

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 12.12.24

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

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

Mødedato: 12. december 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), Janne Bjerregaard Nielsen (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 (lederrepræsentant), Mette Rosenkilde (lederrepræsentant), Carlo Mains (lederrepræsentant), Marie Randrup Kristensen (arbejdsmiljøleder)

Afbud:

Janne Bjerregaard Nielsen, Nanny Pingel, Charlotte Gylling Bach

Pkt. 1: (10 min)

Budget 2025-2028

- Budgetaftale 2025-2028
- Er der noget der rører sig ift. vores område?
- Læs materialet her: <https://www.randers.dk/om-os/okonomi/budget/>

Referat:

Kort drøftelse af budgetaftalen – se forrige LMU referat for nærmere uddybning for konsekvenserne for Botilbuddene og det forventede merforbrug som vi har oparbejdet.

Med overførte merforbrug for tidligere år har Botilbuddene et merforbrug på ca. 10 mio. kr. ved udgangen af 2024. Det er særligt på Kastaniebo og Neptunvej vi oplever at der er et merforbrug. Den nyligt overståede BDO-analyse viser i den sammenhæng, at der bl.a. er et misforhold mellem den takst Neptunvej bliver tilført, det støttebehov som borgerne har og den ydelse vi kan levere. Det kommer Maria og ledergruppen til at arbejde videre med i 2025.

Medarbejderne har i forbindelse med budgetaftalen vendt en bekymring ift. de borgere, som visiteres væk fra botilbuddene, og til f.eks. tilbud med mestringsvejledning i stedet for et botilbud. Får de grundet budgetbesparelserne et ringere tilbud end tidligere?

Maria fortæller at den drøftelse skal ligge på et øvre liggende MED niveau hvor den rette ledelseskompetence er til stede. Derudover er det altid en myndighedsafgørelse hvilket tilbud en borger visiteres til. Vi skal på botilbuddene fortsætte med at vurdere borgernes støttebehov fagligt, hvorefter

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 12.12.24

myndighed og fremtidige tilbud som modtagere så vurderer hvordan opgaven skal løses. Der skal i 2025 igangsættes arbejdsgrupper på flere af de områder, hvor der er sket budgetbesparelser. Disse arbejdsgrupper skal arbejde med hvordan nye arbejdsgange og sammensætninger nu kan løse kerneopgaven. Vi kan ikke fra botilbuddene sig noget om, at borgere vil modtage ringere tilbud på baggrund af besparelserne.

Pkt. 2. Ledelsesopgaver i 2025 (15 min.)

- Drøftelse af ledelsesopgaverne på Botilbuddene i 2025 hvor Maria er på barsel
- Udgangspunktet er at ledelsesopgaverne er fordelt på afdelingslederne

Referat:

Maria går på graviditets- og barselsorlov fra 22.1.25.

I ledergruppen er det besluttet, at der ikke bliver slået et vikariat op som botilbudsleder. I stedet bliver opgaverne fordelt på afdelingslederne, og Mette Wind bliver dermed øverste leder af botilbuddene i 2025. Mette kommer til at deltage på alle ledermøder på botilbuddene i 2025, og bliver formand for LMU. Martin (udviklingsmedarbejder) konstitueres som leder af administration og udvikling i 2025.

Medarbejdersiden bakker op om beslutningen om ikke at opslå et barselsvikariat, men er usikre på hvem de ledelsesmæssigt skal gå til i 2025. Maria fortæller at det, ligesom hidtil, er den lokale afdelingsleder, man går til som medarbejder. Afdelingslederne kommer til at arbejde ind i den årsplan der er lagt for 2025, så der er i forvejen sat en tydelig retning for de opgaver der skal arbejdes med næste år.

