

DAGSORDEN LokalMED Familieafdelingen d. 13-12-2024

Mødedato Fredag d. 13. december 2024 kl. 11:00

Mødested Boulevarden 19 K

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra afdelingen v. Helle.....	5
Nyt fra FagMED v. Mie og Helle.....	6
Beskrivelse af kerneopgaven.....	7
KLIPS - kollegial psykisk førstehjælp.....	8
Tilbage melding afbureaukratisering.....	9
Vores attraktive arbejdsplads.....	10
Sygefraværsstatistik.....	12
Eventuelt.....	13

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-19-24

Resumé

Lena er ordstyrer, Maja er referent.

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

Maja Kirstine Hansen

Indstilling

Chef for Familieafdelingen indstiller,

at dagsorden godkendes

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde

81.38.00-P35-19-24

Resumé

Godkendelse af referat fra sidste møde d. 21. oktober 2024.
Referatet ligger i First Agenda og på VKintra.

Indstilling

Chef for Familieafdelingen indstiller,

at referatet godkendes

Punkt 3: Nyt fra afdelingen v. Helle

81.38.00-P35-19-24

Indstilling

Chef for Familieafdelingen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Punkt 4: Nyt fra FagMED v. Mie og Helle

81.38.00-P35-19-24

Resumé

Nyt fra sidste møde i FagMED Familie, Forebyggelse og B&U Staben d. 5. december 2024.

Indstilling

Chef for Familieafdelingen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning

Punkt 5: Beskrivelse af kerneopgaven

81.38.00-P35-19-24

Resumé

Vi snakker videre om "Kerneopgaven" efter vores workshop d. 19. november.
Der er indkaldt til fælles temadag for hele afdelingen d. 5. februar 2025.

Indstilling

Chef for Familieafdelingen indstiller

At LokalMED drøfter emnerne fra workshoppen og kikker ind i, hvad der skal arbejdes videre med på den fælles temadag i februar 2025.

Punkt 6: KLIPS - kollegial psykisk førstehjælp

81.38.00-P35-19-24

Resumé

Vivi har været afsted på KLIPS workshop og Helle ønsker at resten også får meldt sig til i løbet af 2025, så vi kan få bredt det ud i hele afdelingen.

Helle oplyser at det kommer til at indgå i bredskabsplanen for høje følelsesmæssige krav (AMR) for vores afdeling.

Sagsfremstilling

KLIPS

Få et kursus i psykisk førstehjælp på arbejdspladsen

Vi har gjort det let at give psykisk førstehjælp til en kollega, der har mistet den mentale balance. Kufferten indeholder adgang til materialer til et mindre kursus i psykisk førstehjælp.

Kurset veksler mellem gennemgang af teori via små animationsfilm og praktiske øvelser, I skal udføre sammen. På den måde kan I nemt selv gennemføre kompetenceudvikling i psykisk førstehjælp på jeres arbejdsplads.

Forløbet er på 3 moduler a' ca. 1 times varighed. Modulerne kan gennemføres hver for sig eller samlet.

Sådan kommer I i gang med KLIPS på jeres arbejdsplads

I skal vælge mindst 2 ambassadører, der skal facilitere undervisningen på jeres arbejdsplads. Arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter, medlemmer af det lokale MED-udvalg samt ledere kan være ambassadører. Vores anbefaling er, at én af ambassadørerne er leder.

I bliver klædt på til at gennemføre et forløb i psykisk førstehjælp for jeres kollegaer via en ambassadørworkshop.

Her lærer I indholdet i KLIPS-kufferten at kende, og vi hjælper jer i gang med planlægningen af et undervisningsforløb, så I let selv kan videregive jeres nye viden til jeres kolleger. Opgaven som ambassadør vil være at planlægge den praktiske afvikling af kurset.

I skal vise film, igangsætte øvelser og støtte op om forankring af på jeres arbejdsplads.

Indstilling

Chef for Familieafdelingen indstiller

at LokalMED melder sig til en workshop og dermed bliver ambassadører for KLIPS i afdelingen

Punkt 7: Tilbage melding af bureaukratisering

81.38.00-P35-19-24

Sagsfremstilling

Familieafdelingens bidrag til punktet der kom fra chefgruppen i B&U.

De 2 øverste der er markeret, er sendt med i det samlede skriv tilbage til chefgruppen, i det samlede skriv fra hele Familie & Forebyggelse og B&U Staben.

