

Dato 9/9-2025

Område-MED, Børn og Familie

Tirsdag, den 9. september 2025

Kl. 9.30 – 11.30

Sted: Borgmesterværelset, Storegade 30

Deltagere: Per Schmidt Hansen, Tina Mechlenborg Van Ewijk, Lone Busk, Mai-Britt Sølvbjerg Moldt, Tina Damgaard Pedersen, Mia Thomsen Schmidt, Linda Hougaard, Wim Joel Weinhonig, Adelina Berisha, Bettina Henning Lindberg, Maria Blom

Afbud fra: Morten Gaardsvig Buchard, Melanie Möller

Ordstyrer: Per Schmidt Hansen

Referent: Rikke Grotkorp Jensen

Punkter til orientering

1.	Godkendelse af referatet den 26.06.2025	Ad 1	Ok Opfølgende spørgsmål fra sidste møde: Evovia - hvorfor har man valgt ikke at fortsætte med det? Der har været kritik af brugen af Evovia og det er et dyrt system, som flere ikke har valgt at bruge - derfor går man retur til at bruge SD. Man kan vist lokalt beslutte at fortsætte med at bruge Evovia? – men det er ikke officielt meldt noget ud om det.
2.	Orientering fra medarbejderne (runden rundt)	Ad 2	Tvivl om hvad man fra medarbejdersiden, kan man bringe med ind i O-Med? Det som kan tages med, er orientering om det der rører sig de enkelte steder. f.eks. arbejdet med de høje følelsesmæssige krav i arbejdet – fælles temaer der kan være relevant at dele i udvalget – f.eks. uddannelse som man har valgt at have i de forskellige afdelinger o.lign. I O-Med har man medindflydelse på områder og beslutninger, der bliver taget. Give svar til høringer og lign.

		I L-Med lægges er man tættere på den enkelte institutions praksis, mens O-Med i højere grad handler om overordnet orientering og drøftelser af mere overordnet karakter. I O-Med er det de store linjer man dykker ned i. Drøftelse om punkterne på dagsorden kommer i den rette rækkefølge? Evt. ændre så orientering fra medarbejderne kommer efter ledelsen, for at kunne supplere med det sagte fra ledelsen. Der er noget signalværdi i at punkterne kommer i den rækkefølge de kommer. Medarbejderne er også repræsenteret for den faglige organisation. Besluttet at der ikke ændres i rækkefølgen af punkterne. Evt. vurdere om udvalget skal invitere arbejdsmiljøkonsulenten fra personaleafdelingen med ind på et møde for at gøre udvalget skarpere? Medarbejdersiden har drøftet om evt. at lave et forum på teams hvor de kan orientere hinanden imellem. Her vil de kunne melde ind med evt. emner der kan tages med på møderne og vidensdeling af emner og temaer der rører sig ude i afdelingerne. Teams kan dermed bruges som supplement udover de faste møder i O-Med. Der arbejdes videre med det til næste møde – punktet skal derfor på dagsorden den 9. december 2025. Tidlig Forebyggelse: Afslutnings fase af GIV – spændt på hvordan den kommer til at fortsætte. Afventende fra medarbejderne hvad der nu skal ske og hvor det kommer til at ligge henne. Flere medarbejdere skal ud at holde foredrag på forskellige skoler vedr. Tidlig Forebyggelse bl.a. emner om mobning. Tidligere har der også været afholdt foredrag om tryghedscirklen.
--	--	--

		Børne- og handicap: Situationen med de manglende afdelingsledere har været udfordrende. Der er nu ansat en ny leder, og to pædagoger er midlertidigt konstitueret. Der arbejdes med nogle voldsomme hændelser, der har været i afdelingen. Der er søgt om en uddannelseskoordinator til at hjælpe til med at undervise. Sund Indsats udløber i 2025 – spændt på hvad betyder det for 2026. På Lille Kolstrup er første hold på neuro uddannelsen blevet færdige. Lille Kolstrup er kommet godt ned i børneantal efter sommerferien – og er nu på vej op igen. PPR Der sker lidt forskelligt – PPR-rollen ind i skoleområdet kommer til at ændre sig. Her er der især fokus på klasse fællesskaber, som bliver en stor om tænkning, for både skolen og PPR i deres måde at arbejde og tænke på. PPR vil dermed få en større indvirkning det daglige virke. Psykologerne er underlagt at psykologloven bliver afskaffet og loven kommer ind under sundhedssektoren i stedet for. Det giver lidt usikkerhed om hvad det kommer til at betyde. Der arbejdes med Lettere behandling der dækker over forskellige områder – selvskade, begyndende spiseforstyrrelse. Der kan på hjemmesiden findes flere informationer. Som noget nyt – kan borgere ringe ind og booke en tid, eller gå på hjemmesiden og booke en tid til en for-samtale. Center for Familier Afsluttet diplom i inddragelse – mange gik til eksamen – et rigtig godt forløb som har givet et fælles sprog blandt rådgivere og udfører.
--	--	--

