

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

24. august 2023

Forvaltning: Socialområdet, Center for Handicap og Myndighed, Botilbuddene Voksenhandicap

Møde vedr.: LMU – lokalt med udvalg i Botilbuddene VH

Mødedato: 24. august 2023 kl. 13-16

Mødested: Formøde C.2.25 LMU i Lokale C2.25 på Laksetorvet

Referent: Martin Astrup Dam

Deltagere:

Susanne Fraulo (TR SL), Søren Bech Kolind (TR SL), Alice Susanne Skjødt (TR FOA) Anja Bang Abilgaard (AMR-Høvejen), Gitte Iversen (AMR-Neptunvej), Marianne Elmstrøm Møller (AMR-MBV), Nanny Pingel (AMR-Kastaniebo)

Maria Carlsen (Botilbudsleder) Lene Soelberg (arbejdsmiljøleder), Tove Adamsen (arbejdsmiljøleder), Mette Krause (arbejdsmiljøleder), Carlo Mains (arbejdsmiljøleder)

Anne Louise Lind Thomsen (Medarbejderrepræsentant – på barsel)

Medarbejderrepræsentant 2 – (Vakant)

Gæst:

Afbud: Lillian Berthelsen (TR FOA), Heidi Andersen (AMR-BCH), Gitte Iversen (AMR Neptunvej)

Pkt. 1

Præsentationsrunde:

- Nye medlemmer
- Status på vakante pladser

Ref.:

Nye medlemmer:

- Velkommen til Anja, Marianne, Nanny og Lillian der er nye medlemmer i Botilbuddenes LMU. Også velkommen til Pia Søndergård der er suppleant AMR på BCH i den kommende periode. Det er derudover besluttet at der på ledelsessiden sker en ændring i forhold til at Mette R træder ind i LMU i stedet for Tove.

Vakante pladser:

- Status på vakante pladser: Medarbejdersiden vil sørge for at der bliver skrevet ud til medarbejderne i forhold til at få valgt nye medlemmer til de vakante pladser.

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

24. august 2023

Pkt. 2

Orientering fra botilbudsleder:

- Status på byggeri – nyt tilbud Neptunhus og nye boliger på MBV

Ref.:

Status på nybyggeri:

- MBV: Der bliver bygget to nye lejligheder i forlængelse af afdeling Huset. Byggeriet er forsinket og forventes at står klar til uge 43. Forventet indflytning fra november.
- Neptunhus: Bliver et selvstændigt botilbud med 10 pladser og selvstændig afdelingsledelse. Der er indflytning til 1. januar. De nuværende tillidsrepræsentanter fra syd kommer til at dække det nye tilbud Neptunhus.

Pkt. 3

Budget / økonomi:

- Status på økonomi
- Status på arbejdet med at indhente merforbrug – (på forrige LMU præsenterede Maria de overordnede økonomiske linjer på PowerPoint. For 2023 er der et forventet underskud på 4.233.418. Derudover et overført underskud på 5.430.000kr fra tidligere år. Det vil sige et forventet samlet underskud på 9.663.418kr.)

Ref.:

Status på økonomi:

- Der er stadig et merforbrug på botilbuddene. Vi forventer et samlet underskud i størrelsesordenen 10-11 mio. kr. for Botilbuddene. Der arbejdes stadig på at der bliver klarhed over hvor, og fra hvilke områder/indsatser, vi oparbejder et merforbrug. Udgangspunktet er at vores område skal balancere økonomisk. Et af de håndtag der vil blive kigget på, er hvordan de forskellige tilbud er takst finansieret og sammensætningen af dette.
- Det der bl.a. er kigget på og det der løbende bliver holdt øje med, er udgifterne til vikardækning ved medarbejderes sygdom. Det er dog en udgift der har været faldene.

Pkt. 4

Arbejdsmiljø:

Arbejdsmiljøgrupperne fremlægger en lokal status på følgende:

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

24. august 2023

- Sygefravær (bilag)
- Arbejdsskade og ulykker
- Vold og trusler om vold

Ref.:

Arbejdsmiljøpunktet:

- Det er arbejdsmiljørepræsentantens punkt, hvor der er mulighed for at give en status fra de enkelte tilbud på sygefravær, arbejdsskader og vold/trusler om vold.

MBV:

- Der har været en del episoder med vold og trusler om vold, som er blevet drøftet og behandlet. Årsagerne er bl.a. sygdom og struktur på grund af sommerferie. Der har været en arbejdsskade som der også er blevet taget hånd om. I forlængelse af dette drøfter de placering i forhold til borgerne når de skal hjælpes i forskellige situationer.
- Sygefraværet er faldene.

