

# REFERAT LokalMED Familieafdelingen d. 26-06-2024

**Mødedato** Onsdag d. 26. juni 2024 kl. 10:00

**Mødested** Mødelokale 9, Skolegade 1

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Nyt fra afdelingen v. Helle.....	5
Nyt fra FagMED v. Helle og Jannie.....	6
Opfølgning på trivselsmålingen.....	7
Ønske om fælles administrative dage.....	8
Gennemgang af sygefraværstatistik.....	9
Eventuelt.....	10

## **Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde**

81.38.00-P35-19-24

### **Resumé**

Referat fra sidste ordinære møde d. 20. marts godkendes.  
Referatet ligger i first agenda og kan også søges frem på VKintra.

### **Indstilling**

at referat godkendes

### **Beslutning**

Referat fra sidste møde er godkendt.

Punktet fra mødet d. 20. marts vedr. afbureaukratisering flyttes til mødet i oktober.

## **Punkt 2: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-19-24

### **Resumé**

Mie er ordstyrer, Vivi er referent på dagens møde.

### **Sagsfremstilling**

Deltagere på mødet:

Helle Lindholm Christensen  
Jannie Faurholt Hansen  
Türkan Yurdakul Emlik  
Mie Kronborg  
Vivi Kessler Damkjær  
Katja Ehmsen

Afbud:

Lena Bank Jespersen  
Anne Gosvig-Hansen  
Anders Lindholm

### **Indstilling**

at dagsorden godkendes

### **Beslutning**

Dagsorden godkendt.

Maja Vejlgård Thodsen er ny AMR i LokalMED istedet for Anne Gosvig-Hansen pr. 1/8-2024.

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

81.38.00-P35-19-24

### **Indstilling**

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Der er fra ledelsen opmærksomhed på en skævfordeling af børn og unges alder i de forskellige teams, som tit opstår i søskendesager.

Hvis man eks. i børneteamet har en over 15 år skal der en på fra Ungeteamet, som sagen skal overdrages til og omvendt.

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

81.38.00-P35-19-24

### **Indstilling**

at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Lidt info fra sidste møde i FagMED d. 20. juni 2024.

Der er en opmærksomhed på, at der kommer flere og flere sager. 298 ekstra sager fra 2022-2023 og der er allerede kommet 141 flere sager i 2024.

Fra 1. juli tilbydes der lettere behandling mod psykisk mistrivsel. Det er De Åbne Rådgivninger og TCBU der er inde over tilbuddet. Har tidligere lagt hos regionerne og psykiatrien.

Anette orienterede på sidste FagMED at der er sat gang i at kikke ind i, at flere børn og unge skal gå i den lokale daginstitution og skole. Chefgruppen har af flere omgange besøgt Lillehammer i Norge, hvor der arbejdes på en anden måde med børn med funktionsnedsættelse. De har ikke specialtilbud, men er ude i almene dagtilbud og skoler og der er gode erfaringer at hente fra deres arbejde.

Lige nu bruger vi 25% af vores medarbejdere på 700 elever i specialskole. De sidste 75% bruges på 10.000 elever i alment skoletilbud.

Der arbejdes ikke på at nedlægge specialtilbud, men at flere børn og unge tilbydes et alment tilbud og inkluderes i det lokale fællesskab.

Det er en lang proces som der arbejdes intenst med fra ledergruppen og som skal behandles i Børne- og Familieudvalget til efteråret. Vi hører helt sikkert mere til det.

## **Punkt 5: Opfølgning på trivselsmålingen**

81.38.00-P35-19-24

### **Indstilling**

at der følges op på de tiltag der er igangsat i de enkelte teams, som opfølgning på trivselsmålingen

### **Beslutning**

Helle orienterer om at alle teams er i gang med at arbejde med deres trivselsmålinger og har lavet handleplaner der skal arbejdes videre med.

## **Punkt 6: Ønske om fælles administrative dage**

81.38.00-P35-19-24

### **Resumé**

Der er et ønske fra medarbejdere om, at der i løbet af året kan være planlagte fælles administrative dage.

Ønsket udspringer af arbejdet med trivselsundersøgelsen, hvor det jo er en generel oplevelse, at man har svært ved at nå det man skal.

