer registrering af deres aktiviteter med henblik på at kunne dokumentere disse for omverden. Registrering kan f.eks. foretages af aktiviteter såsom møder, samtaler/terapi, transport og administrative opgaver. Det er værdifuld viden for familiecentret selv i sin planlægning og prioritering af ressourcer, ligesom det er nyttig viden for forvaltningen.

Monitorering kan også inkludere registrering af antal borgere igennem de tilbudte indsatser, deres køn, alder og civilstatus, forløbenes varighed, årsager til visitation, de typiske problemstillinger etc. Værktøjer til registrering af disse kan udvikles ud fra de principper, som er at finde i værktøjerne i sammenfatningens bilag.

Helt overordnet er monitorering dét at kvantificere, dvs. omsætte indsatserne og aktiviteterne til talstørrelser. Formålet med dette er at føre statistik over de aktiviteter, der ydes, og kunne dokumentere aktiviteterne for omverden. Udarbejdelsen af tal-materiale for et familiecenters aktiviteter sker typisk ved, at man definerer sine nøgleområder og konstruerer måder at registrere disse aktiviteter, som nævnt herover (møder, samtaler/terapi, transport og administrative opgaver), ligesom man også kan registrere aktiviteterne omkring borgerne.

Registreringen af aktiviteterne bliver monitorering, når den er sket over et længere forløb. Der vil således først være tale om monitorering, når de samme aktiviteter er registreret over en længere periode f.eks. over en periode på 2-3 år. Det er således vigtigt, at man fastholder de samme nøgletal og viderefører disse år efter år. Det kan eventuelt suppleres med nye aktiviteter, som man måtte inddrage i familiecentret.

Konkret viden – i form af tal – er afgørende, når man fra politisk side skal træffe beslutninger om bevillinger og foretage lignende prioriteringer. Monitorering er kommet i øget fokus de senere år som et vigtigt redskab, når der skal fordeles knappe ressourcer.

Som en del af monitoreringen kan det være nyttigt, hvis familiecentret formulerer sine prioriterede målsætninger for både kortere og længere perioder. Dette vil først og fremmest gøre det lettere for familiecentret at udforme sine monitoreringsværktøjer, men vil derudover også gøre det lettere for omverdenen at følge med i familiecentrets arbejde. Den større åbenhed i forhold til omverdenen omkring familiecentrets arbejde, herunder familiecentrets prioriterede målsætninger, kan bidrage til, at såvel familiecentret, som andre aktører på området får en større bevidsthed om afgrænsningen af familiecentret. Den større bevidsthed om, hvilke opgaver der kan eller bør varetages af familiecentret, og hvilke der kan eller bør varetages af andre aktører på området, kan forbedre ansvars- og opgavefordelingen, og dermed øge effektiviteten af indsatsen i forhold til børn og unge.

10. EVALUERING

Som med monitorering kan familiecentre med fordel introducere evaluering af sine indsatser i dagligdagen. Evalueringen skal foretages på familiecentrets kerneområder. Den er kun mulig på baggrund af to ensartede målinger, som foretages hhv. før og efter den indsat, man ønsker at evaluere.

Evalueringsværktøjer skal skræddersyes til de aktuelle forhold, og det giver derfor ikke mening at fremkomme med en "standard" i sammenfatningen hér. Imidlertid kan en vis grad af ensretning i evalueringen af ens tiltag som indsatser i et familiecenter være en fordel. Dette muliggør ikke blot en sammenligning, på de steder hvor en sammenligning giver mening, men også udviklingen af en fælles terminologi på indenfor området. Derfor er der her medtaget eksempler på redskaber, der er anvendelige i en evaluering af familiecentre. Tilsammen med den viden, der er fremlagt i sammenfatningen, kan dette forhåbentligt gøre de enkelte familiecentre i stand til at udvikle egne evalueringsredskaber.

Skalaen på side 23 i sammenfatningen kan bruges som et udgangspunkt for den type af evaluering, som kan foretages af såvel konkrete indsatser, som særligt fokusområde med borgeren. Behandler og borger udfylder skalaen før og efter, indsatsen har fundet sted. Det sker typisk ved en første og en afsluttende samtale. Efter samme model kan man evaluere på indsatser indenfor familiecentrenes kerneområder.

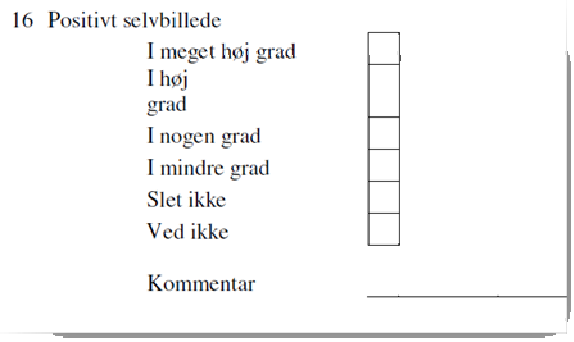
Ved afslutningen af et **forældreudviklingskursus**, kan borgeren evaluere på f.eks. **konflikter i familien**. En skala kan i så fald være med til at tydeliggøre, hvorvidt oplevelsen af dette har ændret sig. Det kan også være et spørgsmål om, hvorvidt man er blevet bedre til at **lave sociale ting sammen** i familien.

Et andet indsatsområde for familiecentrene er **sociale konsekvenser af arbejdsløshed**, hvor en evaluering kan bestå i, at borgeren markerer på en skala, om vedkommende har fået **mere tro på egne evner** i forbindelse med jobsøgning, eller om vedkommende har tilegnet sig viden eller evner til at **søge et job** f.eks. efter at have fulgt et kompetenceafklaringskursus.

Et tredje indsatsområde i flere familiecentre er forskellige former for **misbrugsafvænning** eller **motivationsgrupper** med henblik på at deltage i et afvænningskursus på længere sigt. En evaluering

kan bestå i, at borgeren på en skala angiver, hvordan en **trang til alkohol** opleves og i hvilken udstrækning et **alkoholforbrug** kan styres såvel før som efter indsatsen.

Indsatser for børn er en helt central del af familiecentrene, og det vil derfor være hensigtsmæssigt, at familiecentrene i hvert fald prioriterer at evaluere de indsatser, de yder overfor børn. Et projekt i Kerteminde Kommune har inddraget en lang række eksempler på hvordan man kan evaluere indsatser overfor børn, og rapporten anbefales som inspiration til at udvikle egne værktøjer[13]. Et eksempel er indsat nedenfor.


16 Positivt selvbillede

I meget høj grad
I høj grad
I nogen grad
I mindre grad
Slet ikke
Ved ikke

Kommentar

Man kunne stille en række spørgsmål til barnet/den unge ud fra de trivselsparametre, der har været i fokus for netop dette barn; selvtillid, håb for fremtiden, glæde etc. Som det fremgår, er denne skala ikke angivet fra 0 til 10. Den er angivet med kategorier fra 'I meget høj grad' til 'Slet ikke'. En sådan skala er også velegnet at evaluere ud fra.

Familiecentrenes udvikling i retning af at evaluere sine indsatser kan med fordel indgå i de årsrapporter, der fremsendes til Departementet for Familie, Kultur, Kirke og Ligestilling. Hermed kan de komme til at indgå i en større vidensbank om karakteren og omfanget af evaluering indenfor det sociale område.

11. Samarbejde med kommune og Selvstyre

Flere familiecentre har sparsom kontakt med kommunen og Selvstyret, og de er ikke bevidst om de muligheder, der er for f.eks. at søge midler eller få anden støtte fra disse instanser. Et tættere samarbejde vil fremme indsatsen i familiecentrene. Det vil særligt ske i kraft af et styrket tværfagligt samarbejde fra kommunal side og fra en bredere opbakning fra Selvstyret. I et af familiecentrene havde en indsats for at fremme uddannelsesniveauet blandt børn og unge etableret samarbejde med 3 departementer, og flere familiecentre havde opnået gode erfaringer med at være opsøgende overfor kommune og Selvstyret. Her havde de primært oplevet at få støtte eller rådgivning i forhold til deres indsatser.

Familiecentrene kan ansøge både kommunerne og Selvstyret om økonomisk tilskud til såvel efteruddannelse som seminarer for medarbejderne på familiecentrene. Omvendt kan kommunerne og Selvstyret også bruge familiecentrene aktivt. En øget viden omkring disse forhold vil styrke familiecentrene og skabe mere kontakt fra myndighedsniveauet og det politiske niveau til det praktiske niveau i familiecentrene.

Monitorering og evaluering kan udvikles i familiecentrene, hvis der skabes kontakt mellem familiecentrene og Departementet for Familie, Kultur, Kirke og Ligestilling med fokus på disse områder. Dette vil være en måde at udbrede evalueringsarbejdet mellem familiecentrene med Departementet for Familie, Kultur, Kirke og Ligestilling som omdrejningspunkt. En forudsætning

[13] Projekt "Nye veje i Kerteminde Kommunes indsatser overfor børn i misbrugsfamilier", fra www.kerteminde.dk → For borgere → Børn og unge → Projekter indefor børn og unge → Projekt "Nye veje i Kerteminde Kommunes indsatser overfor børn i misbrugsfamilier", 2007.

herfor er dog, at familiecentrene melder tilbage til Departementet for Familie, Kultur, Kirke og Ligestilling om deres arbejde indenfor disse områder.

12. NETVÆRK MED ANDRE FAMILIECENTRE

En konkret styrkelse af familiecentrene kan ske via et netværk evt. med IKINN som tovholder. Dette vil være hensigtsmæssigt, da mange de nuværende familiecentre har sparsom eller ingen kontakt til de øvrige familiecentre i deres egen kommune. De har heller ikke kontakt til landets øvrige familiecentre (med undtagelse af Nuuk). De daglige udfordringer kan med fordel deles i et netværk mellem familiecentrene. Det samme gælder løsningerne på udfordringerne.

Virtuelle netværk kan benyttes til daglige spørgsmål, faglig sparring og supervision. Her tænkes på et lukket e-forum for medarbejdere i familiecentre, hvor de har mulighed for at poste links og opdatere hinanden på behandlingsmetoder etc. Sådanne netværk kan etableres i f.eks. Groupcare eller eventuelt via Kanukokas hjemmeside. På nuværende tidspunkt er der 55-60 ansatte i landets ti familiecentre, og hvis der etableres flere familiecentre, kan et netværk af ansatte i familiecentret hurtigt blive et netværk for en relativt stor arbejdsplads i Grønland.

I løbet af feltarbejdet fremkom der flere eksempler på vidensdeling og manglen på samme, der sandsynliggør, at et virtuelt netværk for familiecentre kan være et nyttigt tiltag. I ét af disse var en familiecenterleder blevet bedt om at udvikle et undervisningsforløb for plejeforældre. I et andet familiecenter havde et sådan kursus været gennemført nogle gange. Familiecenterlederen i det første familiecenter blev ad omveje bekendt med dette og fik etableret en kontakt til en medarbejder i det andet familiecenter. Medarbejderen i det andet familiecenter havde allerede været igennem processen med at udvikle et undervisningsforløb for plejeforældre, som endda var tilrettet på baggrund af erfaring med afholdelse af kurset. Kontakten betød, at det første familiecenter kunne drage direkte nytte viden og erfaring fra det andet familiecenter.

I løbet af feltarbejdet fremhævede flere familiecentre Familiehuset i Horsens[14] som et forbilledligt familiecenter, hvad angår værdigrundlag og arbejdsmetoder. Medarbejdere fra Familiehuset i Horsens kan f.eks. inviteres til at undervise i et fagligt forum. Det samme gælder for et seminar for ledere og medarbejdere på familiecentre i Grønland.

[14] www.familiehuset.horsenskommune.dk

DEL 3: EVALUERING AF FAMILIECENTRENE

For hvert eksisterende familiecenter blev der udarbejdet en evaluering til internt brug og til brug for Departementet for Familie, Kultur, Kirke og Ligestilling. Evalueringerne er medtaget i rapporten i omskrevet form, idet de er omskrevet, så læseren ikke kan identificere informanterne. I denne proces er dele af evalueringerne udeladt efter ønske fra familiecenterlederne. En enkelt evaluering er helt udeladt.

Hvis læseren ønsker yderligere viden om familiecentrenes evalueringer, kan man rette henvendelse til lederen af det pågældende familiecenter[15].

[15] Via www.nanoq.gl

MANIITSOQ

BAGGRUND

Familiecentret i Maniitsoq blev etableret i 2007 og har haft en anden leder end den nuværende indtil 2009. Den nuværende leder tiltrådte efter en stilling som socialrådgiver på familiecentret i Nuuk.

Familiecentret er beliggende ved vandet i Maniitsoq med lokaler, som er indrettet med tre kontorer, et samtalerum og en stor stue.

Siden 2009 var familier blevet visiteret til centret fra Området for Familie. Visitationerne skete ved månedlige møder med sagsbehandlerne ud fra udarbejdelsen af en handleplan, som centret fulgte i deres arbejde. En medarbejder i familiecentret lagde vægt på disse handleplaner: *"Jeg har det sådan, at det skal være klart, hvorfor vi tager familierne"*. Udover at selve visitationsproceduren indeholdt udarbejdelse af handleplaner for familien, skete der planlægningsmøder i familiecentret og netværksmøder. Netværksmøderne var sagsbehandlernes opgave. Ved netværksmøderne deltog både repræsentanter fra skolen, eventuelt barnet/den unge, forældrene og familiecentret. Disse netværksmøder blev betegnet som yderst gavnlige for familien og arbejdet omkring familien.

Centret inkluderede familierne på følgende måder, [1)] familier, der kommer på egen henvendelse, og [2)] familier, for hvem sagsbehandlere anbefaler et forløb, som de er indforstået med. Fra 2010 blev der fra Område for Familie indført [3),] at der også kunne visiteres familier, som ikke havde accepteret at tage imod tilbud, men hvor Område for Familie ønskede, at familierne skulle forbi centret i behandling. Det var centrets erfaring, at disse familier var meget svære at samarbejde med De mødte sjældent op, og resultatet blev, at familien blev henvist tilbage til Område for Familie på baggrund af et notat fra familiecentret. Indtil 2009 arbejdede familiecentret alene med familier, der kom frivilligt.

DATAINDSAMLING

Familiecentrets organisation og administration

Organisering

Familiecentret havde en leder, som tog sig af den daglige ledelse af centret, og som samarbejdede tæt med souschefen i Område for Familie. Familiechefen var lederens overordnede. Kommunens Økonomiudvalg og Kommunalbestyrelsen var de politiske myndigheder for centret.

Lederen lavede årsrapporter til ovenstående som dokumentation for centrets aktiviteter og udviklingsplaner. Heri blev budget og regnskaber fremlagt.

Ansatte

Der var 8 fastansatte i familiecentret og én forebyggelseskonsulent i Maniitsoq samt en halv stilling i hver af de to bygder Kangaamiut og Atammik. Lederen var socialrådgiver, og udover hende var en anden socialrådgiver ansat. De to hjemmehossere var social og sundhedsmedhjælpere. De to miljøarbejdere var uuddannede og arbejdede ud fra mangeårig erfaring og efteruddannelse. Den fastansatte forebyggelseskonsulent var uddannet som anstaltsbetjent, mens den ene i bygderne var uddannet tømrer, og den anden var uuddannet. Den senest ansatte kom i november 2009. De øvrige havde været i familiecentret siden 2007 og 2008, altså næsten siden familiecentrets start. Der havde ikke været problemer med rekruttering eller fastholdelse af personale. Én socialpædagog stoppede 1. april, og lederen udtrykte ønske om, at denne stilling blev slået op som en administrativ medarbejder med regnskabs- og sekretærfunktion. Dels ønskede lederen at samarbejde med en anden omkring budget og regnskab, og centret havde desuden en række sekretæropgaver, som med fordel kunne varetages af andre end lederen. Disse opgaver var planlægning af møder, udarbejdelse af mødereferater, udarbejdelse af projektansøgninger, planlægning af forældrekursus/forældrehøjskole, og centrets samarbejde med Lønningskontoret. Derudover så lederen, at denne faste sekretær kunne tage imod de personer, der henvendte sig i centret i løbet af dagen.

Socialrådgiver

Familiecentrets forældrehøjskole blev planlagt og arrangeret af socialrådgiveren, og kurset blev gennemført i samarbejde med en hjemmehosser. Socialrådgiveren havde desuden indgået i samarbejdet med sygehuset omkring tidlig indsats siden sommeren 2010, hvilket ifølge pædagogen havde været med til at løfte denne indsats.

Pædagog

Pædagogen havde været primær kontaktperson på projektet omkring tidlig indsats, som havde eksisteret i familiecentret i en årrække. PAARISAs projekt 'Tidlig indsats overfor gravide familier' blev igangsat i Maniitsoq i begyndelsen af 2010, men forud for dette projekt havde pædagogen gennemført et tilbud for udsatte gravide siden 2007. Dette tilbud fungerede aktuelt som Åbent Hus fire timer om ugen. Pædagogen havde tidligere arbejdet som hjemmehosser og kunne træde til som hjemmehosser efter behov.

Miljøarbejdere

Miljøarbejderne lavede opsøgende arbejde overfor børnene til familiecentrets klienter og deres kammerater. De afholdt fællesarrangementer for børnene om eftermiddagen eller om aftenen hver uge. Desuden indgik de som ansvarlige for de årlige vandreture, som blev arrangeret for nogle af børnene. Miljøarbejderne var desuden opsøgende på steder, hvor unge kom, blandt andet ved at

besøge børne- og ungdomsklubben. De opsøgte og talte med de unge dér, hvor de var. De havde bl.a. fået nøgler til aflåste kældre af boligselskabet INI A/S, fordi de havde fundet ud af, at der var steder, hvor de unge tog ophold og nogle gange sov om natten. Miljøarbejderne indgik i tæt samarbejde med politiet og var til rådighed som omsorgspersoner ved afhøringer af unge under 18 år. Miljøarbejderne skønnede, at de blev brugt som bisidder ved afhøringer ca. én gang ugentligt. I samarbejde med politiet havde de taget en flok unge på vandretur "akut" for at forebygge tyveri og hærværk af den pågældende gruppe unge. Det havde givet meget positive resultater. Miljøarbejderne har tillige haft kursus i Idræt med Pædagogisk Formål, hvormed de indgår samarbejde med skolen og er med under gymnastiktimerne med vejledning omkring idræt med pædagogiske formål.

Hjemmehossere

Hjemmehosserne tog på besøg hos de familier, der var i kontakt med familiecentret. De besøgte efter aftale og tog gerne andre medarbejdere med, hvis det var relevant. Hjemmehosserne kunne tage med på pædagogens hjemmebesøg for personer, der var visiteret til tidlig indsats. De ansatte supplerede således hinanden på tværs af funktioner. Hjemmehosserne havde en ugentlig dag, hvor de mødtes med familierne, de besøgte, hvor deltagerne udvekslede viden og erfaring omkring f.eks. madlavning, indkøb, opdragelse.

Forebyggelseskonsulenter

Der var tre forebyggelseskonsulenter, der var organisatorisk tilknyttet familiecentret, hvoraf én havde kontorplads i kommunen, og de to andre var placeret i bygderne Kangaamiut og Atammik. Der var således ingen medarbejder i bygden Napasoq. Forebyggelseskonsulenterne havde til opgave at arbejde med folkeoplysning ud fra forebyggelsesudvalgets årsplan.

Efteruddannelse

Efter sin ansættelse blev lederen opmærksom på, at det var mange år siden flere af de ansatte havde gennemgået efteruddannelse. Samtlige ansatte var derfor på relevant efteruddannelse efter eget ønske.

"Når man har været på kursus, så får man meget ud af det, når det kan bruges på arbejdet. Og så bliver man meget opsat på at bruge det. Jeg har meget gavn af kurser og nye metoder, som jeg kan bruge" (medarbejder i familiecentret).

I familiecentret blev der afholdt ugentlige møder, hvor de ansatte drøftede igangværende klienter og arbejdet generelt. Disse møder blev prioriteret, da det også gav mulighed for ad hoc-emner af relevans for arbejdet. Heri lå drøftelser af relevant videreuddannelse. På trods af at Maniitsoq ikke havde en fast psykolog ansat, som tilfældet er for flere andre byer i Grønland, udtrykte medarbejderne, at de ikke følte, at de manglede supervision i deres hverdag. På sygehuset var der en medarbejder, som havde taget uddannelse i supervision, hvilket de ansatte på familiecentret var klar over, at de kunne gøre brug af.

Halvdelen af familiecentrets ansatte havde ikke socialfaglig grunduddannelse. Disse medarbejdere havde dog mange års erfaring og indgik som medarbejdere på lige fod med de socialfagligt uddannede personale. Som besøgende udefra blev værdierne hos hver enkelt medarbejder fremhævet uanset uddannelsesmæssig baggrund.

Budget og finansieringskilder

Familiecentrets budget blev dækket af Området for Familie med tilskud fra Departementet for Sociale Anliggender, og ad hoc tilskud f.eks. aktivitetstilskud, ferieaktivitetstilskud, og tilskud til familiehøjskoler.

Familiecentrets målsætninger og forventninger

Kommunalbestyrelsens primære formål med oprettelsen af familiecentret Maniitsoq i Qeqqata Kommunia var, at *antallet af børn og unge, der var anbragt udenfor hjemmet i Maniitsoq by, og bygderne Kangaamiut, Napasoq og Atammik, skulle reduceres så vidt muligt*.[16]

Familiecentrets udtrykte værdi i arbejdet var at *behandle de indstillede familier, som ønsker at ændre deres familie og privatliv til familiebehandling og familier, der er beredt på at gøre en indsats for at få en bedre kontakt til deres børn og som par, hvis de er alene. Det er vigtigt at behandle familier som helhed, behandlingen foregår i samarbejde med børnehaver, skolen, klub, sundhedsvæsenet og Område for Familie*.[17]

Personalet udtrykte målsætningen med deres arbejde således[18]: *"Som hjemmehosser arbejder man for, at de familier man besøger, bliver mere selvstændige. Som miljøarbejder arbejder man ikke kun med de personer, der kommer hér i huset, men også med dem, som er ude i samfundet. Ikke kun de unge selv, men også deres venner. Og hvem de ellers ses med til daglig".*

"Det er ikke kun familierne, det er også møder, hvor vi tager de andre, som er tæt på familien med. Sygehuset, skolen, politiet, de andre – alt. Vi skal indkalde dem til samarbejde".

"Der er familierne, samarbejde med andre og, at personalet hele tiden udvikler sig. Det er vigtigt med arbejdet, at personalet udvikler sig i sit samarbejde. Får gode idéer for sig selv og til vores klienter".

"De familier, vi arbejder sammen med, er enten belastede eller i kaos. Vi skal hjælpe dem til at være mere selvstændige".

Målgruppe(r)

Familiecentret tog hovedsageligt imod familier, der var visiteret til centret via Område for Familie. Desuden kunne borgere henvende sig én gang ugentligt (onsdag mellem 12 og 16) for anonym rådgivning. Opfølgning på denne rådgivning kunne være at blive visiteret til et af familiecentrets tilbud. Der var også åbent hus i projektet tidlig indsats (torsdag mellem 13 og 16), hvor familiecentrets pædagog stod til rådighed for de unge/sårbare forældre, som opsøgte familiecentret for enten socialt samvær med andre unge/sårbare forældre eller råd og vejledning fra pædagogen.

Af vejledning til visitationsansøgning til familiecentret fremgik det, at familiecentret bad de instanser, der visiterede til dem, om at sikre, at alle relevante personer blev medtaget i visitationen. Af teksten fremgik det, at d*et vigtigste for os i Familiecentret er at få visiteret HELE den familie, der skal behandles, rådes eller vejledes – hvad enten det er en lille eller stor gruppe mennesker!* Heraf fremgik den eksplicitte prioritering, at det var et netværk af personer, der skulle arbejde sammen for at resultaterne kunne blive positive for barnet eller den enkelte familie.

---

[16] Referat fra Familieudvalgets ordinære møde, 2. december 2009.
[17] Referat fra Familieudvalgets ordinære møde, 2. december 2009.
[18] Sagt af ansatte under fokusgruppeinterview.

Generelle problemstillinger

I Maniitsoq blev der desuden lagt stor vægt på, at indsatsen blev ydet på baggrund af en handleplan udarbejdet fra sagsbehandlerne i Område for Familie. I familiecentret så man helst en forudgående indsats fra myndighederne med forløb, der var planlagt i samarbejde med borgerne, som selv havde udtrykt ønske om at deltage i en forandring. Familiecentret lagde vægt på dette på baggrund af erfaringer om, at denne procedure medførte de bedste resultater for familierne.

Familiecentrets tre vigtigste arbejdsopgaver blev defineret som 1) familierne, 2) samarbejdet med andre fagpersoner og 3), at personalet udviklede sig i sit samarbejde herunder, at personalet hele tiden var i stand til og havde mulighed for at få gode idéer til gavn for familiecentrets klienter.

Familiecentrets målsætninger

Ved fokusgruppeinterviewet udtrykte medarbejderne, at formålet med arbejdet i familiecentret var at styrke de svage familier, dem der havde problemer med at opdrage deres børn og give dem redskaber, de kan bruge i deres hverdag. Hjemmehosserne arbejdede for, at de familier, de besøgte, blev mere selvstændige. Miljøarbejderne arbejdede med det samme overordnede mål som hjemmehosserne, men ikke kun med de personer, der kom i huset, men også med dem 'ude i samfundet'. Ikke kun de unge selv, men også deres venner og deres venners venner.

En del af arbejdet bestod i at følge op på og afholde møder med andre personer tæt på familien, f.eks. fagpersoner fra sygehuset, skolen, politiet, forældrene og i enkelte tilfælde med inddragelse af børnene/de unge selv. Familiecentret havde til opgave at indkalde til samarbejds- og dialogmøder på foranledning af de handleplaner, som var udarbejdet af sagsbehandlerne fra Område for Familie.

Familiecentrets aktiviteter indenfor det seneste år

Brugerne og deres deltagelse i familiecentrets tilbud

Familiebehandling

Centret tilbød den generelle indsats, familiebehandling, som var det skræddersyede forløb til visiterede familier. Der var aktuelt 31 familier i forløb i familiecentret, hvilket omfattede i alt 108 personer.

Åben rådgivning

Centret tilbød også åben rådgivning med et ugentligt tilbud onsdag fra 12 til 16. Generelle problemstillinger for dette tilbud kunne opgøres ud fra de skemaer, som blev udfyldt i forbindelse med en henvendelse. I perioden marts til november 2010 havde familiecentret haft 25 sager i alt. En gennemgang af disse skemaer viste, at der var 56 årsager til henvendelse. Fem henvendelser handlede om snifning, otte om skænderier, fire om samlivsproblemer, seks om alkohol, fem om psykisk vold, fire om skilsmisse, ti om opdragelse, fem om seksuelt misbrug, fire om hash, fire om psykisk ustabilitet og én om arbejdsløshed. Ved seks henvendelser henvendte borgeren sig alene, 16 var enlige (12 som mor, fire som far), og ved 13 henvendelser bad borgeren om at blive visiteret til yderligere samtale eller rådgivning i centret.

Forældrehøjskole

Familiecentrets socialrådgiver havde gennem en årrække udviklet et forældrekursus, som blev tilbudt tre gange årligt i hhv. byen Maniitsoq og to af de tre bygder. Forældrehøjskolerne var af to gange to ugers varighed fra 8 til 15 med en pause på to uger imellem de to kursusuger. De i alt fire ugers kursus inkluderede undervisning i redskaber til at styrke forældrerollen herunder emnerne personlig

udvikling, kommunikation, opdragelse, barnets tarv, barnets sociale færdigheder (modul 1), selvværdsfølelse, selvtillid, rollespil, åben og skjult kommunikation, genogram, incest, barnets tarv, sociale færdigheder (modul 2), viden om opdragelse, kommunikation og personlig udvikling, parforhold og seksuelt misbrug (modul 3) og følelser, vredebaseret kommunikation, samlever, børn, netværk, mimik, kropssprog, sprog, og oprettelse af støttegruppe (modul 4). Afslutningsvis lavede deltagerne en historie, som blev opført som rollespil og optaget på video.

Deltagere på forældrehøjskolen kunne få udbetalt kompensation for tabt arbejdsfortjeneste, og der kunne tilbydes pasning af børn, der endnu ikke havde fået institutionsplads. I forældrehøjskolen var forplejning og transport til kurset (sejltur fra bygder) inkluderet for deltagere, der måtte have behov herfor. Der var plads til 15 deltagere på hvert kursus.

Tidlig indsats

Fra familiecentret udgik to organisatorisk set forskellige projekter, som begge blev benævnt tidlig indsats. Det ene havde været et tilbud fra familiecentret i en årrække, mens det andet var PAARISAs projekt 'Tidlig indsats overfor gravide familier'. Sidstnævnte var påbegyndt i Maniitsoq i februar 2010. I løbet af feltarbejdet blev man opmærksom på en uoverensstemmelse mellem de forskellige parters opfattelse af disse tilbud, der, trods det samme navn, var forskellige.

Familiecentret ydede tidlig indsats primært i form af et åbent tilbud til forældre til 0-3-årige børn, som ønskede at tage imod støtteforanstaltning, åbent hus eller hjemmebesøg. Familiecentrets tovholder på dette projekt prioriterede højt at skabe rammer for, at unge/sårbare forældre fik mulighed for at mødes med andre i lignende situationer og spørge om råd og vejledning samt drøfte relevante spørgsmål med familiecentrets personale. Dette tilbud havde fungeret siden 2007. Informanter på sygehuset udtrykte, at de for 2-3 år siden havde haft tæt samarbejde med familiecentret, hvor de bl.a. havde besøgt og undervist ugentligt på familiecentret og været en del af denne tidlige indsats.

PAARISAs projekt 'Tidlig indsats overfor gravide familier', som var rettet imod den gravide fra den tidlige svangreomsorg og til barnet blev 2 år, blev igangsat i Maniitsoq med sygehuset som tovholder i februar 2010. Dette samarbejde blev ikke betragtet som optimalt planlagt, blandt andet fordi de implicerede savnede opbakning fra Området for Familie. Samarbejdet var dog forbedret siden sommeren 2010, hvor endnu en medarbejder i familiecentret var blevet engageret i projektet.

Relevansen af tidlig indsats-projekter var tydelig i Maniitsoq; på tidspunktet for feltarbejdet (november 2010) var der visiteret 18 gravide i PAARISAs projekt, mens yderligere to skulle drøftes på det førstkommende møde. Af Maniitsoqs ca. 50 fødsler årligt var der således tale om en betragtelig andel gravide, der kunne visiteres til PAARISAs tilbud, typisk som følge af alkoholmisbrug eller fordi den gravide havde oplevet seksuelt overgreb tidligere i livet. På sygehuset vurderede de, at halvdelen af Maniitsoqs fødsler kunne visiteres ud fra kriterierne.

Faglige metoder

I fokusgruppeinterviewet drøftede de ansatte i fællesskab, hvilke metoder de gjorde brug af i deres møde med familierne.

"Vi bruger ikke nogen bestemt metode, men noget med at familierne eller klienten må tænke på, hvad de selv vil. Hvad er det, de vil. De får ikke vejledning og rådgivning særlig meget, selvfølgelig, hvis der er

behov for det. Hjemmehosserne giver råd, hvis det er vigtigt, og de kan se, at der er behov" (medarbejder i familiecentret).

"Som hjemmehosser prøver man fælles med dem, man besøger, at finde ud af, "hvad tænker du på" eller, "hvad vil du selv gerne gøre". Hjemmehosserne kommer ikke på besøg for at se efter rod og kaos. De arbejder på at være ligeværdig med klienterne og vil ikke være observerende. Lidt og ud fra det hvis der f.eks. er meget rodet, så gør man noget MED forældrene. Taler om, hvordan det kan være bedre eller et mere hyggeligt hjem. Det er én af måderne, vi arbejder på, at vi ikke er observerende, det ønsker vi ikke" (medarbejder i familiecentret).

"Vi arbejder på, at hvis de unge har et problem, så skal alle dem, som er tæt på den unge, indkaldes, forældrene og skolen, og så med den unge finder man ud af, hvad vi kan gøre. Sådan kan vi også godt arbejde" (medarbejder i familiecentret).

Generelt var der stort fokus på, at borgerne selv skulle have udtrykt ønske om at modtage tilbud, uanset om der var tale om hjemmehossere eller familierådgivning. Motivation og engagement var således et vigtigt udgangspunkt for at indgå i familiecentrets tilbud. Undtagelser til dette var åben rådgivning, ligesom man som borger kunne henvende sig i tilbuddet tidlig indsats, som også kunne ske uden forudgående visitation og dertil hørende handleplan.

VURDERING

Familiecentret gjorde meget ud af at evaluere effekten af sine indsatser omend værktøjerne til det, var ved at blive udarbejdet. Effekten af familiehøjskolen blev undersøgt ved at stille tre spørgsmål til kursisterne; *opdragelsesmetode før kurset*, *opdragelsesmetode umiddelbart inden kursus-afslutning* og *områder som havde været udviklende for kursisterne*. Udtalelserne fra kursisterne blev sammenfattet, og på baggrund af tilbagemeldingerne reviderede de kursusansvarlige kurset.

Ifølge udtalelserne fra kursister havde kurset påvirket deres liv positivt ud fra flere parametre. Kursisterne betegnede kurset som udviklende i forhold til dem selv, i kontakten til både ægtefælle og børn, udviklende indenfor opdragelse og udviklende for samlivet[19].

Område for Familie betegnede familiecentret som en af de hjælpeforanstaltninger, den sociale myndighed kunne gøre brug af i byen. Området for Familie prioriterede, at der forud for brugen af hjælpeforanstaltningen lå en myndighedsbeslutning med handleplan. Familiecentret ydede åben rådgivning som et supplement til handleplanerne, der var udarbejdet af sagsbehandlerne. Område for Familie understregede, at åben rådgivning og miljøarbejderne var ressourcer udover de "etablerede myndigheder": *"Værktøjskassen her i Maniitsoq er således godt varieret"* (informant i kommunen).

Aktuelt var der 38 anbragte børn i Maniitsoq, hvoraf 11 befandt sig på døgninstitutioner og 27 i familiepleje. Der var ingen på venteliste, men der var mangel på plejefamilier, hvilket Området for Familie gerne ville kvalificere med et grundkursus for plejefamilier. Ifølge Område for Familie var antal anbragte børn lavere, end det havde været før historisk set, da det havde været over 50 i dette årtusinde.

