



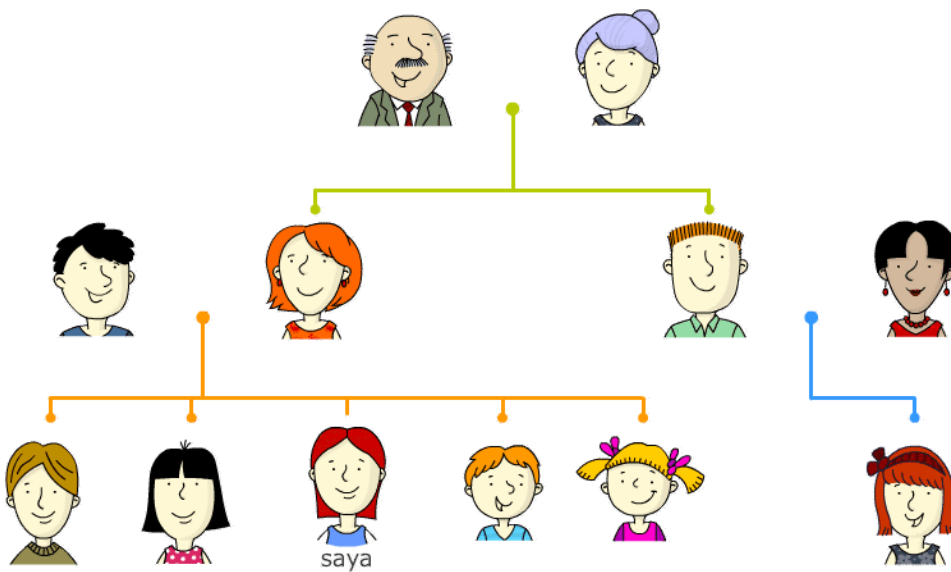
Strategiplan og strategiske pejlemærker for FamilieCentret i 2020.

Overblik over de strategiske pejlemærker, der er arbejdet med i 2019.

FamilieCentret

Gl. Stationsvej 9, I, 8940 Randers SV
Infanterivej 33, 8930 Randers NØ
Tlf.: 89158200

Sæt samtalen i gang i NETVÆRKET og styrk relationen.



"I samspil med borgerne skaber vi den bedst mulige trivsel og udvikling hos børn, unge og familier."

Indhold

Strategiplanen er inddelt i tre dele.	3
Overordnet om FamilieCentrets organisering og mission	3
Barnets familie og netværk ses som en ressource.....	5
Overordnet beskrivelse af rammen for medarbejdernes og ledelsens daglige arbejde i FamilieCentret.	5
Ordentlighed	5
Ligeværdighed	5
Forskellighed	5
Udvikling.....	6
Frihed.....	6
Åbenhed	6
Politikker, retningslinjer, procedurer mv.	6
Arbejds miljø	6
Kompetence og udviklingsmæssige baggrund	7
Grunduddannelse	7
Indsatser og tilbud.....	7
Strategiske pejlemærker for FamilieCentret i 2020.	8
Fælles udviklingsmål i Familie.	8
Uddybning af ovenstående strategiske pejlemærker i 2020.	10
Bilag: Strategiske pejlemærker, som vi arbejdede med i FamilieCentret i 2019.	13
Frivillighed og netværket:.....	13
Videreudvikling af indsatser og nye indsatser:	13
Relationel koordinering ift. tilknytning til arbejdsmarkedet og familiebehandling: 13	
Samarbejdet på tværs af Familie for at arbejde målrettet med Families mission:..	13
Samarbejde med eksterne samarbejdspartnere:.....	13
På det organisatoriske strategiske niveau:	14

Denne strategiplan henvender sig først og fremmest til medarbejderne i FamilieCentret og derudover til samarbejdspartnere.

Hensigten er at give en overordnet viden om, hvorledes FamilieCentrets personale og ledelse arbejder og hvorledes vi vil understøtte vores fælles mission i Familie:

I samspil med borgerne skaber vi den bedst mulige trivsel og udvikling hos børn, unge og familier.

