

REFERAT Børne- og ungeledermøder d. 18-03-2025

Mødedato Tirsdag d. 18. marts 2025 kl. 12:00

Mødested Eksternt mødested

Mødedeltagere Lars Borst Hansen, Martin Bang Madsen, Ole Elbæk, Anne Majgaard
Zeebroek, Henrik Kallehave Kristensen, Ann Risgaard Nielsen, Jan
Holm, Birgitte Broe Nees, Ulla Thomsen, Kristian Stenshøj
Suusgaard, Susanne Langer, Hannah Nørskov Nielsen, Hanne
Odgaard, Mie Hovgaard Nordlyng, Inge Nørgaard Møller, Søren
Schmidt, Louise Nees Hviid, Rie Hosbond, Marie Poulsen, Anne
Hovmark Eriksen, Helle Øster Enstrøm, René Jeppesen

Indholdsfortegnelse

Velkomst m.m.....	3
Ledelsesinformation om sygefravær.....	4
Åbne og lettilgængelige, forebyggende tilbud ved BFC.....	5
Underretninger.....	6
Skoleudsættelser.....	7
Meddelelser.....	8
Punkter til næste møde.....	9

Punkt 1: Velkomst m.m.

00.01.10A00-2-24

Resumé

Kl. 12.20 byder direktøren velkommen - også til to besøgende fra Frankrig. Derefter kort orientering om administrationens lukkedag.

Indstilling

Direktør for Familie og Kultur indstiller,

- At orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

- Orientering taget til efterretning.

Sagsfremstilling

- Besøg fra Frankrig. Kort præsentationsrunde.
- Orientering om administrationens lukkedag.

Punkt 2: Ledelsesinformation om sygefravær

81.28.00P20-2-24

Resumé

Kl. 12.30 Ledelsesinformation om sygefravær.

Indstilling

Direktør for Familie og Kultur indstiller,

- At der orienteres om ny ledelsesinformation om sygefravær.

Beslutning

- Orientering taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Teamleder Bettina Baron Kjælder orienterer om gode erfaringer fra et projekt om håndtering af sygefravær, som kører på social- og sundhedsområdet.

Bettina har beskrevet projektet således:

"Sygefraværprojektet er baseret på fraværdata ned på medarbejder niveau på 150 medarbejdere. Medarbejderne kategoriseres ift. omfanget og hyppigheden af sygefraværet og dermed den statistiske risiko for at blive langtidssyg på et tidspunkt. Vi leverer hver måned data til Jan Hjøllund på de 150 medarbejdere, fordelt på 5 arbejdspladser i kommunen. Jan udarbejder rapporter til os, hvor medarbejderne er delt op i kategorier.

Der holdes derefter møder mellem lederne, Jan Hjøllund og med deltagelse af Alice og mig fra HR, så vi kommer omkring den enkelte medarbejder og drøfter, hvad der ligger bag fraværsmønstret, hvad der er gjort af tiltag, og hvad der ligger bag ledelsens handlinger/evt. manglende handlinger over for den enkelte medarbejder.

Der har sideløbende med været en orientering til medarbejderne om projektet, og de er også forelagt data i anonymiseret form, så de kan se, hvordan fraværsmønstret er/har været på deres arbejdsplads, og de har fået en forklaring på, hvad projektet indebærer. Medarbejderne er ligeledes orienteret om, at der vil blive indkaldt til omsorgssamtaler, når det konstateres, at man har et hyppigt sygefravær, og at samtalerne er med henblik på afklaring af, hvad arbejdspladsen evt. kan bidrage med for at mindske fraværet, og/eller hvad medarbejderen selv kan gøre for at mindske fraværet. Det er præciseret over for medarbejderne, at der ikke er tale om en hetz ift. sygemeldte medarbejdere, men at man kigger på fraværsmønstre, og målet er at mindske sygefraværet, da det er til gavn for kollegerne, trivslen og ikke mindst borgerne. Det har i vid udstrækning været en øjenåbner for medarbejderne at se fraværsmønstret – og mange er blevet overrasket over omfanget af sygefravær.

Resultaterne er indtil videre langt over forventning, og vi er indtil videre lykkedes med at reducere korttidsfraværet med mere en 50 %, når vi sammenligner data fra perioden september-november 2023 med samme periode i 2024.

