

**Referat fra LOM den 09.03 fra kl. 10.00-12.00**

**Forvaltning:** Social- og arbejdsmarked

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

**Mødested:** Det store mødelokale i Psykiatriens Hus

**Mødedato:** 09.03.2022

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

1. **Godkendelse af dagsorden.**

Trine Juel ønsker, at punktet orientering fra Sektormed og Hovedmed bliver flyttet ned til de andre orienteringspunkter. Derudover ønskes der, at der kommer en hjælpetekst til drøftelsespunkterne samt en tidsangivelse, hvilket tages til efterretning. Tina Arent spørger til, hvor dagsordener og referater skal ligge fremadrettet. De kommer til at ligge på den fælles lokale bro, som gerne skulle være færdig i foråret 2022. Midlertidigt fortsætter vi med at sende dagsordener og referater ud til LOM-medlemmerne samt lægge det på SBSYS.

1. **Godkendelse af referat.**

Referatet fra d. 8.12.22 er godkendt.

1. **Valg af næstformand for LOM (drøftelse).**

Lars Thomsen bliver genvalgt som næstformand.

1. **Status fra arbejdsgruppen vedr. rekrutterings- og kompetencestrategi på socialområdet (drøftelse).** Lene Bruhn refererer fra første møde i arbejdsgruppen bestående af Lene, Trine Juel og Katrine Nissen. På mødet var opfattelsen, at der er et godt flow ift. borgertilgang samt en oplevelse af at have indflydelse på egne rammer og arbejde. Dog er der forskel på, om man arbejder på bosted eller på andre tilbud. Spørgsmålet om, hvordan man skaber gode rammer for sit arbejde var oppe at vende. Centralt er det, at der er variation, og man gør en positiv forskel ift. sit arbejde. Ekstern supervision og kollegial sparring er vigtigt ift. at løse sit arbejde. Arbejdsgruppen har også drøftet, hvad kompetenceudvikling er, og det kan både være kurser, temadage og opdatering på forskellige metoder, men kompetenceudvikling kan også forstås i et bredere perspektiv, i form af sidemandsoplæring, e-læring etc. Der blev også talt om MUS, TUS og exitsamtaler. Rekruttering blev drøftet, og der er pt. nogle udfordringer ift., at vi står overfor nogle store årgange, som går ud af arbejdsmarkedet, og små årgange der træder ind på arbejdsmarkedet. Vi har ikke rekrutteringsproblemer ift. dagsarbejde, da der er mere fleksibilitet og selvtilrettelæggelse. Malene Rude, ny afdelingsleder på Paderuphus, oplyser at hendes medarbejdere har løst det ved at sætte sig sammen, og se på mulighederne for tilrettelæggelse af arbejdet indenfor rammen, og har løst det på den måde, at hver medarbejder arbejder hver 3. weekend. Alle medarbejdere kan se sig selv i den vagtplan, og føler derfor en høj grad af inddragelse. Der blev talt om at lave et spørgeskema på baggrund af inputs fra medarbejdere i organisationen, herunder fra bostederne mhp. at udvikle organisationen. En model kunne også være, at afdelingsledere deltog på teammøder ude på de enkelte tilbud, og fik inputs på den måde. Kaj Larsen bidrager med, at det kunne være spændende at spørge uddannelsesstederne og de studerende, ift. hvad lægger de vægt på. Der enighed om i LOM, at arbejdsgruppen gerne må lave et skriftligt notat på baggrund af arbejdet i arbejdsgruppen. Derudover oplyser Tine også, at der kommer nye tiltag fra centralt hold. Arbejdsgruppen har næste møde i uge 11.
2. **Stresspolitik (drøftelse):** Tine har kigget på de stresspolitikker, som ligger på vores område, og de ligner hinanden ift. deres opbygning. Flere af dem er bygget op omkring afsnittene, hvad er stress, hvordan håndterer vi det, og hvad gør vi efter stress. Tine foreslår, at vi laver en samlet retningslinje, som kunne indeholde et afsnit om forebyggelse af stress, men også et ”actioncard”, som beskriver ”du får stress”, ”du gør sådan”, og ”så er du tilbage”. Når vi arbejder efter årshjulet, så aftales der, at vi hvert år genbesøger stresspolitikken ift. ændringer. AMR-suppleant Lærke Sylvester pointerer vigtigheden af, at stress ikke bliver et individuelt problem, men at det skal ses i et større perspektiv, og at det er de følelsesmæssige krav, som er de største risikoer i vores arbejde. Per Thuesen har arbejdet med at gøre stresspolitikken til en trivselspolitik, da de to ting hænger sammen.