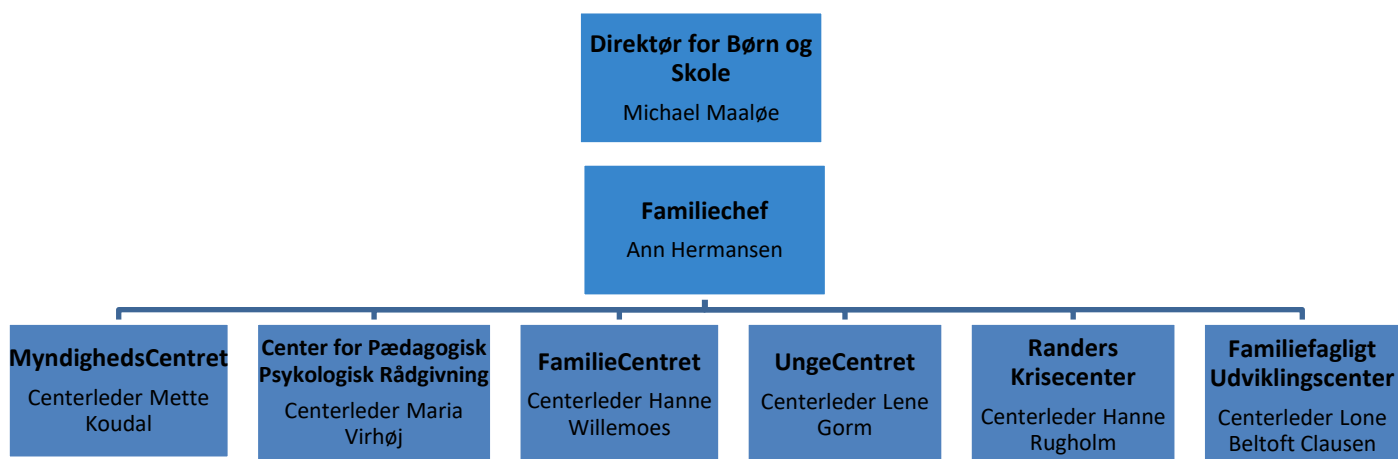
Strategiplanen er inddelt i tre dele.

1. Første del beskriver FamilieCentrets arbejdsgrundlag og måden, der arbejdes og samarbejdes på.
2. Anden del beskriver de strategiske pejlemærker, som FamilieCentret vil have særligt fokus på i 2020.
3. Tredje del beskriver, hvilke strategiske pejlemærker, som FamilieCentret har haft særligt fokus på i 2019.

Overordnet om FamilieCentrets organisering og mission

FamilieCentret er forankret i **Familie** i Randers Kommune.

Organisationsdiagram Familie

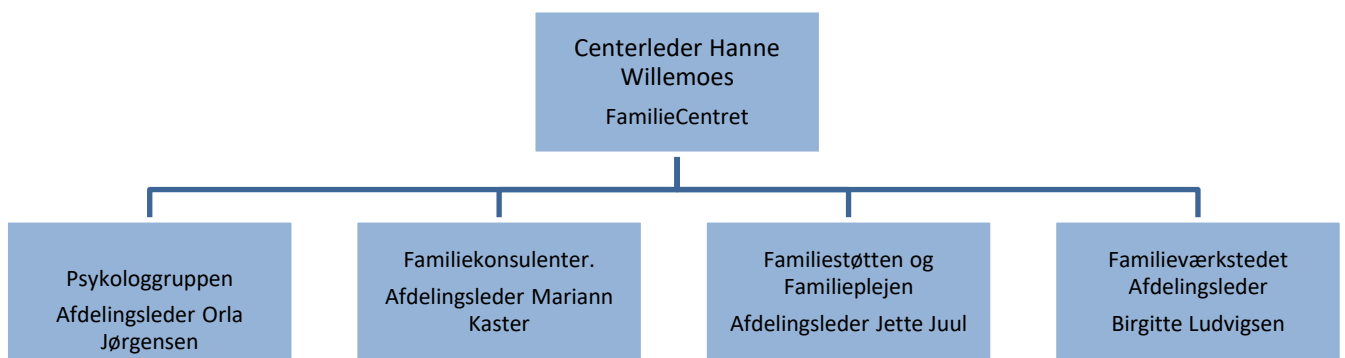


FamilieCentres målgruppe er børn i alderen 0 – 12 år og deres forældre, som aktuelt er i en sårbar situation og som har behov for at samarbejde med professionelle om at skabe de nødvendige forandringer i familien.

Psykologgruppen arbejder med børn og unge i alderen 0-18 år og deres forældre. Ligesom familier med anden etnisk baggrund end dansk med børn over 12 år også kan ydes en indsats i FamilieCentret.