Neptunvej:

- Sygefraværet er faldene.
- To arbejdsskader i perioden.
- Vold og trusler om vold. Der har været nogle stykker og der bliver fulgt op på det lokalt. Der er nogle borgere der har det svært og de arbejder med at finde den rette indsats for borgerne. Men det har betydning for arbejdsmiljøet og den psykiske påvirkning af medarbejderne.

Høvejen:

- Sygefravær er stigende pga. langtidssygdom.
- Der er en del indberetninger på vold/trusler om vold. De har nogle borgere som har det svært og det giver sig udslag i flere indberetninger. De drøfter indberetningerne på p-møder og ved leders opkald til de implicerede.
- Det har en del betydning for arbejdsmiljøet at der er eksternt vikarbureau tilknyttet en borgeropgave, det skaber uro og forandringer i arbejdsgange.

Kastaniebo:

- På Kastaniebo er der også et eksternt vikarbureau inde for at hjælpe med en specialopgave. Derudover har der været et pludseligt borgerdødsfald. Den generelle oplevelse er at det har betydning for både borgerne, men også for medarbejdernes arbejdsmiljø.
- Sygefravær er højt på Kastaniebo pga. langtidssygdom.

BCH:

- Der er indberettet 4 arbejdsskader. Der bliver fulgt op i forhold til hvordan forflytninger håndteres. Indberetninger på vold og trusler er faldet.
- Sygefravær er faldet markant over det sidste år, hvilket også er bemærket på det seneste tilsynsbesøg af socialtilsynet.

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

24. august 2023

Pkt. 5

Opfølgning fra forrige LMU:

Nedenstående blev på forrige LMU ønsket overført til drøftelse på LMU mødet d. 24.8.23:

Ref.:

Generelt:

Ledergruppen laver en skriftlig tilbagemelding på nedenstående punkter som bliver gældende for de drøftede problemstillinger. Den bliver eftersendt.

- *Hospitalsindlæggelser:* hvordan er medarbejdere stillet i forhold til evt. kørsel mellem botilbud og hospital. Hvordan er proceduren i forhold til at sikre personale fra botilbuddet ved borgerens mulige indlæggelse

Ref.:

Når medarbejderne kører med taxa i forhold til kørsel med borgerne til sundhedsydelser bliver der fremadrettet oprettet en konto ved taxaselskabet, hvor det bliver muligt at betale via EAN.

- *Kørsel med beboere:* Ansvar for borgerne hvis medarbejderne kører alene med borgerne?

Ref.:

Som medarbejder skal man risikovurdere på den borger man skal køre i bus med. Hvis der er ændringer i adfærd eller lign skal man måske ikke køre afsted. Hvis der f.eks. er et tilfælde med en borger der får et epileptisk anfald under kørsel, skal man køre ind til siden, hjælpe borgeren, og evt. ringe 112 hvis der er brug for hjælp til at håndtere situationen.

- *Feriepolitik for borgerne:* Hvor og hvad står der i forhold til borgerens ret til at afholde ferie, hvor mange dage/døgn/timer etc.

Ref.:

Der er meldt en ramme ud fra ledelsens side. Den er sendt ud på Sensum til alle medarbejdere.

- *Afspadsering i weekender:* Fra ledelsen ønskes der en drøftelse af hvor meget man skal kunne ønske ferie i arbejdsuger hvor man er planlagt med weekendarbejde.

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

24. august 2023

Ref.:

Der bliver ikke lavet en ensretning på hvor mange weekender man som medarbejder kan ønske fri på. Det vil være en lokal vurdering hos den enkelte afdelingsleder hvilke behov/problemstillinger der er.

Pkt. 6**Retningslinjer for Botilbuddene:**

- Forslag fra botilbudsleder om at lave en samlet drøftelse af de retningslinjer der både ligger for det gamle Nord og det gamle Syd, og herefter beslutte hvilke der skal gælde for Botilbuddene fremadrettet. Det forslås at der på næste LMU afsættes tid til ovenstående opgave. Forinden bliver alle retningslinjer sendt ud til gennemlæsning for LMU-medlemmerne

Ref.:**Retningslinjer for Botilbuddene:**

Maria forslår at der laves en samlet drøftelse af de fællesretningslinjer der ligger for henholdsvis det gamle Nord og det gamle Syd.

Forinden næste møde vil ledergruppen samle et fælles udgangspunkt som LMU på næste møde skal godkende. Materialet bliver sendt ud i god tid så LMU kan gennemlæse retningslinjerne inden næste møde.

Det bliver en overordnet drøftelse af det samlede indhold i retningslinjerne og ikke en minutiøs gennemgang af alle retningslinjerne.

Der er opbakning i LMU til forslaget.

