

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

23. november 2023

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

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

Mødedato: 23. november 2023 kl. 13-16

Mødested: Lokale C2.25 på Laksetorvet

Referent: Martin Astrup Dam

Deltagere:

Susanne Fraulo (TR SL), Søren Bech Kolind (TR SL), Alice Susanne Skjødt (TR FOA), Pia Torø Nielsen (Medarbejderrepræsentant), Lone Beider – (Medarbejderrepræsentant)

Anja Bang Abilgaard (AMR-Høvejen), Gitte Iversen (AMR-Neptunvej), Marianne Elmstrøm Møller (AMR-MBV), Nanny Pingel (AMR-Kastaniebo), Pia Ørris Søndergård (AMR-BCH)

Maria Carlsen (Botilbudsleder) Lene Soelberg (arbejdsmiljøleder), Tove Adamsen (arbejdsmiljøleder), Marie Randrup (arbejdsmiljøleder), Carlo Mains (arbejdsmiljøleder)

Afbud:

Lilian Bertelsen (TR FOA), Carlo Mains (arbejdsmiljøleder)

Pkt. 1

Præsentationsrunde, referat fra forrige LMU og administration:

Ref.:

Nye medlemmer:

- Præsentation af LMU-medlemmerne og en særlig velkomst til Lone Beider og Pia Torø Nielsen der deltager på deres første LMU-møde.
- Velkommen til Marie Randrup der afløser Mette Krause som ledelsesrepræsentant.

Referat fra forrige møde:

- Ingen bemærkninger til referatet fra forrige møde.

Administration:

- Der er blevet ansat en ny administrativ medarbejder der skal sidde på Neptunvej. Vedkommende starter 1. januar 2024.

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

23. november 2023

Pkt. 2

Orientering fra botilbudsleder:

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

Ref.:

Status MBV:

- Socialtilsynet har godkendt de to nye boliger. På MBV arbejder håndværkerne med at tilrette små fejl og mangler. De er i gang med at sikre indkøring for de nye borgere. De mærker tydeligt rekrutteringsudfordringer da de har svært ved at få kvalificerede ansøgere til de stillinger de slår op.

Status Neptunhus:

- Der er stor fokus på byggeriet fra pårørende og LEV. Der er blevet klaget over byggeriet i forhold til, at den ikke lever op til lokalplanen for området. Det betyder bl.a. at der skal udarbejdes en ny lokalplan for området. Det kommer til at medføre en del forsinkelse og usikkerhed i forhold til den oprindelige byggeplan.

Pkt. 3

Budget / økonomi:

- Status på økonomi
- Status på arbejdet med at indhente merforbrug

Ref.:

- På botilbuddene har vi haft et oparbejdet merforbrug i 2023. I ledelsesgruppen har der det seneste halve år været arbejdet på, at sikre tilførsel af økonomi bl.a. ved at takstniveauet i højere grad afspejler de konkrete behov som borgerne har. Nogle tilbud har fået ændret en målgruppebeskrivelse, som gør at enkelte borgers støttebehov er højere end hvad vi har været vant til at kunne rumme i taksten. Andre steder har en afdelings borgere markant ændret støttebehov over tid, fx i form af mere brug for fysisk støtte og pleje. Ledelsen har forsøgt at skabe gennemsigtighed ift. dette, og det har resulteret i en økonomisk tilførsel af ressourcer i en anerkendelse af et øget støttebehov på botilbuddene. Det betyder at botilbuddene samlet har fået tilført midler der gør at vi kommer ud af 2023 som område i økonomisk balance. Vi ser nu frem mod 2024, hvor vi arbejder videre mod en højere grad af gennemsigtighed ift. områdets økonomi.
- Det drøftes hvordan det bliver synligt at evt. tilførte midler i form af ekstrabevillinger ender konkret ude ved de pågældende borgere. Det overblik er de stadig i gang med at lave i

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

23. november 2023

ledelsesgruppen. Det skal være gennemsigtigt hvor vi bruger pengene, og hvordan vi undgår igen at oparbejde et merforbrug.

