

REFERAT LokalMED Familieafdelingen d. 21-10-2024

Mødedato Mandag d. 21. oktober 2024 kl. 10:30

Mødested Mødelokale 7

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra afdelingen v. Helle.....	5
Nyt fra FagMED v. Mie og Jannie.....	6
Revidering af beskrivelse af kerneopgaven.....	7
Drøftelse af stor udskiftning i medarbejdere.....	8
Vores attraktive arbejdsplads.....	10
Gennemgang af sygefraværstatistik.....	12
Eventuelt.....	13

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-19-24

Resumé

Ordstyrer er Katja, referent er Lena.

Sagsfremstilling

Deltagere på mødet:

Helle Lindholm Christensen

Jannie Faurholt Hansen

Türkan Yurdakul Emlik

Mie Kronborg

Vivi Kessler Damkjær

Katja Ehmsen

Lena Bank Jespersen

Anders Lindholm

Afbud:

Maja Kirstine Hansen (AMR uddannelse)

Indstilling

Chef for Familieafdelingen indstiller,

at dagsordenen godkendes

Beslutning

Godkendt uden kommentarer

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-19-24

Resumé

Referat fra sidste møde i LokalMED d. 26. juni 2024.

Referatet kan læses på intra eller i First Agenda.

Indstilling

Chef for Familieafdelingen indstiller,

at referat fra sidste møde godkendes

Beslutning

Godkendt uden kommentarer

Punkt 3: Nyt fra afdelingen v. Helle

81.38.00-P35-19-24

Indstilling

Chef for Familieafdelingen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Feedback på temadag vedr. inddragelse. Der er overordnede gode tilbagemeldinger. Ungeteamet oplevede at der manglede lidt ungeperspektiv ift. redskaber til brug i inddragelse af unge.

Godt med en drøftelse af hvornår man skriver til barnet og om barnet.

Brug af børnebrev, tilgangen er at det er det vi gør.

Der arbejdes på et brev til unge som der kan tages udgangspunkt i.

Der arbejdes fortsat på en systematik ift. barnets Lov

Handleplan for faglighed og økonomi i F&F er godkendt politisk. Handleplanen gennemgås. Formål med handleplanen er blandt andet et ensartet serviceniveau, bedre styring af rette indsats, nedgang i omkostninger, bevidsthed om sammenhæng mellem indsats, effekt og økonomi.

Punkt 4: Nyt fra FagMED v. Mie og Jannie

81.38.00-P35-19-24

Resumé

Nyt fra sidste møde i FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben d. 27/9.

Indstilling

Chef for Familieafdelingen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Flere afdelinger i F&F er i proces med trivselsmåling, stor fokus på ændringer for TCBU.

Jannie fortæller om Roboref, som er en robot til automatiserede mødereferater der er ved at blive udviklet. Jannie vil teste det af i hendes team.

Punkt 5: Revidering af beskrivelse af kerneopgaven

81.38.00-P35-19-24

Resumé

Kikke ind i den nuværende kerneopgave beskrivelse vi har i Familieafdelingen.

Indstilling

Chef for Familieafdelingen indstiller,

at arbejdet med at revidere kerneopgave beskrivelsen drøftes

Beslutning

Der skal sættes gang i en opdatering af kerneopgaven, med udgangspunkt i Vejle med Vilje, B&U Politik, Barnets Lov og Helhedsorienteret indsats som bliver de 4 hjørneflag.

Der vil blive indkaldt til en workshop for ledere, faglige konsulenter og repræsentanter fra LokalMED, som skal arbejde videre med en proces omkring opdateringen.

De øvrige medarbejdere i Familieafdelingen skal herefter inddrages i processen. LokalMED udarbejder på baggrund af input den endelige beskrivelse af kerneopgaven.

Der informeres mere om dette senere.

Punkt 6: Drøftelse af stor udskiftning i medarbejdere

81.38.00-P35-19-24

Resumé

Punkt fra børneteamet

Sagsfremstilling

Vi er nogle stykker i børneteamet, som har behov for, at der er en drøftelse af den store udskiftning i medarbejdere på Lokal-Med.

Vi har igennem længere tid oplevet stor udskiftning i medarbejdere i begge børneteams.

Det er en udskiftning vi ikke oplevede tidligere.

Vi har derfor behov for en drøftelse af, hvordan vi kan gøre noget for at fastholde medarbejdere. Det er dog samtidig en bøn til, at ledelsen kigger ind i fastholdelse af medarbejdere, samt en erkendelse af, hvordan det påvirker arbejdsmiljøet, når udskiftningen er så stor.