Pkt. 3: (30 min)

Sygefravær, arbejdsskader og arbejdsulykker (OBS forberedelse – vi skal drøfte status for hele 2024)

- Hver arbejdsmiljøgruppe fremlægger et oplæg (5 min) omkring sygefravær, arbejdsskader og arbejdsulykker for deres tilbud
 - o Er der faktorer, som påvirker/har påvirket sygefraværet, arbejdsskader og arbejdsulykker i den seneste periode (epidemier, årstider, arbejdsulykker osv.)
 - o Er der faktorer i det fysiske arbejdsmiljø, der kan tænkes at påvirke sygefraværet, arbejdsskader og arbejdsulykker? Hvis ja – hvordan kan vi ændre på de forhold?
 - o Er der faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, der kan tænkes at påvirke sygefraværet, arbejdsskader og arbejdsulykker? Hvis ja – hvordan kan vi ændre på de forhold?
 - o Hvad er vi lykkedes med i forebyggelse og håndtering af sygefraværet, arbejdsskader og arbejdsulykker? Hvordan fastholder og udvikler vi dette?

Referat:

Bocenter Harrikslev:

- Sygefravær: stabilt sygefravær i 2024. Der er opmærksomhed på at det korte fravær er stigende. Det har snakket om at bruge de data der er på langtidsfriske, da det kan være en anden og mere positiv måde at snakke om fravær og løsningsmuligheder

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 12.12.24

- Arbejdsskader: Der er mange indberetninger på krænkelse centreret omkring enkelte borgere, derudover er der ikke mange arbejdsskader. AMR overvejer at bruge KRAP supervision på medarbejdere der har indberettet mange hændelser. BCH opnormerer personalemæssigt på de tidspunkter hvor de af indberetningerne kan aflæse at der er udfordringer. Her igangsættes prøvehandlinger ud fra mønstre/tendenser der kan analyseres ud af indberetningerne. Dette følges via personalemøderne.

MBV:

- Arbejdsskader: De arbejder på at optimere forskellige arbejdsgange for at undgå hændelser, f.eks. at der tilbydes bad om aften i stedet for morgenen, hvis det er de situationer der er årsag til hændelser. Der arbejdes på at klæde nye medarbejdere godt på i forhold til at undgå at der sker arbejdsskader, men italesættes også at relationen har indvirkning på om en borger føler sig tryk. Dette er et mønster der kan ses i indberetningerne.
- Sygefravær: de har også fokus på de langtidsfriske, og vil arbejde på at brede dette fokus ud. Let stigende fravær, men det korte sygefravær er meget lavt. De langtidssygemeldinger der er er ikke arbejdsrelateret.

Kastaniebo:

- Sygefravær: Højt sygefravær både på det korte og lange fravær. Det har stor betydning for arbejdsmiljøet når medarbejdere er væk, særligt når afdelingerne er så små som de er på Kastaniebo. De vil have fokus på hvordan det lange fravær undgår at få afsmittende effekt på et øget kort fravær. Derudover igangsætter de et supervisionsforløb med Team god arbejdsplads for at øge opmærksomheden på det gode arbejdsmiljø.

Neptunvej:

- Arbejdsskader: 19 indberetninger i år. En del på vold og krænkende handlinger mod personalet.
- Sygefravær: Højt sygefravær, med en del langtidssygefravær. Efter råd fra arbejdstilsynet har de på Neptunvej valgt at der skal være 2 arbejdsmiljørepræsentanter på Neptunvej, som der pt. er kampvalg til. Neptunvej kommer fremadrettet stadig til at være repræsenteret med 1 AMR i LMU. Ledelse og arbejdsmiljørepræsentanter vælger indbyrdes hvem der skal sidde i LMU.

Høvejen:

- Sygefravær: afspejler at der har været udfordringer med nogle svære borgersager. Sygefraværet er faldende og der opleves en mere harmonisk stemning på Høvejen end tidligere på året.
- Arbejdsskader: En del indberetninger på krænkende handlinger, som også har været et udslag af de svære borgersager tidligere på året.