- **GDPR brev til forældre og unge over 15/10 (skal vi sende fysiske breve til 10 årige pr. 1.1.?)**
- **Kan vi få automatisk kvittering for underretninger fx med to forskellige mails én for underretninger og én for andre henvendelser**
- Mange gentagelser, når der visiteres til § 11 – der skal skrives samme oplysninger flere gange. Blanketsystem til de åbne rådgivninger – kan man undlade oplysningerne i Ditmer?
- Postkassen i venteområdet, bliver den brugt?
- Anbringelsessager: skal anbringelsessager være en del af ”dobbeltforanstaltning”? Anbringelsessager bør ikke tælle som en foranstaltning på visitation, da det ikke altid giver mening.
- Magtanvendelser: vi får mange henvendelser på magtanvendelser. Dobbeltmails hvor man først får en mail og efterfølgende tilsendt skema. Magtanvendelserne skal også drøftes med teamleder hvilket kræver tid.
- Friplads: selvom der er foranstaltning på, bør den ikke ligge hos os. Kunne den ligge et andet sted så processen er lettere? Marianne B sidde med alle? Eller at den lå i dagtilbud?
- Forældrebetaling: Der er alt for mange processer mellem administrativ og rådgiverne. Den bør ligge ét sted eller gøres mere overskuelig, da administrativ har en rolle og rådgiver har en rolle med forældrene, men rådgiver vil stort set altid skulle sende spørgsmål eller andet videre til administrativ.
- Forlængelser: kunne man få mandat forlænget 3 måneder hos faglige konsulenter og op til 6 mdr. hos teamleder. Eller op til 6 mdr. begge steder.
- Visitationssager: der er for mange flaskehalse hvor man eventuelt kunne gøre processen lettere. Frustrerende for rådgiverne, at hvis noget skal undersøges efter vis skal den ligges på visitation igen = samme sag på vis to gange fordi noget skal afklares. Kunne man på vis sige – at hvis afklaringen bliver så er der mandat til...
- Kompenserende støtte bør blive vurderet til et længere mandat end blot 9 måneder. Mange kompenserende støtter er længere end 9 måneder. Eksempelvis har vi sager hvor vi ved, at forældrene altid vil have et behov for fx praktisk eller pædagogisk støtte grundet egne udfordringer, men hvor vi også ved, at de klarer sig så fint med støtten så de kan beholde barnet/børnene i hjemmet.
- Psykologbehandlinger: der skal være mere end blot 4-5 samtaler. Kunne man sige 8-10 samtaler men med opfølgning efter 4 samtaler med en godkendelse fra faglig konsulent til op til de 8-10 samtaler. Desuden oplyser psykologerne at de ikke kan løse opgaverne på 4 samtaler.
- Egen kompetencer: Flere egen kompetencer til faglige konsulenter og/eller teammandat samt til rådgiver.
- Ditmer blanketter: Der skal journaliseres for mange Ditmer blanketter af rådgiver – kan det gøres automatisk? Alternativt – behøver alle Ditmer blanketter blive journaliseret? OBS antal af journalnotater.
- Kontrakt med samværshuset. Kunne det være en Ditmer som alt andet – den er lidt speciel, at den skal have en særskilt arbejdsform.
- Oplæg om gode notater – Mette A kender en oplægsholder fra tidligere.
- Generelt sagsbehandlingsskridt i DUBU: hvor mange notater skal der laves på hver enkelt aktivitet. For eksempel: ved opfølgning skal der være særskilte faglige vurderinger eller kan opfølgningsnotat og faglig vurdering være i samme aktivitet.

Indstilling

Chef for Familieafdelingen indstiller,

at der følges op på punktet

Punkt 8: Vores attraktive arbejdsplads

81.38.00-P35-19-24

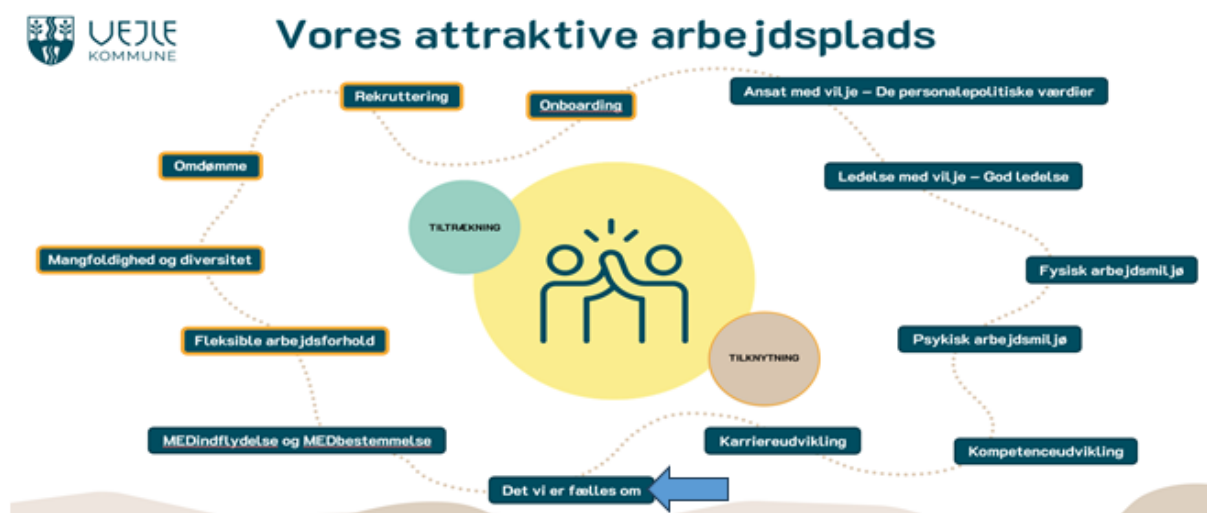
Resumé

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.

Snak fra sidste møde hvor punktet blev udskudt til dette møde: Man kan med fordel bruge nogle af overskrifterne, som psykologisk tryghed, onboarding, rekruttering og omdømme i snakken.

Bilag

Strategi Vores attraktive arbejdsplads

Processlides - Vores attraktive arbejdsplads

Punkt 9: Sygefraværstatistik

81.38.00-P35-19-24

Resumé

Sygefraværstatistik for januar - oktober 2024 er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Chef for Familieafdelingen indstiller

at sygefraværet gennemgås

Bilag

Sygefraværstatistik LokalMED - januar-oktober 2024

Punkt 10: Eventuell

81.38.00-P35-19-24