Med hensyn til omfanget af underretninger om børns forhold fra offentlige eller private personer blev antallet heraf ikke tillagt nogen særlig betydning af chefen i Område for Familie, da der ikke

[19] Evaluering fra de enkelte deltagere fra forældrehøjskolen, indsamlet af kursusholder

eksisterede et system for registrering af underretninger. Man ved derfor ikke, hvordan det eventuelt har udviklet sig. Det var samtidig informantens vurdering, at antallet underretninger ikke afspejlede omfanget af sociale problemer; der kunne ske underretninger, fordi der "tilfældigvis" var en person med indberetningspligt, der var opmærksom, men det kunne også skyldes manglende samarbejde mellem de relevante instanser.

"Man har jo lov at tro på, at etableringen af et familiecenter har haft en betydning for, at der er noget, der har haft en effekt. Der er en lang række borgere, der får en hjælp og et tilbud, som de ikke fik før" (informant i kommunen).

Politiet udtalte om miljøarbejderne, at de unge kendte dem godt og havde stor tillid til dem, hvilket gjorde, at politiet betragtede miljøarbejderne som en stor ressource i det forebyggende arbejde: *"Jeg har aldrig set dem trætte"* (informant i politiet).

Medarbejderne selv udtrykte, at effekten af deres arbejde kunne spores på forskellige måder, og ofte "kom snigende": *"Jeg mærkede en effekt i en familie, som jeg har fulgt i tre år. Forældrene var meget råbende i starten, og jeg var meget træt, når jeg havde været på besøg hos dem. Så holdt jeg ½ års pause, og da jeg kom igen, så var børnene tæt på moren, så alligevel, de ting, de havde snakket om, havde hjulpet, børnene var helt nede på jorden. Det var et godt eksempel"* (medarbejder i familiecentret).

"Vi har jo også eksempler på nogle familier, vi har, hvor vi efter mange år slet ikke kan mærke, at noget har hjulpet. Der er gået flere år, men det er fordi forældrene er omsorgssvigtet. Og vi arbejder nu med, "hvad gør vi med børnene", for vi tror, vi får mange problemer med børnene, når de bliver teenagere. Og andre familier kan vi arbejde med ½-1 år, og så kommer de i bedring af sig selv" (medarbejder i familiecentret).

Som en del af vurderingen af, hvad centret gjorde godt, blev medarbejderne i fokusgruppeinterviewet spurgt, hvilket råd de – hypotetisk set – ville give til et nyopstartet center i Grønland. Svaret på dette spørgsmål lød: *"Samarbejde er det vigtigste. Som familiecenter. At samarbejde med hinanden. Hvis vi skal arbejde med andre mennesker, så skal vi kunne samarbejde med kolleger. Det er det vigtigste, synes jeg"* (medarbejder i familiecentret).

En anden medarbejder ønskede et mere formaliseret samarbejde mellem familiecentrene i Grønland: *"For et familiecenter kan det være vigtigt at spørge de andre familiecentre om, hvad vi kan give hinanden og hjælpe hinanden med"* (medarbejder i familiecentret).

PERSPEKTIVER

Selv-evaluering

Under feltarbejdet drøftede vi, hvordan lederen fulgte op på familiecentrets ønsker om udvikling, og hvordan fremtidige målsætninger kunne formuleres og udtrykkes. I den forbindelse efterspurgte lederen et redskab til at dokumentere og følge op på familiecentret som virksomhed. Som følge heraf udviklede vi i samarbejde en virksomhedsplan for centret med mål og delmål til opfyldelse.

Lederen havde tidligere været ansat i børne- og familiecentret i Nuuk og var inspireret af de registreringsskemaer, der blev brugt i dette center. Disse skemaer var blevet inddraget i monitoreringen af centrets aktiviteter, og det ville blive muligt at lave opgørelser over antal og karakteristika ved flere af familiecentrets indsatser indenfor det kommende to år.

Der var fokus på vigtigheden af at monitorere centrets aktiviteter, omend disse ikke var registreret elektronisk endnu. Værktøjerne og de ansattes fokus herpå var dog fuldt ud til stede.

Muligheder og barrierer

Lederens kontorplads

På flere tidspunkter omtalte medarbejderne, at indsatsen i huset var begrænset af det fysiske arbejdsmiljø. Der var ikke kontorplads til samtlige ansatte, og møblernes stand var kritisabel. Når der var mødregruppe eller andre arrangementer var det svært at finde et samtalerum. Medarbejderne var dygtige til at skabe et imødekommende miljø ved at tænde stearinlys i huset, hvilket fjernede fokus fra de slidte møbler. Område for Familie havde ansøgt kommunalbestyrelsen om tilskud til ombygning og nyanskaffelse, hvilket vil kunne afhjælpe denne situation.

Familiecentret var dygtige til at afholde netværksmøder omkring en klient og vægtede højt at samle alle parter omkring en klient, hvilket kun var muligt fordi, det tværfaglige samarbejde omkring centret fungerede godt. Dette forhold skaber optimale muligheder for at udvikle indsatser i byen, når man har nære relationer til andre instanser – og ikke først skal opbygge en relation.

Anbefalinger

I Maniitsoq var der en presserende udfordring i de fysiske rammer, som begrænsede medarbejderne i det daglige, da der ikke var kontorplads til samtlige ansatte og ikke gode muligheder for at gennemføre samtaler i tidsrum, hvor der f.eks. var åbent hus eller tidlig indsats-gruppe. Der var ansøgt om mulighed for tilbygning, ligesom man i centret håber, at Område for Families ansøgning til Kommunalbestyrelsen om omfattende nyanskaffelse af møbler og PC-udstyr blev imødekommet.

Lederen efterspurgte en medarbejder med regnskabs- og sekretærfunktion, da hun sad med mange opgaver, som kunne løses af andre. Dette synspunkt delte Område for Familie, men dog havde et andet løsningsforslag til: *"Måske kan man få mere robusthed ind i de forskellige funktioner i kommunen ved at nogen herfra varetager de sekretæropgaver lederen efterspørger en ansat til"* (informant i kommunen).

Under feltarbejdet blev de ansatte opmærksomme på, at de to indsatser overfor den gravide familie med fordel kunne samkøres. De relevante personer tog allerede initiativ hertil i løbet af feltarbejdet.

TASIILAQ

BAGGRUND

Familiecentret i Tasiilaq benævnes 'B2' i daglig tale, og det var positivt berygtet som byens sociale støtteforanstaltning. Den eksisterende indsats i B2 har eksisteret siden, den blev etableret som hjemmehos-funktion i 1996. Den nuværende leder havde været med fra begyndelsen som én af tre hjemmehossere, som sammen med to pædagoger og én psykolog tog hjem til familier for at give råd og vejledning: *"Efterhånden blev det meget svært at komme ind i familierne, for når vi kom ud, var de ikke hjemme, eller de havde en masse besøg, så vi kunne ikke snakke med dem. Så det gik ikke, og vi ændrede det til, at folk kunne komme til os. Vi var på kommunen dengang, men så flyttede vi til et lille hus ved ældrekollektivet, hvor der var forebyggelseskonsulent og hjemmehossere"* (medarbejder).

I Tasiilaq var der organiseret en Forebyggelsesgruppe, som bl.a. talte politiet, sygehuset og B2. Gruppen fungerede dog ikke i praksis på tidspunktet for feltarbejdet, men både politi og B2 nævnte, at de snarest ville (gen)optage deres møder og følge op på forebyggende indsatser.

Et generelt kendetegn for den sociale indsats i Tasiilaq var, at en del havde foregået i regi af B2, en del havde foregået i regi af tidlig indsats (sygehusets jordemødre) i samarbejde med bl.a. B2, og der havde desuden været private initiativer, som enten havde været fondsstøttede eller gennemført ad hoc med støtte fra kommune eller Selvstyre. I tre år i træk var der med succes blevet gennemført kvindehøjskole for udsatte gravide. Dette var afholdt to gange tidligere i Kulusuk og i 2010 i Tasiilaq. Aktuelt var der to ansatte på projekt Bedre Børneliv i T*asiilaq-distriktet*, hvis midtvejsrapport netop var udgivet på tidspunktet for feltarbejdet. Dette projekt havde til formål at indsamle viden om børn og unges vilkår og muligheder i distriktet for på den baggrund at opstille anbefalinger til en fremtidig indsats for at forebygge omsorgssvigt, overgreb og dårlig trivsel blandt børn og unge i Tasiilaq og de fem bygder i Østgrønland. Dette projekt var et samarbejde med kommunens Velfærdsforvaltning, men var ikke en del af kommunens daglige indsats omkring familiecentret.

Efter kommunesammenlægningerne i begyndelsen af 2009 skete der organisatoriske forandringer i Tasiilaq, hvilket indebar forandringer i arbejdsprocesserne i B2 og i den rolle, centret spillede i den sociale indsats i den del af Kommuneqarfik Sermersooq. Evalueringen beskriver denne rolle udover at beskrive familiecentret ud fra det kommissorium, der forelå.

DATAINDSAMLING

Familiecentrets organisation og administration

Organisering

B2's leder havde været ansat i kommunen i 14 år. Lederen af B2 refererede til den ledende socialrådgiver i Tasiilaq med hvem, to af B2's medarbejdere havde tæt kontakt med via to ugentlige

arbejdsdage i kommunens lokaler. Dette var for at bidrage socialt og fagligt i Velfærdsforvaltningen. Den ledende socialrådgiver refererede til den ledende fagkonsulent i Tasiilaq, som refererede til fagchefen i Nuuk.

Lederen af B2 indgik primært som fagperson og havde kun i begrænset omfang administrative og ledelsesmæssige opgaver og var således ikke økonomiansvarlig.*"Jeg synes ikke, der er så meget lederarbejde her. Jeg arbejder ligesom de andre. Alt det med budgetter, og hvad der nu kan være, har jeg ikke haft så meget med. Vi fik at vide fra Nuuk, at det langsomt skulle overdrages hertil. Men det er aldrig sket – det er over 1 år siden"* (medarbejder).

Økonomi og budgetlægning for B2 skete fra Nuuk. Den ledende fagkonsulent i Tasiilaq indgik efter eget udsagn i tæt dialog med fagchefen i Nuuk, som havde det økonomiske ansvar. En ansat i B2 omtalte den organisatoriske relation til Nuuk: *"Der var en økonomidame, der skulle ringe os op hver måned, så vi kunne følge med i de forskellige konti, men det er aldrig sket. Vi har en fagkonsulent her i byen, men i vores ansættelsesbrev står der jo, at fagchefen i Nuuk er vores chef, men det er jo svært at lede det hér fra Nuuk"* (medarbejder).

Ansatte

I B2 var der tre ansatte. Lederen var pædagog af uddannelse (og havde været i B2 siden opstarten), psykologen havde været ansat i et år, og pædagogen havde været ansat i over otte år.

Efteruddannelse

De ansatte havde et højt fagligt niveau og prioriterede efteruddannelse, når det var noget, der "passede til dem", og hvis de fik tilbud om at deltage heri. De havde deltaget på efteruddannelse i Nuuk og Tasiilaq. De to pædagoger havde været på en 3-årig uddannelse i sagsbehandling, og aktuelt var de i gang med efteruddannelse indenfor familiebehandling. De havde desuden haft efteruddannelse indenfor kommunikation og i håndtering af seksuelt misbrug. Psykologen prioriterede at læse om grønlandsk kultur og normer, da han betragtede nærmere kendskab hertil som en vigtig del af sit terapeutiske arbejde.

Familiecentrets målsætninger og forventninger

Der eksisterede ikke en formel målsætning for B2 som isoleret enhed. Velfærdsforvaltningen betragtede B2 som en central del af den sociale indsats i Tasiilaq, og B2 var det eneste tilbud i byen til børn og familier.

Målgruppe(r)

Eftersom B2 var det eneste tilbud i Tasiilaq, var målgruppen bred. Ifølge de ansatte havde de hovedsageligt kontakt til voksne – og arbejdede for at forbedre børnenes trivsel gennem deres forældre og andre voksne omsorgspersoner. Der blev dog flere gange nævnt, at der også var børn og unge til samtaler, så målgruppen for B2 må betegnes som voksne og børn, hvilket kan adskille sig fra andre familiecentre, hvor målgruppen er familier.

B2 blev i vid udstrækning brugt til at uddanne det øvrige personale i Velfærdsforvaltningen, hvilket gør denne til en sekundær målgruppe. For ledelsen i Velfærdsforvaltningen var B2 en nødvendig samarbejdspartner med henblik på at uddanne personalet i kommunen og højne det faglige niveau i sagsbehandlingsprocesserne. I og med, at der var to pædagoger med mangeårig erfaring i B2, indgik de i de ugentlige møder, der behandlede alle indkomne sager. Desuden stod B2's leder for supervision af

hjemmehosserne. Den ledende socialrådgiver formulerede det: *"Status for mig er, at det* (B2) *er en meget vigtig samarbejdspartner, og det er en ekstra tilførsel til de tilbud, ... eller det er tilbudDET, punkt 1, til børn og familier og andre, der måtte have brug for råd og vejledning eller samtaler med en neutral person. Og så er det aktuelt med til at bidrage til at højne niveauet eller uddanne vores ikke-faglærte medarbejdere"* (informant i kommunen).

Generelle problemstillinger

Ifølge de ansatte i B2 var alkohol-relaterede problemstillinger dét, der fyldte mest. Alkohol var også årsagen til de mange underretninger, der kom i forvaltningen. Derudover fik B2 mange henvendelser fra voksne, der kom til dem og fortalte om barndomstraumer. Når de ansatte skulle opsummere de typiske problemstillinger, nævnte de – udover alkohol – også vold, overgreb, tidlige relationsproblemer, flytninger rundt, utroskab, ensomhed, anbragt udenfor hjemmet, vokset op hos en anden familie, eller vokset op udenfor hjemmet. Gavebørn var almindeligt forekommende: *"Ja, det er ret almindeligt hér, familier, der skal godkendes til det, skal også have en officiel plejetilladelse af kommunen. Der er børn, der er anbragt i privatfamilie uden tilladelse. Så nu er de i gang med at grave det hele op. Der er nogen, hvor kommunen slet ikke ved, at de har barnet. Måske har kommunen undersøgt sagen og fundet ud af, at barnet, hvad laver barnet dér? Det har måske været der i ti år. De er i gang med at undersøge de mange privatarrangerede plejefamilier og offentlige ordninger"* (medarbejder).

De ansatte var enige i, at det var tunge problemstillinger, der blev behandlet i B2, men samtidig understregede de: *"Det er samtidig almindelige mennesker og almindelige følelser, svigt og savn, grundlaget er det samme som for os alle sammen"*.

Familiecentrets målsætninger

De ansatte i B2 udtrykte ikke konkrete målsætninger for deres arbejde, men at der i de senere år havde været forskellige (politiske) målsætninger, som løbende havde ændret de opgaver, der var lagt i B2, som havde afsæt i forskellige prioriteringer "ovenfra": *"Hver gang, der er kommet en ny, så starter man op med noget nyt. F.eks. at man hvert år skulle indkalde bygdebestyrelsesmedlemmer og bygdefilialmedarbejdere og få dem ind til byen og holde kursus, hvor man også talte om, hvordan det gik ude i bygderne. Men hvad sker der? Nu kom der en ny socialchef, og hvad sker der? Det hele stopper bare. Sådan er det, når der kommer en ny, så er det noget andet, som vedkommende synes er vigtigt"* (medarbejder).

Velfærdsforvaltningen udtrykte målsætninger omkring B2's indsats, som var specifikke og som rakte udover dét, medarbejderne selv udtrykte. Medarbejderne lod ganske enkelt ikke til at værdisætte deres egen indsats ligeså højt, som forvaltningen gjorde det og betragtede de opgaver, de havde i Velfærdsforvaltningen som *ekstraopgaver*[20]. De to pædagoger i B2, der arbejdede i forvaltningen, bemærkede at det ikke fremgik af deres stillingsbeskrivelse, at de havde opgaver i kommunen, hvorfor de så det som ekstra-opgaver.

Baggrunden for, at personalet i B2 blev bedt om at arbejde i kommunen to dage om ugen, var, at de var det eneste socialfagligt uddannede personale, der arbejdede med borgerne i Tasiilaq, og den nuværende ledelse benyttede fagligheden til at uddanne det resterende personale i forvaltningen.

[20] Ord brugt i mailkorrespondance mellem en ansat i B2 og forvaltningens ledelse august 2010.

I Tasiilaq blev der ansat en ledende fagkonsulent i begyndelsen af 2010 og en ledende socialrådgiver medio 2010. Disse to medarbejderes indsats med at samle socialforvaltningen blev rost fra mange sider. Ledelsen havde struktureret arbejdsgangen ud fra devisen: *"Vi har en hverdag, der skal fungere. Og det, har vi været enige om, var allervigtigst"* (informant i kommunen).

At få hverdagen til at fungere var grundlæggende for planlægningen og udførelsen af arbejdet i forvaltningen. Den afsmittende effekt på B2 var de to medarbejderes ugentlige arbejdsdage i forvaltningen og deres bidrag til oplæring og udvikling. Denne omstrukturering var påbegyndt ca. ½ år før feltarbejdet og havde allerede vist gode resultater.

Udgangspunktet i forvaltningen var at bruge de forhåndenværende ressourcer ud fra en forventning om, at der ikke ville komme uddannet personale til byen. Ledelsen inviterede til, at borgere kunne oplæres som sagsbehandler, hvis nogle grundlæggende forudsætninger var opfyldt. Disse forudsætninger var 1) lyst til arbejdet, 2) indstillet på oplæring, 3) punktlighed med mødetid og 4) at være rollemodel for borgerne (f.eks. ikke ses fuld i byen).

Oplæring var et fundament: *"I sit udgangspunkt, hvis man er fagperson, sker sagsbehandlingerne ud fra faglige vurderinger, og når man ikke er fagperson, bliver det let ud fra nogle private vurderinger. Ikke også? Når medarbejderne ikke har det, kan vi prøve at vænne dem til at tænke fagligt. Særligt, når du arbejder i et så lille miljø, som det er her, så vil man dels være inhabil i nogle sager, og man vil mere eller mindre have kendskab til hvilke familier, det drejer sig om. Så med europæiske øjne kræver det en meget stor faglighed at navigere i dette her felt. Så derfor må vi acceptere, at vilkårene er, som de er, og hvordan kan vi få det bedste ud af de medarbejdere, der er"* (informant i kommunen).

Med stor grad af omhyggelighed havde den nuværende ledelse udarbejdet skriftligt materiale, som gjorde, at personalet kunne sagsbehandle ud fra forordningen om børn og unge, lovgivningen og andre retningslinjer. Der var konkret tale om en mappe med guidelines i alt fra, hvordan man oprettede en sag til, hvordan man tog kontakt til relevante instanser etc.

En anden strategi, der blev benyttet, i oplæringen af ikke-uddannet personale var, at medarbejderne arbejdede parvis: *"Så meget, som vi nu kan, arbejder vi to ad gangen, én der er uddannet, og én der ikke er, til oplæring. Og det har virkelig givet pote"* (informant i kommunen).

Måden at drive forvaltningen i Tasiilaq adskilte sig fra, hvordan det gøres bl.a. i Nuuk og andre steder med flere faguddannede: *"De har en gruppe faguddannede folk i Nuuk. Her i byen skal vi bruge tid og ressourcer på at sætte folk i gang med at finde ud af, hvordan de kan opfylde loven. Og når man så har sat folk i gang, så skal man huske at gå ind og spørge nogle dage senere. Hvordan går det med det? Har du fået det lavet? Og folk, der kommer fra Nuuk, oplever, at jeg udøver kontrol! Jeg har det omvendt, jeg har det sådan, at medarbejderne ikke må svigtes. Og så kan det godt være, at man kan definere det som kontrol, men det kommer an på, hvordan man udøver sin kontrol. For mig er det omsorg! Eller oplæring"* (informant i kommunen).

Det ugentlige sagsbehandlermøde bar præg af samarbejde, samhørighed, team-spirit og gensidig respekt mellem de ansatte og mellem ansatte og ledelse. Dette kom bl.a. til udtryk i mødets samtaler, som – trods det socialt tunge indhold af samtalerne – foregik i en afslappet og konstruktiv stemning. En stemning, som i vid udstrækning blev til ud fra lederens deltagende og anerkendende tilgang. Samtlige (ti personer) til stede deltog i samtalerne, og man talte sammen på grønlandsk, indtil man var

forsikret, at der ikke var flere spørgsmål og alle var enige om, at sagen var afsluttet. Tolkningen, som foregik løbende, skete helt uden, det blev bemærket; der blev tolket skiftevis let henslængt mellem medarbejderne og af mødet fremgik det, at det var *et team*, der arbejdede. Indtrykket fra dette møde er medtaget i evalueringen, fordi det tydeliggjorde noget yderst velfungerende i forvaltningens sagsbehandlingsarbejde.

En medvirkende årsag til, at der herskede en så positiv stemning blandt medarbejderne, kan være de daglige morgenmøder af ½ times varighed, hvor samtlige (cirka 15) ansatte mødtes til en faglig snak om gårsdagens henvendelser. På disse møder deltog de to pædagoger fra B2 med jævne mellemrum.

Familiecentrets aktiviteter indenfor det seneste år

Generelt var der ikke tilgængelige opgørelser over familiecentrets aktiviteter det forgangne år, men medarbejderne beskrev deres aktiviteter overordnet. De havde medvirket til at lave selvhjælpsgrupper for udsatte gravide i samarbejde med sygehuset, men det fremgik ikke, hvorvidt dette var en egentlig del af B2's indsats. Som det fremgår af den øvrige evaluering, skete B2's aktiviteter i tæt samspil med bl.a. kommunen og sygehuset, hvorfor det var umuligt at skelne afgrænsede opgaver for B2.

B2's umiddelbare kerneaktivitet var dog samtaler: *"Det er jo forskelligt fra uge til uge, og om folk kommer eller udebliver. Nogle gange kan jeg have seks samtaler i løbet af en dag, nogle gange er der kun to eller én. Der er også det her med, at man nogle gange er med til møder på skolen eller tager på hjemmebesøg sammen med en kontaktperson, der er helt ny eller på sygehuset, hvis jordemoderen gerne vil have én med til samtale. Så det er meget forskelligt"* (medarbejder).

"I denne uge står der 11 samtaler, men det er meget variabelt. Et sted mellem 10 og 15, hvor tre samtaler om dagen nok er maksimum, hvad man kan tåle, fordi der også skal skrives. For i den type sager er der temmelig meget at hitte rede i. Der er rimelig meget kontorarbejde" (medarbejder).

I forbindelse med feltarbejdet lavede psykologen en opgørelse over sine samtaler i det forgangne år. Han havde haft 153 familiesager, hvoraf en sag var uanset antal personer i familien. Heraf var 58 selv henvist, dvs. de var kommet direkte til psykologen i B2. Af de øvrige sager var der forventeligt en del, der selv havde henvendt sig via Velfærdsforvaltningen eller sygehuset.

En optælling fra den ene pædagog for 2010 (januar til november) viste, at hun havde haft samtaler med 31 personer, der selv havde henvendt sig seks personer, der kom fra sygehuset, 30 personer fra Velfærdsforvaltningen, tre personer fra politiet og en person fra en dagsinstitution. Hun havde haft i alt 73 samtaler.

Brugerne

I tråd med den manglende mulighed for at kunne videresende til andre lokale tilbud var der ingen specifik målgruppe for B2, og brugerne var principielt baggrundsbefolkningen. Under fokusgruppeinterview blev der specifikt spurgt om, hvordan de ansatte kunne afgrænse deres tilbud hvilket, der var ganske få kriterier for.

En af årsagerne blev også nævnt af informanten i politiet og var lokalmiljøet, hvor "alle kender alle". Et sådan sted bliver man let inhabil i sager eller kan føle sig inhabil, hvis der er tale om nære bekendtskaber. Informanten i politiet udtrykte det: *"Nogle gange er det svært, fordi jeg kender alle, men*

jeg er ved at vænne mig til det. I begyndelsen var det svært, fordi jeg mødte mine venner og bekendte i dårlige situationer og skulle anholde dem. Det går godt nu" (informant i politiet).

B2's ansatte refererede det således: *"Vi har jo en usynlig grænse, som siger, at hvis det er nær familie, så er vi inhabile. Altså, jeg har ikke noget familie hér selv, udover min kærestes familie. Så hvis én fra hans familie blev henvist, så står jeg helt udenfor".*

"Hvis jeg skal sidde overfor hende eller den familie og sidde sammen med dem, så føler de sig overvåget på en måde. Med de nærmeste venner siger jeg også stop".

Under fokusgruppeinterview med de ansatte i B2 fremkom desuden to andre kriterier for at afgrænse tilbuddet. Hvis personen havde en psykiatrisk diagnose, blev de henvist til sygehuset. Det samme var tilfældet, hvis personen var fuld eller på anden måde påvirket. Da den ene ansatte fremsatte dette, bød en anden ind: *"Det kommer nu an på, hvordan den fulde er, jeg havde en samtale med en meget fuld dame, som kom ind og sagde, at hun ville tale med mig, fordi hun havde sådan lyst til at dræbe sin mand! Og begå selvmord bagefter. Og han stod udenfor! Så dér vurderede jeg lige, hvordan hun havde det, og hun græd og græd. Og de har det godt i dag!"*.

Som det fremgår, er det kun i få tilfælde, at de ansatte i B2 afviste at tage imod en borger: *"Vi har ingen formel afgrænsning. Vi tager jo hvad som helst, der kommer. Det er vi jo nødt til".*

Faglige metoder

De tre ansatte prioriterede at støtte og vejlede hinanden, og de to pædagoger modtog supervision fra psykologen. De to pædagoger brugte meget at skrive notater om de gennemførte samtaler og tale sammen om sagerne. De fortalte om deres metode til at bearbejde de samtaler, de gennemførte: *"Jeg tror også, det hjælper meget, at man skriver det ned. Når man har hørt denne her historie, så hjælper det rigtig meget at få det ud af ens system. Det bruger vi rigtig meget, f.eks. hvis jeg har haft en svær samtale eller en tung samtale, hvis den anden ikke sidder i samtale, så kan vi læsse ud (af?). Så vi bruger hinanden"*.

De ansatte i B2 benyttede sig af en metode, de kaldte *spørg aldrig hvorfor*. I en samtale spurgte de ikke vedkommende, *hvorfor* de drak eller, *hvorfor* barnet ikke havde fået mad, men de benyttede en mere åben spørge- og samtaleteknik. De ansatte tog udgangspunkt i problemet, som kunne være, at barnet blev slået eller ikke fik mad. Hvis man spurgte *hvorfor,* mente de ansatte, at der kunne lægges op til forklaringer som førte til undskyldninger og en person, der gik i forsvarsposition: *"Man kan spørge "hvad skal der til, før dit barn kan få noget at spise?". Det er på den måde"* (medarbejder). De ansatte oplevede, at folk havde lettere ved at tale om emnet, når der blev stillet åbne spørgsmål. *"Ved at bruge den metode, så lægger det også op til, at den enkelte klient besvarer spørgsmålet, og pågældende begynder at handle selv i stedet for de dér forsvarsmekanismer"* (medarbejder). Med udgangspunkt i barnets problem søgte de at løse netop dette og ikke diskutere, *hvorfor* personen drak, men blot sikre, at barnet havde det bedst muligt.

VURDERING

Manglende skriftlig monitorering af effekten af samtalerne gjorde, at en vurdering primært kunne ske ud fra de ansattes subjektive vurderinger. En medarbejder udtrykte det: *"Effekten måler jeg på folks lyst til at komme igen, og om folk siger det til andre, at vi kan bruges. Det sker også, at folk bliver vrede på*

mig, at jeg ikke får det timet godt nok. Men sådan er det, når man er udfordrende. Nogle gange kipper balancen. Det er noget med bare at blive bedre. Jeg måler det på, om folk kommer igen".

En anden medarbejder vurderede B2's indsats generelt: *"Jeg har jo været her i 14 år, og den familie jeg fik som en af de første, deres børnebørn er også begyndt her. Så tænker jeg jo, har jeg ikke gjort mit arbejde godt nok eller i det hele taget Velfærdsforvaltningen dengang"* (medarbejder).

Og medarbejdernes egen indsats specifikt: *"Vi har selvfølgelig oplevet, at der er nogle mødre eller forældre, der har fået deres børn hjemgivet, efter de er begyndt her til samtale. Det er ikke mange, men nogle enkelte succeser har vi selvfølgelig, ellers ville vi ikke fortsætte. Jeg ville i hvert fald ikke fortsætte, hvis ikke jeg fik noget positivt ud af mit arbejde, og det gør jeg ofte"* (medarbejder).

Informanten ved politiet var født og opvokset i byen og var kommet tilbage efter uddannelse og arbejde. Hans vurdering af B2's effekt var alene positiv. Han havde kendskab til flere sager, hvor personer udsat for alvorlige forbrydelser (pædofilisager og kønslig omgang med børn) havde haft stor gavn af at komme i familiecentret.

En af medarbejderne havde et mere nøgternt syn på B2's effekt: *"En del af arbejdet er jo – frækt sagt – uendeligt. Det er jo umuligt at sige, for man ved ikke, hvad der var sket, hvis vi ikke havde været her. Så vi må nødvendigvis se det hele som en proces og tilstedeværelse, hvor vi er med til at holde folk oppe, holde folk i live"* (medarbejder).

En sammenligning med "ikke-tilstedeværelse" er selvsagt umulig, men en anden ansat fulgte op på psykologens tanker: *"Selvmord, dér tror jeg også, vi har været med til at forebygge. Sygehuset har været gode til at kontakte os, når nogen er blevet indlagt med selvmordstanker eller selvmordsforsøg. Og dem, vi har været i kontakt med, de lever stadigvæk! (griner)"* (medarbejder).

Fagligheden i B2 udgjorde som sagt en vigtig del af den sociale indsats i Tasiilaq. Udover faste møder og supervision skulle B2's leder ledsage en af hjemmehosserne på et hjemmebesøg, da vedkommende havde brug for vejledning i at komme videre med den pågældende familie.

Feltarbejdet afslørede, at forventningerne til B2's ekstra indsats i Velfærdsforvaltningen ikke var afstemt mellem hhv. den ledende socialrådgiver og de to pædagoger, da de to ugentlige arbejdsdage – ifølge pædagogerne – havde været tidsbegrænset og afsluttet. Samtaler om medarbejdernes rolle i Velfærdsforvaltningen under feltarbejdet medførte, at aftalen ville blive taget op til revision, så forventningerne kunne afstemmes.

En vurdering af B2 burde gøres med inddragelse af deres rolle i Velfærdsforvaltningen arbejde, da forvaltningen trak store ressourcer fra B2. Bemærkelsesværdigt var det, at medarbejderne i B2 ikke selv betragtede deres rolle sådan og hæftede sig ved de projekter og indsatser (f.eks. besøg i bygderne), som de ikke fik gennemført, og som, de mente, var på grund af den tid, de brugte i kommunen. Bedre indsigt i deres rolle for udviklingen af Tasiilaqs Velfærdsforvaltning ville sandsynligvis bevirke, at de aktuelt ikke følte, at de underpræsterede. Medarbejderne nævnte projekter, som de havde gennemført tidligere, men som der på nuværende tidspunkt ikke var tid til: *"Vi bruger to dage om ugen i kommunen i velfærdsforvaltningen. Vi laver ikke direkte sagsarbejde, men vi er konsulenter for alle de u-uddannede, og der er ikke tid til at lave projekter".*

Den målrettede indsats for vidensdeling og oplæring af det ikke-uddannede personale havde skabt en stemning af fællesskab mellem de ansatte og ledelsen, og omstruktureringerne blev rost af flere implicerede. På det ugentlige møde, der fandt sted under feltarbejdet, blev der behandlet 18 sager, hvoraf de ni var orienteringer om igangværende sager. På disse møder blev der typisk behandlet mellem 12 og 25 sager.

I Velfærdsforvaltningen blev B2 betragtet som en afdeling af forvaltningen, som med fordel kunne placeres i de samme lokaler. Aktuelt var der planer om at flytte til det gamle børnehjem, og dermed komme til at dele lokaler, men bevare "en anonym" indgang for borgere, som ønskede at henvende sig akut og/eller anonymt til B2. Flytningen ville have været realiseret (inden december 2010) hvis ikke, der havde været presserende opgaver (herunder pålæg fra Nuuk og Selvstyret), som havde været ressourcekrævende.

Fra Tasiilaq til Nuuk og tilbage igen

En del af feltarbejdet afslørede, at medarbejderne oplevede relationen til forvaltningen i Nuuk som ressourcekrævende. I Tasiilaq var der blandt samtlige informanter den opfattelse, at der var begrænset forståelse for de opgaver og udfordringer, der lå i Tasiilaq. Generelt var der en udbredt opfattelse af, at man ofte fik besøg fra Nuuk, og at der sjældent blev fulgt op på disse udover, at de var kendetegnet af lille forståelse for de lokale forhold.

En medarbejder forklarede problemstillingen i specifikke sager: *"Når der er en ansøgning om en støtteperson eksempel, så skal sagsbehandleren skrive en ansøgning og sende til Nuuk. Og så er det dem i Nuuk, som skal tage stilling – og de kender jo ikke familierne eller forholdene hér! Dét, synes jeg, er lidt mærkeligt. Før i tiden havde vi et tværfagligt samarbejdsudvalg hér, og da sad vi med kendskab til familierne".*

I forskellige interviews blev de mange besøg fra Nuuk nævnt – nogle gange udtrykt med glæde over kontakt til centralt hold, men andre gange også udtrykt som en irritation, da det brød ind i de almindelige arbejdsgange. Herunder er indsat en række udsagn om dette fra de ansatte i B2:

"Vi har haft en hel masse besøg fra Nuuk i løbet af det seneste 1½ års tid. Så kommer de hér, og så sidder vi og fortæller om vores arbejde, hvad vi synes, at vi mangler bla bla bla, og dét skal vi nok arbejde videre med, og så rejser de".

"Og vi hører ikke noget".

"Og så kommer der et nyt hold".

Spørgsmål: Et nyt hold?

"Ja, og de kommer med to dages mellemrum, og de ved ikke, de andre har været der. Så kommer de med foreningskasket hér, og skolekasket dér og socialkasket hér. Fra Departement, Styrelser og PAARISA. Det er en fest!".

"Ergo- og fysioterapeuter er der også. MISI'er og MIPI'er".

"Det er jo supergodt, at der er opmærksomhed og interesse. Det kan jo være, at de har et overblik, som vi ikke har. Men, det ser ud som om, at de holder Air Greenlands rute hertil åben".

"Fagchefen har hele tiden sagt, at hun kommer om nogle måneder".

"Men det er jo bedre, at de kommer end, at de ikke kommer!".

Ledelsen i kommunen i Tasiilaq havde en lignende oplevelse af relationen til Nuuk. I nedenstående er citaterne gengivet uden specifik afsender.