			Startet op med Marte Meo supervisor uddannelsen - 6 er gået i gang. Superspændende og et godt alternativ til at møde forældrene på for at få dem til at få et indblik i det de har svært ved at forstå. Rigtig godt redskab. Der har været møde i adoptionsgruppen – der har været gode snakke og der er lavet et skriv der skal arbejdes videre med. En god snak om generelle anbringelser. Der opleves mange krævende børn der har det rigtig svært. Plejefamilierne har en stor opgave der kræver mere af dem end det de er klædt på til. Der er en opmærksomhed på de vederlag der gives til plejefamilier der har anbragte børn – blandt andet ved børn/unge der er på efterskole. Aabenraa kommune har det gode ry for at det er et sted man gerne vil være ansat. Ser frem til en fælles dag i afdelingen onsdag den 10. september 2025
3.	Orientering fra ledelsen (runden rundt)	Ad 3	Center for Familie Fokus på 24/7 understøttelse – unge på eget værelse og udvikling af dette tilbud. Der er flere sager hvor der skal køres ud til unge der bor i eget værelse, men der er også sager hvor de fortsat på hjemme hos forældrene. Pt. oppe på 7 unge. Det har været en spændende og lang proces der nu skal i gang. Marte Meo – der uddannes egen supervisor der kan uddanne de andre i Marte Meo princippet. En hel afdeling der skal uddannes – primært samværskonsulenterne. Det er en SKAL ting for at være samværskonsulent i Tidlig Forebyggelse. Generelt i forhold til anbringelser som er nedadgående for Aabenraa Kommune – 30 mindre døgnanbringelser pt. på plejefamilieområdet, som spiller ind i mange ting. Travlhed omkring alt det forbyggende og ambulante. Derfor været nødt til at ansætte flere på det område.

		De unge ønsker ikke at blive anbragt langt væk, men foretrækker at blive hjemme og modtage hjælp i hjemmet eller på eget værelse i Aabenraa Kommune er oplevelsen. Der er behov for et fleksibelt system, som kan imødekomme de enkelte sager, hvor der kræves særligt tilpassede løsninger. Eksempelvis kan det være unge, der bor på eget værelse, men fortsat har behov for hjælp hele døgnet. Aabenraa Kommune arbejder løbende med at tænke alternativt og kreativt for at finde løsninger, der matcher den enkeltes behov – med fokus på at skabe en god overgang til en mere selvstændig fremtid. CFF har en stafet kørende med andre kommuner i forhold til en ungekonference. Den 18. september er det Aabenraa der står for den – pt. 66 tilmeldte ude fra. Børne- og handicap Ansæt en ny afdelingsleder pr. 30. sep. 2025. Ansæt en uddannelses koordinator pr. 1. oktober 2025 – internt slået op som en 20 timers stilling hvor resten af timer forbliver i den nuværende. Ventelister både i forhold til familiekonsulenter og aflastning. Listerne er alt for lange og der er et ønske om flere pladser. Et ønske om at imødekomme dem der er i Aabenraa Kommune, men det kan til tider være svært at tilgodese. Posekær er der pt. pladser, da der er børn der er stoppet, bl.a. børn der overgår til voksen. Forløb med SL, KL og personaleafdelingen omkring en ny TR-struktur på Lille Kolstrup. Påbud er ophævet vedr. patient sikkerhed. Der er dog stadig en opmærksomhed på dette, for at få medarbejderne klædt godt nok på – både på Posekær og Lille Kolstrup.
--	--	--

		Der arbejdes med implementering af de sundhedsfaglige procedurer. Arbejdstilsynet kommer på et opfølgende besøg – der er fortsat rigtig mange personskader. Fortsat en opmærksomhed på de høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Der er udfordringer med rekruttering pt, idet det er vanskeligt at tiltrække tilstrækkeligt mange pædagoger til at kunne løfte kerneopgaven. Fokus på højt sygefravær med mange langtidssygemeldte. Der er lavet aftaler for de enkelte. Nedsat en arbejdsgruppe – ungetilbud til at arbejde på tværs af Børn og Familie og voksen. En fælles vej ind i de udfordringer der er. Tidlig Forebyggelse Samarbejder på tværs af mange forskellige tilbud. Lettere behandling – Tidlig Forebyggelse kan inviteres med til for-samtalerne sammen med PPR. Mestringsluppen tilbydes – med god feedback. Samarbejder med Røde kors. Administrativt familie gennemgang - hvert kvartal er der opfølgning på hvad der er gang i og hvad der kan lykkes ned. Aftaler med VISO omkring autisme og skolevægring. Positiv omkring de fælles temadage der er med hele Børn og Familie. Har deltaget på forældremøder på enkelte skoler – et fagligt oplæg hvor de samtidig har kunne gøre opmærksom på at Tidlig Forebyggelse er der og hvad de har af tilbud. Flere forældre har på møderne også fortalt at de har gjort brug af Tidlig Forebyggelse.
--	--	---