Vi er i processen også blevet klar over, at en del medarbejdere med hyppigt fravær alligevel har formået at "gå under radaren" og dermed undgået lederens opmærksomhed på omfanget af deres sygefravær. Der findes ingen forklaring på hvorfor – for lederne er blevet overraskede over, at de ikke har været obs på det. Målet har derfor været at "efterligne" den form for afrapportering, som Jan Hjøllund arbejder med, da det giver et rigtigt godt billede og sætter fokus på, hvilke medarbejdere man som leder skal være obs på i forhold til fraværsmønstret.

Anne Lykke og Henriette Veilgaard Christoffersen i Økonomi er lykkedes med at kunne levere data lig dem, vi løbende modtager fra CMU, og er nu klar til at kunne udbrede det i resten af organisationen via ledelsesinformationen".

Vedhæftet er et eksempel på den nye form for afrapportering.

Bilag

Eksempel på ny ledelsesinformation.pdf

Punkt 3: Åbne og lettilgængelige, forebyggende tilbud ved BFC

34.15.00A21-1-25

Resumé

Kl. 13.00 Præsentation og drøftelse af BFC's åbne og/eller lettilgængelige, forebyggende tilbud. Herunder orientering om status på familiehusprojekt.

Indstilling

Direktør for Familie og Kultur indstiller,

- At tilbuddene præsenteres.

Beslutning

- Orientering taget til efterretning.

Sagsfremstilling

I Børne- og Familiecentrets regi findes forskellige tilbud, som børn, unge og deres familier kan få adgang til uden visitation. Disse tilbud kan have en forebyggende effekt, så behovet for en senere, mere omfattende og omkostningstung indsats reduceres eller helt undgås.

Afsnitslederne i BFC præsenterer tilbuddene, herunder også hvor man kan finde mere information.

Punkt 4: Underretninger

34.10.30A26-1-25

Resumé

Kl. 14.00 Kort orientering om underretninger.

Indstilling

Direktør for Familie og Kultur indstiller,

- At orienteringen tages til efterretninger.

Beslutning

- Orientering taget til efterretning.
- Ved akutte underretninger udenfor almindelig arbejdstid kontaktes politiet og der bedes om at blive viderestillet til den sociale døgnvagt i Lemvig kommune.
- Der lægges op til, at ikke akutte underretninger sendes til BFC mandag til torsdag.

Sagsfremstilling

Fagchefen for børn og familier orienterer om proceduren i forbindelse med underretninger.

Punkt 5: Skoleudsættelser

17.20.04A26-1-24

Resumé

Kl. 14.15 Orientering om proceduren for skoleudsættelse på baggrund af nyt skema for skoleudsættelse.

Indstilling

Direktør for Familie og Kultur indstiller,

- At orienteringen om skoleudsættelse tages til efterretning.

Beslutning

- Orientering taget til efterretning. Der bør fremadrettet være en opmærksomhed på, at styrke koordineringen omkring skoleudsættelser.

Sagsfremstilling

Fagchefen for læring orienterer om den nye procedure ved udsættelse af et barns skolestart, herunder om det nye ansøgningsskema til brug ved udsat skolestart.

Dagtilbudslederen har ansvaret for at belyse sagen, så PPR-lederen har tilstrækkelige oplysninger til at træffe en afgørelse.

I vedlagte orientering fra Folketingets departement står følgende:

"Vurderingen af barnet skal indeholde lederen af dagtilbuddets pædagogiske vurdering af barnet og dagtilbuddets mulighed for at understøtte barnet i dagtilbuddet, forældrenes vurdering af barnet samt lederen af den modtagende skoles vurdering af muligheden for at understøtte barnet i skolen. Vurderingen skal udarbejdes på baggrund af dialog med forældrene og lederen af den modtagende skole.

Der er ikke krav om, at der skal være enighed mellem dagtilbuddet, forældrene og den modtagende skole om, hvorvidt der er behov for at udsætte barnets skolestart med et år."

Bilag

Ansøgningsskema udsat skolestart

Orientering-om-aendringer-af-dagtilbudsloven-og-udstedelse-af-ny-bekendtgørelse-og-vejledning-1-1

Punkt 6: Meddelelser

00.15.00P00-1-24

Indstilling

Direktør for Familie og Kultur indstiller,

- At meddelelser tages til efterretning

Beslutning

- Ingen meddelelser.

Punkt 7: Punkter til næste møde

00.15.00P00-1-24

Resumé

Forslag til kommende punkter.

Indstilling

Direktør for Familie og Kultur indstiller,

- At forslag til punkter drøftes.

Beslutning

- Ingen punkter til kommende møde.