"Vi er lidt hudløse med al det kontrol. Vi er glade for at få besøg, men nogle gange hænger det os ud af halsen, for det forstyrrer vores hverdag. Det forstyrrer utrolig meget".

Årsagen til, at besøgene blev forstyrrelser, var, at de greb ind i den dagligdag, som ledelsen forsøgte at støtte medarbejdere i at oprette: *"Vi er stadig sårbare, da vi ikke har været i gang særlig længe. Hvis vi havde kørt sådan her i fem år, var det noget andet, men vi skal bruge al vores energi på at få butikken til at køre. Derfor er vi stadig sårbare, hvis der kommer for meget støj på linjen"*.

"Vi henvender os bevidst kun, når det er strengt nødvendigt. Jeg vil hellere være med til at yde en indsats i Tasiilaq 100%. Når hverdagen kommer til at fungere, og den har gjort det i 1-1½ år, så er der plads til udvikling. Så er det tid til at sidde og filosofere lidt. Og det, synes jeg, der mangler forståelse for i visse situationer".

Med kommunesammenlægningerne var Nuuk nødsaget til at inddrage en del af Grønland, den historisk set ikke havde arbejdet i relation til før. Naturligt nok har dette dannet baggrund for en række besøg, hvilket dog ikke lod til at blive gjort med omhyggelig planlægning og med respekt for medarbejderne i Tasiilaq. Til at underbygge udtalelser fra B2's medarbejdere omkring planlægningen af besøg, udtrykte Velfærdsforvaltningens ledelse: *"Så kommer [instans, gjort anonym] på besøg, og det er helt fint, de skal lige se en masse børn. De spørger, om vi lige kan bestille et værelse... Vi er en mindre turistvirksomhed ved siden af det, vi også skal lave – med mindre, vi sætter hælene i. Og det er vi nu begyndt på"*.

Besøgene blev ikke altid koordineret optimalt: *"Ved det sidste besøg måtte jeg spørge vedkommende, "hvad er din dagsorden? Er det dét?" Og så skrev vedkommende "ja" tilbage.. Jeg kunne aldrig drømme om at tage til Nuuk uden at have en dagsorden".*

"Forventningen om, at det ordner vi herovre, den skal altså justeres, for dét gør vi ikke... Forventningen er lidt, at når der kommer nogen, så står vi på pæle for dem".

I Tasiilaq havde man gentagne gange oplevet en lille grad af planlægning og besøg med ganske kort varsel. Der var en opfattelse af et ulige magtforhold mellem Tasiilaq og Nuuk: *"Det er som om, at folk her i Tasiilaq tænker, at de nu skal rende rigtig stærkt for at leve op til det i Nuuk! Der er ikke nogen, der spørger, " kan de lære noget af os?". Det viser sig jo rent faktisk, at det kunne de godt. Vi glæder os til, de selv henvender sig og spørger, hvordan vi gør. Vi hører, at de synes, det går godt herovre, og de burde da være nysgerrige for at høre, hvordan vi gør"*.

Ved interview med politiet fremgik en sproglig barriere i relation til at have en central forvaltning i Nuuk. Hos politiet havde de mærket kommunesammenlægningen ved, at de fik flere henvendelser fra borgere, der først havde henvendt sig til kommunen i Nuuk. Da borgerne ikke forstod, hvad de vestgrønlandske medarbejdere i Nuuk fortalte dem, ringede de til det lokale politi i Tasiilaq.

Tidlig indsats, sygehuset og B2

Familiecentrene i Grønland bliver ofte forbundet med PAARISAs projekt 'Tidlig indsats overfor gravide familier' en indsats, der også eksisterede i Tasiilaq. Der havde fungeret en tidlig indsats i Tasiilaq før, projektet blev etableret fra PAARISA, hvilket var noget af grunden til, at projektet – ifølge informanten – kørte lidt anderledes end PAARISAs projekt og ikke altid fulgte de udstukne retningslinjer.

Informanten havde været jordemoder i Tasiilaq siden 2004 og havde hurtigt fået et godt samarbejde med B2 omkring indsatser for byens sårbare gravide og seksuelt misbrugte piger. Jordemoderen bekræftede, at den sociale indsats i Tasiilaq længe havde været et samarbejde mellem sygehus, Velfærdsforvaltning og B2.

PAARISAs projekt 'Tidlig indsats overfor gravide familier' havde kørt i Tasiilaq siden 2007, og informanten på sygehuset beskrev, at projektet havde lidt under manglende fagpersonale (primært sundhedsplejersker), som kunne følge op og fremkomme med de evalueringer, som Pariisa ønskede det. Alligevel havde der kørt flere projekter for udsatte gravide og deres familier, og der havde været – og er – god viden om dem, ligesom de i vid udstrækning var fulgt af sygehuset og B2: *"De stabile var dem på familiecentret. Så især lederen og jeg var stabile, og senere kom pædagogen med. Vi holdt de dér møder, selvom der hverken var sundhedsplejersker eller socialrådgivere, så det var jordemoderen og en af de to eller dem begge to nede fra familiecentret"* (informant i sundhedsvæsenet).

Samarbejdet mellem sygehuset, kommunen og B2 havde fungeret godt trods en ad hoc planlægning afhængig af personalemæssige ressourcer. Her fik de stabile og vedvarende medarbejdere på B2 ros: *"Som jordemoder synes jeg, det har været fantastisk betryggende at vide, at man altid har haft familiecentret, man kunne henvende sig til de to dernede, som man kunne samarbejde med omkring de unge gravide"* (informant i sundhedsvæsenet).

De sociale problemer i Tasiilaq er tidligere blevet monitoreret af sygehusets jordemødre i et samarbejde med B2. Med henvisning til Else Christensens undersøgelse, der viste at 35% havde oplevet seksuelle overgreb, refererede en informant til en undersøgelse, hun havde været med til at lave: *"Her er dét tal 40%. I tre år i træk lavede vi en undersøgelse blandt de bygdebørn, der kommer ind og bor på kollegiet, hvor vi spurgte dem om alle mulige ting, hvad mad de kunne lide, om de var bekymrede for deres familie derhjemme, om de havde en hemmelighed, om de havde noget, de ikke ville snakke om, og om de havde været udsat for seksuelt misbrug. Og tre år i træk var det 40% af pigerne og 20-25% af drengene. Og det var ret konstant. Vi lavede også sådan et møde med dem, det var faktisk også sammen med familiecentret. Bygdebørnene bliver samlet i klasser for dem selv, og vi lavede sådan nogle dage, hvor der kom én fra politiet og en fra skolen, og jeg var med og også dem fra familiecentret. Hvor vi snakkede om det at komme ind fra en lille bygd til en stor by, hvad man skulle gøre, hvis der skete ditten og datten, og så sagde psykologen, at hun gerne ville bede alle om at lukke øjnene og kigge ned og holde sig for øjnene. Og så bad hun dem, der har været udsat for seksuelt misbrug som børn ligeså stille række en finger i vejret. Der sad 19, og de 9 af dem rakte fingeren i vejret".*

I samarbejde med B2 havde sygehuset inviteret de pågældende i forløb, hvor 7-8 piger havde deltaget igennem en hel vinter. I dette forløb havde de talt om deres problemer, de var blevet undervist af en politimand, og de havde lært selvforsvar.

Af de ca. 75 fødsler, der var årligt i Tasiilaq, var ca. 12 indlemmet i tidlig indsats. Jordemoderen vurderede, at de, der var indlemmet, var "de tunge sager", da flere relevante var udenfor projektet, men også disse blev fulgt tæt. Skønsmæssigt blev 20% betragtet som udsatte gravide i Tasiilaq.

PERSPEKTIVER

Selv-evaluering

I B2 var der begrænset fokus på at monitorere de samtaler, der foregik. Antallet af samtaler blev registreret, men der var ikke systematisk fokus på at registrere henvisningsgrunde og indhold ej heller at følge op på effekten af de gennemførte samtaler. De tre medarbejdere, som alle gennemførte mange samtaler i en almindelig arbejdsuge, havde ikke andet system end registrering af de planlagte samtaler i deres kalendere.

Det kan anbefales at benytte en skabelon til egen løbende opfølgning og monitorering af effekten for brugerne. De ansatte, særligt psykologen, vurderede, at dette ville være et positivt tiltag, og de ansatte foreslog, at et monitoreringsværktøj skulle indeholde hvor mange timers aftaler, der lå i hver enkelt sag samt, hvilke individuelle voksenproblemer, familie- og børneproblemer, der lå i hver enkelt sag. Forslaget lød også, at de med fordel kunne registrere antal selvmord, alkohol- og voldsrelaterede sager, antal klienter fra bygderne eller i Tasiilaq. Desuden ville det være relevant at registrere forbindelser imellem sagerne og også hvor mange sager, der overlappede med de øvrige ansatte i B2 og sygehuset.

I løbet af feltarbejdet fremkom ønske om at udarbejde en virksomhedsplan med det formål at fastsætte mål og delmål og følge op på dem, hvilket lederen ville udarbejde i samarbejde med medarbejderne efter endt feltarbejde.

Muligheder og barrierer

En barriere i Tasiilaq var det relativt lave uddannelsesniveau, der fandtes blandt socialarbejderne, og vanskeligheden ved at rekruttere uddannede medarbejdere til østkysten. Denne udfordring var dog løst for nylig af et initiativ fra den nuværende ledelse. De forhåndenværende ressourcer i form af personer, der var villige til at indgå i et oplæringsforløb, indgik i byens sociale indsats, og dette arbejde fungerede godt.

I B2 så de ansatte det som en barriere, at de havde travlt med arbejdet i forvaltningen, og de sammenlignede med tidligere års indsats, hvor de bl.a. havde gennemført bygdebesøg og andre ad hoc projekter for udsatte grupper. De ansatte nævnte dette gentagne gange under feltarbejdet formodentlig fordi, de betragtede deres indsats i forvaltningen som en "ekstra indsats", som blot skulle afvikles.

Aktuelt var B2 meget velfungerende og bestod af kompetente og samvittighedsfulde medarbejdere. Relationen til andre aktører i byens sociale indsats var tæt, og f.eks havde to af de ansatte mange års erfaring og et indgående kendskab til byens borgere og historik. Dette var fremherskende, når man besøgte B2.

B2 fremstod således som en stærkt og kompetent enhed både isoleret set og i relation til byens øvrige sociale indsatser.

Anbefalinger

Velfærdsforvaltningen i Tasiilaq var i en opbygningsfase, og det gav ikke mening at fremkomme med anbefalinger på området. Samarbejdet mellem de forskellige aktører i Forebyggelsesgruppen var under opbygning, og samtlige aktørers relation til forvaltningen var blevet omstruktureret for ganske nylig. Den nye struktur havde gjort, at indsatsen i Tasiilaq befinder sig i positiv udvikling.

Efterskrift

Siden feltarbejdet i december 2010 har Velfærdsforvaltningen i Tasiilaq udviklet sig yderligere. Den del af forvaltningen var flyttet til byens gamle børnehjem og havde haft ønske om at indlemme B2. Medarbejderne i B2 havde dog valgt at blive i den eksisterende bygning, da de prioriterede at være i et hus, der var adskilt fra kommunen. I februar 2011 blev en socialrådgiver, der taler grønlandsk, ansat, som ville hjælpe ledelsen med at oplære medarbejdere. Det ugentlige samarbejde mellem forvaltningen og de to medarbejdere i B2 var drøftet umiddelbart efter feltarbejdet, og de gensidige forventninger om arbejdsindsatser var blevet afstemt.

ILULISSAT

BAGGRUND

Kommunalbestyrelsen i Qasuitsup Kommunea besluttede at etablere tre familiecentre i 2011, hvoraf det ene skulle ligge i Ilulissat i det hus, der aktuelt husede forebyggelseskonsulenter, miljøarbejdere, hjemmehossere og værested. Det var med afsæt i Landstingsforordningen fra 2003, at kommunalbestyrelsen havde besluttet, at huset formelt skulle hedde *familiecenter*. Huset har i daglig tale længe været omtalt som 'familiecenter', men det er således først i 2011, det formelt set bliver et sådan. I evalueringen vil centret dog omtales som 'familiecenter' eller 'center', mens det planlagte center vil omtales 'Familie- og forebyggelsescenter'.

Det nuværende hus udgjorde fysisk og hovedsageligt også organisatorisk en central enhed af den sociale indsats i byen. Der ville igangsættes en omfattende udbygning af huset i foråret 2011 med henblik på at samle alle medarbejdere i regi af et Familie- og forebyggelsescenter, hvilket ville give møde- og opholdslokaler og kontorer, så huset kunne rumme hele den nuværende sociale indsats. Der skulle aktuelt f.eks. lejes mødelokaler ude i byen, når der var familiehøjskole eller andre arrangementer.

Udbygningen var således tiltrængt, og en del af en ønskeplan om tilbygning, som er på vej til at blive realiseret på baggrund af tilskud fra Selvstyret, fondsmidler og kommunale midler. Tidspunktet for feltarbejde var således midt i en overgangsfase, og en del medarbejdere udtrykte ønsker, som ville blive realiseret med det kommende projekt.

Familiecentret havde igennem årene reageret på lokale behov og havde dermed ad hoc projekter, som kørte kortvarigt i årets løb eller kontinuerligt f.eks. i regi af skolen. Formelt set havde der endnu ikke været en central enhed Ilulissat: *"De forskellige indsatser fungerer så bare hver for sig og fungerer godt via koordinationen og det gode tværfaglige samarbejde"* (informant i kommunen). Familiecentret var således et udgangspunkt for mange aktiviteter. Det kommende byggeprojekt havde været for at samle de nuværende og ønskede indsatser i en organisatorisk enhed, hvor der var plads til det hele på samme tid under en formelt ansat leder.

Det fremgik af det samlede fokusgruppeinterview, at der endnu ikke var etableret retningslinjer for hvordan de forskellige grupper (miljøarbejder, hjemmehosser og forebyggelseskonsulenter) skulle samarbejde tværfagligt. Det fremgik på flere måder, at centret både rent fysisk, men også organisatorisk, var under opbygning.

DATAINDSAMLING

Familiecentrets organisation og administration

Familiecentret som enhed er beskrevet i evalueringen, omend beskrivelsen i vid udstrækning vil relatere til den kommende opførelse af en Familie-og forebyggelsescenter.

Organisering

Familiecentret havde pt. ingen leder, men det havde fagchefen for forebyggelse som kontaktperson. I det kommende Familie- og forebyggelsescenter skulle der ansættes en leder til at organisere alle centrets indsatser. Lederen var planlagt til at være socialrådgiver. Socialdirektøren var politisk ansvarlig for indsatserne i huset, og fagchefen for forebyggelse arbejdede i tæt relation med socialudvalget. Trods en manglende overordnet koordinering, fungerede indsatsen godt. Ifølge fagchefen for forebyggelse skyldtes det som nævnt herover et godt tværfagligt samarbejde. Der foregik desuden løbende koordinering med forebyggelseskonsulenterne i Aasiaat og Qeqertarsuaq.

Familiecentrets indsatser refererede til forskellige myndigheder. En stor del var organiseret og udført af forebyggelseskonsulenterne, hvis arbejde var organiseret under Forebyggelsesudvalget, som bestod af ni personer[21]. Forebyggelsesudvalget mødtes ca. fire gange årligt og planlagde bl.a. forebyggelseskonsulenternes handleplan. Dette udvalg udgjorde kontakten til politikerne på forebyggelsesområdet.

De øvrige indsatser, hjemmehosserne, miljøarbejderne og værestedet havde til huse samme sted som forebyggelseskonsulenterne, og personalet arbejdede tæt sammen. Deres respektive reference opad i systemet var utydelig. En del af baggrunden for, at det ikke fremgik, hvordan indsatsen omkring det nuværende familiecenter var ledet og organiseret, var formodentlig, at også Ilulissat var ved at finde nye ben efter kommunesammenlægningerne.

Det fremgik, at samarbejdet og indsatsen i praksis var yderst velfungerende. Evalueringen vil beskrive de organisatoriske forhold og samarbejdet nærmere.

Ansatte

Der var syv ansatte i familiecentret, hvoraf én havde orlov på tidspunktet for feltarbejdet. De syv ansatte var to forebyggelseskonsulenter, to miljøarbejdere og tre hjemmehossere. Derudover deltog lederen af værestedet i fokusgruppeinterview for de ansatte, da værestedet var placeret rent fysisk i samme hus som de øvrige ansatte, og de havde tæt samarbejde i praksis. Aktuelt var der en praktikant fra SPS, der fulgte hjemmehosserne. Den fungerende leder, fagchefen for forebyggelse, havde ikke placering i huset og blev ikke regnet for én af centrets medarbejdere.

Forebyggelseskonsulenter

Forebyggelseskonsulenterne var organiseret formelt under Forebyggelsesudvalget, som havde en arbejdsgruppe med én repræsentant fra hver af institutionerne, skolen, politiet, sundhedsvæsenet, kriminalforsorgen, tandklinikken og socialforsorgen. Denne gruppe mødtes hver 2. måned. De to forebyggelseskonsulenter arbejdede med at operationalisere de indsatser, der blev planlagt konkret i denne gruppe. De koordinerede blandt andet de sundhedsfremmende indsatser i byen, deltog i tidlig indsats for den gravide familie, startede selvhjælpsgrupper (incest, diabetes, AA), arrangerede

[21] En formand fra sundhedsvæsenet, socialchefen i Ilulissat, en repræsentant fra hver af byens to skoler, én fra tandklinikken, én fra kriminalforsorgen, én fra politiet og byens to forebyggelseskonsulenter.

månedlige debataftener og deltog i centrets familiehøjskole. Derudover koordinerede de indsatser efter behov ofte med fagfolk udefra. Den ene forebyggelseskonsulent, som var pædagog af uddannelse, havde barselsorlov på tidspunktet for feltarbejdet. Den anden var sygeplejerske og havde arbejdet som forebyggelseskonsulent i 1 år.

Miljøarbejdere

Miljøarbejdernes arbejde bestod i at "holde øje" med byens ca. 1400 unge og særligt de grupper, de indgik i. Igennem deres indgående kendskab til byens unge, udgjorde de en forebyggende og støttende foranstaltning på gadeplan af de unges miljø. 1-2 gange årligt arrangerede de naturudflugter for børn med dette behov. Unge under 18 år kunne visiteres til familiecentret og kom da til at indgå i centrets faste ugeplan, som indebar samtaler om de unges tanker (mandag), håndarbejde (onsdag) og motion i hallen (fredag).

Miljøarbejderne stod også for arrangementer for arbejdsløse brugere eller forældre til børn med problemer. Desuden samarbejdede miljøarbejderne med politiet og indgik som rådgivere på baggrund af politiets døgnrapporter. De fungerede som bisidder ved afhøringer, hvilket skete ca. én gang ugentligt. De to ansatte havde været miljøarbejdere i hhv. ét og fem år. Den ene var pædagog-uddannet, og den anden var uddannet skibstømrer.

Hjemmehossere

I familiecentret var der tre hjemmehossere og aktuelt en praktikant fra SPS. Hjemmehosserne arbejdede med udgangspunkt i Landstingsforordningens *Barnet i centrum*. Der blev gennemført samtaler med barnets omsorgspersoner for at yde støtte til opdragelse og anden råd og vejledning. Hjemmehossernes målgruppe var dårligt fungerende familier, familier med omsorgssvigt og familier med hash- eller alkoholmisbrug.

Formelt set havde to af hjemmehosserne familier, enlige forældre, unge enlige mødre og tidlig indsats som målgrupper. Den tredje hjemmehosser havde plejeforældrene som sin målgruppe. Hjemmehosserne deltog i møder med sagsbehandlerne og lavede handleplaner for brugerne. Der blev lavet evaluering og/eller fornyelse af handleplanerne med 3-6 måneders mellemrum. For hjemmehosseren for plejefamilierne var arbejdet primært fokuseret på at godkende, forberede og følge plejefamilierne.

Hjemmehosserne gjorde brug af familiecentrets lokaler tirsdag og torsdag til deres faste arrangementer, som bl.a. var tidlig indsats' mødregruppe. Om søndagen blev huset brugt til selvhjælpsgruppe for plejefamilierne. Hjemmehosseren for plejeforældre var social-og sundhedsassistent og havde arbejdet som hjemmehosser i 2 år. En anden hjemmehosser var socialhjælper.

Værestedet Orniffik

I stue-etagen af huset var byens værested, som var etableret i 1998. Værestedet var åbent mandag til torsdag fra 16 til 22 og fra fredag kl. 16 til søndag kl. 12. Værestedet blev etableret på baggrund af en beslutning fra kommunalbestyrelsen om at have et sted med aktiviteter for unge, hvor de kunne tale med personale. Denne beslutning var delvis på grundlag af høj forekomst af selvmord blandt unge i 1990'erne. Personalet ønskede at begrænse antallet af besøgende til 11 om dagen, så der kunne være ro omkring dem, der var der.

Efteruddannelse
Ikke alle ansatte havde været på efteruddannelse. Den ene miljøarbejder havde uddannet sig som rådgivningsassistent i 2009, og de øvrige havde gennemgået forskellige relevante kurser f.eks. i omsorgssvigt og seksuelt misbrug, projektstyring, sundhedsfremme, tidlig indsats, og udviklingshæmmede og deres seksualitet. Forebyggelseskonsulenterne havde gennemgået efteruddannelse i 2007-2008.

Budget og finansieringskilder
Aktuelt ydede Departementet for Sociale Anliggender tilskud på 50% af lønudgifterne for fire ansatte, mens kommunen dækkede resten fra midler, de havde samlet igennem flere år. Veluxfonden havde ydet midler til den kommende tilbygning.

Det kommende Familie- og forebyggelsescenter vil få et årligt budget (overslag) på 7.7 mio. kr., hvoraf de 6 mio. kr. vil være til lønudgifter (tre ansatte i familiecentret, to forebyggelseskonsulenter, seks ansatte i værestedet og seks psykologer i et mobilt kraftcenter). Derudover vil 125.000 kr. være til årlige driftsudgifter, 1.2 mio. kr. til årlige øvrige udgifter og knap 400.000 kr. til familiehøjskolen.

Familiecentrets målsætninger og forventninger
Det nye Familie- og forebyggelsescenter havde målsætning om at samle ressourcer til at skabe bedre opvækstbetingelser for familier og lokalsamfund. Dette skulle ske ved en bred satsning på både arbejdsmarked og uddannelse samt ved pædagogisk og behandlingsmæssigt at sætte ind i forhold til den enkelte familie og det enkelte barn[22].

Målgruppe(r)
Den nuværende indsats på familiecentret inkluderede, som det fremgår af ovenstående beskrivelser af stillingerne, alle borgere; miljøarbejderne havde børn og unge som målgruppe, hjemmehosserne havde forældrene, forebyggelseskonsulenten havde principielt hele befolkningen, og værestedet tog sig af de mest udsatte børn.

Ifølge planen for det nye Familie- og forebyggelsescenter kom målgrupperne til at være familier i risikogrupper, unge mødre og børn & unge.

Generelle problemstillinger
Overordnet set udtrykte de ansatte, at de arbejdede for at forhindre, at familier splittede op. Årsagerne hertil kunne være mangeartede, men opdragelsesproblemer, alkoholmisbrug og omsorgssvigt fremstod som primære. I centret indgik en lang række indsatser, som var borgeroplysningfra forebyggelseskonsulenterne og individuel behandling i f.eks. anonym rådgivning. Det var således svært at pege på generelle problemstillinger for indsatsen i det eksisterende center.

Familiecentrets målsætninger
Medarbejderne udtrykte, at målsætningerne med de eksisterende indsatser var at forbedre brugernes livskvalitet, forebygge omsorgssvigt og forbedre samarbejdsevnen for brugerne[23].

[22] Fra projektansøgning til Velux-fonden
[23] Fra fokusgruppeinterview med de ansatte

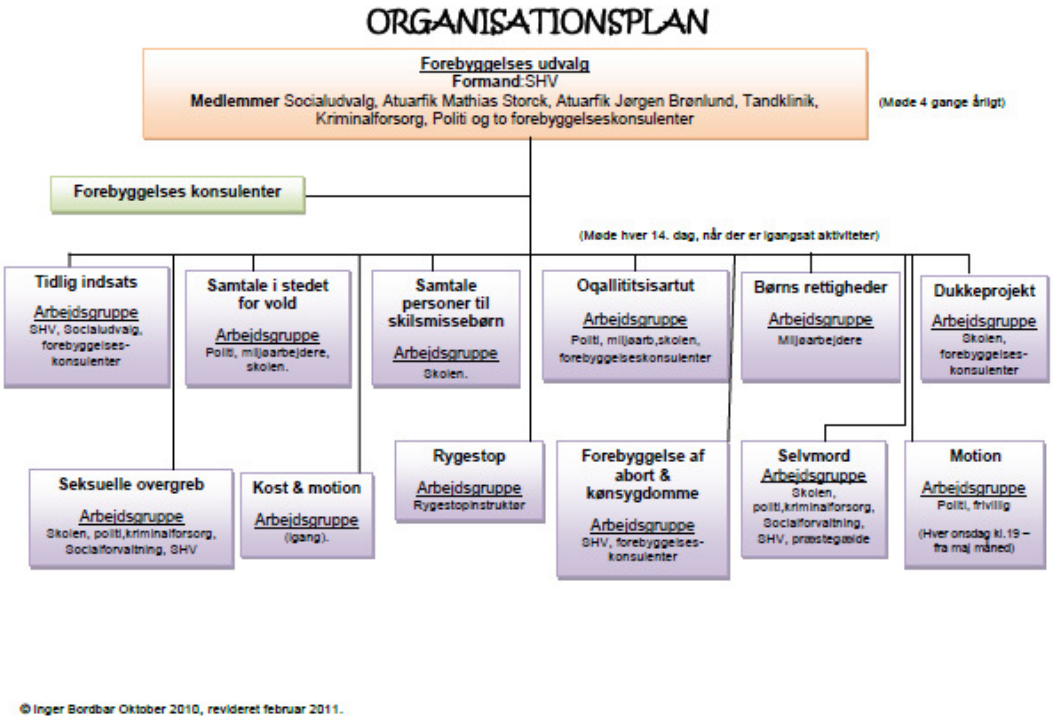
Familiecentrets aktiviteter indenfor det seneste år

Indsatserne var fortsat opdelt, da Familie- og forebyggelsescentret kun fungerede som en enhed, der var på vej. Indsatserne var dog velfungerende trods manglende organisatoriske forankring.

Fra familiecentret udgik familiehøjskolen som en kerneaktivitet, der typisk havde en varighed på 14 dage. I 2010 var der afholdt familiehøjskole tre gange i Ilulissat og to gange i bygderne. På familiehøjskole deltog 24-28 personer, som ifølge fagchefen for forebyggelse skønsmæssigt påvirkede ca. 100 personer i alt.

Der blev lejet undervisere til disse forløb, hvilket var to personer fra Sisimiut, der var uddannet henholdsvis som terapeut og teaterinstruktør. Sidstnævnte var velegnet, da kommunikation og rollespil indgik i forløbet. Da familiecentret ikke kunne huse disse forløb i egne bygninger, måtte de skaffe lokaler ude i byen til kurserne. Det ville blive muligt at afvikle familiehøjskole i Familie- og forebyggelsescentret.

Forebyggelseskonsulenterne varetog arbejdet fra årsplanen, som var besluttet af forebyggelsesudvalget. Det store netværk, der var samlet omkring forebyggelseskonsulenterne i Ilulissat, blev illustreret ved forebyggelseskonsulenternes organisationsplan.



Som det fremgår, bestod det tværfaglige samarbejde i Ilulissat af en række projektgrupper, der i praksis udførte indsatser ad hoc eller efter planlagte forløb. Den formelle etablering af et Familie- og forebyggelsescenter vil være en organisatorisk forankring af en række eksisterende tiltag. Etableringen af centret vil forventeligt betyde et løft i indsatserne, da der også vil komme et ledelsesmæssigt omdrejningspunkt, hvilket blev efterspurgt af flere ansatte.

Tidlig indsats fungerede i Ilulissat med en fødselshjælper som tovholder, da byen manglede en fast ansat jordemoder. Forebyggelseskonsulenten og hjemmehosserne var med i arbejdsgruppen omkring

tidlig indsats. Af de ca. 100 fødsler årligt var der aktuelt 16 visiterede. Ifølge en af medarbejderne i sundhedsvæsenet var dårlig boligsituation det mest fremherskende problem for de visiterede: *"De fleste mangler bolig. De bor hos venner, forældre eller bedsteforældre"* (informant i sundhedsvæsenet). Kontakten til socialkontoret blev derfor anset som meget vigtig, da det var herfra, der kunne anvises socialbolig. Tovholderens generelle vurdering var, at projektet kom de implicerede til stor gavn.

I familiecentret blev der tilbudt åben anonym rådgivning, som primært tog imod voksne.

Brugere og deltagelse i familiecentrets tilbud

I 2010 var 75 voksne igennem familiehøjskolerne. Hjemmehosserne havde 15-25 besøg om ugen. Én gang ugentligt var der tidlig indsats' mødregruppe i familiecentret. Miljøarbejderne havde aktuelt 13 klienter henvist udover, at deres tilbud omfattede en for bred gruppe til at kvantificere. Om sommeren havde miljøarbejderne haft 11 af de mest udsatte unge med på naturudflugt af én uges varighed. I værestedet havde de registreret op til 3400 besøg om året, hvilket var sæsonbetonet og var faldet efter ansættelse af miljøarbejdere og forebyggelseskonsulenter.

De ansatte udtrykte, at det var svært at afgrænse deres målgruppe, men at de følte, det var positivt at de indgik i samspil med hinanden og således både havde individer og grupper i deres indsatser. De ansatte reflekterede over, hvorvidt deres målgruppe rent faktisk var enkeltpersoner eller grupper: *"Miljøarbejderne arbejder med grupper. Vi har en bred arbejdsbeskrivelse, som ikke har enkeltpersoner, det er hjemmehosserne, der har det. Men familien er jo en gruppe. Er en familie en gruppe? Ej, vi har begge, men vi kører med grupper i samarbejde med hjemmehosserne"* (medarbejder i familiecentret).

Faglige metoder

De ansatte i og omkring familiecentret havde bred erfaring udover, at størstedelen havde en social- eller sundhedsfaglig uddannelse. Det gode samarbejde mellem medarbejderne og i relation til fagchefen for forebyggelse resulterede i et udviklende miljø med gensidig sparring på socialfaglige områder. Med afsæt i denne relativt høje faglighed, havde de ansatte gode muligheder for at lære af hinanden, hvilket også blev udtrykt. De ansatte drog nytte af hinandens viden og erfaringer indenfor deres respektive arbejdsområder.

"Jeg bruger jo miljøarbejderne meget. De er bare så gode. Pædagogen er både god til at udtrykke sig skriftligt, og når det handler om opfindelser, gode idéer og hvordan, man kommer ind til den enkelte, så bruger jeg [miljøarbejder 1] til det mere handlingsmæssige. På den måde bruger jeg dem. [Miljøarbejder 1] har kunnet mærke det på sin egen krop og [miljøarbejder 2] har sin faglighed som sit værktøj" (medarbejder i familiecentret).

En medarbejder udtrykte det: *"Ja, vi bruger hinanden meget. Vi diskuterer med forebyggelses-konsulenten hver morgen. Vi har erfaring og uddannelse tilsammen. Vi diskuterer, hvordan vi har arbejdet med nogen. Vi passer meget på hinanden. Vi har ikke haft supervision. I næsten 5 år har jeg kun haft én supervision, selvom vi har nogle tunge sager"* (medarbejder i familiecentret).

En anden medarbejder fortalte om sin metode (som vi kaldte værktøjskassen) i den sociale indsats: *"Jeg har min egen værktøjskasse. Ikke papirer eller stjerner. Det er min opvækst, hvordan jeg har levet livet. Jeg er ikke uddannet indenfor socialområdet. Det bedste, jeg har, er mit eget liv, og så skruer jeg tiden tilbage. Er det en 12-årig eller 8-årig?, og så skal jeg tænke på, hvordan jeg var, da jeg var 8 år. Jeg har jo de samme følelser, mor er blevet slået, på børnehjem, alkohol. Det er derfor, jeg kan forstå dem. Jeg*

kunne have valgt den dårlige side af mit liv, men jeg ville have et andet liv, et bedre liv, end mine forældre. Det er den store bagage, jeg har med, mit livs erfaring, hvordan man har det, når man er i den alder. Jeg ved en hel del om, hvordan de har det. Det er derfor, jeg kan nå dem! Jeg tror, jeg har verdens bedste værktøjskasse i mit hoved, men ikke noget med papirer, der er skrevet under på, hvad jeg kan. Jeg bruger mig selv!" (medarbejder i familiecentret).

Erfaring med og forståelse for lokale forhold blev nævnt som en vigtig faktor i arbejdet med sociale indsatser i Grønland: *"Man må have erfaringer med vores kultur, hvordan vi har levet, de seneste 100 år med alkohol osv. det er vores levemåde nutildags, og det er noget bagage, som skal med. Kombinationen af viden og erfaring"* (medarbejder i familiecentret).

Denne udtalelse skal ses i lyset af, at der eksisterede et godt samarbejde mellem faguddannet og ikke-faguddannet personale i centret. Personalegruppen var positivt berømt for dette i forvaltningen: *"De bruger både den fysiske kontakt og psykologisk og pædagogisk metode. Så de er rigtig gode til at tage opgaverne, så socialrådgiverne er meget stolte af dem. Det er gået rigtig godt her i huset. De unge kommer selv til dem. Alle ved, hvad de laver"* (informant i kommunen).

VURDERING

Det generelle indtryk af indsatsen i Ilulissat var, at den var yderst velorganiseret og eksisterede som en samlet enhed, fordi medarbejderne havde tæt samarbejde på tværs af stillinger, indsatser og projekter. Dette skabte positive effekter i form af vidensdeling og optimerede de tilgængelige personalemæssige ressourcer. Der lod til at være "tradition" i Ilulissat for, at man kunne samle de relevante kræfter og realisere en indsats, når der var behov herfor.

Historisk set havde Ilulissat planlagt indsatser som reaktion på hændelser i befolkningen, hvilket formodentlig var baggrunden for, at de eksisterende foranstaltninger fungerede i praksis. I 2003 blev byen ramt af mange selvmord (11 på et år), hvilket fik skolen til at ansætte en samtaleperson. Siden 2003 er antallet selvmord faldet drastisk, men der var fortsat to samtalepersoner på skolen på grund af de gode effekter, der har været: *"I forhold til den årrække, hvor der var mange selvmord, og flere var de helt unge, så er det blevet meget bedre, og jeg er slet ikke i tvivl om, at det skyldes indsatsen på mange fronter"* (informant i sundhedsvæsenet).

