

# REFERAT LokalMED Familieafdelingen d. 18-12-2023

**Mødedato** Mandag d. 18. december 2023 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 5

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	4
Nyt fra afdelingen v. Helle.....	5
Nyt fra FagMED v. Helle og Jannie.....	6
Afbureaukratisering.....	7
Opvarmning til trivselsmåling 2024.....	9
Gennemgang af sygefraværstatistik.....	10
Årshjul 2024.....	11
Eventuelt.....	12

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-13-23

## **Resumé**

Ordstyrer er Helle, referent er Türkan

Velkommen til Katja Ehmsen fra børn, som er ny medarbejderrepræsentant i LokalMED.

## **Sagsfremstilling**

Deltagere på mødet:

Helle Lindholm Christensen (formand)

Anders Lindholm

Jannie Faurholt Hansen

Mie Kronborg

Türkan Yurdakul Emlik

Vivi Kessler Damkjær

Anne Gosvig Hansen

Katja Ehmsen

## **Beslutning**

Godkendt uden kommentarer

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde**

81.38.00-P35-13-23

### **Resumé**

Godkendelse af referat fra sidste møde d. 12. oktober 2023: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?Referat-LokalMED-Familieafdelingen-d.12-10-2023-kl.10.00&id=9dd1504f-a9f2-4a1b-b2ce-13c6069ab459>

### **Indstilling**

<https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?Referat-LokalMED-Familieafdelingen-d.12-10-2023-kl.10.00&id=9dd1504f-a9f2-4a1b-b2ce-13c6069ab459>

### **Beslutning**

Godkendt uden kommentarer.

## **Punkt 3: Nyt fra afdelingen v. Helle**

81.38.00-P35-13-23

### **Beslutning**

Helle fortæller, at vi har arbejdet med Barnets lov og lavet retningslinjer. Der er rekvireret materiale i form af en håndbog, som uddeles til hver medarbejder, sammen med en plakat.

Der besluttes at der skal afholdes opfølgning på indsatser. Der skal laves instrukser. Inden det nye år skal alle medarbejdere have været til introduktion til Barnets lov eller web ( soc. og boligstyrelsen). Styrke inddragelsen.

Der skal udarbejdes handleplan / barnets plan/ ungehandleplan.

## **Punkt 4: Nyt fra FagMED v. Helle og Jannie**

81.38.00-P35-13-23

### **Beslutning**

Helle deltog ikke på FagMED pga. andet møde.

Chefgruppen har været i Lillehammer for at være nysgerrig på hvordan de arbejder med børnene og børnefællesskaber. Til foråret kommer der repræsentanter fra Lillehammer på besøg i Vejle.

## Punkt 5: Afbureaukratisering

81.38.00-P35-13-23

### Resumé

Til orientering er her de perspektiver, ideer og forslag til forenklinger fra Familieafdelingen som har været på FagMED mødet og bliver sendt i et samlet skriv for hele Familie & Forebyggelse til chefgruppen i B&U.

### Sagsfremstilling

Familieafdelingen

- 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

at det undersøges om der er noget vi skal gå videre med i Familieafdelingen.

### Beslutning

Punkt 1 og 2 går videre til chefgruppen.

De andre punkter skal ledergruppen i Familieafdelingen kigge igennem og selv beslutte hvordan man vil arbejde videre

med det.

Derefter skal det drøftes i LokalMED.

## **Punkt 6: Opvarmning til trivselsmåling 2024**

81.38.00-P35-13-23

### **Resumé**

Helle gennemgår vedhæftede slides vedr. opvarmning til trivselsmålingen.

Bilag:

[• materialer-til-am-trio-lokalmed.pptx](#)

### **Indstilling**

at orienteringen tages til efterretning og det besluttes hvad LokalMED's opgave er ift. opfølgning på trivselsmålingen

### **Beslutning**

Processen gennemgås – der er 6 faser

Hvem der har ansvaret for hvad. Trivselsmålingen er forankret i MED organisationen.

LokalMED's medlemmer er rollemodeller. Der er tre processer. Inden trivselsmålingen, under trivselsmålingen og efter trivselsmålingen.

Trivselsmålingen er 100 % anonym. Det team der har højst svarprocent får en gevinst og afdelingens pokal.

LokalMed og AMR/TRIO gruppen beslutter hvordan opfølgningen skal være.

Sidste fase er at der skal laves handleplan.

Hver leder skal lave handleplanen sammen med deres team. Er der noget vi kan justere? Det er Trio's opgave at følge op på handleplanen.

D. 5/3 2024 får vi rapporten. Vi skal undersøge om rapporten skal gennemgås i LokalMed inden den sendes til hele afd. Derefter skal Trio oplyse, hvad planen er.

Efter mødet med Signe Borbjerg, skal der

## **Punkt 7: Gennemgang af sygefraværstatistik**

81.38.00-P35-13-23

### **Resumé**

Bilag:

• [Sygefraværstatistik til LokalMED - december 2023](#)

### **Indstilling**

at sygefraværstatistikken gennemgås.

### **Beslutning**

Samlet sygefravær i Familieafdelingen. Der er meget fravær. Et gennemsnit på 10 dage pr. år. Vi holder løbende øje med sygefraværet. Det er ikke kun i Familieafdelingen sygefraværet er højt. Vi ligger på niveau eller under niveau med VK samlet.

## **Punkt 8: Årshjul 2024**

81.38.00-P35-13-23

### **Resumé**

Udkast til årshjul 2024.

Bilag: • [Årshjul - LokalMED Familieafdelingen 2024](#)

### **Indstilling**

at årshjulet godkendes.

### **Beslutning**

Gennemgået og godkendt.

## **Punkt 9: Eventuelt**

81.38.00-P35-13-23

### **Beslutning**

Der skal findes et ny medlem til Lokalmed – Valg til januar 2024.

Medarbejderrepræsentant i stedet for Mie, der har plads i LokalMED som TR.

Oplæring af de nye medarbejder. Hver gang der kommer nye – så inviterer Helle til fællesmøde med info til de nye ift. organisationen.

Hvert team har en time med deres faglige konsulent en gang om måneden, hvor temaer drøftes.

Hver 6. uge mødes de nye fra ungeteamet med de andre kolleger fra funktionsnedsættelse.

Der er introplan for alle de nye – de første 14 dage af deres ansættelse.

Introplanerne for de nye medarbejdere er tilgængelige i teams.