

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

2. februar 2023

Forvaltning: De døgndækkede botilbud i Randers Kommune – Center for Myndighed og Handicap

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

Mødedato: 2. feb. 2023 – Formøde 12.00-13.00 LMU 13.00-16.00

Mødested: Lokale D.2.58 på Laksetorvet

Referent: Martin Astrup Dam

Sendes til:

Susanne Fraulo (TR SL), Søren Bech Kolind (TR SL), Jannie Dahl (TR FOA), Alice Susanne Skjødt (TR for FOA) Ann-Louise Lauridsen (AMR), Susanne Christophersen (AMR), Heidi Andersen (AMR), Sara Birkeskov Christensen (AMR), Gitte Iversen Bager (AMR)

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

Anne Louise Lind Thomsen (medarb. rep. Høvejen) og Marianne Elmstrøm Stegger Møller (medarb. Rep. Fra Marienborgvej)

Martin Dam (referent)

Afbud:

Mette Krause, Tove Adamsen, Susanne Christophersen, Marianne møller, Louise Thomsen.

Referat:

Pkt. 1 – Præsentationsrunde:

- Maria Carlsen er ny botilbudsleder og formand for LMU.
- Heidi Andersen er ny AMR fra BCH.
- Gitte Iversen er ny AMR fra Neptunvej.

Pkt. 2 - Orientering fra botilbudsleder:

- Mette Rosenkilde er ansat som ny afdelingsleder på Neptunvej. Mette og Tove skal være fælles om afdelingsledelsen på Neptunvej. Mette får bl.a. ansvar for de nye boliger der skal bygges på Neptunvej.
- Vi kommer til at drøfte det kommende arbejde med Randers Kommunes nye Kodeks for det gode borger og pårørende samarbejde. Der er forskellige temaer der vil blive arbejdet med på vores tilbud.

Pkt. 3 - Godkendelse af referat fra sidste møde d. 27. oktober 2022 Bilag 1

- Ingen kommentarer til referatet.

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

2. februar 2023

Pkt. 4 - Referat fra LOM Bilag 2

Pkt. 5 - Kompetenceudvikling:

MED-udvalget skal med afsæt i arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling - drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen, - drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, - drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres. 2023/2024.

- Der er lagt en plan for 2023 hvor KRAP er det gennemgående fokus for kompetenceudvikling på botilbuddene.
- Derudover er der i 2023 fokus på kompetenceudvikling i forhold til dokumentation samt sundhedsfaglige opgaver.
- Drøftelse på LMU mødet om fremtidige emner til kompetenceudvikling: Fra medarbejdersiden bliver der bl.a. budt ind med emner som, sorgproblematikker og udviklingshæmning, indsats omkring stresshåndtering. Generel kompetenceudvikling, herunder merit uddannelser f.eks. til pædagog, PAU mm. Det drøftes om førstehjælp er obligatorisk på arbejdspladsen, det skal afklares.
- Der bliver drøftet om vi kan udvikle/bruge de eksisterende kompetencer i organisationen bedre end vi gør nu, f.eks. i form af et kompetencekatalog.
- Ledelsesmæssigt er der fokus på at vi får et kompetenceløft på de områder hvor vi bl.a. bliver vurderet af f.eks. socialtilsyn og styrelsen for patientsikkerhed.

Pkt. 6 - Fagspecifikke opgaver:

Søren har et punkt han gerne vil have på i forhold til hvilke arbejdsopgaver forskellige faggrupper ansættes til. F.eks. om opgaver der er målrettet bestemte faggrupper også varetages af de specifikke faggrupper.

Det drøftes også hvilken betydning ovenstående kan få på arbejdsmiljø, hvis medarbejderne i højere grad skal opdeles i faggrupper med nogle specifikke ansvarsområder.

- Søren efterspørger en holdning til hvordan og om vi kan arbejde med at styrke monofaglighed, og sætte medarbejdernes kompetencer i spil på baggrund af deres uddannelse.
- Det drøftes at det kan få konsekvenser for den samlede mængde af arbejdsopgaver der skal varetages, hvis vi arbejder mere specifikt med monofaglige opgaver.
- Det drøftes at særlige faglige kompetencer kan komme til udtryk ved oplæg på p-møder/team møder etc.
- Botilbuddene er udfordret på de generelle rekrutteringsvanskeligheder der er bredt i samfundet. Det betyder, at der er andre faggrupper der kommer i betragtning når der ansættes nye medarbejdere.
- Der drøftes, at merit uddannelsen kan være en mulighed i forhold til at efteruddanne medarbejdere ind til en specifik faglighed.

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

2. februar 2023

Pkt. 7 - Internt dagtilbud:

Søren har et punkt omkring interne dagtilbud. Det er en udfordring at medarbejdere der har ansvar for de interne dagtilbud samtidig, har opgaver omkring læger, ledsager, tandlæger etc. Det giver dårlige betingelser for at varetage det interne dagtilbud.

- Søren kvalificerer punktet og fortæller, at det er en udfordring at have internt dagtilbud samtidig med at der er opgaver der relaterer sig til døgntilbuddet. Det kunne være fordelagtigt med en mere skarp skelnen mellem dagtilbud og botilbud. Det vil også give bedre vilkår for de medarbejdere der varetager opgaver omkring dagtilbuddet.
- Ledelsesmæssigt er der et fokus på, at ovenstående vil skulle løses ved at strukturen er tydeligt beskrevet i forhold til den opgave der skal løses med de interne dagtilbud. Det er vigtigt, at der er gode aftaler på hvilke opgaver der skal løses mens borgerne er i internt dagtilbud.
- Det er altid hensynet til borgeren der afgør, om vedkommende bliver visiteret til helhedstilbud på botilbuddene eller til eksternt aktivitets- og beskæftigelsestilbud.