Interviewpersonen fra sundhedsvæsenet oplyste tillige, at tidlig indsats havde været et gennemgående projekt i byens sociale indsats og forløberen til familiecentrets indsatser: *"Jeg mener, at det opstod her i kommunen, fordi vi havde så mange unge gravide, som ikke kunne finde ud af at være en familie eller tage sig af børn. Så startede man med at leje sig ind i en masse lejligheder, og så kunne de unge så få tilbudt sådan en lejlighed, og så var der støtte på"* (informant i sundhedsvæsenet). I Ilulissat har man historisk set reageret på behov i befolkningen og været åben for forebyggelse og tidlig indsats.

Det opsøgende arbejde, som blev udført af miljøarbejderne, og deres brede viden om, "hvad der rørte sig" blandt borgerne blev nævnt af flere: *"Der er mange, der stoler på miljøarbejderne"*.

Effekten af familiehøjskolerne har været positivt dokumenteret i mange familiecentre. Disse højskoler var en primær opgave i familiecentret og efter, det havde været afholdt flere gange, var der opstået rutiner, hvilket havde gjort det relativt enkelt at planlægge og gennemføre. Effekten af disse kurser blev omtalt: *"Vi har problemer med, at de kommer flere [på familiehøjskole i bygderne], end vi regner*

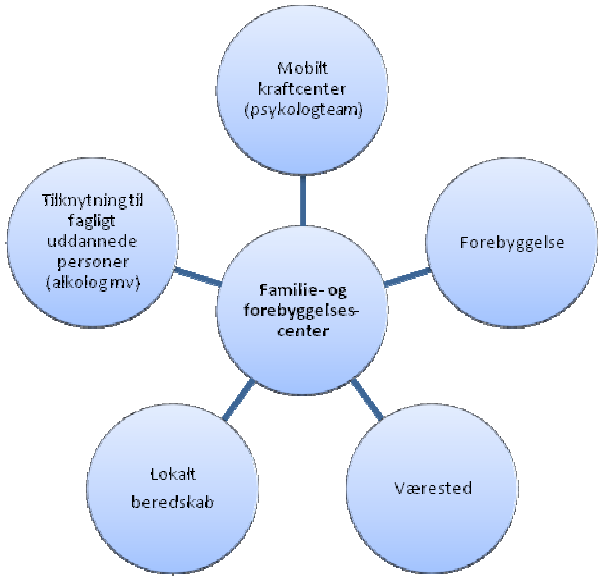
med, og vi kan jo ikke smide dem ud. Det er fordi, rygterne går om, hvordan det hjælper, så de vil gerne med" (informant i kommunen).

I værestedet havde de ansatte også mærket effekten af familiehøjskolerne på de børn, der kom hos hende: *"Den opfindelse med familiehøjskole er en rigtig god ting, bl.a. med de børn, der kommer til værestedet, det kan de mærke på dem, før har de været lukket, men hvis de har deltaget i en familiehøjskole, så kommer de tilbage og fortæller åbent om, hvad de har oplevet og deres følelser. Og det, synes jeg, er et rigtig godt værktøj. Nutidens børn er mere åbne børn, som kan sige deres mening og deres følelser, så det plejer vi at rose dem for, at de er gode til at fortælle om de følelser, de har"* (medarbejder i værestedet).

Perspektiver

Forebyggelsesudvalget – som formelt set "kun" havde med forebyggelseskonsulenterne at gøre – var en enhed, som med sin tværfaglige sammensætning udgjorde et godt udgangspunkt for familiecentret. Af planerne for det kommende Familie- og forebyggelsescenter fremgik det, at der ville blive oprettet en styregruppe for at sikre projektets fremdrift samt følge og vejlede centret. Denne styregruppe skulle bestå af en repræsentant fra Velux-fonden, fagcheferne på det sociale område og forebyggelsesområdet, chefpsykologen, en repræsentant fra sundhedsvæsenet samt en repræsentant fra børne- og kulturområdet. Denne tværfaglige sammensætning lå tæt op ad forebyggelsesudvalget, og de gode erfaringer med tværfagligt samarbejde i Ilulissat gjorde det nærliggende, at et kommende Familie- og forebyggelsescenter kom til at blive ledet af en velfungerende tværfaglig styregruppe.

Det kommende Familie- og forebyggelsescenter vil være et omdrejningspunkt for en række aktiviteter, som allerede er fungerende og velfungerende i Ilulissat. Af modellen fremgår det, at det mobile kraftcenter – som skal servicere hele Qaasuitsup Kommunias otte byer og 32 bygder – er den eneste nyskabelse i indsatsen i forhold til det allerede eksisterende. Også denne indsats er finansieret via fondsmidler, kommunale midler og tilskud fra Selvstyret.



Udsigterne var således yderst positive i forhold til at samle de eksisterende kræfter og optimere koordineringen af den sociale indsats i Ilulissat og Qaasuitsup Kommunia. Etableringen af Familie- og forebyggelsescentret vil formodentlig også imødekomme en efterspørgsel, som de fleste ansatte udtrykte.

Planerne om et Familie- og forebyggelsescenter vil blive realiseret i løbet af 2011. En af medarbejderne sammenfattede de ansattes ønsker således: *"Vi glæder os til der kommer struktur på vores arbejde. Vi ser frem til at få en leder i huset, én der skal sørge for, at samarbejdet kører"*.

Selv-evaluering

Familiehøjskolerne blev evalueret ved møde mellem sagsbehandlerne, hjemmehosserne, timelærerne og forebyggelseskonsulenten. Der forelå dog ikke skriftlig dokumentation af overvejelserne efter disse evalueringer ej heller hvilke ændringer, de havde medført i praksis.

Det var planlagt, at indsatserne i det kommende center skulle følges af styregruppen og evalueres årligt med baggrund i på forhånd opsatte mål og succeskriterier. Det var planlagt eventuelt at gøre brug af ekstern evaluator, og der ville blive udarbejdet årlige evalueringsrapporter. Evalueringen kunne blandt andet indeholde de eksisterende opgørelser i skriftlig form, f.eks. tal på anbringelse, omfanget af besøg af hjemmehosser, bevilling af misbrugsafvænning mm.

Udtalelsen fra lederen i værestedet, om at deres registrerede antal besøg, var faldet efter ansættelse af miljøarbejdere og forebyggelseskonsulenter, burde anspore til at dokumenteres skriftligt ved at lave opgørelser over antal besøg fra det nye Familie- og forebyggelsescenters opstart. Hermed vil en forventet yderligere effekt kunne dokumenteres.

Muligheder og barrierer

Da familiecentret i Ilulissat var midt i en overgangsperiode og markant udvikling af sit center, giver det ikke mening at pege på muligheder eller barrierer på nuværende tidspunkt. Evalueringen vil derfor pege på markante fund fra interviews med de ansatte, hvori der lå en generel potentiel barriere imod fremtidig udvikling.

Centrets relation til ledelsen

I interviews med de ansatte fremgik det, at centret manglede en overordnet koordinering. De enkelte medarbejderes stillingsbeskrivelser i de implicerede forvaltninger lod ikke til at stemme overens med dagligdags praksis. De ansatte udtrykte, hvordan ledelsen havde bremset deres samarbejde uden at fremkomme med forklaringer herpå. Flere ansatte udtrykte at have oplevet at blive irettesat i deres daglige arbejde, fordi de havde overtrådt faggrænser. Medarbejderne samarbejdede for borgernes skyld, og havde haft svært ved at forstå baggrunden for de opdelte faggrænser i arbejdet. Medarbejderne udtrykte at de så frem til et tværfagligt samarbejde.

Der blev identificeret et aktuelt behov for at tydeliggøre organiseringen af familiecentret, idet medarbejderne udtrykte manglende forståelse overfor de ledelsesmæssige beskeder, der havde modtaget det forgangne år. Det var dog glædeligt, at samarbejdet var velfungerende i praksis på trods heraf, og udsigterne til at få en samlet organisation med samme leder var nært forestående.

Centrets relation til myndighedsarbejdet

Hjemmehosserne og medarbejdere i værestedet efterlyste en tættere kontakt til forvaltningen. Hjemmehosserne havde tidligere været placeret i kommunen, men var nu placeret i samme hus som de øvrige medarbejdere i familiecentret. Denne fysiske adskillelse fra sagsbehandlerne havde forringet deres mulighed for at være velorienteret i myndighedsarbejdet omkring de familier, de arbejdede med og besøgte: *"Da vi sad i kommunen og var tæt på sagsbehandlerne for familie, som sidder dér, det er jo godt at være tæt på dem. Ligesådan, når de skulle starte en ny familie, da kunne jeg være med fra starten. Det er godt for mig"* (medarbejder i familiecentret).

De ansatte havde på flere måder en oplevelse af, at der var kommet noget i vejen for deres samarbejde i den forgangne periode, og de så frem til, at der ville blive rettet op på dette: *"Jeg vil også gerne støtte*

op om det, en anden sagde, med, at jeg savner et sammenhold, hvor vi kan diskutere, for den diskussion i sig selv er udviklende. Jeg savner fra ledelsen, at de er mere opsøgende med os. Jeg savner også at have supervision. Vi havde tidligere morgenmøder, hvor vi "tømmer ud", når vi kommer om morgenen med de andre hjemmehossere. Det skal vi tilbage til, for det var godt" (medarbejder i familiecentret).

De ansatte var meget konkrete om, hvad de savnede: *"Jeg savner den onsdag, hvor vi alle sammen plejede at mødes før i tiden, hjemmehosser, miljøarbejder og sagsbehandler, hvor de havde bredt samarbejde med mulighed for at diskutere ting og have fællesskab. Så ved vi lige præcis, hvor tingene står. Lige nu sidder jeg et sted, hvor jeg ikke har kontakt til nogen"* (medarbejder i familiecentret).

Hjemmehosserne udtrykte frustration over manglende viden om de klienter, de skulle besøge, og manglende indsigt i baggrunden for henvisninger mm. De ansatte så meget frem til at være samlet i et hus og få mere struktur på samarbejdet og kunne deltage i udarbejdelsen af handleplaner mm. igen:

"Der er ikke noget samarbejde nu. Men det er jo dét, det kommende hus skal blive" (medarbejder i værestedet).

"Nej, det er samarbejde mellem sagsbehandlerne, miljøarbejderne og hjemmehosserne. Da samarbejdet ikke kører, som det skal, så er der mange, der går tabt. Når huset bliver bygget til familiecentret, så skal vi være med til at sætte rammerne for samarbejdet. De familier, der er knyttet til os, kommer også i værestedet" (medarbejder i familiecentret). Der var således en positiv indstilling fremadrettet i forhold til at de nye bygninger og sammenlægningen ville rette op på en stor del af tingene.

Anbefalinger

Den kommende leder af det nye Familie- og forebyggelsescenter vil forventeligt have fokus på monitorering af de nuværende indsatser, som kommer til at gavne dokumentationen af de mange aktiviteter og deres effekt. Medarbejderne kunne afhjælpe dette ved at registrere omfang og problemstillinger hos de klienter, de har. For åben rådgivning vil det være fordelagtigt at udfylde registreringsskemaer, og familiehøjskoler bør evaluere skriftligt, og dokumentere de ændringer, der foretages for at forbedre kurserne.

Der var fremherskende optimisme omkring tilbygning og sammenlægning af indsatser, og i denne proces bør kommunen have fokus på at bibeholde nær kontakt mellem sagsbehandlerne og de ansatte i det kommende Familie- og forebyggelsescenter.

SISIMIUT

BAGGRUND

Det nuværende familiecenter i Sisimiut blev etableret i begyndelsen af 2009. Familiecenteret omfattede dets eget hus udover en nærliggende bygning til miljøarbejderne, samt *Angajoqqaanngorlaanut alloriarfik*, som er et hjem til unge mødre. Dette hjem blev etableret i 1993 af Sisimiut Kommune.

Indsatserne i regi af familiecentret skete således i tre forskellige bygninger. Derudover arbejdede familiecentret sammen med tidlig indsats på sygehuset og havde indsatser på skolen.

DATAINDSAMLING

Familiecentrets organisation og administration

Organisering

Familiecentret var organiseret med en leder, som også havde det økonomiske ansvar. Rammebudget blev godkendt af Området for Familie.

Ansatte

I familiecentret var der ni personer ansat. Lederen var socialrådgiver og havde tidligere erfaring som direktør på en afvænningsklinik i Nunavut. Stedets souschef var pædagog og derudover, var der ansat en socialrådgiver og to forebyggelseskonsulenter, som var socialrådgiver og socialmedhjælper af uddannelse. I tilknytning til familiecentret arbejdede også to miljøarbejdere, som var hhv. ufaglært med erfaring indenfor B&U og en reservebetjent og tre hjemmehossere, som var enten pædagog-studerende eller ufaglærte. Familiecentret manglede en socialrådgiver, de ville søge efter snarest.

Forebyggelseskonsulenterne, som flyttede til familiecentret sent i 2009, hørte tidligere under Uddannelsesforvaltningen og nu Børne- og Ungeforvaltningen. Før dette havde de haft placering i byens medborgerhus. De tre hjemmehossere tilså mor/barn-hjemmet udover, at de ofte var på hjemmebesøg. Hjemmehos-ordningen havde eksisteret i Sisimiut siden 2001. Før familiecentret blev etableret var hjemmehosserne tilknyttet handicapkontoret. Hjemmehosserne arbejdede morgen og aften alt afhængig af klienternes behov.

Efteruddannelse

Det var et eksplicit mål for familiecentret, at borgerne kunne møde fagligt kompetent personale, hvilket både afspejlede sig i det uddannede personale, men også afspejlede sig i et stort fokus på efteruddannelse: *"Den vigtigste del er, at man er professionel, når man arbejder med familien"* (medarbejder). Med professionel mentes, at man var i stand til at benytte redskaber, som var dokumenteret virksomme, hvilket blev løbende tilegnet gennem de ugentlige møder mellem

medarbejderne og efteruddannelse. Resultatet kunne mærkes i familiecentret: *" Vi er søgende. Så ud fra klienternes og medarbejdernes behov er der mulighed for at søge udefra, og man kan selv efterlyse kurser. Vi har ikke rigtig oplevet, at nogen støder ind i sager, hvor de mangler faglighed"* (medarbejder).

Medarbejderne havde haft glæde af at deltage på efteruddannelse i Ilulissat for medarbejdere i familiecentre og krisecentre. Herved blev de ansattes viden om f.eks. familiesystemer, pædagogiske udviklingsteori, personlighedsforstyrrelsen som følge af overgreb og omsorgssvigt, mere ensartet udover, at medarbejderne indgik i egen terapi, fælles uddannelse og netværk som efteruddannelsen også udgjorde.

En af medarbejderne udtrykte et personligt ønske om videreuddannelse. Gennem sin efteruddannelse ønskede vedkommende, at familiecentret gennem efteruddannelsen kunne gennemføre familiehøjskole uden brug af eksterne undervisere: *"Jeg vil jo meget gerne uddanne mig som psykoterapeut eller familieterapeut – uden at miste min løn. Uddanne mig til det, jeg interesserer mig for, så jeg føler, jeg kan håndtere de klienter, jeg arbejder med, meget bedre og holde kurser alene uden at få hjælp fra andre"* (medarbejder).

Af budgettet for 2010 fremgik et overforbrug på 323% ved posten *diverse fremmede tjenesteydelser*, hvilket med stor sandsynlighed kunne reduceres ved efteruddannelse af eget personale.

Budget og finansieringskilder

Familiecentrets samlede budget for 2010 var på 3.953.000 kr., hvoraf der i 2010 blev forbrugt 3.118.000 kr. Der blev ydet tilskud fra Departementet for Sociale Anliggender til løn og andre aktiviteter på i alt 945.000 kr. Midlerne til lønudgifter udgjorde 1.734.000 kr. i månedsløn og 369.145 kr. i timeløn.

Familiecentrets målsætninger og forventninger

Familiecentrets egne målsætninger var at skabe sunde familier, der kunne klare sig selv, havde ressourcer og kunne beskytte sig selv. Familiecentrets indsatser var bredt set planlagt og gennemført for, at familierne kunne komme videre som familie og håndtere sine egne problemer. Der var stort fokus på, at børnene følte sig trygge med deres mor eller far eller søskende[24].

Målgruppe(r)

Familiecentret afgrænsede sig meget bevidst fra enkelte udsatte grupper. Der blev således ikke behandlet personer med alvorlige psykiatriske diagnoser. Ligeledes behandlede de ikke personer med alkoholmisbrug, og ved alkohol- eller hashmisbrug skulle klienten i behandling, før de kunne komme i familiecentret. Familiecentret arbejdede under den forudsætning, at familien skulle have ressourcer til at arbejde med sig selv, hvilket de ovennævnte grupper ikke blev anset for at have. Derudover afholdt familiecentret sig ikke fra at tage imod borgerne, hvilket betød, at deres målgruppe var både børn og unge, enlige og par, der havde behov for støtte.

En medarbejder udtrykte, at man ved meget tunge problemstillinger kunne henvise til en familieterapeut, som var selvstændig i byen.

Generelle problemstillinger

[24] Uddrag fra fokusgruppeinterview

Familiecentrets arbejde var centreret omkring samspils- og familiemæssige udfordringer. En medarbejder opremsede de typiske problemstillinger som kommunikation, opdragelse, sorg, vrede og seksuelt misbrug: *"Der er mange, der er meget konfliktsky. Og så går det ud over deres børn"* (medarbejder).

Miljøarbejderne tog sig aktuelt af at lave aktiviteter med fire børn til familiecentrets voksne klienter: *"De unge har problemer med deres forældre, de mangler noget. De mangler kærlighed"* (medarbejder).

Typiske problemstillinger ved Åben Rådgivning var opdragelse, samlivsproblemer, misbrugsproblemer og sorg & krise.

For de visiterede i tidlig indsats var de typiske problemstillinger økonomi, bolig, misbrug, usikkerhed som forælder og et generelt behov for samtaler.

Familiecentrets målsætninger

Familiecentret arbejdede med en konkret målsætning om at hjælpe brugerne til at opnå større selvtillid som forælder, blive mere ansvarsbevidst som person, opnå større selvstændighed, opnå større udsyn eller blive bedre til at sætte grænser for sig selv. Ved fokusgruppeinterviewet blev de ansatte bedt om at liste de tre vigtigste målsætninger for familiecentret. Det blev til:

"Vi vil gerne skabe en familie, som kan være en rollemodel for Sisimiut familierne. Det er det første. Det andet er at give mulighed for, at familier kan arbejde med sig selv alt efter, hvad de har behov for. Og det tredje er at give en god service til borgerne, hvor medarbejderne er gode til at arbejde med familier og har redskaber og vilje til at arbejde med familien".

Ved fastholdelse og udvikling af fagligheden forventede familiecentrets ansatte at kunne støtte familierne i netop disse formål.

Familiecentrets aktiviteter indenfor det seneste år

I 2010 havde familiecentret i Sisimiut haft følgende aktiviteter:

- Forældrekursus omkring opdragelse og kommunikation
- Familiehøjskole
- Familiebehandling
- Samtaler med pædagog eller socialrådgiver
- Akut krisehjælp havde været aktuelt to gange i 2010 (ved en hændelse med et dobbelt-drab og en hændelse med seks dødsfald indenfor en måned på alderdomshjemmet)
- Kursustilbud til unge, der er vokset op i familier med misbrug (TAPP)
- Tidlig indsats anviser unge mødre til behandling hos pædagogen eller socialrådgiveren i familiecentret. Af Sisimiuts ca. 90 årlige fødsler var der aktuelt 20 visiteret til tidlig indsats
- Vandreture med unge fra Kangerlussuaq til Sisimiut
- Ugentlige gruppemøder for unge
- Weekendophold med familier

- Håndarbejde (fredage 10-12)
- Selvhjælpsgrupper (weekenden)
- Åben Rådgivning én gang ugentligt, hvor familiecentret havde åbent til kl. 19
- Ældreseminarer med f.eks. hvordan familiecenteret kan samarbejde med de ældre.
- Kursus i trommedans til miljøarbejdernes børn.
- Undervisning i drama af en lokal skuespiller
- Koloni med tre familier af fisker/fangere
- Gør Maj Sund
- Forebyggelse af marginaliserede unge i Itilleq (uddannelsesprojekt)
- Miljøarbejderne (mandag, tirsdag, torsdag og fredag) (se herunder)

Miljøarbejdernes indsats var kontinuerlig og kunne betegnes som ad hoc alt efter, hvad der skete i byen: *"Vi går på arbejde kl.10 og har fri kl.18. Vi har også snakket om at gå ud i byen, men vi er kun to i øjeblikket. Vi har fire børn lige nu, så vi har svært ved at være alene med dem. Men om lørdagen fra 21-23 så tager vi ud i byen ved ungdomsklubberne og sådan. I sidste uge var der problemer ved ungdoms-klubben og på havnen, der var ballade og nogen, der ville stjæle fra en container"* (medarbejder).

Af planlagte tiltag nævnte lederen, at de ville afholde *paggatitsineq* umiddelbart efter nytår som en årligt tilbagevendende begivenhed. Der var at læse herom på KNR's nyhedsside januar 2011. Desuden ønskede lederen at igangsætte forskellige andre aktiviteter f.eks. en samtalegruppe for mænd og en 'food-bank,' hvor lokale sponsorer kunne give mad til borgere med knappe ressourcer. Dette ville ske i samarbejde med Område for Familie, som ville henvise klienter med behov.

Forebyggelseskonsulenterne arbejdede ud fra deres årsplan, som sigtede imod bredere indsatser i befolkningen. Heri lå bl.a. arrangementer som alkoholfrie aftener, Uge 46 i byen og bygderne og information om rygning for de to øverste trin i skolen. På skolen havde forebyggelseskonsulenterne desuden medvirket i tiltag for at udbrede viden om prævention og som forsøgsordning var Fri for Mobberi etableret i Sisimiut.

Som i flere andre familiecentre havde forebyggelseskonsulenterne ikke en umiddelbar tilknytning til det ofte individorienterede arbejde, der foregik i familiecentret: *"Vi har haft svært ved at finde fællesskab med familiecentret, fordi vi kører meget selvstændigt ud fra vores handlingsplan, som er lavet på baggrund af FN's mærkedage og sådan. Det er fint nok. Den slags vil jeg gerne deltage i, men jeg vil også gerne have, at folk ser tingene fra nye synsvinkler og laver indsatser efter behov. F.eks. vil jeg gerne lave mere på skolen, møde folk på deres hjemmebane og snakke med dem dér. Indgangsvinklen til det hér er at finde ud af, hvordan vi kan gøre en forskel. Hvordan vi kan flytte nogle grænser og se på, hvad man har gjort tidligere, hvad der har virket, og hvad der ikke har virket, og de der traditioner holder man ikke fast ved, hvis det ikke har noget virkning. Det er mit udgangspunkt. Så vores arbejdsrutiner i dag er meget, hvordan kan vi lave noget, som der giver effekt. Og det får vi selvfølgelig nogle slag for engang imellem, men sådan er det bare (griner)"* (medarbejder).

De to forebyggelseskonsulenter havde skiftet forvaltning og var blevet flyttet rundt, men de lod nu til at have fundet et sted, hvor de kunne arbejde med deres indsatser og samtidig udvikle nye tiltag, som medarbejderen udtrykte herover. Familiecentrets gode arbejdsmiljø skabte mulighed herfor.

Brugerne og deltagelse i familiecentrets tilbud

42 personer havde gennemført familiecentrets forældrekursus, der havde været afholdt fire gange i 2010. Pædagogen havde aktuelt 16 klienter. Socialrådgiveren havde 13 klienter henvist og havde gennemført lidt over 30 samtaler i løbet af den seneste måned. Hjemmehosserne havde tre mødre boende i mor/barn-hjemmet og tilså to mødre, der boede for sig selv ude i byen. Miljøarbejderne havde aktuelt fire børn af familier, der kom i familiecentret. Tre af dem var 9-11 år og kom i huset mandag og torsdag, mens én på 12 år kom der tirsdag og fredag.

Ved hver Åben Rådgivning var der mellem tre og fem samtaler, hvilket dog var relativt sæsonbetonet med færre om sommeren.

Af halvårsrapporten for juli 2010 fremgik det, at der havde været anvist 19 familier til familieterapeuten, heraf 29 voksne og 27 børn. 19 familier havde deltaget i familiehøjskole i det første halve år af 2010, heraf 25 voksne og 13 børn. Der deltog 15 (passere) på forældrekurset i opdragelse og kommunikation.

Familiecentret havde afholdt familiehøjskole i Kangerlussuaq, som var blevet gennemført med 12 voksne og to børn. Der havde været 29 deltagere på forældrekursus, 125 klienter havde haft samtaler med en socialrådgiver. Hjemmehosserne havde arbejdet med syv voksne og 12 børn fra 0-12 år. Miljøarbejderne havde arbejdet med syv skolebørn. Lederen havde haft 21 klienter. I alt havde familiecentret arbejdet med 149 voksne og 21 børn mellem juli og december 2010.

Uddannelsesprojekt i bygden Itilleq

Forebyggelseskonsulenternes indsats sigtede imod en bredere målgruppe og var derfor relativt sværere at afrapportere effekten af. I regi af Sisimiut familiecenter var der dog udviklet et uddannelsesprojekt af den ene forebyggelseskonsulent, som var en ihærdig medarbejder: *"Da jeg lige var kommet lidt mere ind i jobbet, så har jeg set på, hvordan vi kan arbejde lidt mere produktivt, og det har altså gjort, at vi har sat nye tiltag i gang. Bl.a. har vi et skoleprojekt i Itilleq, hvor jeg i samarbejde med skolen har oprettet en unge-klasse, som får tilskud fra Selvstyret på 1.2 mio. Her samler vi unge op, som ikke har gået videre i uddannelsessystemet. En slags Piareersarfik. Vi er fire, der underviser, mig og tre uddannede lærere, jeg kommer derud én gang om måneden og underviser"* (medarbejder).

En del af arbejdet var foregået i medarbejderens fritid, omend det var drevet af netværk, som var i regi af børn og unge og Uddannelsesforvaltningen. Det personlige engagement var en væsentlig drivkraft. I den pågældende bygd var der 119 indbyggere, hvoraf halvdelen var mellem 18 og 45 år: *"En stor del af denne her gruppe har ingen uddannelse, eller også arbejder de i servicefag sporadisk. Der begynder at komme en subkultur-gruppe med småkriminalitet, og dem har man prøvet at lave forebyggende tiltag for. På skolen derude har man talt frem og tilbage for at finde ud af, hvordan man kunne strukturere sig. Det er en god skole med gode ressourcer, så hvorfor lavede man ikke en klasse for dem, som havde brug for dét? Og vi snakkede frem og tilbage og lavede en projektbeskrivelse, og det endte med, at vi fik pengene både fra KIIIN og Arbejdsmarked. Så vi har sådan set også fået de to departementer til at arbejde sammen. Det har kørt fra begyndelsen af dette skoleår. Vi begyndte i marts måned. Vi har kørt skoleparathedsundersøgelser for at forberede eleverne på, at de skal ændre deres dagligdag. Det skal ikke komme som en bombe, for mange af dem har været igennem så mange nederlag, så de har meget nemt ved at stå af vognen, hvis de bare møder en lille smule modstand. Så jeg har brugt utrolig meget tid på at forberede det og få sat kriterier for deres skolegang"* (medarbejder).

Projektet havde været en stor succes: *"Vi havde evaluering i sidste uge, hvor vi havde Departementet for Erhverv på besøg. Skolen er nyrenoveret og forholdsvis stor ift antal elever, så vi har gjort noget ud af at samle forskellige tiltag op på skolen – alle mulige aktiviteter på skolen. Der er så heller ikke så mange andre muligheder, og når så skolen er nyrenoveret og har nogle gode faciliteter, så samlede vi det dér"* (medarbejder).

Forebyggelseskonsulenten fulgte op i marts 2011, og på baggrund af den gode evaluering ønskede departementerne at udbrede projektet. Dette var påbegyndt for flere bygder på kysten for skoleåret 2011/2012.

Faglige metoder

Socialrådgiveren fortalte om de metoder, der blev brugt ved de fleste klienter. Én af disse var at sætte ord på sin vrede og plotte den ind på en skala fra 1 til 10. Udgangspunktet var, at vreden havde eksisteret i mange år, og der blev sat fokus på, hvordan oplevelser i barndommen, som føres med i voksenlivet, kunne medføre vrede mange år efter. En del af behandlingen inkluderede metoder til at mindske vredesudbrud og effekten blev målt i, at tallet (fra 1 til 10) blev mindre igennem et samtaleforløb.

"De skal være bedre til at finde ind til deres behov. Finde ud af, hvorfor der er så mange usagte ting i deres dagligdag" (medarbejder).

En anden metode var et syltetøjsglas med sand og vand i, der faldt til bunds, når det stod stille. Når glasset blev rystet, var vandet grumset, hvilket var et billede på de fleste belastede personer; man evnede ikke at skelne problemerne fra hinanden, fordi vandet var grumset. Igennem samtaler blev klienten i stand til at se klarere på sine problemstillinger, afgrænse dem fra hinanden og definere, hvad der var det sværeste for vedkommende. Hermed kunne klienten begynde at arbejde med problemerne enkeltvis.

"Nogen kommer med samlivsproblemer, seksuelt misbrug. Jeg plejer at tegne, hvad de kommer ind på. Så noterer jeg det ned, du har snakket om tre ting, hvad rummer mest? Så kan de godt se, at der er mange ting. Der er kaos inde i mig. så har jeg denne her [syltetøjsglasset]*. De bliver magtesløse, fordi der er så meget"* (medarbejder).

En brugt metode indenfor det ressourcefokuserede arbejde, som foregår i familiecentret, er, at klienten identificerer, hvilke ressourcer der kan bygges på. En medarbejder beskrev, hvordan hun brugte et *genogram* hertil som en simpel og illustrative metode til at gå ud fra: *"De nye klienter, jeg har nu, der er jeg begyndt at bruge familiediagram, genogram, og hvordan er deres families historie og dengang, da de var børn. Og så kan de nogle gange se, at de fortsætter den onde cirkel. Og det kan de se. Nå, det er på den måde, jeg har haft det, da jeg var barn, og nu gør jeg det med mine børn, og det vil jeg prøve at ændre. Når de kan se det og udtale det, så har de bedre mulighed for at gå et skridt videre. I min efteruddannelse har jeg også fået nogle redskaber at bruge til f.eks. samtaler"* (medarbejder).

Samtalen tog udgangspunkt i de behov, der blev udtrykt fra klienten: *"Når jeg snakker om opdragelse, så er det forskelligt fra individ til individ, og om det er mødre eller forældrepar, jeg snakker med. Ud fra de forskellige spørgsmål, som de har til mig, så prøver jeg at svare, hvad har det nyfødte barn behov for, og hvad er det, forældrene skal være opmærksom på"* (medarbejder).

Det genkendte hjemmehosserne, som udover at gennemføre samtaler med udgangspunkt i forældrenes ønsker og behov i vid udstrækning indgik med praktisk støtte. Hjemmehossernes faste arbejdstid var således fra kl. 7 om morgenen med familierne, og de mødte på familiecentret mellem 9 og 10.

Miljøarbejdernes indsats var mere åben i arbejdsbeskrivelsen, idet de havde til opgave at skabe kontakt til de unge og hjælpe dem til at indgå i aktive og positive fritidsbeskæftigelser som et alternativ til kriminalitet eller anden uhensigtsmæssig adfærd. Miljøarbejderne fortalte, at de havde ugentlige aktiviteter planlagt som f.eks. en biograftur, men at det ellers var børnenes ønsker, der blev retningsgivende for, hvilke aktiviteter der skete: *"Når de er her, er vi jo helt åbne overfor dem. Vi spørger, hvad vi skal lave i dag? Det er jo dem, der bestemmer. De betragter os måske lidt som far. De har en far, men de mangler kærlighed, for de er misbrugere. Da jeg hjalp en af dem med hjemmeopgaver, så var der én, der sagde det. Min far hjælper mig aldrig. Og så har jeg tænkt på, at jeg skulle snakke med hans far"* (medarbejder).

Onsdag blev planlagt fast uden klienter og var afsat til, at de ansatte holdt morgenmøde, hvor de drøftede klienternes fremgang. Denne dag blev brugt til projekt-indsatser, hvis der var nogle i gang. Desuden blev onsdagen brugt til at rydde op, gøre indkøb og til fælles måltider for alle husets ansatte med vidensopsamling. Denne dag var vigtig for personaleplejen i huset.

Forebyggelseskonsulenten beskrev deres interne samarbejde som godt, fordi de både fulgte de aftalte handleplaner og kunne være optaget af at nytænke og udvikle på projekter, der havde positiv effekt. Skoleprojektet, der var igangsat, har nu bredt sig til andre dele af Grønland, hvilket kun kan ses som en anerkendelse af, at projektet har haft god effekt. Udviklingen er sket fra Sisimiut familiecenter.

VURDERING

Familiecentret i Sisimiut har med sine mange og bredt rettede tiltag plantet sig i borgernes bevidsthed og samtidig samlet byens sociale indsats. Centret er forholdsvist nyt, har en stabil personalegruppe og de gode perspektiver for fremtiden betyder gode muligheder for en yderligere positiv udvikling af centret.

Politiet i en by kan ofte informere overordnet om byens generelle tilstand og her lød vurderingen: *"Det er min vurdering, at vi i sammenligning med andre byer har færre sociale problemer. Det er takket være den brede sociale og forebyggende indsats og også takket være familiecentret"* (informant i politiet).

Familiecentret havde, som nævnt, indgået i kriseberedskabet, og det fungerede således som en del af et bredere netværk i Sisimiut. Fra politiets side blev det gode samarbejde illustreret netop ved, at man magtede sådanne udfordringer: *"Som operativ leder er det jo et mål for mig, at tingene skal fungere, når man trykker på den røde knap! Og det fungerer her i byen. Det er jo mest socialvagten, men det er også dem, der så sendes videre fra dem"* (informant i politiet).

Der var et velfungerende tværfagligt samarbejde i byen med god kontakt mellem familiecenter og forvaltning blandt andet på grund af faste møder. Politiet udtrykte dog ønske om mere samarbejde med bl.a. kommunen og sygehuset, hvilket blev underbygget af flere medarbejdere i familiecentret. Her blev der peget på udviklingsmuligheder: *"Vi har snakket med politiet, om vi måske skulle være i kontakt. De har fået vores mobilnumre nu"* (medarbejder).