Vi har et arbejde, hvor vi indimellem er ude i nogle voldsomme opgaver, hvilket kræver en enorm psykologisk tryghed i et team. Vi oplever dog, at den psykologiske tryghed forsvinder, når udskiftningen er så stor.

Det kan vi heller ikke lade være med at antage kan have en betydning for, hvordan man tackler svære oplevelser. Vi antager, at psykologisk tryghed og en oplevelse af, at man har kolleger man kender godt vil fastholde medarbejdere, ligesom det modsatte vil være tilfældet.

Tidligere var der små teams i børneteamet og der var ikke den samme udskiftning som det opleves nu. Det var med få udskiftninger de samme kolleger i vores teams frem til omorganiseringen i januar 2023, hvor vi er blev ét stort team. Siden da har mange tidligere medarbejdere valgt at gå andre veje, ligesom at vi, der er blevet, konstant skal forholde os til en tilstrømning af nye kolleger.

Vi hører fra kolleger, at folk føler sig utrygge, at vi ikke kender hinanden, og at der er for stor afstand. De få der er tilbage, refererer til de små teams som en tid, hvor der var en anden tryghed og hvor man følte sig tæt på sine kolleger.

Indstilling

at punktet drøftes

Beslutning

Tema: Onboarding, psykologisk tryghed og kultur.

Intentionen med den nye organisering gennemgås – tidligere kunne det opleves at der med 3 børneteams var forskellige udgangspunkter og der sås ikke ensartethed i opgaveløsningen af Kerneopgaven.

Der er en nysgerrighed på, hvad de medarbejdere der stopper har udtalt om årsagen til opsigelsen/jobskiftet. Mie taler også med de medarbejdere der er stoppet og nogle af tilbagemeldingerne præsenteres. Mie oplyser om tilbagemeldinger.

Der er truffet beslutning om 2 Børneteams og på baggrund af drøftelse af opstartskonsulent orienteres der ligeledes om, at der ikke ansættes opstartskonsulenter. Vi skal i fællesskab skabe de bedste løsninger for de opmærksomheder som Børneteamet præsenterer ud fra de givne vilkår.

Der er prøvehandlinger i gang i Ungeteamet og i BMF og det drøftes, om man med fordel kunne bruge den erfaring prøvehandlingerne har vist i de 2 teams og udbrede det til børneteamet også.

Det drøftes om teammøderne skal deles op i 2 i begge Børneteams.

Mie som TR og Maja som AMR inviteres til at være med på sidelinjen i processen i Børneteamet.

Helle tager dette med tilbage til de 2 teamledere i børneteamet. Med udgangspunkt i de allerede igangværende individuelle processer i de 2 børneteams, vil der blive arbejdet med ovennævnte punkter.

Punkt 7: Vores attraktive arbejdsplads

81.38.00-P35-19-24

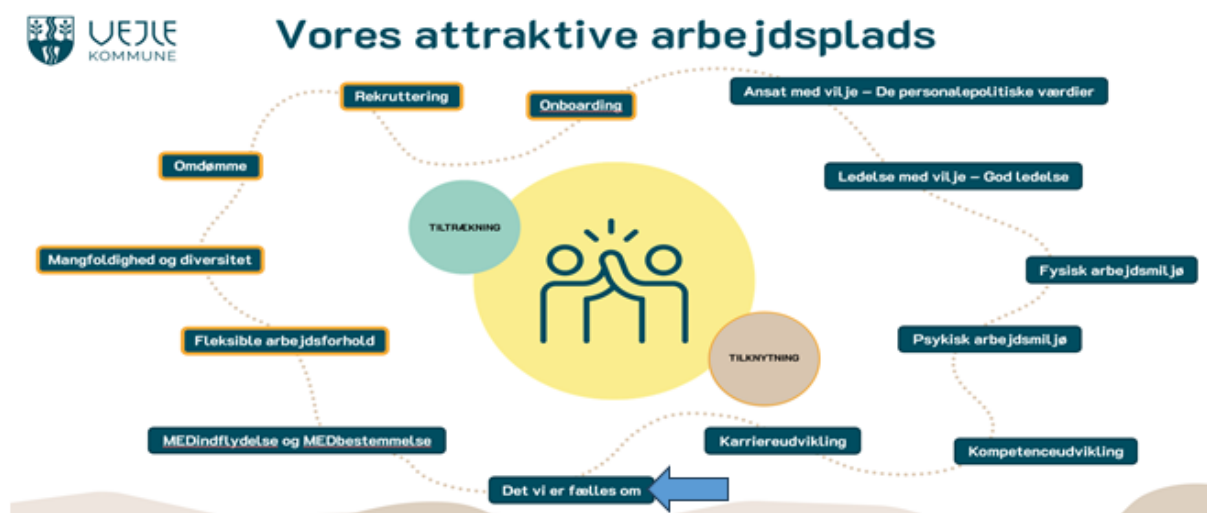
Resumé

Kære LokalMED under FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben.