Tanken omkring administrative dage er, at det er låste dage, hvor der ikke er borgerkontakt – og at rådgiver derfor legalt kan slukke telefon og mail, og komme i bund med mange opgaver.

Ligeledes tænker medarbejderne, at det kan give endnu mere til den sociale kapital, at alle rådgivere er på gangene sammen.

### **Indstilling**

at punktet fra medarbejderne drøftes

### **Beslutning**

Ønske fra medarbejdere at der planlægges administrative dage, dog uden overskrift. Der lægges op til at det er en tirsdag og at der ikke vil være teammøde på dagen, samt at man ikke tjekker mail og tager telefonen. Intervallet kan være individuelt for hvert team. Gøre det til en produktiv og hyggelig dag i teamet.

man kunne evt.

Helle tager det med videre til ledergruppen, hvor det allerede har været drøftet. Børneteamet har allerede planlagt administrative dage hver 8. uge.

Punktet blev drøftet på frokostmøde med medarbejderne forud for mødet i LokalMED.

Inputs fra frokostmødet:

- hver 8. uge i BT. Der var 1. gang fokus på at lukke sager.
- Der er ikke behov for, at der en overskrift. Det vigtigste er at dagen er låst til administrativ.
- Der kunne godt være et tema omkring forældrebetaling til efteråret.
- Der var en bekymring for, at vi kommer til at begrænse os selv - fordi fleksibiliteten forsvinder (hver 8. uge?)

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

81.38.00-P35-19-24

### **Indstilling**

at sygefraværstatistikken gennemgås og drøftes

### **Beslutning**

Samlet sygefravær ligger vi for de første 5 måneder lidt over F&F og lidt under både B&U og VK samlet. Korttidsfravær (under 30 dage) ligger vi lavere end både VK samlet, B&U og F&F. Det samme ses på vores langtidsfravær (over 30 dage).

Hjemmeboende barn syg, her ligger vi over både VK, B&U og F&F og har altid gjort det, da vi er en afdeling med mange børnefamilier.

### **Bilag**

Sygefraværstatistik LokalMED - januar-maj 2024

## **Punkt 8: Eventuelt**

81.38.00-P35-19-24

### **Beslutning**

#### **Medarbejdersiden spørger Helle ind til afdelingens situation vedr. opsigelser – hvad tænker ledelsen?**

- o Ledergruppen har fokus på det. Der er flere spor i det, der tales ind i faglige fora/fællesskaber i teamene – muligvis mere opdelt. Teammøder og faglige drøftelser opdeles.
- o Rådgivere undersøge og læse eks. instrukser, inden der spørges hos eks. konsulenten.
- o Trivsel er vigtig i den kontekst.

#### **Presset arbejdssituation – flaskehalse (svært at få en tid til drøftelse/sparring/mandat)**

- o Der kigges ind i forskellige muligheder for justeringer ift. egen kompetence.
- o Prøvehandling ift. det specialiserede område ved at Diana og Bahareh underviser og står til rådighed for nye medarbejder.

Ift. økonomipresset – signalet det sender når ledergruppen tager ud af huset.

#### **Omplacering af den 3. medarbejder.**

Der har været en opfattelse af, at man ville hjælpe den 3. medarbejder der ikke blev tilbudt at komme med i voksen myndighed en anden stilling i kommunen. Helle oplyser at hun synes det fremgår af referatet fra det ekstraordinære møde, at der var tale om en besparelse på den 3. stilling, men at man altid når en medarbejder opsiges forsøger at se om der kunne være en anden stilling. Helle fortæller at det er personalekonsulenten der tager den drøftelse og evt. en samtale med medarbejderen.

#### **Helle har et punkt – anbringelsesgrundlag, støttet samvær og afløsning serviceniveau.**

Anbringelsesgrundlag, støttet samvær og serviceniveau ift. afløsning er blevet godkendt af Børne- og Familieudvalget og erstatter dermed de nuværende anbringelsesprincipper.

Er blevet opdateret/justeret, dette bliver der orienteret mere om på første afdelingsmøde efter sommerferien.