

Referat Lokal-MED, Børn og Familie

Onsdag, den 17. april 2024

Kl. 09.30 – 11.30

Sted: Tinglev – Borgersalen

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

Afbud fra: Alexandra Simone Kilch

Ordstyrer: Per Schmidt Hansen

Referent: Rikke Grotkorp Jensen

Dagsorden:

Punkter til orientering

1.	Godkendelse af referat	ad 1	Godkendt
2.	Velkomst	ad 2	-
3.	Orientering fra medarbejderne	ad 3	Børneteam 1 Det der fylder lige nu er bredden i det faglige arbejde. Lige fra 'flowsagerne' - som tidligere var modtagelsens opgaver - til tvangssager og bortadoptioner. Det rykker på de 'almindelige' opgaver - og der skal løbes stærkt for at nå deadlines. I forhold til sagerne der skal i Børne- og ungeudvalg, mangler der en tydelighed for hvem der gør hvad, så der ikke opleves fejl i f.eks. indstillingen. Der ønskes generelt en mere ensartethed i både processen og indstillingen. Der er fortsat ventetider i Center for Familie, som gør at Myndighed kommer bagud med deres opgaver - der skabes en flaskehals som gør at fristerne udfordres. Et eksempel er et sandplay forløb som man har ventet på siden oktober 2023. Dette har konsekvenser

		for sagerne, da familierne afventer i lang tid. Anette supplerer med, at der er en aftale med Jan Møller, som vil komme og fortælle omkring deres forløb – så der kommer en dialog omkring de ventelister der opleves i Myndighed. Fortsat – Børneteam 1 I forhold til det økonomiske mindre forbrug der har vist sig at være i 2023 – må man ikke glemme de konsekvenser der har været forbundet med en stram økonomi. Der er en god og positiv forventningsglæde i Myndighed for at der kommet en ny Børne- og Familiechef. Ungeteam Barnets Lov fylder fortsat – og der er en del tvivl i forhold til den nye lov. Det er positivt at det er med som fast punkt på infomøderne. Der er fortsat mange nye i afdelingen som gør, at de endnu ikke føler sig som et helt team – Det tager tid. De ligger ikke højt i sagstal, men de sager der er fylder rigtig meget – og de har svært ved at nå det hele. Der opleves længere ventelister i Center for Familie. Handicap Det er dejligt at være fuldtallig igen. De nye medarbejdere føler sig godt taget i mod. Barnets Lov fylder og det har tilført nogle ekstra opgaver i sagerne som tager tid. Det kan være svært med inddragelse i nogle af sagerne, da der i Handicap er børn og unge der kræver noget andet.
--	--	--

			Sagstallet er ok men der er travlhed. Venteliste i Center for Familie er frustrerende og er en flaskehal i opgaveflowet. Børneteam 2 Tilslutter det allerede sagte. Der er en god positiv stemning i teamet – og de er positive over den nye Børne- og Familiechef En god oplevelse af den nye Børne- og Familiechefs præsentation af sig selv på afdelingsmødet – de ser frem til et godt og positivt samarbejde. Det er svært at nå screeninger på de 4 uger – og derfor er der mange røde. Screeningsprocessen er stram og svær at følge med alle de andre opgaver og møder der ligger i kalenderen. Der er brug for at ledelsen tager det op og snakker ind i det.
4.	Orientering fra ledelsen	ad 4	Freddy Glade for de er fuldtallig i teamet. En SFK der har haft virkelig travlt med lange arbejdsdage. Det har været udfordrende med de komplekse sager, med samarbejdet på tværs af afdelingerne. Der sker rigtig meget inddragelse i sagerne – det viser ledelsestilsyn også. Dog kan det være svært i visse sager da ikke alle børn/unge kan rumme det. Der har været et forløb med VISO på baggrund af en klagesag. Anette Tilslutter sig ungeteamet

			Der har været brugt meget tid på at flytte rundt på forskellige matrikler og flytte kontorer. Der er i teamet mange nye medarbejdere - det tager tid. Rammerne på DM13 gør det svært og er ikke optimale. Der gøres meget umage for at skabe inddragelse i sagerne. Men ting tager tid og især når man endnu ikke helt kender hinanden i teamet. Per Optaget af Pilot projektet – generationer i vækst – at bryde den sociale arv. Hvordan sørger man for at kompensere for de forældre der mangler ressourcer og kompetencer. Der søges midler for at fortsætte med projektet og udvide til at det også gælder de unge. Konstruktivt samarbejde i styregruppen i Ungeindsatsen – oplevelse af at der er kommet ny energi ind i gruppen. De vil kigge ind i de strategiske mål i ungeindsatsen. Barnets Lov fylder rigtig meget og som vi skal hjælpe hinanden med at komme på vej med. Derfor er det også vigtigt, både at sige højt der hvor det er svært, men også der hvor det virker. Det store spørgsmål kan være: Hvornår er noget godt nok? – hvornår er et barn inddraget godt nok? Chefgruppen samarbejder på tværs, og man vil rigtig gerne have et godt samarbejde på tværs med afsæt i de rammer der er for det tværfaglige samarbejde. Især hvor der er sager der kræver et tværfagligt samarbejde, er dette vigtigt at det også fungerer. Opfordring til at medarbejderne leder op af, så der kan findes en løsning.
--	--	--	---