Men forebyggelseskonsulenten fortalte om arbejdet i bygderne og drømte om en håndsrækning: *"En af politiets ansatte har alvorligt overvejet at tage hertil. Der er mulighed for at få noget løn fra politimester-embedet. Vi mangler faktisk politiets officielle status, når vi er ude i bygderne med misbrug og sådan. Det har vist sig kunne være noget, vi godt kunne bruge"* (medarbejder).

I løbet af 2010 har klienter udtalt, at virkningerne af at have deltaget i familiecentrets forløb havde været:

- Større nærvær og mere tillid mellem forældre og børn
- Bedre fremtidsudsigter for voksen/forældre som opdrager
- Bedre evne til at sætte ord på familielivet
- Som voksen/forælder være sikker på ikke at videregive negative ting og læren af dette
- Flere glædelige aktiviteter og større samvær i familielivet
- At kunne sætte grænser som voksen/forælder

I familiecentret herskede der en konstruktiv stemning blandt de ansatte og en flad ledelse, som var præget af åben og positiv dialog og fokus på faglig udvikling. En ugentlig dag uden klienter var et konkret tegn på dette fokus. En ansat udtrykte dette: *"Jeg skal til at lære at bruge det mere. Vi har sådan nogle gode kolleger, men vi bruger det for lidt"* (medarbejder).

PERSPEKTIVER

Selv-evaluering

Lederen prioriterede højt at dokumentere centrets aktiviteter skriftligt og havde udviklet flere redskaber til dette. Blandet andet benyttede hun sig af et arkiveringssystem med en mappe til hver familie, som var tilgængelig for de ansatte, og som blev fulgt op af disse. Lederen ønskede på sigt at kunne lave statistik over centrets aktiviteter: *"Det sker jo, at politikerne pludselig vil have en eller anden oplysning"* (medarbejder).

Det store fokus på registrering og evaluering var også eksisterende hos de ansatte. På et kvalitativt niveau gjorde de sig selv og klienten opmærksom på de ændringer, der fandt sted og bad dem reflektere over hvorvidt, der var positivt ændringer at spore. Samtalernes effekt kunne da drøftes på baggrund heraf. En ansat forklarede: *"Det kan være, de er lidt kede af det, og efter jeg har haft samtaler. Inden de går, spørger jeg, hvordan de har det nu, inden de går? De siger, at når de sætter ord på de følelser eller forskellige aggressioner, så siger de, at de har det lidt bedre. Sådan slutter jeg de samtaler. Og jeg får dem også til at tænke på noget. Inden næste samtale skal du lige lave en øvelse eller tænke over at føre flere samtaler eller lege mere med børnene. Så får de nogle gange opgaver med hjem, og når de har prøvet det, så snakker vi om det, hvad der lykkedes, og hvad der ikke lykkedes"* (medarbejder).

En anden ansat udtrykte sit fokus lidt anderledes, men underbyggede herved, at hele personalegruppen havde fokus på effekten af de indsatser, de beskæftigede sig med: *"Det er noget pjat at stille sig tilfreds med det, man laver, der er kommet to unge og en fulderik til vores kæmpearrangement. Vi har haft et kanon arrangement og drukket en masse kaffe, det er gået skidegodt, uden egentlig at kende resultatet"* (medarbejder).

Ved nogle af indsatserne blev der holdt evalueringsmøder eller indsamlet udtalelser fra klienterne, der havde deltaget: *"Ud fra evalueringerne, der siger de jo, hvordan de havde det dengang, de begyndte og nu. Så de kommer med udtalelser. Gode udtalelser. Den sidste gang jeg fik en klient til at evaluere, der*

fortalte hun jo, hvad hun gerne vil. Der kan jeg bedre sige ud fra de forskellige metoder, vi har brugt. Det er jo klienten selv, der skal evaluere sig selv" (medarbejder).

Den viden, de ansatte fik, blev bevidst brugt til at udvikle indsatserne og løbende forbedre dem efter behov. Dette skete blandt andet ved de ugentlige møder, hvor de ansatte ikke havde klienter, men lagde vægt på at dele viden og erfaringer med hinanden: *"Vi evaluerer hele tiden. Vi snakker sammen stort set hver dag, telefonen er jo opfundet, og mailen er rimelig bærbar, og vi stiller også selv ud til ... vi er rimelig godt organiseret på vores eget syn på, hvordan vi kommer videre. Lige nu kigger vi efter problemer, for det kører ærlig talt skidegodt, men hvis vi skal kigge videre og skal kunne gøre det mere kvalitativt, så skulle vi gerne udvikle det"* (medarbejder).

Et egentligt registreringssystem af effekten af de forskellige indsatser eksisterede ikke selv om, der var stærkt fokus på at drøfte og forbedre indsatserne på baggrund af de ansattes og klienternes erfaring. Spørgsmålet om, hvordan man kan måle eller kvantificere virkningen af en social indsats, blev rejst. Den faglige bedømmelse kan modtages af socialarbejderen, og denne kunne omsættes til en målbar størrelse, som indsamles over en periode: *"Nogle gange siger de det jo direkte til mig. At de har det bedre, at de begynder at indse, hvordan de påvirker deres samlever og børnene. Hvad der sker, når de gør det på denne her måde"* (medarbejder). Medarbejderen havde illustreret hvordan, der blev arbejdet med klientens vrede, som også skulle angives på en skala fra 1 til 10. Dette mål kunne bruges til at spore ændringen fra begyndelsen til slutningen af et samtaleforløb. Registreringsskemaer med dette indhold kan udarbejdes på sigt.

Den ene forebyggelseskonsulent havde fokus på skolen i og med, at børns uddannelse var et vigtigt parameter for trivslen. Projektet i en af Sisimiuts bygder var en direkte udløber heraf, og der var forslag om at måle effekten af indsatsen på andelen af børn, der klarede folkeskolen: *"Vi er i gang med at samle unge op, der ikke kommer videre i uddannelsessystemet. Der er ingen, der ved præcis, hvor mange vi har, men vi skal finde ud af hvor mange, der ikke kommer godt igennem folkeskolen. Dét er et mål, man kan bruge"* (medarbejder). Den pågældende indsats havde haft stor succes, og ti ud af 12 elever havde fundet ud af hvilken videregående uddannelse, de ønskede. Dette var en markant højere andel end de tidligere årgange, som ikke havde deltaget i projektet.

Generelt blev det betegnet som en stor udfordring at kvantificere sociale indsatser på nuværende tidspunkt. Den ansattes synspunkt var følgende: *"Det kan man ikke vurdere på nuværende tidspunkt. Hvis du skal have nogle faktuelle tal, så skal du ind og have tal på, hvad det har haft af konsekvenser for dem, der har været igennem vores mølle. Det er jo lidt svært. Men man kan vurdere familiecentret ud fra, hvad man VIL. Man skal ikke beholde familiecentret, hvis det ikke har målsætninger og initiativ. Princippet ligger lidt i dét. Vi har lige lavet årsrapporten igen. Det er et godt værktøj for lederen at vide, "se, hvad vi har været igennem", hvad kan vi gøre anderledes. Man skal hele tiden være bevidst om det på et tidspunkt, bliver man træt af kaffen. Dét gør man. Man skal ikke have den samme dagligdag i 4-5 år"* (medarbejder).

Målet med selvevaluering og selvudvikling blev hermed lagt på, hvordan familiecentret i sig selv udviklede sig og hvilke målsætninger, det satte sig, i forhold til de behov, der blev identificeret hos befolkningen. Familiecentret kunne således betragtes som en virksomhed, der kontinuerligt søgte at udvikle indsatser, der styrkede befolkningens behov med særligt fokus på, at disse kunne ændre sig fra år til år.

Muligheder og barrierer

Det store fokus på intern sparring og vidensdeling skabte mulighed for faglig udvikling og fælles processer om at efterleve kommunens efterspørgsel på sociale indsatser. Det gode arbejdsmiljø gav mulighed for at udvikle medarbejderne efter deres ønske om videreuddannelse og generelt imødekomme omgivelsernes behov.

Familiecentrets brug af eksterne kræfter til familiehøjskole skabte afhængighed til en ekstern partner. Der kunne både være en besparelse i at afholde familiehøjskole selv og ikke gøre brug af en ekstern underviser og en mere smidig gennemførelse, hvis denne indsats kunne planlægges internt.

Anbefalinger

Familiecentret tog officielt ikke imod personer med misbrug, hvilket afskar gruppen af mest udsatte for at deltage i familiecentrets tilbud. Dette havde en faglig begrundelse i kun at arbejde med familier, som var indstillet på positiv forandring med viden om, at de bedste resultater blev skabt, når klienten var motiveret og ikke havde et misbrug. Denne udelukkelse kunne motivere til at gennemgå afvænning for dermed at deltage i familiecentrets tilbud. Det kan dog samtidig virke hæmmende, da der blev lukket for deltagelse fra de mest udsatte. Familiecentret havde dog modtaget klienter, som var misbrugere, og som var henvist til behandling fra sagsbehandleren. Arbejdet med familien var sideløbende med afvænning.

En intern udvikling kunne ske ved at indgå samarbejde med politiet, som det blev nævnt af både forebyggelseskonsulent og miljøarbejder.

Det store fokus på dokumentation kunne formidles skriftligt og udviklede monitoreringsredskaber vil kunne bruges som skabeloner for andre familiecentre. Familiecentret i Sisimiut er forbilledlig i sin registrering af aktiviteter og vil kunne benyttes som eksempel for andre familiecentre.

PAAMIUT

BAGGRUND

Familiecentret i Paamiut hedder Tilioq og kaldes dette i daglig tale. Tilioq blev etableret i 2008 i forbindelse med det borgerrettede og –styrede projekt Paamiut Asasara. Paamiut Asasara er et projekt med den overordnede målsætning at mobilisere lokalsamfundet til at skabe øget trivsel og kulturel styrke i lokalsamfundet. Dette projekt etablerede Tilioq, og en række af Paamiut Asasaras indsatser har haft Tilioq som sit praktiske og organisatoriske udgangspunkt.

Paamiut Asasara blev startet med et ønske om at ændre på de sociale problemer blandt borgerne, som var afledt af høj forekomst af vold og udbredt alkoholmisbrug. Paamiut Asasara og Velfærdsforvaltningen i Kommuneqarfik Sermersooq har således arbejdet med det samme overordnede formål nemlig at forbedre trivslen hos udsatte grupper.

DATAINDSAMLING

Familiecentrets organisation og administration

Organisering

Tilioq var et familiecenter, som refererede til kommunens Velfærdsforvaltning med den overordnede ledelse hos fagchefen i Nuuk og en kontaktperson i kommunen i Paamiut. Tilioq havde en leder, der refererede til disse to personer.

Der fremgik hurtigt et tæt samarbejde mellem Tilioq og Paamiut Asasara. Et medlem af styregruppen udtalte: *"Familiecentret er et af de første tiltag, der blev gjort mht. Paamiut Asasara, så derfor siger vi, at ånden i familiecentret er Paamiut Asasara med, at familierne skal have den bedste trivsel og undgå ulovligheder af forskellig art"* (medlem af styregruppen Paamiut Asasara).

Et andet medlem af styregruppen udtalte: *"Grundessensen af Paamiut Asasara er den base, der hedder familiecentret. Det er Paamiut Asasara, der har etableret familiecentret i samarbejde med kommunen som en base for de projekter, man påtænkte dengang"* (medlem af styregruppen Paamiut Asasara).

Ifølge familiecentrets leder var der ikke enighed om organiseringen af Tilioq imellem fagchefen i Nuuk og de kommunale repræsentanter i Paamiut. Efter et nyligt besøg af fagchefen i Nuuk var der varslet ændringer i procedurer og arbejdsgange, og disse ændringer skulle snarligt implementeres.

Ifølge borgmesterforvalteren var man netop ved at klarlægge, hvilke arbejdsopgaver familiecentrets skulle påtage sig med det formål, at flere indsatser ville ske i kommunalt regi. En del af baggrunden herfor var, at de forhold, der var gældende i Paamiut, skulle ligne forholdene i det øvrige Kommuneqarfik Sermersooq. Heri lå de lovmæssige krav om visitationer, handleplaner og registrering af alle indsatser.

Ansatte

Der var to ansatte i Tilioq. Lederen blev ansat i 2009 og havde været alene i halvandet år. Lederen var socialpædagog. 1. februar 2011 var en social- og sundhedshjælper blevet ansat. Lederen havde ledt efter flere ansatte i en længere periode, men havde først nu fundet en person, som levede op til lederens efterspørgsel på faglige og personlige kompetencer: *"Hun har kæmpe viden omkring børn og deres trivsel. Indenfor de dér halvandet års tid har der været afstand til dem, der søger jobbet her. Der er flere, jeg har sagt nej til, fordi jeg ville så gerne have en, der var udadvendt og kunne lytte og forstå og havde en baggrund omkring børn"* (medarbejder i familiecentret).

Af årsrapporten for 2010 fremgår det, at lederen ønskede at ansætte en miljøarbejder, fordi borgerne og børnene havde behov for en mandlig kontaktperson særligt af hensyn til de større elever på skolen. Udover de to ansatte havde forebyggelseskonsulenten også kontor i Tilioq.

Efteruddannelse

Tilioqs leder havde taget efteruddannelse som kursusafholder for familier og var ved at færdiggøre familiebehandlingsuddannelse i Ilulissat. Tilioqs anden ansatte havde ikke haft efteruddannelse, men havde mange års erfaring.

I familiecentret var der stort fokus på efteruddannelse indenfor relevante områder: *"Vi tager efteruddannelse ud fra, hvad der tilbydes fra familiedirektoratet eller pædagoguddannelsen eller ISI. Der kan komme et godt tilbud omkring familier eller børn. I 2010 søgte jeg tilskud fra Familiedirektoratet, der skulle være afvænning her i byen"* (medarbejder i familiecentret).

Familiecentret havde afsat midler til at gennemføre en studietur til Familiecenter Horsens: *"Vi har et mål med, at jeg vil tage til familiehuset Horsens. De er meget dygtige. Og jeg er i kontakt med deres forstander. Vi tager en studietur for at få mere viden og se det med egne øjne. Fordi der er forskellige slags terapier, man kan vælge med ting at gøre og måder at snakke på, Det har vi villet siden 2010"* (medarbejder i familiecentret). Kort tid før feltarbejdet var planlægningen af denne studietur blevet bremset af fagchefen i Nuuk uden, at lederen kendte årsagen hertil: *"Ud fra det tilskud vi fik, har jeg altid gået og troet, at vi bestemmer selv, for tilskuddet er jo ikke fra kommunen. Så i starten af januar bad jeg velfærdskontoret om at snakke en dato, så vi kunne komme videre med dem i Horsens. Og så i sidste uge, der blev vi stoppet af vores fagchef fra Nuuk. Jeg troede, at tilskuddet var fra Familiedirektoratet, og det ville vi bruge til at udvikle. Nej! Der skal ansøgning til, og vi skal skrive og alt muligt"* (medarbejder i familiecentret). Der var ikke umiddelbart optimisme omkring at kunne gennemføre en studietur til Familiecenter Horsens.

Budget og finansieringskilder

Familiecentret var finansieret af kommunen og Selvstyret, med Paamiut Asasara som bidragsyder på ad hoc indsatser i regi af Tilioq. Samarbejdet mellem disse parter var ikke afklaret i forhold til finansieringen og flere informanter pegede på, at der ikke var tydelige grænser for, hvilke indsatser der skulle finansieres af Tilioqs midler og hvilke, der var indsatser i regi af Paamiut Asasara. Denne problemstilling gjaldt ikke kun på finansieringsområdet. Centrale personer i Paamiut Asasara udtalte, at der blev ydet tilskud herfra til projekter o.l. i Tilioq, men lederen udtalte, at dette kun i begrænset omfang var tilfældet, og at projekter, der blev ansøgt Paamiut Asasara, ikke blev imødekommet.

Familiecentrets målsætninger og forventninger

Målgruppe(r)

Tilioqs målgruppe var bred. Det blev understreget, at familiecentret i Paamiut adskilte sig fra andre familiecentre og særligt ikke kunne sammenlignes med Nuuk. Det skyldtes bl.a. byens sammensætning af borgere: *"Det er en helt anden by med nogle helt andre behov. Paamiut by er ikke kun borgere, som er født her. Den er meget blandet. Der har været tre bygder, der er kun én i dag. Deres beboere er flyttet til Paamiut efter bygderne lukkede. Plus, at Paamiut har været det største tilflytningssted efter Qullissat lukkede. Så det er et rigtig godt "blandingssted". Og det er dér, problemerne opstår"* (medarbejder i familiecentret).

Familiecentret havde bredt kendskab til byens sammensætning af borgere og begrundede dette med, at størstedelen af borgerne havde behov for støtte. Det var ikke muligt at afgrænse målgruppen for Tilioq, da både enlige par, forældre og personer uden børn henvendte sig for "en snak". Målgruppen ville ændre sig i nær fremtid, da der ville komme visitationsprocedurer for Tilioq som følge af henstilling fra fagchefen i Nuuk. Dette forventedes at medføre en markant ændring: *"Det har kørt sådan det sidste 1½ år, at alle borgere, der vil snakke eller have hjælp, er kommet. Det er først i sidste uge, alt blev lavet om. Vi har lige haft besøg fra Nuuk. Så vi er stort set lukket udadtil, vi skal bare sidde og vente på, at de bliver visiteret"* (medarbejder i familiecentret).

På spørgsmålet om, hvorvidt familiecentret afviste f.eks. borgere med psykisk sygdom, fortalte medarbejderne, at de også talte med disse, hvis de henvendte sig. Der var godt samarbejde med sygehuset, hvilket gjorde at borgere med behov for behandling for psykisk sygdom kunne sendes videre hertil.

Generelle problemstillinger

De generelle problemstillinger i Paamiut blev tilskrevet byens historiske udvikling (med stigende arbejdsløshed og udbredt forekomst af vold og misbrug), men også befolkningens sammensætning, og de konsekvenser dette medførte.

Samtaler med borgerne om deres problemer er et omdrejningspunkt i Tilioq. Derudover køres tidlig indsats med sygehusets jordemoder, åbent hus for mødre (heldags-mødregruppe fra 8 til 14), forskellige grupper ad hoc. Aktuelt var der besøg af en alkolog, som gennemførte 8 ugers kursus.

De problemer, der hyppigst forekom samtaler omkring, var alkohol- og hashmisbrug, seksuelle overgreb og selvmord. I familiecentret havde man følgende syn på baggrunden for byens problemer:

"Så blev bygderne øde, og så kom de hertil. Nye omgivelser. Nyt socialt omkring folk. Større eller mindre kan man sige. Ikke har noget at skulle have sagt. Savn af deres hjemsted. Alt sådan noget. Druk. Ensomhed. Identitetsforvirring især for de unge. Det er stort set, hvad der er opstået. Og sidenhen har det bare kørt. Og så kom de fra Qullissat, hvor man blev bedt om at flytte. Tab og sorg og alt. Og ud fra alt det dér tror jeg helt sikkert på, at tavsheden opstod. Ingen tillid eller selvtillid".

Familiecentrets målsætninger

Familiecentret arbejder for at hjælpe borgere til at blive bedre forældre, til at kunne opdrage børn godt og til at have et godt familieliv.

Dette var målsætningerne nævnt fra Tilioq, mens man fra Paamiut Asasara udtrykte, at Tilioq havde til formål at være kernen i Paamiut Asasara-indsatser, som var bredt rettet med fokus på *det gode liv* i Paamiut. Et medlem af styregruppen udtrykte, hvordan samtaler – gennemført i Tilioq – kunne være

med til at forbedre forholdene mere generelt i Paamiut: *"Der er masser af familier med små problemer, som kan rettes op med samtaler. En tredjedel af familierne her i byen skulle have lidt support for at rette op på deres egne små problemer"* (medlem af styregruppen Paamiut Asasara).

Familiecentrets aktiviteter indenfor det seneste år

Brugernes deltagelse i familiecentrets tilbud

Der forelå ikke optællinger, som kvantificerede borgernes deltagelse i familiecentrets tilbud andet end, at indsatserne var bredt rettet imod borgerne og havde bred deltagelse. Af årsrapporten for 2010 fremgår det, at ca. 400 personer har haft kontakt til Tilioq i 2010. Vurderingen lød: *"Siden sidste år har vi haft mange samtaler hver uge. Jeg har lige lavet en opgørelse for sidste år ud fra vores faste brugere og så enkelte, der ville have lidt hjælp og måske snakke lidt – måske omkring opdragelse især forældre med teenagebørn. Så alt i alt har vi haft ca. 500 personer. Udover det har vi haft forskellige kurser, og hvis vi tæller alt det dér sammen, så tror jeg, vi er oppe på 700. Børn kommer også og siger hej"* (medarbejder i familiecentret).

I 2009 blev der gennemført to forløb med familiekursus a tre ugers varighed. Deltagerne på disse kurser havde haft ugentlig opfølgning indtil februar 2011. Dette havde også foregået om aftenen med deltagelse af medarbejdere fra Tilioq.

Tilioq fremstår således som velbesøgt uden, at det har været muligt at lave konkrete opgørelser over deltagelsen i familiecentrets tilbud. De mange ad hoc-aktiviteter må dog formodes at ramme bredt herunder åbne arrangementer: " *Sidste år havde vi en hel masse om aftenen. Kvindekursus, kun for kvinder, som mor, samlever, kone. Det har været en rigtig succes, og det kører. Og de gjorde det samme som mandegruppe, mænd, fædre, én med muskler og det hele ikk. Det startede rigtig godt. Til sidst holdt det op af forskellige årsager. Men ellers har det været rigtig godt. Det kan være, vi kan opstarte det igen på et tidspunkt. Og så har vi en aften med mødre, og så har vi åbnet for kommende forældre, hvor de kan komme og se små børn. Hvor de kan studere lidt og spørge lidt"* (medarbejder i familiecentret).

Også ifølge interviewpersonerne fra Paamiut Asasara er Tilioq omdrejningspunkt for aktiviteter, som inddrager borgerne. Det var dog ikke muligt at adskille de respektive aktiviteter, og dermed opgøre omfanget af deltagelse på antal borgere.

Faglige metoder

De to medarbejdere i Tilioq havde begge to socialfaglig uddannelse og benyttede sig af den lyttende, anerkendende samtale, når de vejledte borgerne om deres problemer. Igennem samtalen var det målet at afdække de grundlæggende problemstillinger og tage udgangspunkt i personens ressourcer til og ønske om at forandre sit liv til det bedre. En medarbejder udtrykte: *"Vi går ud fra at SE de virkelige problemstillinger via snak. Det dér åbne samtaler. Lytte og forstå. Uden at skulle proppes med alt. For det første hører vi til problemstillingen, høre hvad det er. Ofte prøver jeg at få manden til at komme, hvis det kun er konen, der kommer, så vi kan få hele problemstillingen og opstarte derfra. Og det der redskaber, som jeg bruger, er det, jeg hører. Giver jeg tilbage igen og spørger om"* (medarbejder i familiecentret).

Der var stærk bevidsthed om at nå frem til og tage udgangspunkt i personens egne ønsker om forandring og ikke pådutte vedkommende nogle overordnede løsninger: *"Det ligner på en eller anden måde meget supervision. For det første siger jeg jo altid, at jeg ikke kan løse deres problemer, men jeg kan prøve at give nogle redskaber, så de selv kan gøre det. Men i det hele taget bruger jeg selve*

problemstillingen ud fra selve personen og prøver at komme videre ud fra selve den" (medarbejder i familiecentret).

Medarbejderen udtrykte at tage bevidst afstand fra brugen af teoretiske metoder, men det fremgik dog, at den socialfaglige uddannelse og efteruddannelse var et vigtigt grundlag for at håndtere de tunge problemstillinger rent menneskeligt. Viden om effekten af andre indsatser blev ligeledes brugt som inspiration til at igangsætte f.eks. samtalegrupper for mænd og andre selvhjælpsgrupper.

Ønsket om at gennemføre en studietur til familiecentret i Horsens var primært for at erhverve sig ny viden om at drive et effektivt og velfungerende familiecenter, men det var også for at få nye metoder og lære andre hjælpeforanstaltninger til gavn for borgerne.

VURDERING

Familiecentret fremstod som en velfungerende lille enhed, som havde udbudt familiekurser og andre aktiviteter trods begrænset personale. Mange borgere havde også modtaget tilbud i 2010, men familiekurserne var ikke blevet gennemført trods deres dokumenteret positive resultater.

Paamiut havde været kendetegnet af en del sociale problemer, som var afhjulpet af de indsatser, der havde været i byen. Herunder den rolle Tilioq havde spillet. Som tidligere nævnt var det ikke ligetil at adskille Tilioqs rolle fra Paamiut Asasara. En af projektkoordinatorerne udtrykte sin vurdering: *"Jeg kan se to ting. Den grove vold findes næsten ikke mere. Der sker ikke så meget mere. Det andet det er de familiekurser, der har kørt her i byen, de har været guld værd. Jeg kan se det, fordi jeg har børnene, jeg har set dem vokse op, set dem været helt nede og set dem vokse op. Det er et must i Paamiut Asasara"* (medlem af styregruppen Paamiut Asasara).

En informant i sundhedsvæsenet uddybede med sin praktiske erfaring: *"Antallet af voldssager er rapidt gået nedad. Det er ekstremt sjældent, at vi har folk, der kommer, fordi de er blevet udsat for vold. Vi har ikke nogen, der skal lappes sammen mere. Du kunne ikke komme herop for fem år siden og være på sygehuset uden, at du kunne rimpe folk sammen! Det kunne du, eller også lærte du det, ellers blev jeg kaldt hele tiden. Nu kan du have en sygeplejerske, der er her i tre eller fire måneder, der ikke når at sy et sår! Det er så anderledes end for få år siden. Det er en rigtig god historie. Det skyldes mange ting, politi, sygehus og arbejdspladser, og den mindste af de faktorer er altså Paamiut Asasara. Det er en samfundsudvikling, der er foregået, der har været en masse positive kræfter"* (informant i sundhedsvæsenet).

Volden har været et af Paamiuts største problemer igennem de senere år, og Paamiut Asasara har sammen med andre indsatser haft sin indvirkning herpå. Familiecentret var også positivt kendt af politiet, da de ofte gjorde borgere opmærksom og formidlede kontakt til Tilioqs aktiviteter herunder de samtalegrupper, der var:

"Jeg tror på, at der sker gode ting ovre i familiecentret, det gør der virkelig. Med deres grupper specielt" (informant i politiet)

Paamiut Asasara afholder årlige stormøder, hvor borgerne i slutningen af 2009 roste de indsatser, der fungerede i regi af Tilioq herunder særligt sommerhøjskole, kursus og samvær for unge mødre, familiekurser og selvhjælpsgrupper. Disse aktiviteter havde været alle været gennemført i 2010 med

undtagelse af familiekurserne. Årsagen hertil var, at Paamiut Asasara afviste at bevilge tilskud til kursusafholderen i Tilioq.

Effekten af familiekurser og de øvrige aktiviteter i Tilioq har ikke været til at overse. Et par har tidligere udtalt[25]:

"Dét, der fungerer rigtig godt i vores familie, er, at vi er begyndt at snakke om problemerne i stedet for at ignorere dem. Så kan vi bedre se de små fejltagelser, og så kan vi arbejde med dem sammen. Vi er blevet mere åbne overfor hinanden, har mere tillid til hinanden nu og er gladere"

Og en far har tidligere udtalt:

"Det har haft betydning at lære, at der også er andre end en selv og ens egen familie, der har problemer. Før i tiden sagde min kone altid 'det er kun os, der har problemer, ikke nogle andre'. Sådan troede jeg, det var, men efter familiekurset har jeg indset, at også andre end os har problemer. Når man ved, at der også er andre, der har problemer som én selv, så kan man bedre snakke om problemerne, fordi man kan spejle sig i de andre. Når men er alene med sine problemer, tænker man, at man har det værst af alle, og at alle omkring én kigger på én, så man hele tiden bliver trampet ned. Sådan føles dét. Efter kurset føler man ikke, at man er alene længere"

Også styregruppen udtrykte den positive opmærksomhed omkring familiekurserne:

"Vi har haft familiebehandling kørende, hvor vi gav indskud på et kursus, og de ti familier er blevet ført videre til forskningsprojektet, og som inddrages i selve behandlingen af de familier. Til et bedre liv. Og vi har fået gode resultater ud af det. Vi regner så med at fortsætte familiebehandlinger, og vi har været så heldige, at kommunen har støttet de tanker, vi har haft omkring projektet".

Trods de positive resultater har der ikke været gennemført et eneste familiekursus i 2010.

Relationen mellem styregruppen i Paamiut Asasara og kommunens velfærdsforvaltning var uklar. Ifølge de ansvarlige i tidlig indsats gruppen var der ikke stabil opfølgning fra kommunens sagsbehandlere. Borgmesterforvalterens vurdering af, hvorvidt sagsbehandlingen fungerede godt i byen, var: *"Det er den formodning, jeg har. Men vi mangler socialrådgivere, men vi har nogle gode stærke damer. De er uddannede socialmedhjælpere og kontorassistenter, men de har arbejdet en del i velfærdsafdelingen. De har så haft efteruddannelse. Vi har ca. ti medarbejdere med hver deres områder. Vi har ingen socialrådgivere, men vi har to sagsbehandlere, som har ben i næsen! De medarbejdere har arbejdet der længe, de er selvlærte medarbejdere, som kender lovgivningen"* (medlem af styregruppen Paamiut Asasara).

Tidlig indsats

PAARISAs projekt 'Tidlig indsats overfor gravide familier' blev startet i Paamiut samtidig med, at Paamiut Asasara igangsatte et forskningsprojekt, der i form og indhold lignede PAARISAs projekt. Det planlægningsmæssige sammenfald ved opstarten af disse projekter gjorde, at det har været svært at skelne de to projekter fra hinanden. Den lokale jordemoder, som har været bosat i byen i længere perioder siden 2005, udtalte i relation hertil:

[25] Fra Evalueringsrapport af Peter Berliner, november 2010.

"Vi kører PAARISAs projekt 'Tidlig indsats overfor gravide familier' i Tilioq. Der har kørt et projekt sideløbende fra Paamiut Asasara, betalt af dem. Det blev bare en rigtig dum start, for hun holdt nogle grupper for de gravide, og jeg var ikke informeret. Så blev der holdt et møde ovre i hallen, hvor jeg ikke blev inviteret, selvom det var de piger, jeg havde i konsultationen. En anden fra sygehuset var inviteret. Jeg ved ikke, om de ikke vidste, at jeg var her i byen. Men jeg gik derover og spurgte, hvad der foregik. Jeg havde aldrig set nogle af de mennesker før. Men så forklarede de pænt og undskyldte. Det var bare skidt. Den jordemoder kom af flere omgange. Jeg ved ikke, hvad hun lavede, jeg holdt mig helt udenfor. Men jeg blev heller ikke inviteret. Det er sjældent, jeg bliver sur, men jeg blev faktisk sur. De lavede da nogle gode ting, bare dét at de samledes og snakkede om, hvad man gør med det ene og det andet. Dét er jo godt. De fik et netværk" (informant i sundhedsvæsenet)

En anden informant udtrykte sine erfaringer fra sygehuset om den pågældende del af Paamiut Asasaras forskningsprojekt:

"Det gav en rigtig dårlig start, at der kom en jordemoder vadende ind i vores sygehus og ville have udleveret navne og det hele. Kom og ville have informationer fra sygehuset fra nogle af mine medarbejdere. Og vi tænkte, hvad foregår der? Og hvorfor blev vi holdt udenfor? Og jeg tror, det var noget personligt fra den jordemoder. Hun var her som konsulent" (informant i sundhedsvæsenet).

Der gennemføres projekter omkring tidlig indsats to gange ugentligt i Tilioq, og lederen og jordemoderen udtrykte gensidigt godt samarbejde. Kommunens rolle i projektet var dog ikke en del heraf: *"Vi har inviteret kommunen rigtig mange gange til at komme til møde med os, fordi der var nogle, vi gerne ville have i en vuggestue eller i et køkken, så de kunne forberede sig lidt på, hvordan man laver mad til et barn. Der var flere ting, vi gerne ville snakke med dem om. Men det dukker aldrig op! Men det gør de ikke engang, hvis de selv indkalder til møde. Vi har haft meget meget svært ved at samarbejde med dem. Nu fik de så at vide af fagchefen, at de SKAL komme. For det er dem, der skal tage stilling til, hvad der skal ske med denne her 16-årige pige. Og det er ikke os! Det er jo kommunen, der skal gå ind og gøre det"* (informant i sundhedsvæsenet).

De projektansvarlige omkring tidlig indsats udtrykker en bekymrende relation til kommunens sagsbehandlere. En manglende etablering af strukturen i den nye storkommune blev nævnt i relation til samarbejdet omkring tidlig indsats i regi af Tilioq: *"Det gode samarbejde mellem os gør det ud for noget af det manglende samarbejde med Velfærdsforvaltningen. Vi giver borgerne en god service alligevel. Jeg tror, det kommer, når kommunen finder sig selv lidt mere"* (informant i sundhedsvæsenet)

Tilioqs relation til Paamiut Asasara og Velfærdsforvaltningen i Nuuk

Paamiut Asasara bliver rost fra mange sider omend flere informanter ikke kan skelne mellem projekter i Paamiut Asasara og projekter, som er initieret og finansieret fra kommunen. Medvirkende til denne opfattelse er et overlap af personer, der arbejder i kommunen samtidig med, at de sidder i styregruppen. Ligeledes var der projekter, som i mange kommuner gennemføres af kommunen, men som i Paamiut enten blev drevet eller var igangsat af Paamiut Asasara.

Den ene ophavsmand til projektet, Paamiuts tidligere borgmester, havde trukket sig ud af Paamiut Asasara. Det skyldtes delvist sammenfaldet mellem Paamiut Asasara og personer ansat i kommunen: *"Problemet er, at det er blevet, som jeg har været lidt bange for, at det er embedsmænd, der primært tager sig af dette her projekt og på den måde, mener jeg, at vi er ved at gå over i en anden proces"* (tidligere styregruppemedlem Paamiut Asasara).

Af flere informanter fremgik det, at kommunens Velfærdsforvaltning ikke fremstod som formel ledelse til Tilioq. Baggrunden herfor kan være, at Tilioq blev etableret i 2008 forud for kommunesammenlægningerne, og den nye Kommuneqarfik Sermersooq, endnu ikke havde organiseret sig formelt i Paamiut. Parallelt hermed havde Paamiut Asasara fortsat som tovholder på borgerrettede projekter og fastholdt sin andel i Tilioq. Borgmesterforvalteren udtalte: *"Kommunen er så småt ved at overtage familiecentret, og det skal gøres på lige fod med de andre i kommunen, f.eks. dét i Nuuk, hvor så Paamiut Asasara vil indgå som et privilegium for Tilioq og bl.a. samarbejde med Peter Berliner fra DPU, som har været så sød at fortsætte samarbejdet"* (medlem af styregruppen Paamiut Asasara).