FamilieCentret består af; *familiekonsulenter, psykologer, familiestøttemedarbejdere, familieplejekonsulenter og familiebehandlere i Familieværkstedet.*

Derudover er der et administrativt team, en serviceassistent og et ledelsesteam med fire afdelingsledere og en centerleder



Arbejdet i FamilieCentret er kendetegnet ved, at vi arbejder med familierne med udgangspunkt i deres ressourcer og motivation for forandring og med fokus på, hvordan forældrene kan blive udviklingsstøttende og relationsnære voksne for deres børn. Med udgangspunkt i barnets behov arbejder vi med et mentaliseringsperspektiv, der skal hjælpe forældrene til at tage afsæt i deres barn og dets oplevelse af verden. Derudover er vi bevidste om, at forældrenes egen opvækst og historie har en betydning for deres tilgang til deres egne børn og derfor arbejder vi også med forældrenes oplevelse af eget liv og deres refleksioner ift. levet liv og kommende liv.

Gennem forskellige indsatser, som dels kan være dialog - og kropsbaseret og et konstruktivt samarbejde samt en øget bevidsthed om de enkelte børn og familiernes særlige behov og udfordringer er det målet, at familierne i højere grad får blik for eget-ansvar og ejerskab for beslutninger vedrørende sig selv, familiens og børnenes trivsel.

Ikke kun de professionelle, men familien, familiens private og professionelle retter blikket mod potentialer, muligheder og ressourcer på en måde, hvor forældrene

understøttes og motiveres til at sætte sig mål og forfølge disse. Alt i et perspektiv, hvor barnets trivsel er i centrum.

Yderligere er et fagligt mål i samarbejdet med familierne at understøtte motivationen til forandring, og samtidigt understøtte forældrenes tro på, at de selv medskaber mulighederne for at ændre på og udvikle deres livssituation.

Hvis et u hensigtsmæssigt mønster i familien eller u hensigtsmæssig adfærd skal ændres, skal det give mening for alle parter. Sandsynligheden for at forandringen lykkes øges, når motivationen til forandring kommer fra familien selv og ikke fra de professionelle. Det er familiens opgave at finde løsninger på sine udfordringer, mens den professionelle opgave er at understøtte familien i at få synliggjort og afklaret sine mål og værdier og vejen dertil. Tesen er, at det skal give mening for familien og barnet og ikke kun for den professionelle.

En kerne i vores arbejde med familierne er at understøtte dem i troen på sig selv og derved øge deres tro på og sikkerhed i at tage ansvaret for deres liv og deres familie.

Barnets familie og netværk ses som en ressource

Barnets familie og nære netværk skal ses som en ressource, der aktivt og konkret kan bidrage til at skabe sikkerhed og trivsel omkring det enkelte barn og den enkelte unge. Vi skal øge vores bevidsthed om, at et liv godt kan være et godt liv, selv om det er et andet slags liv end det, vi selv lever.

Overordnet beskrivelse af rammen for medarbejdernes og ledelsens daglige arbejde i FamilieCentret.

Som ansat i FamilieCentrets forventes det, at vi arbejder efter Randers kommunes værdigrundlag; *ordentlighed, ligeværdighed, forskellighed, udvikling, frihed og åbenhed*, hvilket kommer til udtryk ved:

Ordentlighed

Alle behandler hinanden – og andre – med respekt og hensyn; Vi har tillid til hinanden; Vi siger det, vi mener og gør det, vi siger; Vi holder aftaler.

Ligeværdighed

Vi taler med og til hinanden – ikke om hinanden; Vi respekterer meninger og synspunkter uanset, hvem der fremsætter dem, og drøfter alene på baggrund af deres indhold.

Forskellighed

Vi er ikke, og skal ikke være ens; Mangfoldighed er en styrke for organisationen; Vi diskriminerer ikke.

Udvikling

Opgavernes indhold og løsning er under konstant udvikling; Alle medarbejdere medvirker til udvikling af nye og bedre løsninger; Alle søger personlig og faglig udvikling; Vi er risikovillige uden at være ufornuftige.

Frihed

Under ansvar for organisationens mål er der frihed til at handle.

Åbenhed

Vi kommunikerer åbent og via de rette kanaler; Vi ytrer os, når det er nødvendigt; Vi giver ros og ris; Vi giver hinanden konstruktiv kritik; Alle kan og bør give information om deres sagsområde.

Politikker, retningslinjer, procedurer mv.

Endvidere forventes det, at vi hver især arbejder efter FamilieCentrets politikker, retningslinjer, procedurer mv. som vi i fællesskab har formuleret og godkendt i FamilieCentres MED-udvalg.

