

**Referat af LOM den 08.12 fra kl. 10.00-12.00**

**Forvaltning:** Social- og arbejdsmarked

**Møde vedr.:** LOM i Center for Psykiatri og Socialt Udsatte

**Mødested:** Den store sal på Hjørnestenen, Søren Møllers Gade 5 B

**Mødedato:** 08.12.2021

**Sendes til:** LOM i Center for Psykiatri og Socialt Udsatte

1. **Præsentation af Hjørnestenen v. Per Thuesen (15 min.)**
2. **Godkendelse af dagsorden**

Godkendt.

1. **Godkendelse af referat**

Godkendt. Afdelingsleder fra Rusmiddelcenter Randers Katrine Nissen orienterer om, at kvalitetstandarden for stofmisbrugsbehandling nu er godkendt på udvalget efter høringssvarene er blevet behandlet.

1. **Orientering fra Sektor/Hovedmed**

I sektormed var der for nylig en temadag om forråelse og kønsligestilling, og det er aftalt, at TR og mestringsvejleder Carsten vil informere om forråelse og næstformand Lars om kønsligestilling.

**Forråelse:**

Carsten oplyser at:

* 90-99 % procenter af alle beslutninger træffes i den ubevidste del af hjernen.
* Forråelse kan være et udtryk for nedsat empati, dobbeltmoral, legitimering mm.
* Hvordan identificerer vi forråelse? Forråelse er en basal proces, og kan fx opstå ved, at vi gerne vil være en del af et fællesskab. Et eksempel kan være en ny medarbejder, som gerne vil være en del af en kollegagruppe, hvor der kan være et forrået sprog, som personen så integrerer og begynder at formulere sig på samme måde som de andre i kollegagruppen. Det kan også opstå grundet utydelige rammer, som gør at man danner sine egne rammer eller pga. humor i en gruppe, som bliver mere og mere forrået. Forråelse kan også opstå grundet fordomme, belastninger, faglige uenigheder, angst for at være kritisk, magtesløshed overfor borgere, der ikke følger behandlingen eller pga. travlhed og for få hænder.
* Vi er nødt til at acceptere, at forråelse er en naturlig forekommende reaktion.
* Så hvordan holder vi forråelsen nede? Det anbefales, at man løfter beslutningen op i den rationelle del af hjernen for at ændre på det. Der skal skabes rum til drøftelse af forråelsen. Den skal italesættes, og man skal have fokus på den. Vi skal stoppe op og kigge på forråelsen på en ny måde, og ændre perspektiv omkring den. Vigtigt også at lave nogle aftaler med hinanden om, hvordan vi gør, hvis vi møder forrået adfærd. Vi skal ikke gå rundt og være politibetjente ift. forrået adfærd, men indbyde til faglig refleksion og snak om det, når vi møder det. Det bedste værn mod forråelse er etik og faglige refleksioner.
* Der bliver nedsat en arbejdsgruppe på sektormed, og så kommer der et oplæg til, hvordan vi i LOM og LMU kan arbejde videre med det.
* **Kønsligestilling**

Næstformand Lars informerer om baggrunden for kønsligestillingspolitikken, herunder at Byrådet tilbage i foråret 2020 bestilte en kønsligestillingspolitik, som Lars bl.a. var med til at lave. Processen kørte i et år og sluttede af med en konference. Til sektormed var der to medarbejdere fra HR, som præsenterede Randers Kommunes nye kønsligestillingspolitik. Politikken skal bringes i spil ift. lokale dialoger i med-systemerne, og vi skal på sigt have nogle retningslinjer for, hvordan vi taler om køn eller folk med en anden seksualitet. Der er aktuelt nogle strukturelle problemstillinger i den måde vi tænker køn, fx i måden nogle toiletforhold opdeles i køn eller i rekrutteringen af medarbejdere.

Der ligger mange dilemmaer og diskussioner i emnet, og der kommer ligeledes et mere konkret oplæg fra sektormed til, hvordan vi i LOM og LMU kan arbejde videre med politikken.

1. **Tids- og handleplan vedr. rekrutterings- og kompetencestrategi på socialområdet (drøftelse)**

Tine tager drøftelsen om rekrutterings- og kompetencestrategien op på LOM. Arbejdet med en tids- og handleplan ift. en rekrutterings- og kompetencestrategi begyndte på det gamle områdemed i Center for Socialt Udsatte, og resulterede i dette udkast, som er udleveret til jer og til at indsamle introplaner fra tilbuddene under det gamle Center for Socialt Udsatte.

Det forholder sig sådan, at vi i de kommende år vil opleve, at store årgange går ud af arbejdsmarkedet og små årgange bliver tilbage. Vi har i Randers ikke været så berørt af det indtil nu, men vi er nødt til at gøre et stykke forberedende arbejde, så vi fremtiden ikke står i rekrutteringsproblemer. Vi skal være en attraktiv arbejdsplads, så vi fortsat kan rekruttere medarbejdere.

Så hvordan styrker vi modtagelsen og fastholdelsen af medarbejdere, og hvad gør os til en attraktiv arbejdsplads ift. kommende medarbejdere. Det handler bl.a. om at have nogle gode introplaner, et gode arbejdsmiljø og muligheder for faglig udvikling. Tine spørger til nedsættelsen af et ad-hoc udvalg, som kigger på dette. Lene Bruhn Christensen, Katrine Nissen, Tina Arent Sørensen, Trine Juel Jensen og Lars Thomsen melder sig til opgaven, og Katrine indkalder til møder. Tine foreslår, at man evt. kunne invitere en HR-konsulent med til det første møde.

1. **Orientering om økonomien**

Tine orienterer om, at der er et fint overskud i centret i år, og vi har fået lov til at nedbringe vores gæld fra tidligere år. Samlet set forventer Center for Psykiatri og Socialt Udsatte et driftsresultat på 6,95 mio. kr.

Medtages overførslerne fra tidligere år, er det forventede regnskabsresultat på 4,65 mio. kr. Det påvirker os positivt, medmindre man flytter pengene til et andet område, hvor der er underskud, men det har Tine ikke hørt om.

1. **Orientering om sygefravær**

Sygefraværet ligger fint, men er lidt stigende, så det skal vi være opmærksomme på. Noget af forklaringen på dette er, at vi inde i influenzasæsonen lige nu.

1. **Evt.**

Der pågår et større arbejde ift. magtanvendelser, men det kommer I til at høre mere om.