Indsatser fra Paamiut Asasara blev af flere blandet sammen med indsatser, der formelt set havde sit udspring fra Velfærdsforvaltningen. Dette fremgik bl.a. af en udtalelse fra en af de implicerede: *"Vi [Paamiut Asasara, red.]har haft familiebehandling kørende, hvor vi gav indskud på et kursus, og de ti familier er blevet ført videre til forskningsprojektet og inddrages i selve behandlingen af de familier. Til et bedre liv. Og vi har fået gode resultater ud af det"*. Han uddybede: *"Vi regner så med at fortsætte familiebehandlinger, og vi har været så heldige, at kommunen har støttet de tanker, vi har haft omkring projektet".*

Det fremgår af flere udtalelser, at der ikke er klare afgrænsninger mellem hvilke indsatser, der er landsdækkende og hvilke projekter, der er "lokale" og initieret af Paamiut Asasara. Udover at Paamiut Asasara tilskrives at have igangsat familiebehandling, som fungerer i samtlige familiecentre i Grønland, understregede en projektleder, hvordan styregruppen havde talt om at udbrede kendskab til tidlig indsats-projektet i Paamiut Asasara til f.eks. Tasiilaq. Denne udtalelse kan ses i lyset af, at man i Tasiilaq har haft en lignende indsats siden 2004.

PERSPEKTIVER

Selv-evaluering

Der blev ikke brugt skemaer til registrering af Åben Rådgivning eller de samtaler, der blev gennemført.

I samtalerne ved feltarbejdet fremgik det, at Tilioqs ikke havde egne målsætninger for de kommende år (kortsigtet og langsigtet), hvilket kunne være et udgangspunkt for det fremtidige samarbejde med Velfærdsforvaltningen. Et oplæg til disse målsætninger blev udarbejdet i løbet af feltarbejdet i form af en virksomhedsplan med mål og delmål. Forslag til formålet med arbejdet i Tilioq blev udarbejdet af de ansatte, og de ville følge op herpå med den kommunalt ansvarlige i Paamiut og fagchefen i Nuuk.

Muligheder og barrierer

En altoverskyggende barriere for arbejdet i Tilioq var, at de kommunale ledelsesmæssige kompetencer blev blandet sammen med projekt Paamiut Asasara. Der lod til at være manglende afgrænsning mellem disse to og en uoverensstemmelse mellem de forskellige nøglepersoners opfattelse af, hvem der refererede til hvem, og hvem der udstak retningslinjer for de indsatser, der foregik.

I sammenfald med og umiddelbart efter feltarbejdet blev dette taget op både i styregruppen i Paamiut Asasara og af fagchefen i Nuuk, så perspektiverne for denne barriere er forventeligt reduceret eller helt væk.

Tilioq var et hus med gode faciliteter til at gennemføre indsatser. Hvis relationen til kommunen optimeres, og Tilioq får tilført endnu en medarbejder, så de ikke fremstår personalemæssigt sårbare, vil der være gode muligheder for at videreudvikle de indsatser, som har været med til at reducere forekomsten af vold og andre sociale problemer i Paamiut.

Anbefalinger

Det fremgår, at snitfladerne imellem de to indsatser ikke har været klart afgrænset, hvilket blot skal nævnes, da der i marts 2011 blev taget initiativer til at afgrænse disse og fortsætte arbejdet med klarere afgrænsninger.

Der er dog en række udfordringer forbundet med konkret videreudvikling af den sociale indsats i Paamiut, da der er stort personsammenfald imellem kommunale ansvarlige og styregruppemedlemmer i Paamiut Asasara. Manglende afgrænsnings af ansvar og kompetencer mellem hhv. Velfærdsforvaltning og Paamiut Asasara har skabt vanskeligheder i samarbejdet både organisatorisk og i praksis. Denne udfordring er en primær barriere imod at udvikle både den sociale indsats fra kommunal side og nærmere at definere effekten af Paamiut Asasaras forskningsprojekt.

Tilioq har i vid udstrækning været kendt som en del af Paamiut Asasara, hvilket blev ændret i februar 2011. Forhåbentlig vil dette ændrede strukturelle fokus skabe større klarhed omkring de indsatser, der udspringer fra hhv. Tilioq og Paamiut Asasara til gavn for borgerne i Paamiut. I Tilioq var der misbrugsbehandling i perioden for feltarbejdet, og en af Grønlands alkologer var i Paamiut for første gang for at gennemføre et seks ugers behandlingsforløb. Hans indtryk var klart, og han havde en anbefaling i sine udtalelser: *"Jeg blev meget skuffet, da jeg kom hertil. Jeg havde hørt så meget godt om Paamiut Asasara. Jeg havde troet, at jeg skulle se glade børn og ædru forældre. Det er jo lige omvendt. Der er mange steder, børnene kan gå hen. Men det er uden forældrene! Det er som om, det er for at forældrene kan drikke i fred! Det er behov for kurser i børneopdragelse. Og tilbud for de voksne"* (alkolog).

En altoverskyggende anbefaling på indsats-området vil være at genskabe kurser i familiebehandling, som ikke havde været afholdt siden 2009.

NUUK

BAGGRUND

Børne- og Familiecentret (BFC) i Nuuk blev planlagt i 2004 og formelt etableret i 2005.

BFC var beliggende centralt i Nuuk i et treetagers hus med kontorer til alle medarbejdere og med en rummelig stue med udsigt over bymidten og spise- og mødebord og rund sofa med plads til op til 15 personer. På første sal var der kontorer og samtalerum. Den nuværende leder havde været ansat siden 2009.

Centrets opgave var familiebehandling, som hovedsageligt var samtaler med hele familier, par eller enlige, og andre støttende og praktiske foranstaltninger som f.eks. grupper eller morgenbesøg.

Familiecentret havde også indsatser, der skete fra bygninger udenfor det omtalte hus. Dels et krisecenter på Sipisaq Kujalleq, hvor der var en fuldtidsansat medarbejder fra huset, og hvor de øvrige medarbejdere skiftevis havde vagter. Lederen af BFC havde siden 2010 også haft personaleansvar for tidlig indsats, som arbejdede i *Hjerterummet* i Blok M. *Hjerterummet* havde to bofællesskaber tilknyttet, hvor der boede hhv. syv og fire familier, der med daglige besøg af familievejledere fik støtte til at tage vare på deres barn. Som udgangspunkt boede der familier hér, til barnet var to år.

I 2010 blev miljøarbejderne flyttet fra BFC til kommunens Velfærdsforvaltning.

BFC's arbejdsopgaver omfattede hovedsageligt [1)] Familieudvikling, [2)] Åben rådgivning, [3)] Tidlig indsats, [4)] Krisecenter og [5)] Bygdebesøg. Sekundært udgjorde BFC et vigtigt sparringsgrundlag for andre familiecentre og i uddannelse/efteruddannelse af socialarbejdere i Grønland. I BFC havde de fast praktikanter fra socialrådgiveruddannelsen i Danmark.

DATAINDSAMLING

Familiecentrets organisation og administration

Organisering

Familiecentret blev drevet af en leder, som refererede til kommunens fagchef og kommunens velfærdsdirektør, som var overordnet leder. Lederen, der tiltrådte i 2009, havde siden sin ansættelse også administreret og været ansvarlig for BFC's økonomi ud fra kommunens fastsatte rammer.

Ansatte

Der var 12 ansatte i BFC; lederen, tre psykologer og otte familievejledere, hvoraf sidstnævnte var en samlet stillingsbetegnelse. Derudover havde *Hjerterummet* fire ansatte. I løbet af det foregående 1½ år havde der ikke været ansatte, der havde forladt BFC, men der var kun sket tilførsel af personaleressourcer.

Lederen var uddannet SOSU-assistent og havde arbejdet med børn og unge i en årrække bl.a. som selvstændig med hjemmebesøg. De øvrige ansatte under betegnelsen *familievejledere* var en blanding af bl.a. socialrådgivere og socialpædagoger, indtil BFC i 2010 strømlinede stillingsfunktionerne for at skabe en ensartet struktur: *"Det blev sådan lidt Hold A og Hold. Vi laver alle sammen det samme, men med meget forskellige uddannelser. På den måde kunne alle blive opkvalificerede, vi har nogle, der er uddannet og nogle, som ikke har en lang uddannelse og er enormt dårligt lønnet. Det kunne lade sig gøre for os at give dem alle dén stillingsbetegnelse, og så fik de faktisk mere i løn. Det er også en af faktorerne, der gør, at vi kan få dem til at blive her"* (medarbejder).

Arbejdet omkring de ansatte skete med et bevidst udgangspunkt i en flad ledelsesstruktur. De ansatte blev kontinuerligt opfordret til at efterspørge arbejde, som de havde lyst til, og indimellem dette blev pligtopgaverne løst i fællesskab: *"Vi arbejder meget ud fra, at folk for min skyld kan lave hvad som helst, de har lyst til. Vi har nogle ting, vi skal, og derudover har man tid til at lave dét, man synes er sjovt. Det er jo altid dét der, man er bedst til! (griner)"* (medarbejder).

Efteruddannelse

Faglig sparring indgik i hverdagen på BFC. De ansatte arbejdede i teams på mindst to om hver klient/familie, hvor de løbende holdt møder, orienterede og planlagde indsatsen i overensstemmelse med erfaringerne fra de ansatte, der var tilknyttet den enkelte familie. Dette styrkede fagligheden omkring den enkelte familie og var med til at sikre, at familien altid fik en indsats af høj kvalitet.

Aktuelt var samtlige ansatte på efteruddannelse for ansatte ved familiecentre og krisecentre i Ilulissat som et led i at ensarte den baggrund, hvormed BFC Nuuk ydede sine indsatser. En ansat beskrev det således: *"Det er noget af det, jeg har brugt rigtig meget energi og tid på, vi må sætte ambitionerne og niveauet ned, for det er vigtigt for os, at vi får alle med. Det, tror jeg også, er en af grundene til, at de ansatte bliver hos os. De mærker ikke noget pres. Vi prøver hele tiden at finde ud af, "hvor er de henne", "hvad er det, du har brug for hjælp til?", "hvad skal vi snakke rigtig meget om?", "hvad kunne du forestille dig...", "hvad bliver svært ved den næste opgave, du skal have?". På den måde bruger vi rigtig meget energi på den del, på forebyggelse. Det er dét, der interesserer os. Det interesserer os, at vi får nogle mennesker, som kan løfte de opgaver, vi har"* (medarbejder).

Da BFC havde et højt fagligt niveau, indebar opgaven med at opretholde et fagligt fællesskab blandt andet, at lederen brugte tid på at afstemme de mest højtuddannede (psykologer) med dem, der havde kortere uddannelse (f.eks. socialpædagog): *"Det skal afstemmes i begge lejre, for ellers skrider nogen i svinget og tænker "ved du hvad, jeg gider ikke det hér". Vi er interesseret i at få nogen, der vil bidrage. Det er fint nok, hvis de gerne vil have en individuel karriere, men så passer de bare ikke ind her. Her løftes der i flok"* (medarbejder).

Den daglige arbejdsgang omfattede således gensidig sparring og faglig udvikling udover, at de ansatte var på efteruddannelse. Aktuelt, var lederen engageret i at opstarte et oplærings- og efteruddannelsesforløb i samarbejde med Kommuneqarfik Sermersooq, hvor første hold skulle begynde i september 2011. Det faglige niveau og uddannelsesniveauet på BFC Nuuk var således meget højt.

Der var planer om at sende medarbejdere i praktik til familiecentret i Horsens for at få inspiration herfra til yderligere udvikling.

Budget og finansieringskilder

Finansieringskilderne til de faste udgifter, lønninger mv. var Kommuneqarfik Sermersooq og Departementet for Sociale Anliggender.

I 2010 søgte BFC Svend Jungefonden om tilskud, fordi de ønskede at genoptage afholdelsen af sociale arrangementer for familierne. Med opstart i 2011 vil BFC afholde månedlige åbne arrangementer med aktiviteter i svømmehallen, på skiliften og en sommerlejr, hvor udgifterne (på 100.000 kr.) blev bevilget af fonden primo 2011.

Familiecentrets målsætninger og forventninger

Målgruppe(r)

BFC's klienter var familier. I Åben Rådgivning kunne enkeltpersoner henvende sig, men da børn var i fokus, var behandlingstilbuddene primært fokuseret på at styrke familiers ressourcer: *"Ja, man har ikke noget at lave hér, hvis man ikke har børn. Det er sagt lidt firkantet, for man kan godt komme til samtale hos vores psykologer, fordi de laver andre ting. Men VORES koncept som familievejledere og familiebehandlere er, at vi ser på hele familien"* (medarbejder).

Udgangspunktet var barnet, omend behandlingen ofte skete gennem forældrene. Når BFC modtog en underretning om et barn, tog de udgangspunkt i, at barnet var uroligt i skolen på grund af noget familiemæssigt: *"Vores opgave er at få forældrene til at se, at dét, barnet laver, er et symptom på et eller andet, der sker i familien. Det er sådan overordnet – vores fornemste opgave. At få forældrene til at få øje på dét, så de kan arbejde med det"* (medarbejder).

Generelle problemstillinger

På forespørgsel angav de ansatte, at de primære problemstillinger, som familierne blev behandlet for, var opdragelsesspørgsmål (teenagere), grænsesætninger, samliv, vold og sproglige problemer. Med sproglige problemer mente de kommunikationsvanskeligheder på grund af manglende kundskaber i dansk eller grønlandsk. Opdragelsesproblemer med teenagere fyldte en stor del af familiearbejdet.

Familiecentrets målsætninger

BFC Nuuk var oprettet for at styrke en forebyggende og støttende indsats overfor familier med sociale problemer i Nuuk. BFC's mål var at støtte borgerne i arbejdet med at forandre de omstændigheder, der skabte problemer for dem. Arbejdet tog sit udgangspunkt i borgernes egne ønsker og behov[26].

Kommunens sammenlægning på tværs af fagchefområder havde medført ændringer for familiecentret, og i processen var målsætningen for familiecentret blevet afgrænset til arbejdet med at styrke børnefamiliers ressourcer. Denne afgrænsning kunne ses i lyset af den høje anbringelsesprocent i kommunen[27]. Det var en politisk beslutning at nedbringe andelen af anbringelser, fordi kommunens primære indsats indtil da havde været anbringelse.

Målsætningen skulle være at arbejde med at styrke familierne, så anbringelserne kunne mindskes: *"Da vi fik at vide, at vi skulle spare rigtig mange penge, da tænkte jeg, at vi skulle spare på døgnanbringelser, da de sluger meget af det samlede budget. Jeg vil gerne opruste børne-familie-arbejdet i centrene og tidlig indsats. Og det har vi faktisk gjort. Vi ser familie-centrene som en meget stor del af den forebyggende indsats, som ligger i den tunge ende, og som har myndighedsopgaven på sig. Vi har en super afdeling med*

[26] Fra praktikopgave udarbejdet af praktikant fra Metropol, Socialrådgiveruddannelsen, 2010.
[27] Primo 2011 var 10% af børnebefolkningen i Kommuneqarfik Sermersooq anbragt udenfor hjemmet.

forebyggelse, men når vi siger forebyggelse hér, så snakker vi forebyggelse med myndighedsopgaver. Hvor vi forebygger det værste, der kan ske, nemlig anbringelse udenfor hjemmet" (informant i kommunen).

Familiecentrets målsætning fra myndighedssiden er således at forebygge anbringelser udenfor hjemmet ved at styrke børnefamiliernes egne ressourcer.

Familiecentrets aktiviteter indenfor det seneste år

BFC's familieudviklingskursus forløb a to moduler på én uge hver fra kl. 8 til 16. I 2010 var første modul i marts og andet i oktober, og i den mellemliggende periode var der opfølgning hver tredje uge. Efter det afsluttede modul blev der lavet handleplan, som blev fulgt op på møder afholdt hver tredje uge. Et princip i dette forløb var: *"At lære dem, at der sker ændringer, og også lære dem, at det er ok at lave noget om. Så de også lærer, at vi måske kan mærke, at vi har svært ved at fastholde ting. At mærke at det ER i orden at ville noget andet. Vi prøver at holde dem fast i deres egen proces. Stort og småt. Plus at de får dette her netværk. Så de følger hinanden"* (medarbejder). Den samlede opfølgningstid på familieudviklingskursus var ét år.

I forbindelse med familievejledning sammensatte medarbejderne sig i relevante behandlerteams på to til tre personer ud fra den enkelte families behov. I behandlerteamet besluttede man løbende hvilke behov, man arbejdede ud fra og hvilken person, der blev brugt i de faglige diskussioner og beslutninger vedrørende familien.

Når der blev afholdt gruppeforløb eller familieudviklingskurser, var det også to til tre medarbejdere, der stod for gennemførelse.

Åben rådgivning bestod af to teams med både psykologer, familievejledere og socialrådgivere. Disse to teams skiftedes til at stå for rådgivningen.

Der var altid mulighed for at få faglig sparring i de enkelte sager samt i familieudviklingskurserne. Denne sparring foregik på behandlingsmøderne, som blev afholdt ugentligt.

BFC stod for indsatserne i bygderne, hvor de "samlede sammen" og tog til ca. to gange årligt. En grønlandsk terapeut bosiddende i Danmark gennemførte familiekursus i Fiskenæsset med assistance fra familievejledere fra BFC.

Brugerne

Da familiecentret ikke havde miljøarbejderne blandt sine ansatte, havde familievejlederne primært kontakt til forældre.

Deltagelse i familiecentrets tilbud

BFC har mange klienter igennem sine tilbud og tager sig samtidig af kollegial sparring til institutioner (andre familiecentre) i og udenfor Grønland. Når familiecenter-ledere i andre grønlandske byer besøger Nuuk, lægger de ofte vejen forbi BFC for at få supervision eller anden faglig diskussion.

Der var faste aktiviteter i Hjerterummet, i krisecentret og i selve huset, hvor lokalerne også blev benyttet af eksterne, f.eks. grupper arrangeret af kommunens plejefamilie-afsnit eller en sorg/krise-gruppe.

Faglige metoder

BFC arbejdede ressourceorienteret med empowerment af familierne som helhed med udgangspunkt af hvert enkelt familiemedlem. Den enkelte familievejleder havde stor grad af frihed til at vælge mellem sine tilgængelige metoder alt efter de enkelte borgeres problemer og behov.

De ansatte beskrev, hvordan de var i stand til at gøre brug af en række forskellige metoder. Baggrunden for, at de arbejdede i små teams (på to personer), var at kunne sparre løbende med hinanden i behandlingen af den enkelte person eller familie.

De ansatte beskrev, hvordan *grænsesætning* var central. Det var de ansatte gradvist blevet bevidst om også i deres valg af arbejdsmetode: *"Altså, det flyder med grænser. Det er dét, vi ser hele tiden; hvad skal jeg, hvad må jeg, hvad skal jeg finde mig i, hvornår skal jeg sige nej, det er det hér med at få sagt fra. Det bliver overskredet hele tiden, grænserne"* (medarbejder). Der var både tale om forældres og børns grænser, begge parter fandt sig i for meget, og familievejledning gik med at tale om opdragelse, grænsesætning og at lære at sige fra. Grænsesætning blev beskrevet som et nøgleord i, hvad familievejlederne arbejdede med.

En anden generel tilgang var at lade være med at spørge, hvad problemerne var, hvorfor de var opstået, og hvad der kunne ligge til grund. I stedet for denne direkte tilgang prøvede behandlerne at få børnene til at sætte ord på deres nuværende situation. Dertil brugte familievejlederne historier, som kunne ligne klientens og bad om deres kommentarer på, hvordan de troede, det var for det barn, historien omhandlede.

De medarbejdere, der havde været ansat længe, havde påpeget, at det store fokus på faglighed havde bevirket et gradvist mindre fokus på sociale arrangementer og samvær uden fokus på behandlingsdelen. Med planlægning af aktiviteter med f.eks. julefest, ski og svømning skulle husets aktiviteter igen inkludere mere uforpligtende samvær mellem familievejledere og klienter. Dermed ville der igen komme aktiviteter uden primært fokus på problemstillingerne.

VURDERING

BFC kan betegnes som Grønlands største faglige ressource på det sociale område i kraft af en velorganiseret intern struktur, stabil arbejdskraft, flad ledelse, fokus på faglig sparring, muligheder for udvikling og evne til at imødekomme udefra kommende ønsker og forespørgsler. BFC udmærkede sig desuden ved et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, udtrykt respekt og medansvar mellem ledelse og medarbejdere og åben dialog og samarbejde omkring hver enkelt klient.

BFC havde et princip om, at ingen borger blev afvist, når de henvendte sig, hvilket var en værdi, der blev efterlevet i det daglige. Dette "åben dør"-princip kunne realiseres på grund af en relativt stor medarbejderstab, som var i stand til at modtage borgere med enhver problemstilling og på ethvert tidspunkt i åbningstiden. Dette forhold gjorde, at klienten til hver en tid kunne guides de rigtige steder hen i forhold til at få hjælp til sin problemstilling.

Et udviklingsområde, der var planlagt, var grupper med særligt behov for samtaler. I BFC havde man planlagt opstart af en pigegruppe, fordi piger, der var blevet forulempet, var et omfattende problem. Ifølge lederen var der stort fokus på disse pigers forældre, når familien var i behandling: *"Vi synes også, at der bliver meget fokus på dem, de voksne, de er gode til at få mast sig ind på banen, fordi de HAR også de samme problemer. Så de kommer meget ofte i fokus. Det kan godt være, at hvis det var dig og mig, der*

kom et sted, at vi havde et problem med vores barn, at vi godt forstod, at det var barnet, som skulle have pladsen ... men de voksne er jo fyldt op med så mange problemer selv, at de ikke ser barnet. Det er jo alt deres eget, de kører ind med. Så det er rigtig svært at have og holde fokus på barnet, når vi arbejder med familien" (medarbejder). I BFC havde man planlagt en pigegruppe, selvom de vidste, at drengene også havde stort behov. Baggrunden for at opstarte en pigegruppe var, at pigerne havde lettere ved at tale om deres problemer, og medarbejderne i BFC først skulle lære at arbejde med en samtalegruppe for unge. Da centret vægtede at fastholde højt fagligt niveau, havde medarbejderne valgt at "øve sig" med en pigegruppe først.

En mere specifik vurdering af hver af BFC's indsatser fremgår herunder.

BFC havde gennemført Familieudviklingskurser i to hold, ét hold var med enlige, og ét hold var med par, der var baseret på erfaringer om, at forskellige problemstillinger gjorde sig gældende for disse to målgrupper. Af BFC's egen evaluering af første modul af kurserne fremgik det, at forarbejdet var gjort godt, idet det store antal deltagere mødte motiverede op til kurset. Udover indledende samtaler afholdt BFC et informationsmøde for deltagerne én uge før. Dette møde var overflødigt som informationsmøde, da informationerne allerede var givet ved de indledende samtaler, men af evalueringen fremgik det, at et formål var, at kursisterne kunne møde hinanden. Med fremmødet fik BFC ydermere indtryk af hvor mange deltagere, der ville dukke op til selve kurset. Af evalueringen fremgik det, at der både var god tilpasning af kursets indhold til de konkrete kursisters ønsker og behov, og at underviserne var dygtige.

Tidlig indsats var overtaget af BFC i sommeren 2010. Projektet havde kørt i Nuuk i en længere periode, men det havde ikke været velfungerende bl.a. på grund af mangel på tilknyttede medarbejdere. Aktuelt var der fire personer ansat, som var kommet til BFC i hhv. september og november 2010 og januar 2011.

"Det er så svært at fastholde de unge mennesker i tidlig indsats, altså. Det er klart den sværeste målgruppe, vi har. Alle vil snakke med en psykolog, dét er udgangspunktet. Men, det er ikke dét, de som udgangspunkt har brug for. Så vi bruger meget tid på at finde andre løsninger, for psykolog kan ikke lade sig gøre til alle. Så vi siger nogle gange "ja, det kan I godt", for så sker det, at de ikke møder op, og de tager ikke kontakt, men de vil så frygteligt gerne. Det er specielt vores unge forældre, som vi har rigtig svært ved at fastholde forløb med, så i år prøver vi at samle alle de forældre, som gerne vil snakke med en psykolog. Fordi, det er en fællesnævner, der er mange ting, der går igen, så vi vil prøve at etablere en gruppe for dem" (medarbejder).

Krisecentret var en af BFC's mere tunge indsatser, både fordi målgruppen typisk var meget sårbar, men også fordi den var den mest uforudsigelige indsats at planlægge. I BFC var der ønske om at afhænde krisecenteret, da metoderne og arbejdsgange for krisecentret adskilte sig fra BFC's øvrige indsatser: *"Det er ikke noget, der hører under os, for det er meget forstyrrende. Det er jo en gruppe mennesker, som for nogen har sin helt klare berettigelse, men der er mange, der er meget besværlige, for de kører jo ud og ind, og de får hele tiden sat en masse mennesker i alarmberedskab, så står de herude og er ulykkelige, og så sætter pigerne noget på benene, og så næste dag er de hjemme igen. Det ligger lige under overfladen hver dag, man ved aldrig hvornår, der sker noget på krisecentret? Så det dér med hele tiden at have den der alarmklokke, "er der nogen, der lige kan?" bliver tit meget dramatisk. Det passer meget dårligt til os"* (medarbejder). BFC ønskede at yde behandlingstilbud til de borgere, der kom på krisecentret, men at andre ville tage sig af den organisatoriske tilknytning.

Miljøarbejdernes opgaver i relation til børn og unge var faste tilbud, opsøgende arbejde i de unges miljøer og deltagelse i afhøringer af de unge. I efteråret 2010 blev de otte miljøarbejderne flyttet fra BFC til kontorer i kommunen, hvorefter de sorterede under en anden forvaltning. I samme moment blev medarbejderstaben reduceret fra otte til tre personer. De faciliteter, som de otte miljøarbejdere havde haft med tidligere tæt kontakt til BFC, blev nu brugt til andre formål, og kontakten til de udsatte unge var nu ikke-eksisterende.

Efter flytningen af miljøarbejderne havde der ikke været medarbejdere, der varetog disse funktioner. I januar 2011 blev tre miljøarbejdere flyttet tilbage til Velfærdsforvaltningen, men deres arbejde var med anderledes end hidtil, da kommunen havde en rådgivning for unge under udvikling: *"Det mærkes, at de ikke er i gademiljøet mere – og at vi kun har tre miljømedarbejdere i det tunge område. Efter deres egne oplysninger mærker de en pæn stigning af kriminelle handlinger mellem de 12-18-årige, og de mener selv, det er fordi, de er blevet færre"* (informant i kommunen).

PERSPEKTIVER

Selv-evaluering

Centret har udarbejdet evalueringsredskaber i form af skemaer til at måle effekten af indsatserne. Disse var udarbejdet i samarbejde med Departementet for Sociale Anliggender, og aktuelt blev de brugt som monitoreringsredskaber og indsamlede de fornødne oplysninger til at kunne måle effekten, som de selv var nysgerrige efter at kende: *" Til næste år bliver det lidt sjovere, for nu har vi fået et værktøj ind, så vi kan måle det. Vi skulle jo i gang, og det er vi nu. Vi ligger lige dér, hvor vi synes, det er svært at vente!"* (medarbejder)

Via mundtlige evalueringer og medarbejdernes indtryk havde BFC fået viden om, at de gruppebaserede forløb havde større effekt end individuelle samtaler. Dette havde medført en ændring til flere af disse og færre individuelle forløb. Ligeledes havde de fundet større effekt ved at afholde sideløbende familieudviklingskurser for enlige og henholdsvis par, hvilket havde givet bedre dynamik på begge hold.

Der skete således både registrering af effekter via skemaer og løbende kvalitativ evaluering af indsatserne. Den kvalitative evaluering af familieudviklingskurserne forelå skriftligt og kunne læses, hvis man ønskede. Trods en mindre systematisk form for evaluering forelå der dokumentation af kursisternes mening om de fysiske rammer, undervisningsmaterialet, undervisningsformen og forslag til emner til opfølgningsmøderne eller til næste modul.

Muligheder og barrierer

BFC Nuuk var som nævnt et foregangseksempel på et familiecenter i Grønland og har mange muligheder for videreudvikling af egne og andre familiecentres indsats. Afsnittet her vil primært pege på de få barrierer, der fremgik.

De strukturelle ændringer, der havde fundet sted i kommunen, havde påvirket BFC's sociale indsats, som dog endnu ikke var veletableret, da ændringerne var sket for nylig. I BFC nævnte medarbejderne, at de kunne støde på regler, som kunne være en barriere for udførelsen af deres arbejde. Medarbejderne forklarede det dog som et præmis ved at være en del af det offentlige system.

Fra Sundhedsvæsenet blev organiseringen nævnt som noget af det første, når der blev spurgt til BFC: *"De har jo flyttet rundt ansvarsmæssigt. Der er en løbende rokering, så det kan være lidt kompliceret for*

os at finde ud af, hvordan relationerne er. Vi henvender os til kommunens social-afdeling via sagsbehandlerne i kommunen. Det er som regel den vej, vi går, og der har derfor ikke været en tradition for en direkte kontakt til BFC. Vores vej er gennem kommunen og sagsbehandlerne" (informant i sundhedsvæsenet).

Omrokeringen og ændrede samarbejdsrelationer var baggrunden for manglende direkte samarbejde imellem sundhedsvæsenet og BFC, da sagsforløbet går igennem kommunen. Denne relation var ikke altid optimal, da myndighedsvejen ikke var hurtigt arbejdende og smidig: *"Man kunne godt ønske sig, at man havde mere ud af at have en direkte kontakt i nogle situationer. Hvis det skal igennem et system, og dét system er et ekstremt tungt system, fordi der er sådan en belastning på det på grund af ekstremt mange sociale sager. Og det belaster jo systemet, og der var måske nogle ting, der kunne slippe udenfor det dér system, hvis der f.eks. ikke var en sagsbehandling"* (informant i sundhedsvæsenet). Eksempler herpå var akutte tilfælde, hvor vejledning fra BFC kunne gavne borgeren f.eks. i sorg, krise eller selvmord hos nærmeste.

Der var ikke organiseret et direkte samarbejde mellem sundhedsvæsenet og BFC, og et øget kendskab til hinanden blev fremhævet som potentielt gavnligt for borgerne. Lægen gik til møder i forvaltningen hver anden uge og kendte alle sagsbehandlerne: *"For det er noget af det allermest afgørende, at man kender hinanden"* (informant i sundhedsvæsenet). Han understregede, at jævnlige møder mellem sundhedsvæsenet og BFC ville gavne begge sektorers indsats på det sociale område udover at udbrede et generelt kendskab til hinanden. En aktuel udfordring var på psykolog-området, hvor der eksisterede aftaler om, at klienter kunne visiteres direkte begge veje. Ifølge lægen fungerede dette dog ikke optimalt: *"De drukner også nogle gange i udskiftning af personale. Og hvis der var et tættere samarbejde, kunne det gøres bedre"* (læge). Det er værd at bemærke, at der i Nuuk er mange læger ansat, og selvom den pågældende læge ikke havde viden om BFC's åbne tilbud, havde BFC været i kontakt med andre læger, som var vidende om Åben Rådgivning som tilbud til patienter med akut behov for vejledning. Samtidig må det understreges, at en ledende læge følte, at det administrative system i forvaltningen ikke indlemmede et formaliseret samarbejde mellem sundhedsvæsenet og BFC.

Det manglende samarbejde med miljøarbejdere i byen henlagde BFC udenfor kontakt med gadeplanet og den tidligere kontakt med børn og unge til forældre, der f.eks. fulgte BFC's andre tilbud, manglede således. Hvis BFC skulle leve op til en systemisk familiebehandling med tværfagligt samarbejde, må det anses for nødvendigt at inddrage miljøarbejderne i BFC.

BFC udtrykte ønske om at forbedre indsatsen overfor kommunens bygder.

Anbefalinger

BFC udtrykte bevidsthed om manglende henvendelse til relevante samarbejdspartnere herunder Selvstyret og PAARISA. Dette samarbejde ønskede de at udbygge i 2011 og generelt at være mere udfarende overfor borgerne. Dette ville gøres ved at udbrede generelt kendskab til BFC og dets tilbud gennem f.eks. Ugeavisen og radioen. Dette kan være en anbefaling, som f.eks. Selvstyret eller Kommuneqarfik Sermersooq kunne indgå i, da f.eks. åben rådgivning var et tilbud, som kunne gavne borgere uden forudgående visitation fra forvaltningen og dermed uden forudgående ventetid før hjælp kunne gives.

Fra Sundhedsvæsenet blev der udtrykt gensidigt behov for og gavn af jævnlige møder med BFC for at styrke kendskabet til hinanden. BFC ville i 2011 være mere udadvendt overfor borgere og byens andre

organisationer, og møder med Sundhedsvæsenet kunne være en måde at styrke kendskabet til BFC i Nuuk og forbedre samarbejdet på. Lægen, som har indgående kendskab til de politiske strukturer i Nuuk, fremkom med en anbefaling, som kan lyde generelt indenfor det tværfaglige arbejde imellem socialforvaltningen og sundhedsforvaltning ihukommende de mange forskellige indsatser, der indgår.

"Det er strukturen, tror jeg. Det er ren strukturelt. Der er et formaliseret samarbejde mellem sundhedsvæsenet og socialafdelingen. Der er også en lang række andre institutioner under det sociale område, som kan sammenlignes lidt med BFC og de forskellige projekter. Nogle af boenhederne har direkte kontakt med psykiatrisk afdeling. Hele det strukturmæssige i byen gør, at strukturerne er relativt vigtige. Og engang imellem burde man sætte sig ned og spørge, om vi nu har ordentlig styr på det. Kan vi organisere det her til bedre samarbejde? At sætte sig ned og se på, om man med nogle strukturændringer kunne gøre nogle ting bedre, end man gør i dag. Og det er fornuftigt at mødes med dem, man har nogle overlappende relationer med. Så skal man bare passe på, at alting ikke går op i møder, men at man mødes med et mål" (informant i sundhedsvæsenet).

Specielt skal der lyde en anbefaling om at indlemme miljøarbejderne i BFC's arbejde, som det er sket tidligere. Denne opsøgende og forebyggende indsats er kendt og benyttet i hele Grønland som en vigtig indsats til at nå børn og unge i gadeplan. Hvis denne indsats genoptages, vil det desuden betyde, at BFC igen får et tilbud til unge, der er uden forudgående visitation fra kommunens sagsbehandlere og dermed uden ventetid.