			PPR er nu lagt ind under Børn og Familie – der har været en høringsproces, som har gjort, at det ikke har kunne være meldt ud noget før. Børn og Familie har fået en digital indgang 'Din side'.
5.	Orientering fra AMR Gruppen	ad 5	Strategiplanen for 2024-2026. Hvor punkterne omhandler Fastholdelse, Rummelighed og Udvikling. Der er på sidste møde i AMR gruppen blevet besluttet, at der vil være et særligt fokus på Fastholdelse i 2024. Især Børn og Familie har haft en oplevelse af, at dette har været en udfordring. De tre underpunkter i fastholdelse: 1. Trivsel på arbejdspladsen 2. Fysisk sundhed 3. Mental sundhed Per oplyste at, der er afsat midler i forhold til det nye microsoft 365, som kræver noget andet udstyr, f.eks. nye skærme og dockingstationer Ny trivselsundersøgelse i efteråret – samt valg af AMR.
6.	Orientering fra TR	ad 6	Overenskomsten 24 har fyldt meget – og der er nu stemt ja til aftalen. Løn og pension har været et fokusområde. Der har overordnet været rekord i forhold til stemmeprocent. Det er uklart hvordan man i de enkelte afdelinger både kan opspare flex og 6. ferieuge, for at samle mere sammenhængende ferie til afholdelse.
7.	Orientering om økonomi	ad 7	Per orienterede om status for økonomien Det ser OK ud.

			Pt. ligger den på 22,2 i forbrugsprocent – det er under det forventelige budget. Antallet af anbringelser ligger under det budgetterede, men priserne er dog høje. Sidste år (2023) så det i 2. bevillingskontrol ud til at økonomien var stram. Men senere på året og start 2024 fik man en del tilbage – mere end forventeligt i særlig dyre enkelt sager. Dette gjorde at økonomien så bedre ud end man havde forventet. Der er tilført midler i forhold til Barnets LOV – dette skal man have kigget ind i, hvad de skal bruges til – men de er øremærket til Barnets Lov. Punktet er på dagsorden til det næste økonomimøde.
8.	Orientering fra HMU	ad 8	Lotte Jonasson tager dette punkt fremadrettet – Referatet fra møderne i HMU. Der har været drøftelser omkring seniorpolitik – dette er også med på dagsorden længere nede. Registrering af f.eks. lægebesøg – der pt. skal registeres som sygdom – dette giver et skævt billede af sygefraværet. Dette punkt er udskudt til næste møde i HMU.
9.	Orientering om sygefravær	ad 9	Den er på 7,9 % - samlet for hele Børn og Familie (de sidste 12 måneder) Myndighed er på 7,1 % (de sidste 12 måneder) Den er nedadgående. Det er kun egen sygefravær – ikke barn syg. Den har generelt ligget lidt højt i både Myndighed og udfører.

Punkter til beslutning/drøftelse

1.	Ressourcer / personale <i>Jf. strategisk mål omkring kvalitet i sagsbehandling og øgede krav i sagsbehandlingen som følge af Barnets Lov ønskes en drøftelse af de nuværende personaleressourcer på myndighed og drøftelse af de tilførte DUT midler. (medarbejdersiden)</i>	Hvordan kan vi sikre rettidig omhu og være på forkant i Myndighed. Drøftelse omkring serviceniveauet og kvaliteten i sagsbehandlingen kontra der ikke har været en opnormering i Myndighed. Tanja oplyser at sagstallet ikke er steget på baggrund af Barnets Lov – den er under de 25 - på ca. 24,1. Hanne fortæller at sagstallet ikke viser hvor tunge sagerne er. Lotte Jørgensen fortæller, at der pt. er mange flere underretninger end tidligere og det giver arbejde i forhold til screeninger. Fristen på screeninger og afdækning er korte og derved rigtig svært at nå i mål med. Lotte Jonasson - Der har blandt medarbejderne og lederne på afdelingsmøder været lavet en proceskrav i forhold til Barnets Lov, som slet ikke har været realistisk – viser det nu. Tanja anerkender det sagte, og det vil helt klart være noget der skal følges op på – evt. på et afdelingsmøde igen. Susanne – hvor kan vi evt. effektivisere arbejdsgangen, finde løsninger der gør det nemmere for os selv og sagsarbejdet. Kan der være nogle digitale løsninger og robotter som kan hjælpe i sagsarbejdet. Per – Vi er ikke færdige med at implementere Barnets Lov og det vil være relevant at kigge på de processer der i første gang er blevet lavet, om de stadig holder eller om der er tilretninger – Det vil være oplagt at tage op på et afdelingsmøde. Sagstallet er ikke steget,
----	---	--