Pkt. 4

Arbejdsmiljø:

Arbejdsmiljøgrupperne fremlægger en lokal status på følgende:

- Sygefravær
- Arbejdsskade og ulykker
- Vold og trusler om vold

Ref.:

Neptunvej:

- Status på arbejdsskader. De har registreret en del vold og krænkelse fra borgerne. De drøfter alle registreringerne på p-møder hvor AMR også deltager. De drøfter bl.a. hvordan de med faglige tilgange og metoder kan arbejde konfliktnedtrappende i forhold til borgerne.
- De har fået et strakspåbud fra arbejdstilsynet på manglende arbejdsprocedurer på forflytninger. De har arbejdet med en handleplan for de pågældende procedurer, og arbejdstilsynet har kvitteret med at fjerne påbuddet.
- Sygefravær er faldet en del på Neptunvej.

BCH:

- Sygefraværet er faldet meget på BCH. Årsagerne skal muligvis findes i større stabilitet i medarbejdergruppen og kontinuerlig ledelsesopbakning.

MBV:

- De arbejder med at sikre korrekt indberetning af arbejdsskader og krænkelse. De følger op lokalt med undervisning og deltagelse i det kommende AMR netværksmøde.
- AMR arbejder med at forberede et kommende tilsyn fra arbejdstilsynet.
- Sygefravær: stabilt uden de store udsving. Langtidssygefravær trækker op i det samlede billede.

Høvejen:

- Sygefraværet ser ok ud for Høvejen. Der har været en del udskiftning i personalegruppen som har påvirket arbejdsmiljøet.
- Seks indberetninger på krænkende adfærd siden sidst. En årsag kan være, at der er sket en ændring i forhold til de borgerne der er flyttet ind på Høvejen. Det er i højere grad borgere med psykiatriske tillægsdiagnoser end tidligere. De arbejder med at bruge KRAP skemaer når de laver opfølgning på indberetningerne.

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

23. november 2023

Kastaniebo:

- Sygefraværet er højt på Kastaniebo. Det er bl.a. pga. en del langtidssygefravær.
- AMR og leder har igangsat en indsats der skal understøtte, at alle episoder bliver indberettet korrekt i Insubiz.

Pkt. 5

Retningslinjer Botilbuddene

- Proces for samlede retningslinjer
- Læs forslag til ny retningslinje: Styrk trivslen og arbejdsglæden og forebyg arbejdsbetinget stress
 - o Feedback og input

Ref.:

Fælles retningslinjer:

- Det blev aftalt på forrige LMU at vi skulle drøfte et samlet sæt retningslinjer for botilbuddene. Det har desværre ikke været muligt at nå i mål med dette arbejde, og vi skal derfor i stedet drøfte det på LMU i starten af det nye år

Retningslinje "Styrk trivslen og arbejdsglæden og forebyg arbejdsbetinget stress", er blevet sendt ud fra HMU, og skal omsættes til et lokalt bud med udgangspunkt i den udsendte skabelon. På LMU drøftes følgende i forhold til input til retningslinjen:

- Gode intentioner med skabelonen, men der er måske ikke meget nyt.
- Det skal drøftes hvordan "indflydelse på eget arbejde" omsættes lokalt.
- Skabelonen giver stof til eftertanke i forhold til nye tiltag.
- Vi skal drøfte hvordan vi gør hinanden gode i det daglige arbejde.
- Vi skal huske at være forudseende i forhold til årets planlægning.
- I forhold til den konkrete skabelon er det vigtigt, at vi giver eksempler på hvordan vi lokalt arbejder med forebyggelse af stress.

Pkt. 6

Årsplanlægning:

Præsentation

Ref.:

- I ledergruppen arbejdes der pt. med en udførlig årsplanlægning for årene 2024-2025. Det er tænkt som et planlægnings- og styringsredskab for ledelsesarbejdet.