QAQORTOQ

BAGGRUND

Familiecentret i Qaqortoq påbegyndte i 2009, da en psykolog flyttede fra Narsaq til Qaqortoq og startede centret op med personale. I årets løb var der fire personer ansat, men allerede året efter var tre af disse holdt op. Den nuværende leder var den fjerde af disse, og hun var eneste ansat fra maj 2010, og til de øvrige ansatte kom ultimo 2010 og primo 2011.

Eftersom familiecentret i maj 2010 bestod af én fuldtidsansat (den fungerende leder), en pedel og en oldfrue, spurgte den fungerende socialchef om medarbejderen ville flytte til Socialforvaltningen og arbejde. Dette afslog hun, da hun ønskede at arbejde for oprettelsen af et familiecenter i byen. Hendes nej medførte, at familiecentret vedblev at være åbent, og centret fortsatte dog uden andet faguddannet personale.

Familiecentret havde til huse i et tidligere alderdomshjem, og i august 2010 placerede Socialforvaltningen sine sagsbehandlere i disse lokaler. I løbet af nogle måneder blev det besluttet, at sagsbehandlerne skulle flytte tilbage til kommunens lokaler, da de borgere, der henvendte sig til sagsbehandlerne, indimellem var årsag til unødig støj og uro for de borgere, der var i behandling eller havde ærinder i Familiecentret. Byens tre miljøarbejdere havde kontor og børnegrupper i huset indtil marts 2011, da miljøarbejderne flyttede til et nyt værested i et hus på byens torv.

DATAINDSAMLING

Familiecentrets organisation og administration

Organisering

Familiecentret var organiseret under Kommune Kujalleqs Socialforvaltning, og lederen havde kommunens socialchef som sin nærmeste overordnede. Socialchefen var ansat pr. marts 2011, så det var ikke relevant at beskrive relationen til vedkommende. Dialogen med socialchefens overordnede havde indtil da været god.

Samarbejdet med kommunens sagsbehandlere skete ved et ugentligt møde, hvor familiecentrets souschef deltog. Det havde ikke været muligt for familiecentrets leder at etablere faste møder med sagsbehandlerne trods ønske herom. Samarbejdet mellem familiecentret og sagsbehandlerne blev benævnt *informationsudveksling* mere end *samarbejde*: *"Jeg kan ikke sige, at det er samarbejde, men det er informationsudveksling, og dét er godt nok. Når vi har klienter, som er henvist fra socialforvaltningen herhen, så kigger vi på den, om de skal på venteliste eller, om de skal lige ind med det samme. Skal de i motivationsgruppe eller familiekursus, og så giver jeg besked om, at de kommer der. Og så når de er færdige, så giver jeg besked, og om det har været godt eller ikke godt eller, om de er udeblevet. Men det er mere informationsudveksling end samarbejde"* (medarbejder).

Ansatte

Familiecentret havde fire fuldtids- og to deltidsansatte. De fire fuldtidsansatte var en leder (socialpædagog), en souschef (socialmedhjælper/på dispensation en pædagog), en misbrugsbehandler/familievejleder og en psykolog. De to deltidsansatte var hhv. pedel og oldfrue. Normeringen var på 4½ fuldtidsansatte medarbejdere, og lederen håbede at ansætte en hjemmehosser.

Alle ansatte var relativt nye: *"Jeg er nyansat som centerleder fra 1. november, men jeg har arbejdet her siden 2009. 2010 har været et turbulent år, fordi jeg har været alene fra medio maj til medio september uden personale. Vores souschef er nyansat 1. januar, og hun arbejder som familievejleder og har samtaler. Så har vi en psykolog, som er ansat i september 2010"* (medarbejder).

Familiecentret havde samarbejde med miljøarbejdere, forebyggelseskonsulenten og en ekstern pædagog. Der blev desuden samarbejdet med politi, skole, kriminalforsorg og sygehus.

Lederen brugte en til to dage om ugen på administrative opgaver.

Forebyggelseskonsulenten, med baggrund som socialrådgiver, socialmedhjælper og klinikassistent, var blevet ansat for at begynde forebyggelsesarbejdet pr. 1. september 2010. Hun havde efter eget udsagn en del samarbejde med familiecentret særligt, når der blev afholdt forældrekurser med miljøarbejderne, skolen, højskolen og politiet. Den tværfaglige indsats blev udført fra et kontor i kommunen, og både lederen og forebyggelseskonsulenten udtrykte ønske om, at forebyggelseskonsulenten blev placeret i centret. Placeringen i en anden forvaltning gjorde ikke dette umiddelbart let at gennemføre: *"Forebyggelseskonsulenten sidder lige nu på kommunen, men hun vil gerne have kontor her. Så, hvis de flytter ovenfra, så vil jeg meget gerne have hende ind her på kontor"* (medarbejder). Vedkommende selv sagde: *"Jeg har kontor i kommunen helt for mig selv. Det er ellers planen, at jeg skal flyttes til familiecentret. Vi mailer eller snakker per telefon, men det kunne være så godt at være det samme sted. Jeg føler, at jeg er meget langt fra mine arbejdsområder, når jeg er væk fra familiecentret"* (medarbejder).

Efteruddannelse

De ansatte havde øget deres kompetencer med en række kurser og efteruddannelse, bl.a. Teen Age Power Programme, Basiskursus i systemisk familiearbejde, kursus i seksuel orientering, selvmordsforebyggelse, psykisk sygdom og som kriseterapeut. Desuden deltog de på efteruddannelse for medarbejdere i Krise- og Familiecentre. Misbrugsbehandleren havde deltaget i forskellige kurser indenfor misbrugsområdet og personlig udvikling i Danmark.

Lederen anlagde stort fokus på efteruddannelse. Stramme budgetter satte begrænsninger for at gennemføre efteruddannelse, hvilket var et generelt problem: *"Det er træls, for man har brug for efteruddannelse som personale. Jeg er lige kommet tilbage og fik en masse at bruge på arbejdspladsen og får selv et boost. Vi har personaleundervisning én gang om ugen, hvor vi hver især kan fremlægge. Det er godt nok, men det er ikke det samme som efteruddannelse. Men vi har jo de rammer, vi har!"* (medarbejder).

Det blev vægtet højt at afholde morgenmøder med fremlæggelse af aktuelle spørgsmål, vidensdeling og gensidig orientering som faste punkter.

Budget og finansieringskilder

Størstedelen af familiecentrets finansiering var fra Kommune Kujalleq med tilskud fra Selvstyret efter ansøgning.

Familiecentrets budget var bemærkelsesværdigt, da Kommune Kujalleqs trange økonomi påvirkede indsatsen og arbejdet. En forbedring af kursusfaciliteterne (ved at fjerne en væg i huset) var blevet afvist på grund af manglende mulighed for finansiering af håndværker-arbejdet. Centrets egen pedel havde udført forbedringer på en trappe, da det var billigere end at hyre en faglært håndværker. Flere bygdebesøg var fjernet som følge af besparelser.

Konkret fremgik massive besparelser for 2011, som påvirkede centret og lederens mulighed for at udvikle eller endsige fastholde; i 2010 var der et samlet budget på 2.610 mio. kr., hvoraf 1.423.000mio. kr. var lønninger, og 312.000 kr. var timeløn. I 2011 var det samlede budget på 1.428[28] mio. kr., hvoraf 1.623.000 mio.kr. var lønninger, og 200.000 kr. var timeløn. Midler afsat til forplejning var reduceret fra 100.000 kr. til 30.000 kr. for 2011. Samtidig var budget for vand halveret (fra 30.000 kr. i 2010 til 15.000 kr. i 2011), el fra 100.000 kr. til 60.000 kr. og varme fra 120.000 kr. til 40.000 kr.

En medarbejder udtrykte, at det var bekymrende i det daglige at arbejde ud fra disse forudsætninger: *"Der er ting, der bliver aflyst fordi, der ikke er penge til det bl.a. vores bygdebesøg. Der er ingen penge til ting, vi ville f.eks. gerne fjerne en væg, fordi vores lokale til undervisning er lidt for lille. Men det er der ikke penge til"* (medarbejder).

Efteruddannelse til både psykolog og misbrugsbehandler var blevet afbrudt og afvist grundet den stramme økonomi.

Familiecentrets målsætninger og forventninger

Målgruppe(r)

Familiecentrets målgruppe var børnefamilier i Qaqortoq og de omkringliggende bygder. Familier fra hele kommunen kunne dog tilbydes behandling eller kursus i familiecentret.

"Målgruppen er familier med børn i alle aldre. Målgruppen til den intensive daglige behandlingsmodel som et forslag for 2012 vil være familier med børn fra 0 til 2 år, fordi familier med større børn ikke kan laves om så nemt. Vi kan ikke intensivt behandle alle, som trænger til behandling, så vi tager de "nye familier". De bliver målgruppe til den intensive behandlingsform, men for forældrekursus og de andre, dér er det familier med børn i alle aldre. Og fordi, der ikke er andre socialpsykologiske tiltag i byen, så tager vi også én, som kommer, selvom de ikke har børn. Fordi der ikke er andre" (medarbejder).

Selvom målgruppen til intensiv behandling af personalemæssige hensyn var afgrænset til børnefamilier med helt små børn, fremgik det, at familiecentret var åbent overfor alle henvendelser, da centret var den eneste sociale indsats i byen.

[28] Der blev ydet tilskud til dækning af overbudgetteringen

Generelle problemstillinger

Familiecentrets havde følgende indsatser i 2010:

- Familiebehandling, som tog udgangspunkt i de børn, som på grund af symptomer var sendt af omgivelserne, f.eks. skole, daginstitution, naboer, familie, sundhedsvæsen, kirke, politi eller Socialforvaltning
- Forældrekursus
- Behandling af enkeltpersoner, der henvendte sig til myndighederne med ønske om hjælp. Disse borgere blev tilbudt familiebehandling eller psykolog-behandling
- Misbrugsbehandling i form af motivationsgrupper for rusmiddelbrugere, som var motiverede eller under pres for behandling
- Psykologisk undersøgelse og/eller behandling af personer, der var henvist af sygehuset på grund af mistanke om diagnose
- Personlig udvikling og psykologisk behandling af medarbejdere ved de kommunale forvaltninger henvist af arbejdsgiveren
- Psykologisk behandling af akut henviste borgere, herunder selvmordstanker, selvmordsforsøg, ofre for traume eller ulykker
- Kompetenceudvikling af arbejdsløse eller arbejdsnægtere
- Ugentlig samtalegruppe for mænd, der havde problemer med vold eller misbrug.
- Plejeforældrekursus med et modul omkring pædagogik og psykologi
- Åben rådgivning
- I januar 2011 begyndte PAARISAs projekt 'Tidlig indsats overfor gravide familier'

Generelle problemstillinger, der blev behandlet, var psykiske problemer, ukontrolleret angst eller vrede. Til grund for dette var ubehandlede barndomstraumer. Der var stor forekomst af arbejdsløshed, alkoholmisbrug og seksuelt misbrug i byen. Disse problemstillinger var de primære årsager til, at borgerne modtog behandling.

Familiecentret havde tidligere afholdt kurser i rygestop, hvilket var flyttet fra familiecentret (Socialforvaltningen) til forebyggelseskonsulenten (Fritids- og Kulturforvaltningen).

Familiecentrets målsætninger

Det var familiecentrets overordnede målsætning at behandle familier for at reducere antallet af tvangsanbringelser. Gennem familiearbejde og behandlingstilbud skulle familier styrkes i deres kompetencer til at fungere som en stabil enhed i samfundet.

Ved fokusgruppeinterviewet blev de ansatte enige om, at formålet med deres arbejde var, *"at familier, der har det svært, kan komme ind og få vejledning i opdragelse eller i det hele taget i mange ting, så de kan ændre deres livsmåde og tænke i andre baner for at komme ud af den dér trummerum, som er kommet som konsekvens efter mange års omsorgssvigt"*, og *"vi er en hånd, der rækker ud, som giver dem mulighed for at lave om på det. Nu er det ikke så tabubelagt mere at snakke om, at man drikker for meget, heldigvis, eller har misbrug af anden art. Nu kan man snakke om det"*.

Den overordnede målsætning om at reducere antallet af tvangsanbringelser blev konkretiseret ved at støtte familier i vedvarende forandringer ved længerevarende behandlingstilbud og at støtte borgere i at blive motiveret for eller modtage behandling for eventuelt misbrug

Familiecentrets aktiviteter indenfor det seneste år

Brugerne

I 2010 havde 126 personer gennemgået et kortere eller længere behandlingsforløb med personlige samtaler/terapi eller gruppeterapi. Aktuelt havde psykologen 30 igangværende klienter, og familievejlederen havde ti klienter. Misbrugsbehandleren havde et forskelligt antal klienter i sine gruppe- og individuelle samtaler. I alt var der ca. 50 klienter, der gik til individuelle samtaler i familiecentret.

Ved udgangen af 2010 var der ca. ti personer på venteliste til behandling i Familiecentret.

Der havde været en selvhjælpsgruppe til selvmord, der var stoppet, fordi mange udeblev. Der var mandegruppe (med fire-fem personer) ugentligt og forældregruppe hver 14. dag med deltagere fra familiekurset.

Deltagelse i familiecentrets tilbud

I 2010 havde familiecentret gennemført to forældrekurser a hver fire ugers varighed, fire afsluttende moduler på kursus i kriseberedskab, ét kursus for par (a to moduler), seks forældregrupper, tre grupper for enlige mødre og et rygestopkursus.

Deltagerne fra forældrekurserne blev tilbudt motivationsgrupper til at håndtere misbrug eller anden terapi bagefter.

Familiecentret havde desuden gennemført en kriseintervention i bygden Ammassivik, og centrets psykolog havde arbejdet en uge i Nanortalik.

Faglige metoder

Familiecentrets familiekurser var af en måneds varighed tre timer om dagen, da en metode var at gennemføre længerevarende forløb for varige ændringer i adfærd. I forløbet indgik der gruppeterapi for forældrene to gange om ugen. Dette ud fra en overbevisning om, at kursisterne ville ændre opfattelse og adfærd i løbet af denne længerevarende periode og ville etablere kontakt til andre kursister.

Terapien var inddraget som metode, fordi mange af forældrene havde barndomstraumer de førte videre til deres børn. I familiecentret havde de erfaring med at sideløbende individorienteret arbejde og samtidig information om opdragelse havde positiv effekt.

En medarbejder beskrev, hvordan metoden i centret generelt ville gå væk fra individorienteret behandling og til en systemisk tilgang: *"Jeg tror ikke så meget på psykologisk arbejde og ene-samtaler som eneste metode. Jeg tror mere på, at flere behandlere ser på en familie, psykolog og familievejleder og pædagog og gruppearbejde, det er min vision. Ikke den ene behandling med kun mor eller kun far. Jeg kalder det familietræning, men det er bare et ord, jeg har fundet på. Jeg kigger på det som en træning, fordi man i barndommen ikke har fået, hvad man skulle have fået. Så det er ikke uvilje, men det er uvidenhed eller umodenhed"* (medarbejder). Dette indebar, at lederen ønskede at arbejde for mere gruppeorienteret behandling og bruge ressourcerne på indsatser, der nåede flere personer, som kunne skabe kontakt mellem flere borgere og generelt komme flere til gode.

Motivationsgrupperne var samtalegrupper, der skulle motivere til at holde op med at drikke: *"Man kan godt være alkoholiker stadigvæk. Det resulterer i, at man VIL holde op med at drikke, og der er en del,*

som er holdt op med at drikke og en del, som drikker mindre, end de plejer. Det er ikke et krav at være ædru. Det er en motivation og en hjælp til personer med alkoholproblemer. Den gruppe kører fire gange om ugen i to timer fra kl. ét til tre og fredag formiddag. Det kører godt, fordi det er intensivt. Der kommer fire-fem stykker hver gang. Misbrug er et stort problem her i byen" (medarbejder).

Misbrugsbehandleren gjorde brug af flere forskellige metoder afhængig af den enkelte persons problematik. Hun brugte komponenter fra Minnesotamodellen og metoder, hun havde lært omkring personlig udvikling udover sin indsigt og erfaring efter mange års arbejde med misbrug og misbrugsafvænning. Afgørende for behandlingen var at lære vedkommende at kende og behandle ud fra de konkrete behov, vedkommende havde.

Miljøarbejderne beskrev deres metode som meget åben og tavs for at sikre, at de unge lærte dem at kende som nogen, man kunne gå til uden forbehold: *"Jeg spørger ikke for meget i starten. Jeg prøver at virke uvidende, når jeg skal. Jeg tjekker personen, hvordan vedkommende har det, og hvem de er. Vi kan være sammen med plejebørnene en hel eftermiddag uden at spørge dem om noget. De skal prøve at få tillid, så de finder ud af, at vi ikke bare farer frem"* (medarbejder). Miljøarbejderne arbejdede for at skabe tryghed i relationen til de unge og valgte bevidst kontaktperson efter hvilke unge, der relaterede til dem enkeltvis (de var tre og blev opnormeret med yderligere to den efterfølgende måned). Erfaringen fra de forrige miljøarbejdere havde været "en løftet pegefinger", hvilket man nu arbejdede bevidst for IKKE at bringe ind. De nuværende miljøarbejdere havde brugt flere måneder på at blive kendt som ikke-dømmende og lyttende og understregede, hvordan de brugte dette som en vigtig del af deres metode: *"Efter noget tid fandt de ud af, at man ikke var farlig. Det bruger jeg stadigvæk. Det er min arbejdsmetode, man er der lige meget hvad, jeg fordømmer ikke nogen lige meget, hvad de har gjort"* (medarbejder).

Den manglende succes med at samle sagsbehandlerne i samme hus som det terapeutiske arbejde omkring borgerne skulle netop findes i de forskellige metoder: *"Kommunen har sat os i det her hus, og så satte de sagsbehandlerne her, og det har ikke fungeret, fordi vores arbejdsmetoder er meget forskellige. Vi arbejder med behandling og samtaler, og de arbejder med sagsbehandling og penge. Det er sket, at mennesker går skrigende gale derop, fordi de ikke er enige, og så smækker de med døren, og så sidder vi her med én, der tænker på selvmord og skal hjælpes og skal til at åbne op. Det er ingenting personligt imod sagsbehandlerne, men at kombinere terapeutisk arbejde med et sagsbehandlermiljø, det var ikke godt. Så nu flytter de tilbage til kommunens kontor"* (medarbejder).

Vurdering

Lederen rapporterede om positive tilbagemeldinger fra deltagerne i forældrekurset. Deltagerne havde gennemgået en personlig udvikling, som for nogles vedkommende var resulteret i, at de kom ud af et misbrug og fik et mere stabilt liv. Nogle var blevet motiveret for at ændre vaner og arbejde videre med deres parforhold, mens andre havde fortalt, at de var blevet mere bevidste og ansvarsfulde forældre. Gennem personlige samtaler og gruppeterapi havde deltagerne arbejdet med sig selv og forøget egen trivsel.

Vurderingen af forældrekurset var kvalitativ og baseret på lederens kendskab til kursisterne efterfølgende. Vurderingen lød: *"Der var 21 personer igennem i 2010 og en hurtig gennemgang af dem vil sige, at ca. 50% af dem har fået det bedre, og nogle har det rigtig godt. Vi havde tre kurser sidste år, januar, april og september. Der har jo været flere af de 21 med, for de har også børn"* (medarbejder).

Lederen havde fokus på at indhente tal-materiale fra kursisterne på længere sigt.

Det havde fremgået, at de deltagere, der var henvist fra kommunens socialforvaltning med alvorlige misbrugsproblemer, havde behov for mere intensiv og langvarig familiebehandling. Denne erkendelse havde gjort, at man i familiecentret var ved at udvikle en indsats rettet imod denne gruppe: *"Jeg synes, vi får de mindst gode resultater med dem, som er henvist fra Socialforvaltningen, så dem har jeg en plan med. Jeg har lige været på efteruddannelse og fik rigtig gode idéer, som har vist sig at virke. Det er en behandling, som udgår fra, at fem familier kommer dagligt fra 9 til 13 i halvandet år. Og to gange om ugen får de gruppeterapi. To gange om ugen hjemmehosser, så kommer vi hjem til dem og én gang om ugen personlig terapi. Det er i halvandet år, så det er ligesom et arbejde. Det bevirker, at du kommer helt ud fra det miljø, gruppen bliver ligesom en ny vennekreds, det viser sig, at de holder op med at have kontakt til de gamle venner fordi, nu er det hér. Der har været 176 børn involveret i det projekt i Danmark, og de skulle ellers have været fjernet fra hjemmet. Af de 176 børn var der kun ni, der blev fjernet fra hjemmet, og de familier kom op at stå på det halvandet år. Det vil jeg lave et projekt med, men det begynder måske i 2012, hvis kommunen har penge! For vi skal have en ekstra medarbejder!"* (medarbejder). Udover, at fokus hér lå på positive resultater efter en indsats, var der også fokus på at reducere antallet anbringelser, da kommunens økonomi i vid udstrækning var belastet af anbringelser: *"Man kan spare, for et anbragt barn koster 77.000 kr. om måneden, har jeg hørt, og den behandling koster kun 13.000 kr. om måneden, så man sparer rigtig mange penge på dét"* (medarbejder).

Deltagerne i motivationsgrupperne var ofte borgere, som henvendte sig af sig selv, hvorfor det er rimeligt at antage, at tidligere deltagere har udtrykt positive effekter af at have deltaget i disse grupper.

Miljøarbejderne var en selvstændig enhed, som refererede direkte til socialchefen. De havde tæt samarbejde med familiecentret og vurderede dem som vigtige for deres indsats med børn til forældre, der ofte modtog behandling i familiecentret: *"Det bedste ved familiecentret er, at vi nu har et sted, børnene kan komme hen og et sted at have kontakt med, og som følger op"* (medarbejder). Miljøarbejderne havde planlagt at afholde møder med familiecentret for at udveksle viden flere gange ugentligt, når de flyttede til det nye værested.

Familiecentret og miljøarbejderne udgjorde tilbud til både børn og deres forældre, og effekten kunne spores i byen trods familiecentrets relativt korte eksistens: *" Sådan, som jeg kan forstå det, så er det familiecentret i Qaqortoq, der fungerer bedst i kommunen, og det kan man rigtig mærke. Det har en god effekt på den måde, at socialvagterne kan mærke det. Der er blevet færre kald efter dem, efter familiecentret er begyndt at holde forældrekurser og motivationskurser, så det har åbenbart en meget god effekt, og det er jo dejligt"* (informant i kommunen).

I denne udtalelse pegede informanten både på, hvordan kommunen havde mærket effekten af familiecentrets indsats og samtidig på en mulig fremadrettet monitorering. Miljøarbejderne underbyggede udtalelsen ved at udtrykke, at de og politiet oplevede, at forældre var mindre aggressive og mere imødekommende, når de blev kontaktet vedrørende deres børn. Den positive effekt af forældrekurser blev således både påpeget af socialchefen (via socialvagterne) og miljøarbejderne (via dem selv og politiet).

Både politi og forebyggelseskonsulent fremhævede eksplicit lederen af familiecentret og hendes måde at planlægge og strukturere familiecentrets indsats: *"Efter den nye leder er kommet deroppe, så har vi fået rigtig godt samarbejde! Der har været lidt rodet med personalet, efter den forrige leder forlod dem, men siden, hun kom, er det gået godt"* (informant i politiet).

"Jeg kan mærke forbedringer siden [lederen] kom til, det planlægges meget nemmere, den dér strukturering er meget meget bedre nu end før. Både samarbejde og kontakt og planlægning. Hun er en rigtig god leder, synes jeg" (informant i kommunen).

For familiecentret i Qaqortoq havde indsatsen fra en enkelt person således medført en umiddelbar og mærkbar positiv effekt i byens sociale indsats. Personens metoder og redskaber var forbilledlige og kan med fordel udbredes til andre nye centre med få personaleressourcer.

PERSPEKTIVER

Selv-evaluering

I centret var der fokus på at monitorere indsatserne omend de på grund af den "korte levetid" endnu ikke var omsat til evaluering. En medarbejder udtrykte: *" Jeg har ingen tal på det, for det er en ny måde at arbejde på, men jeg vil se efter tre år. Jeg har navneliste på alle familier og vil efter 3 år kontakte dem og se, om det har gjort en forskel"* (medarbejder).

Lederen samlede oplysninger på alle borgere, der havde fulgt et forløb, med henblik på at fremsende et spørgeskema efter tre år. Spørgeskemaet skulle bl.a. indeholde spørgsmål som, *hvornår drikker du nu*, *hvordan bruger du dine penge*, *hvor tit råber du ad dine børn*. Der skulle bevidst ventes i tre år med at indhente disse oplysninger, da borgernes adfærd skulle have haft tid til at ændre sig. I mellemtiden var lederen meget opmærksom på, at langvarige ændringer kom med en stabil personalegruppe, hvilket hun arbejdede for af fastholde.

Kvalitative evalueringer baseret på udtalelser fra kursister var med til at give fortløbende evalueringer: *"Og så er der jo, når klienterne selv siger, at de kan bruge det, at de kun drikker i weekenden eller, at de ikke skriger mere af deres børn. De fortæller selv effekten"* (medarbejder).

Lederen havde udarbejdet skemaer til monitorering af antal samtaler (se bilag) og førte oversigter over centrets kursusaktiviteter og de ansattes mødeaktiviteter. I forhold til selv-evaluering og monitorering var familiecentret i Qaqortoq forbilledlig. Lederen havde udviklet konkrete, let tilgængelige og anvendelige monitoreringsredskaber for de indsatser, der blev gennemført, og disse kunne som eksempler med fordel udbredes til de øvrige familiecentre i Grønland. Disse redskaber fremgår af bilag.

Lederen havde overvejet, hvordan mere "tunge" klienter med alvorlige misbrugsproblemer kunne få gavn af familiekursus ved øget intensitet og over en længere periode. Denne løbende form for evaluering – omend mere kvalitativt begrundet på dette tidlige tidspunkt – blev brugt til at justere eksisterende indsatser og planlægge nye, som formodentlig ville være mere nyttige for målgruppen.

En informant i kommunen omtalte også lederens visionære måde at planlægge at evaluere effekten af indsatserne i familiecentret: *"[Lederen] er også sådan én, som er meget engageret i at forbedre. Ikke den dér hovsa-løsning for hun tænker meget over fremtiden! Om tre år skal vi følge op og lave om, og det er en rigtig god idé. Vi kan ikke løse alting på én dag, vi skal prøve at eksperimentere, vi skal prøve på noget ud*

fra de problemer, der er kommet, og så arbejde med dem og se virkningen om tre år" (informant i kommunen).

Også en informant i sundhedsvæsenet fremhævede familiecenterlederens vigtige rolle som koordinator og planlægger: *"Det er super godt arbejde, [lederen] laver, der er aldrig noget, hun ikke har tid til, hvis hun ikke kan komme, så sender hun en anden. Hernede VIL de virkelig gerne, der er sådan en kæmpe vilje til at få dette her til at fungere. Og det er rigtig dejligt. Det kan jo blive tungt, hvis man skal bære det hele"* (informant i sundhedsvæsenet). Det tværfaglige samarbejde var begyndt at fungere på ganske få måneder, hvilket blev tilskrevet den dynamiske og produktive leder af familiecentret.

Muligheder og barrierer

Generelt havde familiecentret været i gang i en relativt kort periode i sin nuværende form. Lederen havde visioner omkring centret, som af forskellige årsager ikke umiddelbart kunne implementeres. Disse årsager var delvist de økonomiske forhold og delvist strukturelle begrænsninger.

Det strukturelle lå i, at de faggrupper, der i lederens øjne burde samarbejde omkring borgerne (f.eks. miljøarbejder, psykolog, sagsbehandler, forebyggelseskonsulent, pædagog, jordemoder), var organiseret i forskellige forvaltninger, som ikke umiddelbart havde indgået organiseret samarbejde.

Lederen ønskede at udvikle centret til at arbejde med et team omkring familierne, ved at flere faggrupper løbende drøftede og udviklede behandlingerne. Som tidligere nævnt (citat, side 3) var samarbejdet med kommunens sagsbehandlere sparsomt og blev benævnt informationsudveksling. En mulighed for at fremme det systemiske familiearbejde i Qaqortoq ville være at udvikle de organisatoriske rammer, og forvaltningen sørgede for at relevante medarbejdere kunne mødes med jævne mellemrum.

Af årsrapporten for 2010 fremgik det, at der var en række barrierer imod at udføre det ønskede og planlagte familiearbejde. Dels havde personalet brug for et rum, der var specifikt indrettet til familieterapi og rum, der ikke blev brugt som kontorer, der ville gøre det muligt at gennemføre terapi og undervisning samtidig. Den nuværende bygning gav dog god mulighed for at imødekomme disse ønsker givet, at inventar, legetøj og børnevenlige møbler kunne anskaffes.

Tre sagsbehandlere optog plads i kontorer, ligesom miljøarbejderne optog plads. Det var planen, at disse medarbejdere skulle flytte fra huset, hvilket ville give plads til de efterspurgte terapi-rum. Desuden savnede personalet mulighed for indkvartering til personer eller familier, der kom fra byer eller bygder udenfor Qaqortoq.

Der lod til at være god mulighed for fortsat positiv udvikling i det nuværende familiecenter qua den nuværende leder. Tovholderen på PAARISAs projekt 'Tidlig indsats overfor gravide familier' udtrykte: *"Jeg har ikke gjort meget, der kom lige pludselig en hel gruppe, og så blev jeg tovholder. Jeg synes, det gik så glat! Pludselig var vi der alle sammen"* (informant i sundhedsvæsenet). Gruppen bestod af jordemoder, sundhedsplejerske, socialrådgiver, pædagog og familiecenterleder. Samarbejdet var nyetableret, men det fremstod som en gruppe, hvor tidlig indsats var i gode hænder dog med en udfordring i forhold til myndighedsarbejdet: *"Det er meget vigtigt, at vi får en stabil socialrådgiver, som arbejder kontinuerligt. Der er sådan en stor udskiftning hele tiden. Og det er tungt, for vi kan ikke komme ret meget videre uden dem, for det er dér, problemerne ligger for mange af dem. ... Det handler om hvorvidt, de skal opskrives til en social bolig. Vi kan godt henvise til forældrekursus, det bruger vi også*

rigtig meget. Der ligger bare rigtig meget på sagsbehandlerens skrivebord" (informant i sundhedsvæsenet).

I familiecentret var der ønske om yderligere én ansat. Det var der også normering til ligesom miljøarbejderne ville blive opnormeret med endnu to ansatte, når de flyttede til det nye værested. Dette vil optimere mulighederne for at forankre det tværfaglige samarbejde omkring familiecentret og den sociale indsats, der udgik fra Socialforvaltningen i Qaqortoq.

Anbefalinger

Med tanke på et relativt få antal ansatte omkring familiecentret kan det anbefales at efterkomme forebyggelseskonsulenten og familiecenterlederens udtrykte ønske om at forebyggelseskonsulenten placeres i familiecentret.

Med tanke på den stramme økonomi og et fortsat ønske om videreuddannelse må familiecentret anbefales at søge midler til efteruddannelse fra eksterne kilder f.eks. Departementet for Sociale Anliggender.

Familiecentret var normeret til 4½ fuldtidsstillinger, som med fordel kunne være en hjemmehosser. Dette ønske blev udtrykt både fra lederen og jordemoderen, som gerne ville benytte hjemmebesøg i et omfang, som rakte udover, hvad sundhedsplejersken kunne gennemføre.

Miljøarbejderne havde ugentlige møder med Socialforvaltningen, hvor familiecentrets souschef deltog. Samarbejdet mellem familiecenter og Socialforvaltning blev benævnt "informationsudveksling", og samarbejdet mellem miljøarbejder og familiecenter skete på initiativ fra lederne af de to enheder. Disse forhold tydede på, at et administrativt organiseret samarbejde med fast kontakt mellem flere af familiecentrets medarbejdere og hhv. miljøarbejdere og sagsbehandlere kunne fremme samarbejdet.

NANORTALIK

BAGGRUND

Der eksisterede ikke et familiecenter i Nanortalik på tidspunktet for feltarbejdet. I 2010 blev der imidlertid givet tilskud til et sådan, og derfor blev byen besøgt med henblik på at beskrive aktuel status på familieindsatsen.

Socialforvaltningen i Nanortalik havde for en periode søgt et hus til at etablere familiecenter i. På tidspunktet for feltarbejde var der et ledigt hus i kommunens varetægt, der var blevet fundet egnet efter en renovering. *"Vi venter faktisk bare på et hus. Der er en ledig bygning i Nanortalik, og vi venter faktisk bare på at høre, hvem der får tildelt dét"* (informant i kommunen).

I Nanortalik afventede man svar fra ledelsen omkring lokaler og så meget frem til, at socialchefen ville besøge byen i nær fremtid: *"Jeg har store forventninger om, at vi nu har fået en socialchef. Hun og vores borgmester kommer snart hertil samtidig. Og jeg har tænkt mig at tage det op med dem, for jeg skal have hjælp deroppefra. Her er vi meget fjernt fra vores socialchef"* (informant i kommunen).

DATAINDSAMLING

Organisering

Den sociale indsats overfor børn & unge og generelt med udsatte familier var fordelt mellem myndighedsarbejdet i kommunen, familievejlederen og tidlig indsats i regi af sygehuset. Derudover var der indsatser fra forebyggelseskonsulenten, som var placeret i ungdomsklubben i modsat ende af byen i forhold til kommunen.

Kommunens familieindsats skete primært via samtaler, som medarbejderne gennemførte efter visitation fra en af Socialforvaltningens to socialrådgivere. Medarbejderne refererede til den ledende socialrådgiver, som formelt set refererede til socialchefen i Qaqortoq.

"Lige nu har vi en familievejleder, som vi har stor gavn af. Når vi har udsatte børn og familier, så henvises de til familievejleder, og så tager hun hånd om dem og kører et forløb. Hun kører familievejledning i hjemmet ud fra de problemstillinger, der nu er. Hvis det er manglende opdragelse, så går hun ind på det" (informant i kommunen).

I kommunen var der et velorganiseret samarbejde mellem skolen, politiet og sundhedsvæsenet. Byen havde også forebyggelseskonsulent og et forebyggelsesudvalg. Sidstnævnte havde dog ikke fungeret i praksis i en længere periode: *" Vi har et tværfagligt samarbejdsudvalg, men der har ikke været møder det sidste halve år, fordi folk har så travlt. Der har heller ikke været forebyggelsesudvalgsmøde i ½ år. Vi blev ellers indkaldt i sidste måned, men det blev aflyst på grund af sygdom. Jeg synes, der mangler lidt opfølgning"* (informant i politiet).