			men tyngden i sagerne opleves at være forandret på baggrund af Barnets Lov. Punktet tages med igen til næste møde i Lokal-MED
2.	Inspirationskatalog til den lokale seniorindsats Jf. HMU den 19.3.2024. <i>Indstilling: Staben indstiller, at udkast til inspirationskatalog til senioraftaler godkendes, at inspirationskataloget udbredes som ramme for Lokale Med-drøftelser om seniortiltag</i> <i>Beslutning HMU den 19-03-2024:</i> 1. at godkendt. 2. at godkendt med den tilføjelse at inspirationskataloget skal gøres til genstand for Lokale Med-drøftelser om seniortiltag i løbet af 2024. Inspirationskatalog vedhæftet som bilag.		Positivt at dette nu tages op og der bliver lavet en rammeaftale. Vigtigt i forlængelse af fokus om fastholdelse. Drøftelsen omkring, at det kræver nogle tydelige aftaler om hvad der vægtes højest – er det driften eller senioren's ret. Vigtigt at ens rettigheder bliver nedskrevet – så man har aftalen på skrift hvis der f.eks. er udskiftning af leder. Der skal tages udgangspunkt i det der er kommet i inspirationskataloget. Besluttet at, ledelsen kommer med et udkast til aftalen, til drøftelse på næste møde i Lokal-MED.
Evt.			

Inspirationskatalog til den lokale seniorindsats

Introduktion

Velkommen til Inspirationskataloget.

Her kan ledere og medarbejdere finde inspiration og information om, forskellige seniortiltag og aftaler, man har brugt på andre arbejdspladser rundt i Danmark og lokalt i Aabenraa Kommune for at give seniorer lyst og mulighed for at blive længere.

Inspirationskataloget har eksempler på forskellige seniortiltag og aftaler samt en oversigt med muligheder.

Vær opmærksom på at kataloget alene er til inspiration. Som medarbejder har man ikke krav på indgåelse af en specifik senioraftale, da eventuelle aftaler skal give værdi og mening på den enkelte arbejdsplads.



I Aabenraa Kommune ønsker vi at tilbyde alle medarbejdere et godt arbejdsmiljø. Det betyder, at vi har fokus på at skabe arbejdspladser, hvor rummelighed, fastholdelse og udvikling er i fokus. Derfor er det en naturlig del, når vi taler om seniorindsatser og livsfaser.

I Aabenraa Kommune ønsker vi, at det er mærkbart for den enkelte medarbejder, at vi prioriterer en sund og sikker kultur, som blandt andet er styret af anerkendelse for medarbejdernes opgaveløsning og kompetencer. Dette giver et godt fundament for ønsket om at blive længere på arbejdsmarkedet som senior.

De bedste seniorindsatser har sit afsæt i det lokale samarbejde i MED-systemet, hvad enten det er løsninger inspireret af dette katalog eller noget helt andet. I samarbejdet har vi fokus på forebyggelse, fastholdelse og endda dialogen efter pension, for derved at opretholde kontakten mellem medarbejder og arbejdsplads.

Eksempler på løsninger

Her kan I finde en oversigt med eksempler på de mulige løsninger, der kan bruges i aftaler med seniorer for at give dem lyst og muligheder for at blive længere.



Opgaver

1

Nye opgaver

I har muligheden for at tale om at få nye opgaver eller flere af en bestemt slags opgaver. Det kan være i en kort prøveperiode og senere gøres permanent.

2

Hjemmearbejde

I kan drøfte muligheden for at arbejde hjemmefra og eventuelt hvilke udvalgte opgaver, der egner sig til det.

3

Kompetenceudvikling

Sammen kan I undersøge muligheder for at blive dygtigere på bestemte områder, fx på videreuddannelse, faglige fællesskaber eller kurser.

4

Jobrotation og sporskifte

Hvis der er ønske og muligheder for det, kan I drøfte muligheden for i en kortere eller længere periode at skifte til en anden stilling eller et andet område i jeres kommune.