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

23. november 2023

- Årsplanen kommer til at definere retningen for arbejdet på botilbuddene de kommende år. Formålet er at sikre kontinuerlig opfølgning på de indsatser der skal prioriteres i løbet af året.
- Årsplanen er bygget op over fire tværgående fokusområder som er, fælles identitet, faglighed og kvalitet i indsatserne, den attraktive arbejdsplads og udvikling- og evalueringsinitiativer. Under hvert tema er der en række forskellige indsatser beskrevet der skal følges op på, eller udvikles i løbet af 2024-2025.
- I planen er de tværgående netværk også beskrevet, så det er tydeligt med hvilket formål de kommer til at mødes i løbet af året. Det er f.eks. KRAP-netværket, AMR netværket mm.
- Der har været fokus på, at mange af de beskrevne indsatser i årsplanen er initiativer som vi i forvejen arbejder med lokalt.
- Der vil være forskellige måder vi organiserer indsatserne lokalt på vores enkelte tilbud, men den overordnede retning vil være defineret ud fra årsplanen.

Drøftelse lokalt:

- Godt med transparens og synlig retning for de kommende års arbejde.
- Det ser spændende ud. Glæder sig til at dykke ned i materialet.
- Godt arbejde og det bliver godt at komme i gang med.
- Vigtigt at have fokus på at indsatserne får tid til at blive implementeret.

Pkt. 7:

Tilsynsbesøg på Botilbuddene:

- Status på besøg fra Socialtilsynet, arbejdstilsynet, styrelsen for patientsikkerhed mm.
- Hvilke opfattelser har i / oplever i ift. tilsynene?

Ref.:

Drøftelse på LMU:

- En generel oplevelse af, at det som udgangspunkt er en positiv oplevelse af have tilsynsbesøg, både når det er arbejdstilsyn og socialtilsyn.
- Alle tilsyn fra arbejdstilsynet vil fremadrettet være uanmeldte.
- Dokumentationsarbejdet kommer til at fylde meget når der er tilsynsbesøg. Måske i særlig grad ved besøg fra styrelsen for patientsikkerhed
- Der er ikke mange medarbejdere der læser rapporterne, og det kan være svært at oversætte indholdet af dem i forhold til at gøre dem brugbare i dagligdagen. Det er ikke en ledelsesmæssig forventning rapporterne bliver læst. Ledergruppen omsætter indholdet af rapporterne til forskellige praksistilgange, drøftelser i personalegrupperne, undervisning mm.
- Vi forsøger at møde tilsynene som en samarbejdspartner der skal være med til at gøre os dygtigere.
- Vi kan/skal også bruge tilsynene som en sparringspartner imellem de forskellige tilsynsbesøg.

Referat LMU, Botilbuddene Voksenhandicap

23. november 2023

Pkt. 8.

Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen:

Ref.:

- I 2024 vil de overordnede prioriteringer være, at der bliver brugt midler på kompetenceudvikling omkring KRAP. Derudover vil der være et stort fokus på social og sundhedsfaglig dokumentation.
- Til februar er der afsat midler til en fælles temadag omkring "det gode samarbejde" hvor alle medarbejdere på tværs af botilbuddene skal deltage.
- Der bliver afsat ressourcer til at kompetenceudvikle at flere medarbejdere kan varetage sundhedsfaglige opgaver. Det sker bl.a. via undervisning og oplæg fra den tværgående sundhedskoordinator.
- Det drøftes om der kunne afsættes midler til at uddanne flere medarbejdere til pædagoger via meritordningen.
- Vi skal huske at kigge på forskellige puljer og ordninger hvor der kan søges midler til kompetenceudvikling.
- Når borgere med komplekse diagnoser eller problemstillinger indskrives på vores tilbud, bør der være fokus på at kompetenceudvikle medarbejdergrupperne i forhold til at kunne løfte de specifikke opgaver.
- Kan der laves et kompetencekatalog som går på tværs i Randers kommune. Det vil gøre det nemmere at finde den faglighed der efterspørges i en given situation.

Pkt. 9:

Temadrøftelse: Vold, mobning og chikane:

- Flip flopper til drøftelse

Ref.:

- Formandskabet vil forsøge at temadrøftelserne jf. årshjulet bliver mere aktive og dialogprægede. I dag forsøges det i grupper at arbejde med flipflopper redskabet til at understøtte LMU's temadrøftelser om vold, mobning og chikane.