Ansatte

Familieindsatsen blev varetaget af den ledende socialrådgiver og en familievejleder, der var placeret i kommunen. Familievejlederen afholdt samtaler og gennemførte hjemmebesøg. Det var planen, at familievejlederen skulle være én af to ansatte på familiecentret. Socialforvaltningen havde søgt en socialrådgiver, som også skulle arbejde i et kommende familiecenter.

Forebyggelseskonsulenten udgjorde en stor del af arbejdet omkring børn & unge. Vedkommende lavede indsatser for udsatte børn og deres familier og bredt forebyggelsesarbejde på skolen med det formål at lære børn og unge at træffe sunde valg. Emnerne var kostvaner, tobak, snifning, alkohol og selvmord. Forebyggelseskonsulenten havde været ansat i fem år og havde bredt kendskab til byen og de omkringliggende bygder. Bygdearbejdet bestod bl.a. i at etablere væresteder og vandreture for de mest udsatte børn.

Efteruddannelse

Familievejlederen fulgte pt. efteruddannelse for medarbejdere ved familie- og krisecentre i Ilulissat. Denne efteruddannelse blev varmt anbefalet til andre medarbejdere på familiecentre: *"Det har været rigtig godt! Jeg kan ikke sige andet. Man får en masse gode redskaber udover, at man får mange ting på plads i sit eget liv. Man får et hav af ressourcer, og jeg kan kun anbefale det varmt som efteruddannelse"* (informant i kommunen).

Budget og finansieringskilder

Tilskuddet fra Departementet for Sociale Anliggender var blevet brugt til familievejlederens løn.

Andre relaterede indsatser omkring børn og unge var primært blevet finansieret på kreativ vis; da forebyggelseskonsulenten havde været opsøgende og havde fået finansieret indsatser på eget initiativ. Det var sket for at få etableret væresteder i bygderne. Metoden var, at konsulenten havde solgt tøj, hun havde fået fra Grønnedal eller ved, at der var blevet solgt brugt tøj og inventar i værestederne. Resultatet var, at der var kommet væresteder i tre af de fem bygder, hvoraf ét efterfølgende var blevet overtaget af kommunen til at finansiere.

Familiecentrets målsætninger og forventninger

Familieindsatsen var etableret for at styrke personer, der havde behov for personlig støtte. I og med at familiecentret ikke var formelt etableret, eksisterede der ikke formelle målsætninger for arbejdet.

Målgruppe(r)

Familievejlederen afviste kun borgere af personlige årsager, hvis vedkommende f.eks. var inhabil. Derudover var der ingen afgrænsning, så det var potentielt alle borgere, der var familieindsatsens målgruppe: *"Det er ikke altid børnefamilier. Det kan være enkeltpersoner eller par også. Unge eller ældre. Det er bare, hvis de har brug for at få noget på plads personligt. Jeg er den eneste, der arbejder med samtaler"* (informant i kommunen).

Generelle problemstillinger

Flere informanter udtrykte, at Nanortalik var mere rolig end andre byer forstået på den måde, at der var færre synlige sociale tilfælde. Én informant kaldte det ligegyldighed, politiet omtalte det som relativt lav grad af kriminalitet, og i Socialforvaltningen udtrykte de: *"Selvom, der er mere roligt, og "går den, så går den her i Nanortalik, så er der de samme problemer alle vegne"* (informant i kommunen).

De emner, der lå til grund for familiearbejdet, var hovedsageligt økonomiske problemer. Derudover skyldtes det druk, omsorgssvigt og arbejdsløshed.

Familiecentrets målsætninger

I ansøgningen til Departementet for Sociale Anliggender fremgik det, at formålet med et kommende familiecenter ville være tidlig indsats for at forebygge, at sociale problemer blev større, end de allerede var. Formålet med arbejdet skulle være:

- At undgå anbringelse af familiens børn og unge ved at få familien til at være en selvforsørgende enhed.
- At give familiens børn og unge bedre mulighed for at klare voksentilværelsen og derved undgå, at omsorgssvigt ville gå i arv til næste generation.
- At give familien et sundere livsindhold.

I planerne for et kommende familiecenter indgik familieuddannelse/forældrekursus, som tidligere var gennemført af familievejlederen og socialrådgiverne. Familieuddannelsen skulle både være et tilbud i byen og i bygderne: *"Der er mange familier, der har brug for den støtte"* (informant i kommunen).

Familiecentrets aktiviteter indenfor det seneste år

Deltagelse i familiecentrets tilbud

Familievejlederen havde aktuelt ca. 20 borgere i forløb, som blev mødt med 1-4 ugers mellemrum.

Politiet havde kendskab til et begrænset antal familier, som de samarbejdede med forvaltningen om: *"Vi har nogle bestemte familier, som har problemer med alkohol og husspektakler og børnene. Det er sådan nogle, hvor det gentager sig. Socialforvaltningen følger hele tiden op på dem. Vi har jo også underretningspligt til Socialforvaltningen, når vi har haft husspektakler med børn, og vi kan altid tilkalde dem. Jeg synes, vi har et godt samarbejde med dem"* (informant i politiet).

Familieindsatsen var ad hoc efter behov, hvilket en ansat beskrev: *"Mit arbejde er sådan lidt, hvad der kommer. Socialrådgiveren har ikke været på arbejde i denne uge, så vores leder og jeg har været oppe på skolen og tage os af en form for hastesag"* (informant i kommunen).

Godt samarbejde mellem politi og forvaltning og indgående kendskab til de udsatte borgere gør en eventuelt intensiveret tværfaglig indsats nemmere at gennemføre i praksis.

Det tværfaglige samarbejde gjorde, at det socialfaglige personale gik til hånde de steder, der var behov for det, bl.a. på skolen. Der var fokus på opstart af PAARISAs projekt 'Tidlig indsats overfor gravide familier', og der var aktuelt besøg fra Nuuk for at drøfte mulighederne for dette. Det gode tværfaglige samarbejde i byen talte for en sådan opstart.

"Jeg har hørt meget om tidlig indsats, og jeg er så ked af, at Kommune Kujalleq ikke har nogen med. Jeg er meget interesseret i det, for dem, jeg er på efteruddannelse med, er med i tidlig indsats, og de har fået så meget ud af det både arbejdsmæssigt og i deres hjembyer. Der er mange problemer med unge mødre her. Der er en jordemoder i byen og en sundhedsplejerske. Så det kan godt lade sig gøre" (informant i kommunen).

Faglige metoder

Familievejlederen arbejdede ud fra de metoder, hun umiddelbart fandt anvendelige. Arbejdet tog udgangspunkt i en ressourceorienteret tilgang til, hvad borgerne fremkom med, og samtalerne drejede sig om at finde løsninger på, hvad borgerne fandt mulige at styrke i deres liv.

Formålet med forældrekurset var at sætte ord på forældrenes stærke og svage sider, deres oplevelser under deres egen opdragelse, forældrenes usikkerhed omkring opdragelsen af deres børn, forældrenes traumer og generelt de emner, forældrene ønskede at drøfte. Desuden var det en del af indsatsen at drøfte lovgivningen med forældrene samt hvilke muligheder for støtte, der var heri.

I ansøgningen til Departementet for Sociale Anliggender med beskrivelse af det kommende familiecenter fremgik det, at man både ønskede at yde en behandlende og en forebyggende indsats. Den forebyggende indsats ville ske i det tværfaglige samarbejde med bl.a. politi, sygehus og tandklinik. Dette samarbejde skulle ske mellem hjem og familiecenter og være bredt rettet med borgeroplysning, tidlig indsats til gravide o.l.

Den behandlende indsats var bl.a. at behandle hele familier og gennem samtaler og vejledning at støtte dem i at ændre familiens mønster. Baggrunden skulle være, at familien ønskede at fungere bedre sammen, og at de voksnes udgangspunkt var, at børnene skulle få en tilværelse, hvor de kunne klare sig selv i samfundet. Grundlæggende for forældrekurserne var hensyn til barnets tarv. En anden behandlende indsats ville bestå i misbrugsbehandling og oplysning omkring misbrug, snifning, hash, og andre emner som mobning, aborter o.l.

Familiecentret skulle have tre personer med socialfaglig uddannelse ansat. De skulle få faglig sparring og oplæring fra psykologen i Qaqortoq. Metoder, der ville blive inddraget i dette arbejde, ville være familierådslagning, Barnet i Centrum, selvhjælpsgrupper og individuelle samtaler. Hovedmålet ville være hjælp til selvhjælp.

VURDERING

Da det ikke var relevant at vurdere familieindsatsen i forhold til borgerne, vil vurderingen fokusere på mulighederne for videreudvikling af den eksisterende indsats og i forhold til etableringen af et familiecenter.

Familieindsatsen i Nanortalik var kendetegnet ved en stabil og veluddannet personalegruppe i tilknytning til et kommende familiecenter. Den høje faglighed vil være et godt udgangspunkt i etableringen af et familiecenter.

Et godt tværfagligt samarbejde kan opveje et sårbart lille antal ansatte. Kommunen havde aktuelt tredje opslag ude efter en socialrådgiver, som skulle samarbejde med familievejlederen i et kommende familiecenter.

Incitamentet til at udvikle det tværfaglige samarbejde omkring et familiecenter var i høj grad til stede. Holdningen til at etablere et familiecenter var yderst positiv fra relevante samarbejdspartnere:

"Vi mangler et familiecenter hér i byen. Hvor stærk er et barn eller en ung til at kunne ændre sit liv? Specielt hvis man har meget i rygsækken? Jeg synes, at et familiecenter er den eneste løsning. Ikke den eneste, men én løsning til at styrke familien. Og ikke kun forebyggelse for børn og unge, men også forældrene. Det er et stort stykke arbejde at få tingene koordineret. Man skal være stædig – det bliver spændende at se, hvad det bliver til" (informant i kommunen).

"Det vil glæde mig meget, hvis der kom et familiecenter her i byen. Vi ved, at der er et stort behov for støtte til de unge mødre og de uerfarne forældre. Jeg synes, der er nogle mødre, der ikke kan give slip på deres eget barn og overtager deres barnebarn. Man kunne nok få forældrene til at ændre synspunkt, hvad det angår. Sådan nogle ting kan folk lære om" (informant i sygehusvæsenet).

"Der er flere mødre, som er uerfarne, og de har brug for et familiecenter. De har brug for mere støtte, end de kan få hjemmefra og fra svangreomsorg. Vi kontakter Socialforvaltningen, nogle er jo arbejdsløse, og selvom de er gravide, så køber de ikke babytøj. Så bliver jeg nødt til at ringe til kommunen og søge hjælp, men jeg har jo ikke så meget tid" (informant i sygehusvæsenet).

Tidlig indsats

PAARISAs projekt 'Tidlig indsats overfor gravide familier' blev omtalt i perioden for feltarbejde, da der var en projektmedarbejder på besøg fra Nuuk, der skulle drøfte mulighederne for opstart. Trods bekymring fra de implicerede parter på grund af pressede arbejdsdage, var indstillingen generelt positiv:

En informant i sygehusvæsenet – som var sundhedsmedhjælper af uddannelse og var født og opvokset i byen – forklarede: *"Jeg er spændt på at høre, hvad det hele drejer sig om, fordi jeg har hørt så meget positivt om det fra dem, jeg kender oppe nordfra, der deltager i det. Jeg har aldrig rigtig kunnet finde ud af hvor meget, jeg skal lave. Jeg har knap nok tid til at lave mit eget. Det forebyggende på skolerne og almindelige undersøgelser om børnene udvikler sig normalt. Jeg laver hjemmebesøg til nybagte forældre og rådgiver. Vaccinationer har taget meget af min tid, fordi vi ikke har haft fast læge i fire år. Jeg har lidt svært ved at få mit arbejde til at hænge sammen"* (informant i sygehusvæsenet).

En anden informant i sygehusvæsenet – som var uddannet sundhedsmedhjælper – var en anden nøgleperson. De ca. 25 fødsler i Nanortalik om året var hendes ansvar, og hendes umiddelbare indstilling var, at hendes arbejdstid var presset: *"Jeg har ikke så meget tid, fordi jeg har aften- og nattevagter. Når jeg har dagvagt, plejer jeg at undersøge gravide"* (informant i sygehusvæsenet).

Der var dog ingen tvivl om, at der var behov for en indsats som PAARISAs projekt: *"Men der er stort behov, for der er rigtig mange uerfarne og umodne. Deres bedsteforældre har bestemt, at de skal have barnet, fordi de ikke kan lide, at de får en abort"* (informant i sygehusvæsenet).

En anden udtrykte: *"Jeg vil meget gerne være med. Jeg var ikke på kursus sidste år, men har ellers været det næsten hvert år. Jeg har været nævnt som jordemoderfaglig nøgleperson. Så kunne man få mere erfaring og samarbejde med de andre i projektet. Styrke netværket omkring de gravide"* (informant i sygehusvæsenet).

En reaktion fra flere sider var, at tidlig indsats skulle etableres i tilknytning til familiecentret, så den støttende indsats til udsatte forældre blev samlet ét sted: *" Man kunne bruge huset rigtig godt til at samle de unge mødre. Et sted hvor man kunne have forskellige behandlingsmetoder tilknyttet. Sådan et system kunne jeg godt tænke mig at være med til at opbygge. Når jeg tænker på et familiecenter, så er det med tidlig indsats. Så kunne man tage hele familien over til familiecentret, hvor de kunne få forskellige behandlingsmetoder alt efter, hvad problemerne var i den familie. Så skulle tidlig indsats være med i familiecentret. De har så meget i rygsækken, som vi prøver at forebygge. Vi prøver at tømme deres tunge rygsæk for, hvor mange kræfter har de ellers til at leve et godt liv?"* (informant i kommunen).

De to mest grundlæggende positive forudsætninger var dog til stede for at kunne etablere tidlig indsats; relevante fagpersoner og positiv indstilling til at opbygge et tværfagligt samarbejde. Sidstnævnte blev understreget af en informant i sygehusvæsenet, selvom hun havde udtrykt bekymring på grund af nuværende højt arbejdspres: *"Vi har i forvejen et rigtig godt samarbejde med Socialforvaltningen og de andre instanser, der er med"* (informant i sygehusvæsenet).

Vigtige forudsætninger for, at tidlig indsats kunne lykkes i Nanortalik, ville være kommunal opbakning og en mere udbredt forståelse af effekten af den forebyggende indsats. Hermed menes, at den forebyggende indsats potentielt frigiver arbejdspres fra de implicerede medarbejdere, når indsatsen resulterer i, at de belastede familier bliver mere velfungerende.

En informant understregede vigtigheden af at udbrede netop denne holdning i netværket: *"Det store spørgsmål er, hvordan man lige er indstillet på forebyggelse, og om det prioriteres fra andre instanser. Logikken er jo god nok med forebyggelse, hvis man gør det, bliver der mindre at lave, men det er lidt svært at få dem til at forstå. Det har man som udgangspunkt ikke tid til, for der er så mange, der skal behandles"* (informant i kommunen).

PERSPEKTIVER

Muligheder og barrierer

Som nævnt indledningsvist havde Socialforvaltningen i en periode på to år ledt efter lokaler, hvilket havde været en altoverskyggende barriere for etableringen af et familiecenter.

Den ene familievejleder havde haft en periode med sygemelding og efteruddannelse, hvilket havde gjort, at der i en periode på næsten to måneder ikke havde været personale til at varetage familieindsatsen. Dette må betegnes som yderst sårbart, og en etablering af en familiecenter med flere end én ansat ville give bedre forudsætninger for at kunne tilbyde kontinuerlige forløb for borgerne.

Selvom kommunen havde søgt en socialrådgiver flere gange, var erfaringerne fra byer af lignende størrelse i Grønland, at der var en langt større mangel på faguddannet personale, end tilfældet var i Nanortalik.

"Der er mange nedskæringer, og fordi vi er i yderdistrikter, så mangler der politi og sundhedspersonale, og derfor kan vi ikke altid få udført dét i planerne. F.eks. i sundhedsvæsenet er det meget svært at få det ud til befolkningen. Fordi de har skiftende vagter samtidig med, at de skal passe deres arbejde hele tiden" (informant i kommunen).

Oplæring af en ikke-faguddannet kan ses som en bedre mulighed for at sikre, at den nuværende familievejleder får kollegial støtte i arbejdet. En mere udførlig beskrivelse af en sådan oplæring kan indhentes ved at læse års-evalueringen fra familieindsatsen i Tasiilaq udgivet i foråret 2011.

Sundhedsplejersken udtrykte, hvordan investeringen netop kunne ligge i at samle de eksisterende kræfter i et mere formaliseret tværfagligt samarbejde: *"Det er ikke enmandsarbejde. Så bliver man jo slidt ned, og så kan vi starte forfra"* (informant i sygehusvæsenet).

Byen havde et velfungerende tværfagligt miljø, og forebyggelseskonsulenten ydede indsatser for udsatte børn udover det bredere borgerrettede arbejde. Politiet havde tæt samarbejde med forvaltningen og udtrykte mulighed for at gennemføre indsats for at forebygge vold på skolen. På sygehuset var der fødselshjælper og sundhedsplejerske, ligesom der for nylig var blevet ansat en læge

efter en periode på fire år uden en fastansat. Med to socialrådgivere i kommunen var byen således godt rustet med faguddannet personale, og ved dialog og tværfagligt samarbejde ville der være mulighed for at etablere et familiecenter så snart, lokalerne blev fundet.

Psykologen fra familiecentret i Qaqortoq havde været på besøg og arbejdet i en kort periode, hvilket var en vigtig ressource i en oplæring af personale. Familiecentret i Qaqortoq kunne generelt støtte et kommende familiecenter i Nanortalik, hvis der blev skabt dialog mellem medarbejderne.

En opstart af familiecentret ville være en god mulighed for at genoptage arbejdet i det tværfaglige samarbejdsudvalg, som ikke havde afholdt møder i en periode. Udvalget var organisatorisk nedsat og havde repræsentanter fra politi, sygehus, socialforvaltning og skole.

Da forebyggelseskonsulenten aktuelt gennemførte indsatser for udsatte børn, ville det være nærliggende at integrere dette arbejde i familiecentret, jf. Landstingsforordningen for børn og unge. Der fremgik en organisatorisk barriere for at samarbejde med et kommende familiecenter: *"Vi har været bange for at være under Socialforvaltningen, da vi ifølge lovgivningen ikke må behandle borgerne enkeltvis men kun familier. Jeg ved ikke, om vi bliver ansat i familiecenter ud fra vores stillingsbeskrivelse,"* (informant i kommunen).

Tidligere i evalueringen blev det nævnt, at man som forebyggelseskonsulent havde et stort arbejde at koordinere indsatser i et familiecenter. Det skyldtes, at der var forskellige forvaltninger og at myndighedsarbejde og lovgivning var forskellig fra f.eks. Socialforvaltning og Fritids- og Kulturforvaltning. Udfordringerne blev konkret omtalt: *"Der er så meget lovgivning og ansættelsesforhold og arbejdsopgavebeskrivelser. Bare denne her tavshedspligt, den stopper meget samarbejde. Hvad er det for forhold, hvad er det for en lovgivning for et familiecenters personale? Men det har de jo erfaring med andre steder"* (informant i kommunen).

Denne barriere kunne blive meget betydningsfuld, når familiecentret startede op, blandt andet fordi personaleressourcerne overlappede, men tilhørte forskellige formelle instanser. Der fremkom forslag til, hvordan denne udfordring blev overvundet: *"Jeg har i planerne for i år at skullet lære forældrekursus og blive Teenager-Power-Program-instruktør. Det er også noget Frederiksberg Centret i Danmark laver kursus i til behandling af alkoholiserede forældre. Det bruges til at styrke børnenes krav og selvværd og selvtillid. Så bliver det til behandling. Forebyggelse er jo ikke behandling, det er noget, vi skal passe meget på. Jeg tænker lidt over det endnu, for jeg vil gerne lære det. Så hvis jeg skal hjælpe i familiecentret, så har jeg det"* (informant i kommunen).

Af udtalelsen fremgik det, at uddannelsen som familievejleder ville benyttes til at behandle alkoholiserede forældre. Denne manøvre gjorde, at uddannelsen lå indenfor forebyggelseskonsulentens arbejdsområde. Generelt lød anbefalingen: *"Der er faktisk meget lovgivning, der hindrer. Især hos os, der ikke har en arbejdsbeskrivelse, man kan slå op i for at se, hvor vores grænser er. Nogle gange tager vi noget ansvar, som ikke er vores. Hvis man ikke kender grænsen, så tager man ting til sig, og det går nogle gange galt. Så det er meget vigtigt for os at sætte grænser og vide præcis, hvad vores arbejde er. Og lave skriftlige aftaler om, hvad vores opgaver er. Det er meget vigtigt at kende fra starten, synes jeg"* (informant i kommunen).

Anbefalinger

Det anbefales, at fagchefen i Qaqortoq bakker op om arbejdet for at skaffe lokaler til etablering af et familiecenter i forventning om, at det vil fremskynde processen.

Der er akut behov for støtte til den ene medarbejder, der yder familieindsatsen. Uagtet fremskaffelsen af fysiske lokaler vil det sikre kontinuitet i indsatsen, hvis der tilknyttes endnu en medarbejder. Ansættelse og oplæring af en sådan vil være fordelagtigt for optimering af den nuværende indsats, hvor oplæring kan ske med støtte fra familiecentret i Qaqortoq og med støtte til uddannelse fra Selvstyret.

Det anbefales at genetablere mødeaktiviteten i det tværfaglige samarbejdsudvalg. Det må gerne ske, under overskriften at etablere et familiecenter. Hermed vil aktiviteterne have centret som fælles udgangspunkt.

Det er nærliggende, at opstarten af familiecentret tager udgangspunkt i de eksisterende personaleressourcer og netværk. Formel etablering af samarbejde mellem Kultur- og Fritidsforvaltningen og Socialforvaltningen vil skabe en formel tilknytning mellem socialrådgiver, familievejleder og forebyggelseskonsulent og samle eksisterende ressourcer, så de arbejder ud fra et fælles udgangspunkt. Det anbefales, at det fælles udgangspunkt udgøres af Landstingsforordningen omkring børn og unge, og at stillingsbeskrivelser udarbejdes i henhold hertil. Ligeledes er det vigtigt, at der ikke eksisterer lovgivningsmæssige hindringer for et samarbejde imellem de forskellige forvaltninger.

BILAG

FAMILIEUDVIKLING (VED BØRNE- OG FAMILIECENTRET I NUUK)

Familieudvikling ved børne- og familiecenter

Modellen er taget fra BFC i Nuuk, og tjener som inspiration til andre familiecentre.

1. Rammen om familieudvikling

1.1 Grundlag for familieudvikling

I mange byer har man i flere år arrangeret familiehøjskole/forældreskole. Fra 2004 blev denne opgave udlagt til kommunens nyetablerede Børne- og familieafdeling BFA, hvor afdelingens familievejledere stod som koordinatorer for dét, der blev kaldt forældreskolen. Kommunalbestyrelsen har bestemt, at der hvert år (1-2 gange) skal afholdes forældreskole.

I 2008 har vi ud fra de indhøstede erfaringer ændret konceptet til et to moduls forløb med flerfamiliegruppesamtaler hver 3. uge i tidsrummet mellem modulerne. Det er dette koncept vi videreudvikler, nu som BFC.

1.2 Målsætning

Familieudviklingen er et tilbud til forældre, der ønsker at udvikle personlige og sociale kompetencer. Under Familieudviklingsmodulerne kan deltagerne tilegne sig viden og færdigheder i forhold til fortsat at støtte og fremme deres børns udvikling. Familieudvikling understøtter familiens egne ressourcer med henblik på at styrke relationerne og kontakten i familien og familiens netværk.

1.3 Målgruppe

For at komme i betragtning til en plads i "familieudvikling" er det nødvendigt at:

A) Være fri af misbrug.

B) Være motiveret for at udvikle sine kompetencer som forældre.

C) Have hjemmeboende børn.

Ad. A:

Vi har erfaring for, at en indsats overfor mennesker, der er i misbrug ikke er virkningsfuld, da misbrug blokerer for den nødvendige selvindsigt og evnen til at gennemføre forandringer.

Ad. B:

For at kunne profitere af familieudviklingen, er nøgleordet MOTIVATION og LYST til selv at arbejde for at udvikle og forandre sig som familie.

Før opstarten vil alle blive indkaldt til en visiterende/vurderende samtale af BFC.

Ad. C:

I visse tilfælde kan deltagelse være relevant for familier med anbragte børn, hvis relation og kontakten taler for det.

For personer der falder udenfor familieudviklingens målgruppe, henvises der til Børne- og familiecenterets andre tilbud. Indholdet af disse tilbud vil ofte overlappe med familieudviklingens indhold, men blive gennemført på måder, der tilgodeser andre livssituationer.

2. Deltagere

Forvaltningens øvrige afdelinger kan visitere familier til Familieudvikling ved udfyldning af BFC´s eksisterende visitationsskema. Sagsbehandleren skal være opmærksom på at medtage oplysninger om økonomiske/erhvervsmæssige forhold, da deltagerne vil have mulighed for at søge om tabt arbejdsfortjeneste under Familieudviklings afholdelse.

Fristen for forslag til deltagere på familieudvikling er fire uger før start, dog bedre tidligere. BFC orienterer socialafdelingen senest to måneder før start af årets familieudvikling. Den endelige deltagerliste fastlægges af BFC´s behandlergruppe. Det ønskede deltagerantal er på 12 personer, men pga. almindeligt frafald forventes der indledningsvist optaget 12-14 personer.

Efter optagelse gennemfører BFC forsamtaler med alle deltagere. Her fremlægges indholdet af familieudviklingen, ligesom deltagernes motivation, økonomiske forhold, behov for børnepasning og eventuelle særlige behov afdækkes.

3. Forløbet for Familieudvikling.

3.1 Modulerne

Familieudviklingen er inddelt i to moduler - forår og efterår:

Modul 1 af en - to ugers varighed om foråret.

Modul 2 af en uges varighed om efteråret.

Mellem de to moduler afholdes flerfamiliegruppemøde hver 3. onsdag kl. 10-12 (med pause i sommerferien).

3.2 Kursusforløb

Et typisk dagsprogram kan se sådan ud:

Tid	Indhold
08.00 – 09.30	Dagens tema
09.30 – 10.00	Formiddags kaffe/the
10.00 – 12.00	Dagens tema
12.00 – 13.00	Fælles frokost
13.00 – 14.00	Dagens tema
14.00 – 14.15	Eftermiddags kaffe/the
14.15 – 15.00	Dagens tema
15.00 – 15.30	Afspænding

Den endelige programlægning udarbejdes af behandlergruppen inden familieudviklingens start, således at programmet tilpasses de aktuelle deltageres sammensætning og behov.

4. Opfølgning.

Såfremt behandlere og familien selv vurderer, at der er brug for yderligere opfølgning ud over familieudviklingsprogrammet, vil der være mulighed for at arrangere videre familiebehandling fra BFC. Der er endvidere også mulighed for samme hjælp/støtte imellem modulerne.

5. Andre ressourcer

BFC afholder undervisningen med brug af Kommuneqarfik Sermersooq´s tolk efter behov.

Behov for andre typer af ressourcer:.

Tabt arbejdsfortjeneste:

X dages tabt arbejdsfortjeneste for x antal deltagere.

Buskort:

X personer á x klip

Børnepasning:

X dages samt evt. 8 formiddages pasning af x antal barn (tidligere været en åben mulighed, hvis deltagere har små børn uden institutionsplads)

Bespisning:

X dages morgenmad, kaffe/te, frokost, frugt/kage for deltagere og behandlere.

Tillæg for "fin afslutningsmiddag" den sidste kursusdag.

Tilbud indhentes fra kommunens kantine

Lokaler:

Faciliteter til kursus: 08.00-15.30 (alle kursusdage).

Gruppemøder (onsdage)

Materiale udleveres til hver deltager:

Tilbudsmappe

Kinabog (noteshæfte)

Skriveredskab

Navneskilt

Kursusbevis

Afslutningsgave (eks. bog)

6. Evaluering

6.1 Formålet med evaluering

Familieudviklingen er planlagt ud fra erfaringer høstet fra tidligere afholdte forældreskoler. Igennem tiden er forskellige modeller afprøvet, evalueret og justeret – hvilket har ført til den nuværende form. Som del af dette langsigtede udviklingsarbejde er der udarbejdet skabeloner for planer, programmer, breve, indkaldelser, diplomer etc.

Der lægges under hver Familieudvikling vægt på en grundig evaluering for yderligere at kunne optimere fremtidige forløbs form og indhold.

6.2

Slutevaluering

Efter familieudviklingen gennemgås alle deltagerevalueringer, sammen med behandlernes evalueringer. Disse danner grundlag for den samlede skriftlige slutevaluering.

Det understreges, at slutevalueringen har et fremadrettet sigte.

De indsamlede erfaringer skal derfor have en form, der retter direkte videre mod næste familieudvikling.

REGISTRERINGSSKEMA ÅBEN RÅDGIVNING

AMMASUMIK SIUNNERSUINERMUT NALUNAARSUIFFIK
REGISTRERINGSSKEMA TIL ÅBEN RÅDGIVNING

Ilaqutariinnik Inerisaavimmi oqaloqatiginninnermi paasissutissat toqqammavii
Faktiske oplysninger om samtale modtaget på Børne- og familiecenter

Ulloq/Dato: _____

Ilaqutariit inissisimanerat / Familiemønster:

- ☐ Anaanaq/ataatassaq /mor /stedfar
- ☐ Anaana/ataata / begge forældre
- ☐ Ataata/arnarsiaq / far / stedmor
- ☐ Kisimiittoq / enlig mor / far
- ☐ Angajoqqaat paarlakaallugit / Skift mellem mor / far
- ☐ Aanaakkut / aataakkut / Bedsteforældre
- ☐ Allat / Andet
- ☐ Sulisinnaajunnarnersiutilik/ utoqqalinersialik / Førtidspension / alders pension

Oqaloqatiginninerup ingerlanera / Samtalens forløb:
Siunnersuineq / ilitsersuineq / Rådgivning / vejledning

Innersuunneqarneq / Anbefalet henvendelse til:

- ☐ Ilaqutariinnermut Immikk / Socialforvaltningen
- ☐ Nakorsaq / Læge
- ☐ Tarnip piss. Ilisimasalik / Psykolog
- ☐ Politiit / Politiet
- ☐ Allat / Andet

Angajoqqaatut oqartussaasoq/forældremyndighed:

- ☐ Anaanaq / Mor
- ☐ Ataataq / Far
- ☐ Tamarmik / Begge

Saaffiginnisssummut tungavigisaq/Henvendelsesårsagen:

Ajornartorsiut – ajornartorsiut ilaqutariinnut eqquisoq:

Problemområder – problemområder for den berørte familie:

Aanngajaarniutinik atornerluineq:

Misbrug af rusmidler:

- ☐ Imigassaq /Alkohol
- ☐ Ikiaroornartoq / Hash
- ☐ Allat /Andre
- ☐ Ludomani

Kinguaasiutitsigut kanngutsaatsuliorfigineqarneq / kilissarititamik qaanngiineq:
Oplevet seksuelt misbrug / krænkelse:

- ☐ Oqaatsinik attuineq / Verbale krænkelser
- ☐ Nukit atorlugit attuineq / Fysiske krænkelser
- ☐ Pinngitsaaliineq / Voldtægt

| Oqaloqatigiinnerit pingasut , taassuma kingorna innersuussinikkut / tre samtaler, herefter visitation…

Perorsaaneq / Opdragelse:
☐Nalornineq / Tvivl om egen formået
☐Attaveqarneq / Kommunikation

Avinneq / Skilsmisse:
☐ Averuserneq / Separation
☐ Avinneq / Skilsmisse

Nakuuserneq / Vold:
☐nukiit atorlugit / Fysisk

☐Eqqarsartaatsikkut / Psykisk

Inissiineq /Anbringelse:
☐ Inissiinissamut navianartorsiorneq / Varslet anbringelse
☐ Meeraq inissinneqarsimasoq / Barn som er anbragt
☐ Meeqarisaq angerlartinneqartoq / Hjemgivelse af anbragt barn

Allat ajornartorsiutaasinnaasut /Andre problemområder:

☐Almindelige seksuelle spørgsmål / Kinguaassiutitigut apeqqutit nalinginnaasut
☐Økonomisk situation / Aningaasaqarnikkut inissisimaneq
☐Almindelige pubertetsspørgsmål / Inuusuttuaqqamut ikaarsaariarnermut apeqqutit

Henvendelse af begge ægtefæller:
☐ Parret / Aappariit
☐ Alene / Kisimiinneq
☐ Enlige / Kisimiittuuneq

☐ Naartuneq / Graviditet
☐ Peersitsineq / Abort
☐ Pinerlunniarneq / Kriminalitet
☐ Tarnikkut oqimaaqatigiinnginneq / Psykisk ustabilitet
☐ Timikkut nappaatit / Fysisk sygdom
☐ Assortuunnerit / Skænderier
☐ Angerlarsimaffimmit nuunniarneq / Vil flytte hjemmefra
☐ Najuinninneq / Samkvem
☐ Suliffissaaleqineq / Arbejdsløshed
☐ Angajoqaanit kisimiititaaneq / Overladt til sig selv af forældre/
☐ Aappariinnernermi inooqatigiinnermi ajornartorsiutit / Samlivs / ægteskabsproblemer

Oqaloqatigiinnermik nangitserusunneq / ønsker yderligere samtale:

☐Aap / ja
☐Naamik /nej

Pingaarnertut tullissaanut misissugassat / prioriterede emner til næste samtale:

REGISTRERINGSSKEMA ANSATTES AKTIVITETER

Samtaler (år): (navn på socialarbejder)														
Navn	CPR	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	I ALT
Familie Centersen	123456-7890	X	XX	X				X						5
...														
...														
I ALT gennemførte samtaler														
I ALT behandlede personer														
I ALT afsluttet														

Møder (år): (navn på socialarbejder)							
	Konferencer	Personale-møder	Visitations-møder	Supervision, kursus, efter-uddannelse, undervisning	Møder kommunen	Øvrige møder	Mødetimer I ALT
Januar							
Februar							
Marts							
April							
Maj							
Juni							
Juli							
August							
September							
Oktober							
November							
December							
I ALT timer							

Kursusaktiviteter (år): (navn på socialarbejder)			
Kursus	Dato	Tidsrum	Antal timer
Forældrekursus	25-29/1	9.00-12.00	15
Kriseberedskab	3/2	8.00-12.00	4
Forældrekursus	14/4-16/4	8:30-12	13½
…			
…			
…			
…			
…			
…			
…			
I ALT			