Hermed strategien for "Vores attraktive arbejdsplads", som blev godkendt i HovedMED d. 22/2-2024. Strategien har d. 21. maj 2024 været drøftet i FagMED F&F.

Strategien og processlides er vedhæftet punktet, som I kan bruge til drøftelsen hos jer i LokalMED.

Udover de temaer (der er markeret med orange nedenfor) som HovedMED har udvalgt, ønsker FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben også at sætte fokus på temaet "Det vi er fælles om". Der blev på mødet i FagMED drøftet, at rammerne for en attraktiv arbejdsplads er der, men at det er et fælles ansvar at skabe den gode attraktive arbejdsplads og fylde rammerne ud. Samt at fællesskabet også kan være et vigtigt emne at have fokus på, når vi snakker det vi er "fælles om", nemlig borgerne ??



Sagsfremstilling

FagMED ønsker at I i LokalMED udvælger et emne/tema I ønsker at løfte over i en handleplan, og lave en prøvehandling på.

Vi ønsker en tilbagemelding til FagMED i starten af 2025.

Vi ser frem til at blive inspireret af gode handleplaner og spændende prøvehandling ??

Hvis I er interesserede kan I læse sagsfremstillingen vedr. strategien fra HovedMEDs møde her: [Se sagsfremstillingen og HovedMEDs beslutning.](#)

Indstilling

at LokalMED drøfter strategien for "vores attraktive arbejdsplads" og udvælger emne/tema vi ønsker at arbejde videre med i en handleplan og evt. laver prøvehandling.

FagMED skal have tilbagemelding fra LokalMED i starten af 2025.

Beslutning

Punktet flyttes til næste dagsorden, hvor man med fordel kunne bruge nogle af overskrifterne, som psykologisk tryghed, onboarding, rekruttering og omdømme.

Bilag

Strategi Vores attraktive arbejdsplads

Processlides - Vores attraktive arbejdsplads

Punkt 8: Gennemgang af sygefraværstatistik

81.38.00-P35-19-24

Resumé

Sygefraværstatistik for perioden januar-august 2024 vedhæftet som bilag.

Indstilling

Chef for Familieafdelingen indstiller,

at sygefraværstatistikken gennemgås og drøftes

Beslutning

Sygefraværet i Familieafdelingen ligger fornuftigt. Vi ligger under gennemsnittet på flere områder ift. Vejle Kommunes samlede sygefravær, B&U og F&F.

Barn syg – der ligger vi generelt højere, da vi er en afdeling med mange småbørnsforældre.

Bilag

Sygefraværstatistik LokalMED - januar-august 2024

Punkt 9: Eventuelt

81.38.00-P35-19-24

Beslutning

Listen over videnspersoner ønskes opdateret, så dem kommer til at "leve" og videnspersoner tydeligt fremgår af listen og kan bruges i det daglige arbejde.

Fokus på kursusmidler og hvordan de bruges i de forskellige teams.

Drøftelse af formålet med supervision og hvordan man kan bruge supervisionen.

Hvordan kan der arbejdes med forråelse - Jannie har fået materiale fra Michael Danielsen, som vi hørte oplæg med fredag d. 11. oktober. Materialet tager Helle med på et ledermøde og det besluttet der, hvordan der skal arbejdes videre med forråelse ude i alle teams.

TRIO - Der har været konference vedr. KLIPS – kollegial psykisk førstehjælp. Helle opfordrer LokalMED medlemmer til at melde sig til et kursus. Jannie sender mail ud til LokalMED vedr. dette.

Jannie indkalder LokalMED til kursus omkring psykologisk tryghed i januar 2025.

Der spørges ind til deltids stillinger i afdelingen: Helle henviser til politikken omkring fleksible arbejdstider og at det er muligt at bruge op til 2 hjemmearbejdsdage om ugen. Der er ikke mulighed for deltidsstillinger.