Rammer

1

Fysisk belastende opgaver

I kan tale om, hvordan de fysiske rammer på arbejdspladsen kan ændres eller justeres. Overvej eksempelvis muligheden for at gå op ad færre trapper, lave færre løft eller få en mere praktisk og kort rute.

2

Mindre eller mere personaleansvar

Har du personaleansvar kan du drøfte med din leder om omfanget stadig er passende eller om du ønsker at få mere eller mindre personale ansvar.

Eksempler på løsninger

Her kan I finde en oversigt med eksempler på de mulige løsninger, der kan bruges i aftaler med seniorer for at give dem lyst og muligheder for at blive længere.



Tid

1

Fleksibel tid

I har mulighed for at drøfte fleksibilitet, eksempelvis at placere timer eller opgaver på andre tidspunkter på dagen eller ugen.

2

Orlov

I kan drøfte muligheden for orlov i løbet af året i forbindelse med ferie, mere tid til familien eller andet.

3

Ned i tid

I kan drøfte muligheden for at gå ned i arbejdstid enten i en kortere periode, på bestemte tider af året eller permanent.

4

Bedre tid

Overvej sammen, om medarbejderens situation giver anledning til færre opgaver i alt, flere opgaver uden tidsfrister eller at få bedre tid til eksisterende opgaver.



Økonomi

1

Fastholdelsesbonus

Overvej sammen, om der i fællesskab med Personaleafdelingen og den (lokale) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation, oftest TR, skal undersøges muligheden for at give en fastholdelsesbonus, som kan tilbydes til nøglemedarbejdere for at blive en periode længere på arbejdspladsen.

2

Færre timer med samme pensionsindbetaling

I kan sammen overveje at inddrage Personaleafdelingen og den (lokale) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation, oftest TR, om, hvorvidt det er muligt at gå ned i timer og dermed løn, men bevare den samme indbetaling til pension.

?

Eller noget helt andet?

Ingen medarbejdere er ens, så ingen model passer perfekt på alle. Har I jeres helt egen idé, kan I snakke om den og i fællesskab se, hvad der kan lade sig gøre.



Hvilke muligheder er der i Rammeaftale om seniorpolitik?

Som I netop har kunne læse i de foregående eksempler, findes der mange former for løsninger og muligheder for at tilpasse arbejdet, så det kan blive mere attraktivt at blive lidt længere i arbejde. Nogle løsninger kan aftales mellem leder og medarbejder, og andre løsninger skal aftales mellem medarbejder, leder og den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation oftest tillidsrepræsentanten.

Nogle løsninger er aftalebestemt af enten de enkelte overenskomster eller den tværgående rammeaftale for seniorpolitik. Det gælder fx seniorstillinger, generationsskifte-ordninger og fastholdelses- og fratrædelsesordninger.

I kan læse mere i [Vejledning til Rammeaftale om seniorpolitik her](#). samt [Retningslinjer for kompetencen til at ansætte og afskedige m.m. her](#).

Hvilke muligheder er der i Rammeaftale om seniorpolitik?



Seniorsamtaler

Som senior har du ret til at blive tilbudt en seniorsamtale sammen med din leder, hvor I sætter ord på, hvordan I ser resten af dit arbejdsliv, og hvad der skal til for at give dig lyst til at fortsætte på arbejdspladsen.

I kan lægge din seniorsamtale sammen med din MUS, eller du kan takke nej tak, hvis du ikke synes, det er relevant endnu.



Seniorordninger

Som senior kan du i fællesskab med din leder og den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation oftest tillidsrepræsentanten drøfte muligheden for at benytte dig af tre typer seniorordninger beskrevet i Rammeaftale om seniorpolitik: seniorstillinger, generationsskifterordninger og fratrædelsesordninger.

Ordningerne giver din leder, din tillidsrepræsentant og dig nogle muligheder for sammen at tilpasse din fremtid på arbejdspladsen, så den passer bedst muligt til dig.



Seniordage

Som senior har du hvert år ret til et antal seniordage.

Sammen med din leder aftaler I, hvordan du bruger dine seniordage.

Seniordagene kan bruges som frihed eller udbetales som løn.

Husk, at der kan være andre relevante tiltag, som kræver aftale med den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation oftest tillidsrepræsentanten.

Tjek med din leder eller tillidsrepræsentant hvilke muligheder, du har, og fra hvilken alder, du kan benytte dem. Find vejledningen til [Rammeaftale om seniorpolitik her](#). Alle udgifter i forbindelse med indgåede senioraftaler afholdes af den decentrale enhed.