		M365 - hvem styrer? Er det Outlook eller os. Hvordan får man mere tid med familierne. Opsamling om de gode dyder fra tiden med corona, samt at vi går ind i efteråret – derfor en fokus på god håndhygiejne og at spritte mere af. Opfølgning på de aftaler der er lavet på MUS – en mini mus. Der er opmærksom på FIT data i den sammenhæng. Per Budgetforlig er indgået. uddeling af en pose penge. GIV indsatsen har man besluttet at give 1,7 mio. til drift permanent. 250.000 kr. er givet i 2026+2027 til at understøtte PPR i ressource team. Ny GIV afprøvningsindsats – lomme penge indsats til de unge. Forslag fra Børnehandicap – om at få oprettet 4 skærmede pladser. Det er dog ikke blevet prioriteret denne gang. Men et godt forslag der bliver gemt. Budgetønsket ligger derfor stadig. Forandringsstrategi – som gør at Sund Indsats udløber med udgangen af 2025. Der arbejdes i ledergruppen med Institutionsaftaler for 2026. Fokus på beredskabsplaner pga. et truet trusselsniveau udefra – Rusland/Ukraine krigen. Fokus på at man har de kompetencer der kræves for at løfte kerneopgaven. Uddannelse er derfor prioriteret for at blive bedst muligt klædt på. Ny børne- og unge aftale – med fokus på børn og unge i mistrivsel. Hvordan løser man opgaven på tværs for at vi lykkes med børn og unge. Valg lige om lidt.
--	--	---

4.	Nyt fra AMR	Ad 4	Arbejdstilsynet kommer højst sandsynligt på besøg i løbet af 2025. Man forbereder sig så godt som muligt rundt omkring. Opfordring til i de forskellige afdelinger at gennemgå de interne retningslinjer i forhold til vold og krænkende handlinger, som støtter op om de retningslinjer der er besluttet i HMU. Hygiejneugen i uge 38 – med fokus på at minimere korttids sygemeldinger. Tilmelding til arbejdsmiljøugen i uge 43 er nu åben.
5.	Nyt fra TR	Ad 5	Betina Indsamle ønsker til Krav til OK 26 Efteruddannelser for TR'erne. TR valg til SL på Posekær lige om lidt. Linda Indsamle ønsker til Krav til OK 26 Wim Indsamle ønsker til Krav til OK 26
6.	Nyt fra HMU og Sektor	Ad 6	Betina Intet centralt mål for sygefraværet – ønske om en drøftelse af dette i punkt 7.
7.	Sygefravær	Ad 7	Udfører ligger naturligt højere end i myndighed. Myndighed på 2,6% PPR 3,8 % Børn og handicap 10,2% (pt. et mål at komme ned på 6%) Pt. flere langtidssygemeldinger som trækker sygefraværet meget op. CFF 3,8% Tidlig Forebyggelse 6,5% Samlet i Børn og Familie 6,1%
8.	Orientering Økonomi	Ad 8	Budgetterne holdes – med plus/minus 4% Dyre anbringelser i myndighed.

			Forebyggende indsatser i CFF og Tidligforebyggelse.
--	--	--	---

Punkter til beslutning/drøftelse

1.	Fælles Lønstrategi i Børn og Familie. (Per)	Ad 1	Den nuværende overordnede lønstrategi for hele Børn og Familie bliver fjernet, og der laves derfor en ny for hver afdeling i stedet – med afsat i den der er lavet i Aabenraa Kommune. Hver enkelt afdeling kan derved beslutte nogle fokusområder. God feedback fra medarbejdersiden om at have været inddraget i processen om fokusområder.
2.	Livsfase politik (Linda) Forslag, som nok skal sendes videre op i MED systemet. Det handler om at lave en livsfase politik, som supplement til seniorpolitik. Nedenfor er et par links fra regionerne. 11.6-w1200-10-033-livsfasepolitik.pdf Livsfasepolitik Gode historier – om livsfasepolitik i hverdagen	Ad 2	En opfordring til, at det også tages op i de faglige organisationer og bliver en del af forhandlingerne Punkterne kan tages op i forhold til de punkter der ligger i forbindelse med MUS. Et ønske fra medarbejdersiden, at ligesom man har en seniorpolitik, at man så også har den til de andre faser der er i livet. Per kontakter Jacob Kirkegaard fra personaleafdelingen i forhold til perspektiver ind i dette emne. Har de evt. allerede noget nedskrevet.
	Evt.		