FamilieCentrets afdelinger har beskrevet rammer, procedurer, kvalitetsstandarder mv., som kendetegner arbejdet i den enkelte afdeling og som alle er forpligtiget til at arbejde efter.

Vi vægter en grundig introduktion til arbejdet i FamilieCentret og der er udarbejdet introduktionsmateriale.

Ledelsen i FamilieCentret er endvidere forpligtiget til at arbejde efter følgende 7 pejlemærker fra Randers kommunes ledelsesgrundlag:

- Du sætter borgeren i centrum
- Du yder bedst mulig service inden for de givne politiske rammer
- Du er tydelig og skaber resultater sammen med dine medarbejdere
- Du skaber rum for opfindsomhed, innovation og samskabelse
- Du formidler vores fælles værdier og sætter retning
- Du er synlig og fremmer trivsel og talentudvikling blandt medarbejdere og centerledere
- Du sikrer handling.

Arbejds miljø

FamilieCentret er en arbejdsplads, hvor arbejdsglæde, sundhed og trivsel vægtes højt. I FamilieCentret ønsker vi en tillidsfuld samarbejds kultur i hele centret, hvilket er et fælles ansvar for ledelsen og for medarbejderne.

Vi holder fokus på, at **målet** med vores arbejde er at levere kerneopgaven på bedst mulig måde for borgerne og at **midlerne** dertil, er at vi udfører et professionelt fagligt gedigent stykke arbejde og at vi sammen skaber et godt arbejdsmiljø.

Værdigrundlaget, politikker, retningslinjer og procedurer mv. medvirker til at understøtter målet med vores arbejde.

Kompetence og udviklingsmæssige baggrund

Kompetencebegrebet i FamilieCentret forstås som faglige, sociale og personlige kvalifikationer, der bliver omsat i handling / praksis i samspil med andre. Altså den enkeltes evne til at udfolde sig selv og sine kvalifikationer – kunne anvende faglig viden og gøre brug af egne vurderinger og holdninger. Kompetence er desuden afhængig af, at der skabes mulighed/ rammer for indflydelse på arbejdet.

Kompetenceudvikling er mere end uddannelse, det er også / sidemandsoplæring/ – supervision – vidensdeling – kollegial sparring.

Kompetenceudvikling beskriver den proces, hvor de ansattes kompetencer er under stadig forandring og udvikling. Denne proces er nødvendig for at opnå en fortsat god kvalitet i opgaveløsningen samt større tilfredshed i arbejdet.

Der sker også kompetenceudvikling når MyndighedsCentret og FamilieCentret samarbejder og sammen med familierne planlægger behandlingsindsatsen. Udviklingen af den enkelte medarbejders kompetencer skal hænge sammen med organisationens behov for daglige og fremtidige opgaveløsninger.

FamilieCentret består af en bred palet af medarbejdere med forskellige faglige kompetencer og kvalifikationer, bl.a.:

Gruppeleder uddannelse	Narrativ efteruddannelse	Spædbørnsterapi
Mindmapping	Sandplay	Psyko­terapeut
Supervisor	Familieterapeuter	Mentalisering
Kortidsterapeut	Theraplay	Tab og traumer
Somatics Experience	Systemisk familieterapi	Miljøterapi
Kropsterapi	Mindfulness	Traumesensitiv yoga
Sorg og krise terapi	Cand.pæd.psyk.aut.	Cand.pæd.psyk.
Kognitiv efteruddannelse	Løsningfokuseret tilgang	Signs of Safety
MIM (Marschak interaction method)		
MIM family		

Grunduddannelse

Pædagog, social- og sundhedsassistent – og hjælper, pædagogisk assistent, folkeskolelærer og psykolog.

Indsatser og tilbud

I FamilieCentret prioriterer vi at være på forkant med, hvilke behov målgruppen har, således at vores indsatser og metodevalg modsvarer disse.

Internt i FamilieCentret samarbejdes der på tværs i centret og i takt med, at barnets og forældrenes behov ændres, tilpasse vores indsatser og tilbud.

FamilieCentret vægter også samarbejdet med eksterne samarbejdspartnere som f.eks. Sundhedsplejen, Rusmiddelcentret, Jobcentret, Rehabiliteringsenheden i Randers kommune med flere.

De forskellige indsatser i FamilieCentret er beskrevet i et særskilt indsatskatalog.

FamilieCentret er kendetegnet ved at have ansat personale, som arbejder ud fra et fagligt velfunderet grundlag. I praksis betyder det, at vi forholder os til de kernekompetencer som er tilstede i FamilieCentret, således at vi matcher de udfordringer, vi mødes med.