Pkt. 7:**Borgeropgaver der varetages af eksterne samarbejdspartnere:**

- Der ønskes en drøftelse af konsekvenserne ved at eksterne samarbejdspartnere bliver hyret ind til at varetage opgaver med borgere på Botilbuddene

Ref.:**Borgeropgaver der varetages af eksterne samarbejdspartnere:**

Søren uddyber punkter og fortæller, at der ønskes en drøftelse af, at der på nogle af vores tilbud er borgere indskrevet hvor den specifikke opgave varetages af et eksternt vikarbureau. Der ønskes en drøftelse af om vi kan stå inde for den kvalitet som vikarbureauerne kommer med, om de medarbejdere

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

24. august 2023

der arbejder på vores tilbud, er dækket af en overenskomst og lign, og om de tanker der ligger bag visitationsprocessen mm.

- Maria fortæller at det altid er udgangspunktet at vi kan løse den opgave der bliver visiteret til os. Vi får borgere visiteret hvor de tilhører målgruppen.
- Der kan opstå situationer hvor der er anden/ændret adfærd hos borgeren hvor vi får brug for hjælp til at løse opgaven. I de situationer er der blevet trukket eksterne vikarbureauer ind for at understøtte, og passe på, de faste medarbejdere, og hvor bureauerne har nogle af de faglige kompetencer som vi kan se der skal til for at give borgeren den hjælp de har behov for.
- Det er aldrig en langsigtet løsning at have eksterne vikarbureauer inde på vores tilbud. Men det er den mulighed vi har for at få hjælp i en periode, hvor vi arbejder på at finde den rette indsats for de pågældende borgere.
- Det drøftes hvordan det sikres at medarbejderne får de rette kompetencer i forhold til at løfte de opgaver vi har på tilbuddene, hvor særligt borgere med udviklingshandicap og psykiatriske tillægsdiagnoser oftere er en del af vores målgruppe. I den sammenhæng drøftes det på LMU om medarbejdere kan komme i praktik på de botilbud hvor vi skal modtage borgere fra? Det vil muligvis understøtte en glidende overgang for borgeren mellem tilbud.
- Der arbejdes på en plan for hvordan medarbejderne kan kompetenceudvikles i forhold til at vi kan afvikle de eksterne vikarbureauer på sigt.

Pkt. 8.

Temadrøftelse om Personale og ledelsespolitikken (bilag):

- Da vi ikke kan når at drøfte alle emnerne prioriteres det at drøfte emnerne a) en attraktiv arbejdsplads med fokus på introduktion af nyansatte b) det gode arbejdsmiljø

Ref.:

Temadrøftelse om Personale og ledelsespolitikken:

Emner LMU drøfter er:

Den attraktive arbejdsplads:

- Introduktion af nyansatte. Der arbejdes på et større introduktionsmateriale, som skal rulles ud fra 2024.
- Elever og praktikanter. Vi har et løbende samarbejde med VIA og har også et fokus rettet mod SOSU skolen i forhold til at sikre et kommende ansøgergrundlag.
- Optima: Der bliver nye muligheder i forhold til at arbejde med mere fleksibilitet ind i arbejdsplanen. På sigt skulle det gerne give mere indflydelse på sin egen arbejdsplan, i form af ønsker, app understøttelse mm. Det bliver implementeret i starten af det nye år.
- Professionel rekruttering: vi er udfordret af de generelle vanskeligheder med at rekruttere medarbejdere. Vi skal overveje andre muligheder. Det kan være at sende ufaglærte på merit uddannelse, drøfte ansættelsesprocessens forskellige faser mm.

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

24. august 2023

Det gode arbejdsmiljø:

- Trivsel og fremmøde:
- En tryk og stærk sikkerhedskultur:
- Et psykisk sundt og attraktivt arbejdsmiljø:

Pkt. 9:

Plan for kontrol af arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsarbejde:

Drøfte botilbuddenes plan for løbende kontrol. Kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. I det daglige betyder det:

- at arbejdsprocesser og -metoder er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt
- at stoffer og materialer kun bruges ved arbejdsprocesser og - metoder, der effektivt sikrer de ansatte mod unødige påvirkninger
- at maskiner, redskaber og andre tekniske hjælpemidler er indrettet og bruges på en sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig måde

Ref.:

Plan for kontrol af arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsarbejde:

LMU drøfter om arbejdsmiljøarbejdet er tilrettelagt så systematisk at vi sikrer ovenstående punkter. Det kan være at sikre at lifte bliver godkendt, tjekker kemiske datablade. Tilbage meldinger er at det bør ligge i et årshjul på det enkelte tilbud.

Der skal løbende følges op på arbejdet i årshjulet i forhold til et læringsperspektiv, herunder at forbedre og udvikle på de arbejdsmiljø mæssige indsatser.