Der dannes en arbejdsgruppe bestående af Malene Rude, Lars Thomsen og Trine Juel ift. at arbejde med en samlet retningslinje for stress, som skal være konkret, overskuelig og konstruktiv, og gerne inkorporere ideen om actioncard samt et smart overblik. Det aftales, at der kommer en status på dette til næste LOM-møde.

1. **APV (drøftelse):** Ønsket med punktet var noget videndeling. Tine oplyser, at de typiske tilbagemeldinger på APV’er omhandler det fysiske arbejdsmiljø, og på det psykiske område er det spørgsmålet om tid og ressourcer i opgaven, som kan fylde. Tine orienterer om, at der bliver arbejdet med APV’erne på sektormed, og der kommer resultater fra dette arbejde. Tine og Felix arbejder til næste gang med at trække statusser på APV-handleplanerne.
2. **Kompetenceudvikling (drøftelse).** Vi er aktuelt ved at afholde de tværgående praksiskurser i organisationen, hvor 75 medarbejdere er afsted, så det bliver et fælles tema at få denne viden ud i de enkelte indsatser. Tine oplyser, at der bliver afholdt en ny konference d. 26.4.22 ude på Randers FC med titlen ”Perspektiver på indsatser”. Der kommer oplæg fra ACT-teamet og fra to forskere. Alle kan deltage, og det er først til mølle. Rusmiddelcentret, m.fl. har også købt et online kursus i belastningspsykologi, som Tine tænker også kan blive et fælles redskab på tværs af centret. På Paderuphus foregår der undervisning i magtanvendelser, og der kommer en central proces ift. magtanvendelser. Derudover har Paderuphus og Vester Tværvej købt et kursus i mentalisering ift. håndtering af borgere med selvskade. Lærke spørger til det gamle Center for Psykiatris metodekatalog, og hvad der skal ske med det. Tine oplyser, at det snart bliver drøftet på ledergruppen, og melder derefter tilbage.
3. **Fokus på peermedarbejdere (orientering v. Tine og Lars):**

Det bliver afholdt et møde d. 9.3.22 med TR’er om peermedarbejdere, om hvad der kunne være af overvejelser, tanker, bekymringer og glæder ift. ansættelsen af peermedarbejdere. Det kommer en status på det punkt næste gang.

1. **Orientering fra Sektor/Hovedmed (orientering):**

Lars orienterer fra Hovedmed, at der bliver sendt retningslinjer ud vedr. rekruttering og kompetenceudvikling samt nye retningslinjer ift. at få folk på fuldtid. Så er der blevet valgt ny næstformand i hovedmed, og det blev Marianne Dalby fra FOA. På er Sektormed er der sket en midlertidig konstituering af Thomas Borup som centerleder for Børn, Handikap og Autisme, da Mads Andreassen har fået anden stilling.

Thomas Borup er konstitueret til og med udgangen af august. Magtanvendelser og fokus på risikovurderinger fylder også. Tine oplyser, at der har været lavet en stor screening af alle bosteder, ift. tilsynsparathed, økonomi, magtanvendelser og normering. Den rapport er ved at gå til det politiske udvalg, og efterfølgende kommer der nogle retningslinjer.

Til sidst har der også været fokus på økonomien, som er i underskud med 32 mio. på socialområdet. Det er særligt dyre enkeltsager, der fylder meget, og det tal er kraftigt stigende. Det er dels, fordi borgerne har meget komplekse problemer, og så er vi også i en situation, hvor det er markedet, som bestemmer prisen, og har vi oplevet store prisstigninger på det seneste. Derfor er der lavet en aftale om, at hvis enkeltsager koster fra 500.000 kr. og opefter så skal socialchef, økonomichefen og kommunaldirektøren med ind over sagen. Tine oplyser, at man i centret tidligere har afprøvet et tværgående team med forskellige fagligheder indenfor autisme, udviklingshæmning, psykiatri og misbrug, og dette team er nu blevet en permanent løsning til dyre enkeltsager over 1 mio. Derudover skal der bygges 10 boliger på Neptunvej til borgere med udviklingshæmning, autisme og psykiatri.

1. **Orientering om økonomien (orientering)**. Driftsresultatet viser et forbrug på 3,6 mio., og det betyder, at den gamle gæld vi har haft i centret fra myndighedsområdet på 11 mio. nu er bragt ned på 5,4 mio.

I løbet af halvandet år, hvis man ikke vælger at flytte vores overskud, så er vi gældfrie. Regnskabet viser, at udfører er i balance, mens myndighed er i ubalance, da det er et svært område at styre.

1. **Orientering om sygefravær (orientering).** Vi ligger overordnet flot ift. sygefraværet. Der er et par steder, hvor vi ligger højt, og det arbejder vi med.
2. **Evt**. Aftalt, at vi tager forretningsordenen på til gennemgang på næste LOM-møde.