Det er MyndighedsCentret, der visiterer familierne til FamilieCentret.

FamilieCentrets planlægger indsatsen ud fra de mål, der er beskrevet i handleplanen. For at en indsats kan lykkes, skal der i samspil med familierne opstilles konkrete nærværende mål for, hvad indsatsen skal resultere i, og vi mener, det er centralt, at familierne i denne proces understøttes i deres motivation til forandring og styrkes i deres tro på, at de er medskabere af de muligheder, som opstår.

Strategiske pejlemærker for FamilieCentret i 2020.

I Families **Udviklingsstrategi for 2020-23** er de overordnede temaer; *Øget samarbejde; Netværksinddragelse; Den lærende organisation.*

FamilieCentrets arbejde tager udgangspunkt i barnets trivsel og sunde udvikling og rammen for dette arbejde sker bl.a. med udgangspunkt i Udviklingsstrategien 2020 – 23 for Familie.

Udviklingsstrategien indeholder henholdsvis fem borgerrettede og fem organisationsrettede visioner, som omfavner de tre fokusområder, som det politiske niveau i Randers i 2019 udmeldte og fortsat skal styrkes nemlig; *tidlig indsats, tværgående samarbejde og forældreinddragelse.*

De fem borgerrettede visioner; *en tidlig og forebyggende indsats; tværgående samarbejde; kvalitet i opgaveløsningen; nytænkning i indsatserne; medbestemmelse og inddragelse.*

De fem organisationsrettede visioner er fortsat; *helhed og sammenhæng; professionel ledelse; Social kapital, dokumenteret effekt og økonomisk balance.*

Fælles udviklingsmål i Familie.

Derudover indeholder Udviklingsstrategien 2020-23 følgende fælles udviklingsmål i Familie:

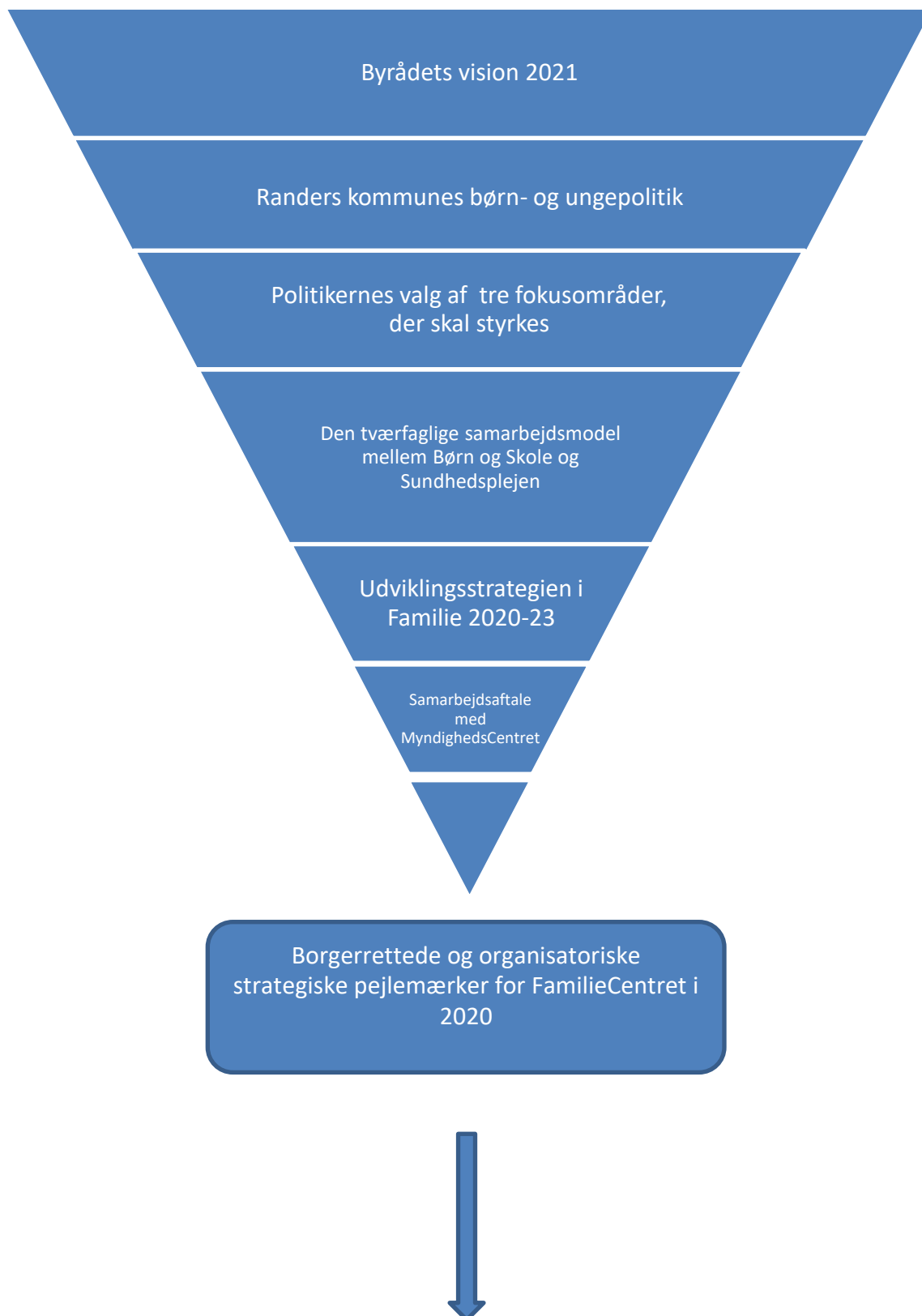
1. Signs of Safety og netværksinddragelse
2. Forandringsledelse og implementering
3. Styrkelse af relationerne internt og eksternt.

