

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 05.09.24

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

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

Mødedato: 5. september 2024 kl. 13-16

Mødested: Laksetorvet lokale C.2.25

Referent: Martin Astrup Dam

Deltagere i LMU:

Susanne Fraulo (TR SL), Søren Bech Kolind (TR SL), vakant (TR FOA), Lillian Korreborg Bertelsen (TR FOA), Pia Thorøe Nielsen (Medarbejderrepræsentant), Lone Beider (Medarbejderrepræsentant)

Charlotte Gylling Bach (AMR-Neptunvej), Marianne Elmstrøm Møller (AMR-MBV), Nanny Pingel (AMR-Kastaniebo), Pia Ørris Søndergaard (AMR-BCH), Anja Bang Abildgaard (AMR-Høvejen)

Maria Carlsen (Botilbudsleder) Lene Soelberg (Ilederrepræsentant), Mette Rosenkilde (Ilederrepræsentant), Carlo Mains (Ilederrepræsentant), Marie Randrup Kristensen (arbejdsmiljøleder)

Afbud:

Lillian Korreborg Bertelsen, Marianne Elmstrøm Møller, Marie Randrup Kristensen, TR FOA (Vakant), Anja Bang Abildgaard, Marie Randrup Kristensen (arbejdsmiljøleder), Pia Thorøe Nielsen (Medarbejderrepræsentant)

Pkt. 1:

Budget 2025-2028

- Kort præsentation af budgetforslaget
- Drøftelse af Randers Kommunes budgetforslag for 2025-2028. Vi skal drøfte hvilke konsekvenser det vil få for botilbuddene i forhold til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold (APSA)
- Medarbejdersiden har mulighed for at indsende et høringssvar i perioden 30.8-11.9

Referat:

Randers Kommunes økonomi er i alvorlig ubalance. Samlet kan ubalancen opgøres til gennemsnitligt 139,2 mio. kr. årligt i budgetperioden 2025-2028. Den varige ubalance udenfor budgetperioden kan opgøres til 111,8 mio. kr. i 2029 og frem.

I gennem en årrække har der været ubalance i socialrådets økonomi. I 2025 og frem kan ubalancen nu opgøres til omkring 65 mio. kr. årligt. Ubalancen skyldes, at der er stigende behov for hjælp blandt borgere, som ifølge lovgivningen skal imødekommes – antallet af dyre sager på området er således stigende, ligesom de gennemsnitlige udgifter i sagerne også stiger. De stigende udgifter på det specialiserede socialområde er en tendens som ses på tværs af landet.

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 05.09.24

Direktionens forslag, der kan skabe balance i økonomien – og skabe forudsætningerne for en genopretning af økonomien på socialområdet via et budgetløft - består grundlæggende af to elementer:

- Katalog med forslag til effektivisering (på tværs af forvaltningerne i Randers Kommune)
- Direktionens forslag til forbedring af kommunens økonomi med gennemsnitligt 140 mio. årligt

Med ovenstående ændringer er der skabt økonomisk mulighed for at løfte socialrådets budget med ca. 65 mio. kr. årligt samtidigt med at det samlede budget netop balancerer. Deri er indregnet det effektiviseringskatalog som er udarbejdet for Socialområdet, der betyder at der forslås besparelser på 9.7 mio. i 2025 stigende til 17.2 mio. i 2028.

Effektiviseringskataloget på Socialområdet vil ikke direkte berøre botilbuddene.

Ovenstående ændrer ikke på at Botilbuddene i forvejen har et økonomisk merforbrug som vi skal håndtere i vores egen organisation.

Drøftelse:

- Randers Kommune har sent i budgetprocessen fået tilført i omegnen af 50 mio. kr. som kan afbøde den budgetmæssige ubalance for hele kommunen.
- Det er de andre forvaltninger i Randers Kommune som i den nuværende situation skal være med til at afhjælpe socialrådets budgetmæssige ubalance.

