

Dato 1.10.2024

Referat af Lokal-MED, Børn og Familie.

Tirsdag den 1. oktober 2024

Kl. 09.30 – 11.30

Sted: Tinglev – lokale 70

Deltagere: Per Schmidt Hansen, Tanja Konstmann Mühl, Freddy Bucka Andresen, Lotte Jonasson, Hanne Skadborg Kristensen, Lotte Jørgensen, Susanne Knudsen Bager, Pernille Christensen, Alexandra Simone Kilch, Janne Klockmann Malmberg

Afbud fra: Anette Visby Andersen,

Ordstyrer: Per Schmidt Hansen

Referent: Rikke Grotkorp Jensen

Dagsorden:

Punkter til orientering

1.	Godkendelse af referat	ad 1	Ok
2.	Samlet orientering fra medarbejderne	ad 3	Generelt ro og god stemning i alle teams. Man er i Tinglev meget glad for den nye kantine – hvor der er positiv stemning, der smitter af på resten af huset. Kontorlederne virker til at være i bedre trivsel, som bidrager positivt i forhold til inddragelse i afdelingen. Der er mange tunge sager i unge Handicapteamet mangler pt en SFK'er, og det kan mærkes - Freddy løser opgaven på bedstevis. Der er en bekymring for den trivsel der er i handicap.

			Der skal passes bedre på de nye ansatte generelt. Positiv omkring det nye tiltag med fleksibel arbejdstid. Det er koldt i Tinglev – bekymring for om temperaturen skal ned på 19 grader igen. Det fylder meget og er et større samtaleemne dagligt. Positivt omkring det tilbudte kursus i inddragelse af børn/unge i egen sag. Bekymring for rekruttering fremadrettet – der opleves et generelt fald i ansøgninger. Fokus på hvordan vi holder på dem vi har.
3.	Samlet orientering fra kontorlederne	ad 4	Tanja Tilslutter det sagte – Gennemført ledelsestilsyn – har endnu ikke det endelige resultat, men det ser pt. OK ud. Der er en prop i Børnehus Syd, som gør vi får røde tal. Fokus på tilmelding til uddannelse. Der kommer til at være i alt 3 hold som bliver blandet med myndighed og udfører. Afholdes på EUC-Syd, med start fra februar. Der afholdes eksamen til dem der vil – ingen tvang. Freddy Fokus på at der mangler en SFK. Der bliver snart slået en barselsvikariat op - teamet har fortsat Steffen og Laura til at hjælpe til med sagerne. M365 – drøftelser omkring chatfunktionen - hvordan bruger vi den i afdelingen.
4.	Orientering fra Børn og Familiechefen	ad 5	Opmærksomhed omkring rekruttering i fremtiden. Pt. ingen studerende i Tinglev,

		da der er færre der har søgt ind på socialrådgiver uddannelsen. Hvordan tager vi imod de nye, med et ordentligt intro program og mentor ordning. I Børn og Familie lykkes vi med den tidlige indsats som betyder et mindre behov for anbringelser. Dette er et af argumenterne for at økonomien ser god ud. Dette er også givet videre politisk. Selve tyngden i sagerne er der fokus på – selve antal af sager pr. rådgiver er passende. Der opleves et stort behov på indsatser fra Tidlig Forebyggelse og CFF, hvor der er tilført ressourcer for at udligne dette. Revidering af Børne- og ungeaftalen – Per er med i en arbejdsgruppe, hvor man kigger ind i de diagnostiske begreber – så man får adskilt hvad der er hvad. Der opleves at opgaverne bliver skubbet rundt i regionerne og kommunerne. En udfordring kan være i forbindelse med overgange/udskrivning fra region til kommune og omvendt. Fokus på Let tilgængeligt behandlings tilbud. Hvordan får vi det til at hænge sammen med KL så vi også overholder lovgivningen. Der er givet 3 millioner til at videreføre GIV projektet. Fleksibel arbejdstid er i gang og der skal evalueres undervejs. Der opleves på nuværende tidspunkt, at der skabes et bedre flow i arbejdet og opgaverne, samt et bedre arbejdsmiljø. Fleksibel arbejdstid evalueres til næste møde i Lokal-MED.
--	--	---