Der udarbejdes én handleplan for hvert af de 3 udviklingsmål, hvis indhold vil gælde for alle centrene i Familie.

I FamilieCentret har vi planlagt følgende strategiske pejlemærker for 2020 for bl.a. at understøtte Udviklingsstrategien og det politiske fokus.

Nogle af pejlemærkerne går igen fra 2019, idet vi ønsker at fordybe os og dygtiggøre os indenfor de eksisterende nyere ting og for ikke at arbejde med mere nyt end godt er.

FamilieCentrets medarbejdere og ledelse vil samarbejde om arbejdet med de strategiske pejlemærker og der bliver udarbejdet en overordnet procesplan for arbejdet.



1. Kvalificering af arbejdet med kerneopgaven.
2. Frivillighed og netværk.
3. Skriftlighed i Familie.
4. Arbejde videre med implementeringen af nyere indsatser og udvikling af nye indsatser.
5. Kompetenceudvikling på tværs i Familie.
6. Arbejdsmiljø.
7. FamilieCentrets hjemmeside og indsatskatalog.
8. Talegenkendelse
9. Samarbejdet på tværs af Familie for at arbejde målrettet med Families mission
10. Samarbejde med eksterne samarbejdspartnere
11. Faget ledelse – det personlige ledelsesgrundlag

Uddybning af ovenstående strategiske pejlemærker i 2020.

1.Kvalificering af arbejdet med kerneopgaven:

- Videreudvikling af kerneopgaven ved at arbejde videre med indholdet af Marie Østergaard Møller tværgående analysearbejde i FamilieCentret for 2018 og 2019.
- Samarbejde med Familiekonsulentgruppen og psykologgruppen om videreudvikling af et tættere samarbejde i opgaveløsningen.
- Familieplejen; implementering af ny praksis ift. ny lovgivning.
- Fortsat implementering af mentalisering
- Implementering af den Løsningsfokuserede tilgang (Løft)
- Dialog mellem medarbejdere og ledelse i FamilieCentret om, hvorledes vi i endnu højere grad kan bringe kompetencer og kvalifikationer i spil på tværs af FamilieCentret.

2.Frivillighed og netværk:

- Fortsætte styrkelse af civilsamfundets rolle/ frivillighed i arbejdet med familierne.
- Fortsætte implementering af Signs of Safety inkl. de tre pilotprojekter i FamilieCentret;
 1. *Inddragelse af netværket under anbringelser;*
 2. *Bæredygtige løsninger gennem netværksinddragelse.*
 3. *Det aktive netværk*
- Netværksarbejde/tættere samarbejde med Netværksenheden i MyndighedsCentret med vægt på samarbejdet med det private netværk.