Pkt. 2:

Trivselsmåling 2022

- Opfølgning på APV-handleplaner der blev udarbejdet på baggrund af Trivselsmålingen i 2022
- Næste Trivselsmåling ultimo 2025

Referat:

Nedenstående er nogle af de handleplaner der er arbejdet med på vores tilbud på baggrund af APV-målingen fra 2022:

Neptunvej:

- Der er blevet arbejdet forebyggende med tunge løft, bl.a. ved at uddanne flere forflytningsvejledere.
- Der er arbejdet med KRAP som en del af at styrke det faglige miljø.

BCH:

- Der er blevet arbejdet forebyggende med støj, herunder indkøb af flytbare vægge og støjværn.
- Der er blevet arbejdet med bedre ventilationsmuligheder, og derfor er der indkøbt et nyt ventilationssystem.
- Der skal forsat arbejdes med nogle problematikker omkring belysning.

MBV:

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 05.09.24

- Der er arbejdet med udfordringer mellem krav og tid til kerneopgaven.
- Der er arbejdet med synliggørelse af praktiske opgaver.
- Der har været samarbejds møder mellem dagtilbud og døgntilbud, for at øge kendskab og forståelse til hinanden.

Kastaniebo:

- Der er kigget ind i det psykiske arbejdsmiljø som bl.a. har betydet, at der er arbejdet med et nyt "baglap" hvor der evalueres på dagen medarbejderne imellem.
- Der har været fokus på samarbejdet medarbejderne imellem.
- Der er arbejdet med støjniveau og der er indkøbt støjværn. Derudover er der kigget på indretning og struktur i forhold til at mindske lydniveauet på tilbuddet.

Høvejen:

- Der er arbejdet med at dæmpe varme og lys, og derfor er der sat solfilm i de udsatte områder.
- Der har været fokus på det psykiske arbejdsmiljø på baggrund af nogle svære borgersager. Der har bl.a. været et forløb som er varetaget af en psykolog.

Lene Soelberg fremviser den arbejdsmiljømappe som de lavet på MBV. Der er alt materiale der skal bruges bl.a. ved besøg fra Arbejdstilsynet, herunder udprint af seneste APV handleplaner. Kontakt Lene eller Marianne hvis der er behov for sparring.

Pkt. 3:

Arbejdsskader og ulykker (OBS forberedelse)

- Hver arbejdsmiljøgruppe fremlægger data på arbejdsskader og ulykker for deres tilbud
- Er der faktorer i det fysiske arbejdsmiljø, der kan tænkes at påvirke at der opstår arbejdsskader/ulykker? Hvis ja – hvordan kan vi ændre på de forhold?
- Er der faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, der kan tænkes at påvirke at der opstår arbejdsskader/ulykker? Hvis ja – hvordan kan vi ændre på de forhold?
- Hvad er vi lykkedes med i forebyggelse og håndtering/registrering af arbejdsskader og ulykker? Hvordan fastholder og udvikler vi dette?

Referat:

Kastaniebo:

- Ingen arbejdsskader siden sidst, men tre indberetninger på arbejdsulykker. De har drøftet om information vedrørende hjælpemidler skal gennemgås igen med henblik på at kvalificere materialet.
- Der er kommet flere indberetninger på krænkende handlinger, da der også har været et øget fokus at dette bliver gjort.

MBV:

- Der har været et øget fokus på borgernes mestringsstrategier, særligt ved oplæring af nye kollegaer.

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 05.09.24

- AMR har undervist vikarer i forhold til registreringspraksis på bl.a. vold, krænkelse mm.

BCH:

- Syv indberetninger på krænkende handlinger siden sidst. Der bliver fulgt op både ved leder og AMR ved de pågældende medarbejdere.

Neptunvej:

- Der har været flere indberetninger omkring en bestemt borger, særligt når der har været vikarer på arbejde. Der er fulgt op ved både leder og AMR, i forhold til faglige tilgange og metoder der kan være virksomme i arbejdet med borgerne.

Høvejen:

- Ingen tilbagemeldinger.