Pkt. 4: (30 min)

Arbejdstidsplanlægning:

Vi skal have en principiel drøftelse om nedenstående

- 12 timers vagter (nuværende anvendelse, pauser, fremtidig anvendelse)
- Ønskeplan (feedback til medarbejdere vedrørende ønsker eller ændringer i vagterne)
- Kontakt til medarbejderne i fritiden (både ml. ledere og medarbejdere, og mellem medarbejdere)

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 12.12.24

Referat:

Alle er enige om at afsættet for drøftelser er de mange frustrationer der opleves omkring implementeringen af Optima. Vi kommer til at følge implementeringen også på LMU-niveau.

12 timers vagter:

- Det er med overenskomstfornyelsen aftalt at der kan planlægges med arbejdsdage på op til 12 timer. Det er et ønske fra ledelsen at der endnu ikke er nogen der skal arbejde 12 timer uden at det er efter indbyrdes aftale. Medarbejderne udtrykker ønske om at dette bør forsætte af frivillighedens vej for nuværende.
- Det drøftes hvordan der kan afvikles pauser, hvis der f.eks. planlægges med 12 timers vagter. Det opfordres til at de lokale TRIO'er drøfter hvordan der kan være behov for at afvikle pauser hvis der planlægges med 12 timers vagter. Ledelsen ønsker som udgangspunkt ikke en fælles model der skal passe ned over alle vores tilbud, men at man lokalt ser ind i den eksisterende pausekultur og forholder sig til en retning, der giver mening for tilbuddet.

Ønskeplan:

- Det opleves at ønskeplan er mere besværlig end den "gamle" udgave af Optima. Det opleves også at der er et stort tidsforbrug på at lave ønskeplaner, særligt når det ikke efterkommes. Det er de lokale spilleregler der skal tage højde for om der er i en afdeling f.eks. er mange eller få vagter at vælge imellem, og dermed også om man kan få sine ønsker opfyldt.
- Implementering af Optima ønskeplaner er en beslutning der er truffet på forvaltningsniveau, og dermed er det ikke længere en drøftelse om vi vil have ønskeplan eller ej. Vi skal bruge de erfaringer vi danner os, og konkret tage oplevelser med tilbage til arbejdstidsplanlægger og nærmeste leder. Vi skal huske at ønskeplan er et tilbud om at få indflydelse på egen arbejdsplan, og ikke noget man skal. Hvis man ikke ønsker ind tilkendegiver man, at arbejdstidsplanlægger kan tilrettelægge arbejdstiden efter norm.

Kontakt til medarbejderne i fritiden:

- Det er et udgangspunkt for ledelsen, at der ikke skal være kontakt til medarbejdere i fritiden. Der vil være helt særlige situationer hvor der kan ske kontakt til medarbejderne i fritiden, men det bør være en undtagelse. Det kan opleves, at medarbejdere kontakter medarbejdere i deres fritid. Det understreges, at dette ikke er hensigten og bør kalde på en drøfte de lokale steder der er kultur herfor.

Pkt. 5: (10 min)

Betalingsparkering – status ift. pragmatiske løsninger

- Hvor findes disse oplysninger?
- Afklaring i enkelte tilfælde og med nærmeste leder

Referat:

Der er ikke noget nyt i forhold til mulige løsninger. Husk at der er procedure beskrivelser for hvordan kørsel foregår til sundhedsydelser, den kan finde på den lokale bro.

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 12.12.24

Ledergruppens tilgang er, at medarbejdere ikke selv skal betale for parkering i arbejdstiden, men pt. findes der ikke nogen gode praktiske løsninger. Der opfordres til, at alt hvad der kan planlægges på forhånd tilrettelægges, så eventuelle udlæg er udbetalt til medarbejders konto forinden. Der gives en status igen på næste LMU.