Pkt. 8 - Arbejdsmiljø:

Trivselsmåling (Bilag 3)

- Processen for arbejdet med trivselsmålinger bliver, at arbejdsmiljøgrupperne bliver introduceret til hvordan der kan arbejdes med resultaterne fra målingen på en fælles workshop. Derefter bliver de lokale målinger drøftet på p-møder. På LMU vil den fælles måling for botilbuddene blive behandlet og drøftet endnu engang. Efterfølgende skal der lokalt laves handleplaner på baggrund af udvalgte resultater.

Sygefravær (Bilag 4)

- Vi kommer kontinuerligt til at arbejde med sygefravær på botilbuddene. Herunder drøftes den fælles retningslinje for sygefravær og om der er kendt af alle.
- Det drøftes at det for nogle medarbejdere opleves som kontrol når man bliver kontaktet af sin leder under sygdom. I den forbindelse er det vigtigt at drøfte processen lokalt så den er kendt af alle.
- Det drøftes at højt sygefravær slider på medarbejderne.

Arbejdsskader/arbejdsulykker (status fra arbejdsmiljøgrupperne)

- BCH: Ny AMR har lavet to arbejdsskade registreringer. Fysisk skade ved forflytninger.
- Kastanjebo: AMR er fraværende på mødet.
- Høvejen: Et par stykker pga. krænkende adfærd fra borgerne.
- MBV: Flere indberetninger på slag fra borger, trusler fra borger, fald, mm.
- Neptunvej:

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

2. februar 2023

- Det drøftes hvordan arbejdsmiljøgrupperne behandler de registreringer de modtager. Det er en fordel at registreringsskemaerne udfyldes af medarbejderne på computer, det letter den efterfølgende sagsbehandlingen betydeligt.
- Vi skal være opmærksomme på at de fælles arbejdsmiljøgruppe møder bliver planlagt for 2023.

Pkt. 9 - Budget - Status på økonomi for 2023 – orientering gives på mødet

- På mødet i november 2022 fik MED udvalget en grundig gennemgang af den økonomiske situation, herunder det der skal spares pga. merforbrug.
- LMU vil gerne have en light orientering af økonomi/budget på møderne fremadrettet.

Pkt. 10 - Arbejdsmiljøgrupper - Status på organisering (status fra arbejdsmiljøgrupperne)

- Neptunvej: Nyvalgt AMR så der er meget der skal læres. Fokus er på hvordan AMR og medarbejdere kan bruge hinanden.
- MBV: Arbejdsmiljømøderne er planlagt for 2023. AMR har haft fokus på pausekultur og "hjernepauser", via små øvelser til medarbejderne. AMR har været med på alle p-møder.
- Høvejen: Der afholdes triomøder ca. hver 2. måned. AMR møderne er planlagt i forlængelse af disse møder.
- Kastanjebo: Trio møderne er ved at blive planlagt.
- BCH: Nyvalgt AMR. AMR og Trio møderne er planlagt for hele 2023.

Pkt. 11 - Temadrøftelse – sundhed, stress og trivsel (I skal orientere jer på følgende):

<https://broen.randers.dk/personale/arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoehaandbogen/forebyggelse-af-stress/>

Ovenstående drøftes på mødet. Bemærkninger fra drøftelserne:

- Der bør være fokus på de psykiske konsekvenser af arbejdstidsplanlægning. Mange skift og manglende hvile kan være u hensigtsmæssigt for den generelle trivsel.
- Under Corona oplevede vi borgere der var i stor trivsel pga. mere ro og tid fra omgivelserne.
- Rekrutterings udfordringer er en stor stres faktor for medarbejderne.
- Det er godt med fleksible rammer på arbejdspladsen – det kan give en oplevelse af øget trivsel.

Pkt. 12 - Evt.

- a) Koloni:
 - Det drøftes om beløbet til mad/ophold pr. medarbejder er for lavt når man er afsted på koloni. Ledelsen fortæller at beløbet til mad/ophold er hævet for koloniture i 2023 og fremadrettet.
 - Det drøftes om normeringen er god nok når vi tager på koloni. Det er ikke alle der oplever at der er tilstrækkelig personale ressourcer. Der skal ved planlægning være fokus på, at koloniopholdet kan gennemføres hensigtsmæssigt.
 - Der er brug for en udmelding på hvordan reglerne er for ferieture etc. Det vil ledelsen sørge for.

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

2. februar 2023

- b) Årshjul formidling:
 - Medarbejdersiden spørger indtil hvem der sørger for lokaler mm. til alle LMU møderne. Det aftales at lokalet til LMU møderne bookes til formøder, som afholdes i timen op til selve LMU mødet. Man melder afbud til sin afdelingsleder.
- c) Daglig arbejdsnorm:
 - Søren ønsker en afklaring på den daglige arbejdstidsnorm, herunder hvornår deltidsansatte skal have overtidsbetaling. Spørgsmålet bliver afklaret mellem ledelsen og TR gruppen.