Pkt. 4:

Plan for kontrol af arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsarbejde

Referat:

- Drøftelse af at det er vigtigt at have en systematisk gennemgang af arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsarbejde. Der skal bl.a. tjekkes datablade, hjælpemidler, kemi etc. Lav et årshjul hvor gennemgangen er en del af arbejdsmiljøarbejdet.
- En plan for kontrol af sikkerheds- og sundhedsarbejdet kan med fordel lægges ind i en arbejdsmiljømappe, jf. drøftelserne under punkt 2.
- AMR kan med fordel bruge det nye netværk i forhold til sparring og videndeling.

Pkt. 5:

Temadrøftelse af personale- og ledelsespolitikken i Randers Kommune:

- **Vores værdier** udgør sammen med vores faglighed den helt grundlæggende forståelse, når vi i dagligdagen løser opgaver på kommunens mange forskellige arbejdspladser. I Randers kommune har vi fire værdier. Ordentlighed og Ligeværdighed er værdier, som vi står på. De er fundamentet for vores adfærd. Udvikling og Frihed er værdier som vi rækker efter – som drivkraft for udvikling og fremtid.

1: Ordentlighed: Vi siger det vi mener, og gør det vi siger. Vi kommunikerer åbent og via de rette kanaler. Vi har tillid til hinanden

2: Ligeværdighed: Vi taler med og ikke om hinanden. Vi behandler hinanden med respekt og hensyn. Vi er ikke og skal ikke være ens—mangfoldighed er en styrke

3: Udvikling: Vi ønsker at udvikle os og skabe nye og bedre løsninger. Vi skaber plads til nye ideer og tør gå nye veje. Vi giver hinanden konstruktiv kritik, ris og ros

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 05.09.24

4:Frihed: Vi har frihed til at handle under ansvar for de fælles mål. Vi har høj til loftet og koordinerer på tværs til gavn for borgerne. Vi er risikovillige uden at være ufornuftige

- Hvilken værdi er I hver for sig mest optaget af? Og hvorfor?
- Hvordan viser værdierne sig i jeres indbyrdes samarbejde? med andre samarbejdspartnere? I samarbejdet med borgerne?
- Når I skal fortælle nye kollegaer om, hvordan værdierne kommer til udtryk hos jer. Hvad lægger I så vægt på?
- Hvilke værdier vil I særligt have fokus på fremadrettet?

Referat:

Gode værdier som er nemme at være enige i, og noget af det der blev drøftet i grupperne var:

- Ligeværd blandt medarbejderne, men det er forskellige opgavesæt vi udfører.
- Ordentlighed som forudsætning for den måde vi møder hinanden på.
- Udvikling som løftestang når vi oplever at noget er svært eller når vi går i stå.
- Vi skal turde stoppe op og undre os.
- Ordentlighed er også at hjælpe kollegaer der taler eller agerer uhensigtsmæssigt.
- Vi skal sætte værdierne i spil i vores samarbejde.

Pkt. 6:

Attraktiv arbejdsplads

Hvordan bidrager en medarbejder og kollega til at medskabe en attraktiv arbejdsplads?

Hvordan bidrager en leder til at medskabe en attraktiv arbejdsplads?

Referat:

Hvad kan være med til at skabe den attraktive arbejdsplads? Drøftelse i grupper:

- Være transparent i alle processer, og tydelige på mål og formål.
- Støtter hinanden når noget er svært eller nyt.
- Tydelighed og klarhed over kerneopgaven.
- Have mod til at prøve at prøve noget nyt.
- Insistere på dialogen både blandt medarbejderne og mellem medarbejdere og ledelse.
- Italesætte når noget er svært.
- Hjælp til at prioritere sine opgaver.
- Højt informationsniveau.
- Tage ansvar.

Uden for dagsordenens punkter:

- Skal vi overveje at have et punkt på dagsordenen hvor vi gennemgår punkter til det kommende møde?
- Skal vi overveje at have et punkt på dagsordenen hvor vi evaluerer det netop overståede møde?