Årsplan 2025 (15 min)

- Præsentation af årsplanen 2025
- Eksempler på indsatser

Referat:

Kort præsentation af årsplan 2025, der kan læses på Botilbuddenes lokalebro. Det er samme form som årsplanen fra 2024. Der er til 2025 planlagt med lidt færre indsatser.

I løbet af 2024 har både, tillidsrepræsentanter, AMR, netværk og LMU været inddraget i at komme med input til årsplanens indsatser for 2025. Den overordnede årsplan gælder bredt for alle 5 tilbud og understøttes med lokale årsplaner for hver enkelt afdelingsleder.

Pkt. 6: (10 min)

Lokalaftaler:

- TR præsenterer lokalaftalerne
- Under punktet ønskes en drøftelse af de forskellige lokal aftalers indvirkning på arbejdsmiljøet

Referat:

Der er lavet en fælles aftale for nedsat hviletid hvor der er mulighed for at nedsætte hviletiden til 8 timer. Aftalen er lavet mellem de faglige organisationer og Randers kommune. På BCH, MBV og Kastaniebo har de lavet et lokalt tillæg til aftalen for SL, hvor der er mulighed for at vælge nedsættelse til kun 10 timer.

FOA oplever at der er flere medarbejdere der ikke skriver under på den nye fællesaftale på nedsat hviletid, og umiddelbart ønsker FOA ikke at lave tillæg til den nye fællesaftale.

For både FOA og SL er der en aftale på 7-7 ordning for nattevagter, hvor der er opmærksomhed på arbejdsmiljøet for de der arbejder efter aftalen.

Pkt. 7: (10 min)

GDPR/oplysninger:

- Planlægnings modul
- Fysiske kalendere

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 12.12.24

Referat:

Fysiske kalendere:

- Det er ikke en mulighed at bruge fysiske kalendere længere. Det er ikke lovligt at oplysninger om borgeren f.eks. indkaldelser til læge/sygehus ligger i en fysisk kalender. Afskaffelsen af fysiske kalendere er i henhold til lovgivningen (GDPR).

Planlægningsmodulet:

- Planlægningsmodulet skal bruges til at skabe overblik overfor aftaler og opgaver.
- Udfordringer skal løses lokalt og sammen med superbrugerne, der også kan tage udfordringer med ind i netværket for superbrugere. Implementeringen af planlægningsmodulet skal tages i et tempo, så medarbejdere kan følge med. Superbrugerne aftaler med afdelingslederne hvordan dette gøres bedst muligt lokalt.

Pkt. 8: (20 min)

Temadrøftelse vold, mobning og chikane (walk and talk):

- Hvordan arbejder vi forebyggende?
- Hvordan håndterer vi evt. episoder?
- Hvordan arbejder vi med et læringsperspektiv?
- Bruger vi den lokale retningslinje?
- Er der noget der kalder på en særlig indsats/særligt fokus fremadrettet i MED udvalget

Referat:

Punktet udgår.

Pkt. 8: (5 min)

Punkter til næste møde:

- Input til formandskabet

Referat:

Udover det årshjul der i forvejen er udarbejdet for MED udvalget, ønsker formandsskabet en drøftelse af ideer til punkter til de kommende LMU møder:

- Kan vi vende dagsordenen på hovedet en gang imellem, så temadrøftelser f.eks. ikke er de punkter der ofte kommer til at udgå på grund af tidsmangel.
- Drøfte principper for arbejdstidsplanlægning.
- Kommunikation.
- Temadag en gang om året for hele LMU.
- De forskellige tilsyn vi som tilbud er underlagt f.eks. socialtilsyn, arbejdstilsyn mm.

Pkt. 9: (10 min)

Evaluerings af mødet:

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap 12.12.24

- Evaluering af mødet

Referat:

- Vi skal passe på at der ikke er for mange punkter på dagsordenen.
- Der skal være tid til drøftelserne under de enkelte punkter.
- Det er et rart rum at være i – hvor der er plads til åbne drøftelser
- Der mangler walk and talk