3.Skriftlighed i Familie:

- Samarbejde med Martin Nevers om opkvalificering af skriftlighed ud fra sprogets betydning

4. Arbejde videre med implementeringen af nyere indsatser og udvikling af nye indsatser.

- Implementering af spæd – og småbørns indsatsen.
- Implementering af traumeyoga og mindfulness, motion, krop og kost i indsatsen
- Erfaringsopsamling og udveksling af erfaringer fra gruppetilbud
- Videreudvikling af gruppetilbud
- Videreudvikling af makkerskab i arbejdet, eks. mellem psykologer og familie.
- Støttet samvær i gruppe
- Konsulent og rådgiver tættere sammen– evt. medens der udfærdiges børnefaglige undersøgelser? mens familien står på omsætningslisten?
- Er det muligt at skabe højere fleksibilitet i opgaveløsningen på tværs i FamilieCentret?
- Erfaringsopsamling af indsatserne i FamilieCentret.
- Implementering af og videreudvikling af den nye samarbejdsmodel mellem Familieplejen og anbringelsesgruppen i MyndighedsCentret.
- Videreudvikling af Familieplejen bl.a. ved hjælp af projekter, som har fokus på anbragte børns læring og trivsel.
- Gruppesupervision/ gruppe råd og vejledning i Familieplejen

5.Kompetenceudvikling på tværs i Familie.

- Dialog i centerledergruppen mhp. stillingtagen til kompetenceudvikling på tværs i Familie.
- Styrkelse af implementering af mentaliseringskursus, Signs of Safety, Løsningsfokuseret tilgang (LØFT) mv. for både medarbejdere og ledere i FamilieCentret.
- Styrke og videreudvikle samarbejdet mellem MyndighedsCentret og FamilieCentret.

Det kan bl.a. ske via Ny visitation, hvor de faglige dialoger om de visiterede familier giver mulighed for læring og indblik i hinandens faglige vurderinger og hvilke nye indsatser der er nødvendige at etablere.

Dialogen skal medvirke til at koordinere forståelse af hvilke mål vi, ud fra det givne serviceniveau, kan sætte for vores arbejde i familierne.

6.Arbejds miljø:

- Vi vil arbejde med Randers kommunes arbejdsmiljø mål for 2018-2020:
 1. Nedbringelse af sygefraværet, – ”Vi vil under 10 arbejdsdage”
 2. Nedbringelse af antallet af arbejdsskader – ”Et sundt og sikkert arbejdsmiljø for alle”
 3. Trivselsmåling og psykisk APV 2019 – ”Vi vil fastholde høj trivsel”
Bl.a. derfor har vi i FamilieCentrets MED - udvalg besluttet, at vi i 2020 vil arbejde med følgende personalepolitiske tema:
Hvad er det der gør, at nogle er langtidsfriske?
- Fortsat arbejde med implementering af retningslinjer mv. i FamilieCentret, som skal medvirke til at skabe mere tid og trivsel, forebygge arbejdsrelateret sygdom mv.

7. FamilieCentrets hjemmeside og indsatskatalog:

- Opdatere hjemmeside.
- Opdatere indsatskataloget

8.Talegenkendelse:

- Fortsætte og forventelig udvide implementering af talegenkendelse.

9.Samarbejdet på tværs af Familie for at arbejde målrettet med Families mission:

I samspil med borgerne skaber vi den bedst mulige trivsel og udvikling hos børn, unge og familier

- Videreudvikling af samarbejdet mellem centrene.

10.Samarbejde med eksterne samarbejdspartnere:

- Videreudvikle på relationel koordinering ift. tilknytning til arbejdsmarkedet og familiebehandling.
Familier med reduceret arbejdsevne skal have mulighed for at arbejde, blive selvforsørgende og blive en aktiv del af samfundet.
Derfor skal vi styrke vores tværgående relationer og det tværfaglige samarbejde mellem enheder og forvaltninger og sikre, at indsatserne ift. tilknytning til arbejdsmarkedet og familiebehandling supplerer hinanden.
- Arbejde videre med implementeringen af de indgåede samarbejdsaftaler med eks. Jobcentret, RusmiddelCentret og Sundhedsplejen.

11. Faget ledelse – det personlige ledelsesgrundlag

- Fortsætte videreudvikling af faget ledelse i FamilieCenterledelsen – afdelingsledere og centerleder - for at levere højst mulig kvalitet indenfor de politisk tildelte rammer med deraf følgende givne serviceniveau, have størst mulig arbejdsglæde/ medarbejdertrivsel – lavt sygefravær og have en sund økonomi.
- Implementering af det personlige ledelsesgrundlag.

- Arbejde med hvordan vi holder os ledelsesmæssigt i form

Bilag: Strategiske pejlemærker, som vi arbejdede med i FamilieCentret i 2019.