5.	Orientering fra AMR Gruppen	ad 6	Trivselsmåling er netop afsluttet og der afventes rapporten. Fokus på fastholdelse og rekruttering. Fokus på nedbringelse af sygefraværet som pt. er faldene og på vej i den rigtige retning. I uge 43 er der arbejdsmiljø uge med forskellige temaer. Der er løbende APV' der drøftes og handles på. Der har været fokus på opdatering af overfaldsalarmerne og oversigterne. Opmærksom på en introduktionen til alle nye medarbejdere, så de er oplyst omkring brugen af alarmerne. Hvad er proceduren både på Rådhuset og ved hjemmebesøg, hvad og hvornår registreres der en APV. Der opleves mere og mere psykisk vold – hvilket er problematisk. Der skal være mere fokus på hvis man f.eks. modtager en mail der er upassende. Hvordan og hvornår siger man fra f.eks. i et møde eller en telefonsamtale. Hvornår er nok nok – når en borger bliver ved med at overskride grænser. Trio har meldt sig på temaet i uge 42 vedr. følelsesmæssige krav – hvor der muligvis kommer forslag til hvordan der kan arbejdes med det i afdelingen. Der har været AMR-valg. • Susanne Bager er genvalgt i Tinglev • Lene Kræg er nyvalgt for ungeteamet
----	-----------------------------	------	--

6.	Orientering fra TR	ad 7	Fokus på de kommende lønforhandlinger - der er klubmøde den 22. oktober. Der har været en drøftelse omkring åben løn – og det skal op til ny afstemning om det skal fortsætte. Hvad er fordele og ulemperne ved det. Fra HK er der ikke noget nyt.
7.	Orientering om økonomi	ad 8	Samlet set for hele Børn og Familie - ligger forbrugsprocenten pr. 1. oktober 2024 på 68,9 % - det var forventelige tal var 75 %. I Myndighed ligger forbrugsomkostningen på 67,7 % På konto 6 forventes at komme ud med et mindre forbrug på omkring 2%.
8.	Orientering fra HMU	ad 9	Der planlægges en medarbejderfest den 9. maj 2025
9.	Orientering om sygefravær	ad 10	Samlet sygefravær for hele Børn og Familie er på 6,9 % - det er nedadgående. For Myndighed er den på 3,3 % – det er også nedadgående.

Punkter til beslutning/drøftelse

1.	Lønstrategi Børn og Familie 2024. Lønstrategien er behandlet og godkendt i ledelsesgruppen. Jf. proceduren sættes lønstrategien på dagsorden for Lokal-MED. (Ansvarlig: ledelsen)	Fremadrettet et ønske om, at den er mere konkret fra medarbejdersiden. Det er svært for medarbejderne at søge, da man ikke ved præcist hvad det er der forstås. Pt. afskrækker det flere medarbejdere at søge, da de ikke ved hvad de skal søge for.
----	--	---

			Den har været med i Område-MED, hvor formuleringen også har været drøftet. Det er en overordnet Lønstrategi for hele Børn og Familie, hvor man lokalt får drøftet de nærmere detaljer. Der besluttet at der lokalt i Myndighed laves en tilføjelse til lønstrategien.
2.	Ulempetillæg. Der ses behov for at der udarbejdes beskrivelse af det ulempetillæg der udbetales til alle rådgivere i myndighed. Der har tidligere været udarbejdet et udkast, men der foreligger ikke en godkendt lokalaftale. (Ansvarlig: medarbejdersiden)		Det udkast der er, er efterhånden af ældre dato. Derfor skal der laves en ny beskrivelse af ulempetillægget. Mere gennemsigtighed i hvad der ligger i det ulempetillæg der gives. En arbejdsgruppe der mødes og får udarbejdet et udkast – med involvering af personaleafdelingen. Arbejdsgruppen er: • Tanja • Lotte Jonasson • Lotte Jørgensen • Alexandra • Susanne Tages med til næste Lokal-MED
3.	Drøftelse/spørgsmål i forbindelse med implementering af arbejdstidsregistrering. Er der noget vi er i tvivl om eller noget der skal tages stilling til? (Ansvarlig: medarbejdersiden)		Det fungerer rigtig godt
4.	Med øget brug af mentor til nye medarbejdere, bør det drøftes hvilke opgaver mentor er ansvarlig for og hvilke socialfagligkonsulent varetager. Der kan med fordel udarbejdes funktionsbeskrivelse af mentorfunktionen. (Ansvarlig: ledelse og medarbejdere)		Hvor ligger ansvaret for oplæring/introduktion til nyansatte – SFK/kollega/leder? Der er forskel på en nyuddannet socialrådgiver og en der f.eks. har erfaring fra en anden kommune.

			Oplæring i DUBU er vigtig og også proceduren i selve sagsbehandlingen/systematikken i sagsbehandlingen. Tilføjelse af mentorordningen til den procedure der allerede er vedr. nye ansatte i Myndighed. Til næste Lokal-MED kommer ledelsen med et udkast.
Evt.			Der blev spurgt ind til kørsel med lav og høj takst – der opleves det er forskelligt fra afdeling til afdeling. Børn og Familie kører til lav takst, fordi der bliver stillet en tjenestebil til rådighed.