Frivillighed og netværket:

- Styrkelse af civilsamfundets rolle/ frivillighed i arbejdet med familierne.
- Netværksarbejde/tættere samarbejde med Netværksenheten i MyndighedsCentret med vægt på samarbejdet med det private netværk.

Videreudvikling af indsatser og nye indsatser:

- Opkvalificering af kerneopgaven ved at arbejde videre med indholdet af Marie Østergaard Møller tværgående analysearbejde i FamilieCentret.
- Etablere indsatser i FamilieCentret, som understøtter, familiernes behov og MyndighedsCentrets faglige vurderinger.
- Videreudvikling af Familieplejen bl.a. ved hjælp af projekter, som har fokus på anbragte børns læring og trivsel.
- Videreudvikling af gruppetilbud.
- Videreudvikling af spæd-/småbørns indsats.
- Videreudvikling af familierettet Sandplay.
- Videreudvikling af makkerskab i arbejdet.

Relationel koordinering ift. tilknytning til arbejdsmarkedet og familiebehandling:

- Familier med reduceret arbejdsevne skal have mulighed for at arbejde, blive selvforsørgende og blive en aktiv del af samfundet.
Derfor skal vi styrke vores tværgående relationer og det tværfaglige samarbejde mellem enheder og forvaltninger og sikre, at indsatserne ift. tilknytning til arbejdsmarkedet og familiebehandling supplerer hinanden.

Samarbejdet på tværs af Familie for at arbejde målrettet med Families mission:

I samspil med borgerne skaber vi den bedst mulige trivsel og udvikling hos børn, unge og familier

- Videreudvikling af samarbejdet mellem center for pædagogisk psykologisk rådgivning, psykologgruppen med flere fra FamilieCentret.
- Videreudvikling af samarbejdet med UngeCentret og psykologgruppen og forventelig Flygtningeafdelingen i FamilieCentret ift. arbejdet med de unge.

Samarbejde med eksterne samarbejdspartnere:

- Udarbejde samarbejdsaftale mellem FamilieCentret og Traumecentret i Aarhus (ikke blevet udfærdiget). Formålet er at yde så optimal og intensiv en indsats i familierne som muligt.
- Udarbejde samarbejdsaftale mellem Flygtningeafdelingen og Sundhedsplejen.

På det organisatoriske strategiske niveau:

- Dialog i centerledergruppen mhp. stillingtagen til kompetenceudvikling på tværs i Familie eks. i form af undervisning i den motiverende samtale.
- It – strategi mhp. stillingtagen til, hvorvidt det er hensigtsmæssigt at skifte til at andet journalsystem.
- Styrkelse af implementering af mentaliseringskursus for både medarbejdere og ledere i FamilieCentret.
- Styrke og videreudvikle samarbejdet mellem MyndighedsCentret og FamilieCentret.

Det kan bl.a. ske via Ny visitation, hvor de faglige dialoger om de visiterede familier giver mulighed for læring og indblik i hinandens faglige vurderinger og hvilke nye indsatser der er nødvendige at etablere.

- I centerledergruppen er vi optaget af at skabe en dialog blandt medarbejdere og ledelse ift. hvad det gode børneliv er.
Dialogen skal medvirke til at koordinere forståelse af hvilke mål vi, ud fra det givne serviceniveau, kan sætte for vores arbejde i familierne.
- Videreudvikle faget ledelse i FamilieCenterledelsen – 4 afdelingsledere og centerleder - for at levere højst mulig kvalitet indenfor de politisk tildelte rammer med deraf følgende givne serviceniveau, have størst mulig arbejds glæde/ medarbejdertrivsel – lavt sygefravær og have en sund økonomi.
- Arbejdsmiljø. Vi vil arbejde med Randers kommunes arbejdsmiljø mål for 2018-2020:
 1. Nedbringelse af sygefraværet, – *”Vi vil under 10 arbejdsdage”*
 2. Nedbringelse af antallet af arbejdsskader – *”Et sundt og sikkert arbejdsmiljø for alle”*
 3. Trivselsmåling og psykisk APV 2019 – *”Vi vil fastholde høj trivsel”*Bl.a. derfor har vi i FamilieCentrets MED udvalg besluttet, at vi i 2019 vil arbejde med følgende personalepolitiske tema:
Høj faglighed/ professionalisme; hvad der fremmer arbejds glæde og at forebygge arbejdsbelastninger.
- Opdatere FamilieCentrets hjemmeside.

På vegne af FamilieCenterledelsen.

Hanne Willemoes.

Centerleder.

FamilieCentret.