

Returadresse:  
Handicap og Psykiatri, Handicap og Psykiatri, Kvalitet og  
Udvikling  
Brogaardsvej 2, 6950 Ringkøbing



Sagsbehandler  
Anna Esager  
Direkte telefon  
99 74 13 38  
E-post  
anna.esager@rksk.dk  
Dato  
15. maj 2024  
Sagsnummer  
24-000989

## Hørings svar fra FagMED Handicap og Psykiatri - til forslag til indsatser for at minimere merforbruget i Handicap og Psykiatri

FagMED Handicap og Psykiatri har på et ekstraordinært møde den 6. maj 2024 drøftet forslag til indsatser for at minimere merforbruget og har følgende bemærkninger:

### Nr. 1: Myndighed foretager en ny sagsgennemgang

Medarbejdersiden udtaler:

Der er senest foretaget en sagsgennemgang i 2023, som der endnu ikke er set den fulde effekt af. Sagsgennemgang kræver mange ressource hos både Myndighed og hos udfører, hvilket er i modstrid med besparelsesforslag 8. Myndighed har fokus på, at behov, indsats og takst stemmer overens, men der er bekymring for, at en ny sagsgennemgang kan medføre reduktion i personalnormering ved udfører, øget personalegennemstrømning og en negativ påvirkning på arbejdsvilkår og arbejdsmiljøet, som udfordrer Helhedsmodellen for den attraktive arbejdsplads.

Hovedprincipperne i Recoveryorienteret Rehabilitering bliver udfordret, når sagsbehandlere og udførere ikke har samme dagsorden til opfølgingsmøderne. Dette vil påvirke samarbejdet i negativ retning, når den ene part ser på udviklingsmuligheder via sin faglighed og den anden side har fokus på at finde besparelspotentialer.

Spareforslaget vil medføre mere arbejde mellem myndighed og udfører, i form af flere opfølgingsmøder m.m. Dette vil lægge et større pres ude hos udfører, hvilket vil reducere i direkte tid hos borgerne.

### Nr. 2. Fysiske overlap i dag-, aften- og nattevagtslagene

Medarbejdersiden udtaler:

På budgetkonferencen 2023 blev halvdelen af overlappet mellem aftenvagt og nattevagter fjernet. Erfaringerne viser, at en nødvendig forudsætning er et skærpet fokus på dokumentation, samt en løbende opmærksomhed på mulige konsekvenser for arbejdsmiljøet, særligt for nattevagterne da denne gruppe i forvejen har begrænset adgang til kollegial sparring grundet arbejdstiderne.



### Nr. 3. Reduktion i uvisiterede cafeer

Medarbejdersiden udtaler:

Spareforslaget giver en øget kompleksitet i de eksisterende cafeer, hvor borgergrupper vil blive blandet yderligere. Skal borgerne støttes i at komme ud i frivillige tilbud og fællesskaber, vil det kræve yderligere medarbejdertimer for medarbejderne på handicapområdet.

Medarbejdersiden udtaler, at det vil kunne betyde flere indskrevne borgere i §104 tilbud. Men bliver dette punkt gennemført, er det for os vigtigt, at det kendte personale følger med – det kan måske mindske flere indskrevne borgere i §104. De uvisiterede cafeer blev oprindeligt iværksat for at mindske tilgangen til §85 og dagtilbuddene i §104. Ved at lukke cafeen på Metri, kan vores bekymring være, at der ikke vil ske en besparelse, da der kan blive et behov for at iværksætte §85 eller §104 i stedet.

Vi er bekymret for, om de nuværende frivillige cafeer kan håndtere denne opgave. Endvidere tænker vi ikke, at man kan pålægge de frivillige at opstarte en cafe og forvente, at de kan løfte en sådan opgave helt alene, det er et stort ansvar.

### Nr. 4. Reduktion i lønbudget i Kvalitet og Udvikling

Medarbejdersiden udtaler:

Der er igangsat opgaver, der hjælper medarbejderne i tilbuddene og i Myndighed. Det er vigtigt at fortsætte dette arbejde, for at komme i mål med indsatserne i fagområdet. Som eksempel kan nævnes kerneopgaveprojektet, hvor der er sat mange tiltag i gang på tværs i området.

Kvalitet og Udvikling spiller en vigtig rolle i at indfri den politiske målsætning om faglig og økonomisk bæredygtighed i Handicap og Psykiatri.

### Nr. 6. Lederløn

Medarbejdersiden udtaler:

Særligt de tilbud, hvor den daglige leder har stort lederspænd eller flere matrikler, udtaler en bekymring, da denne organisering forsat er relativ ny og har ligeledes en bekymring, såfremt nuværende ledere skifter job og ordningen med tidligere ledelse ikke kan genindføres. Dette skal ses i lyset af den erfaring, det vurderes at kræve, for at kunne lede flere end et tilbud.

Endvidere vil der være behov for midler til ekstra understøttelse grundet lederspænd samt antallet af matrikler, da daglig leder ikke kan nå de samme opgaver.

### Nr. 7. Tryghedskamera om natten i stedet for nattevagt

Medarbejdersiden udtaler:

Der er behov for nærmere og mere konkret viden om, hvilken teknologi der er tale om, samt hvilke funktioner man tillægger kameraet at kunne løse i både borger- og medarbejder perspektiv. Særligt på tilbud med kun en nattevagt udtrykkes der bekymring for opgaveløsningen.

Der er bekymring for fagligheden ved observation via et tryghedskamera. Bekymringen er, at tilstande, hvor nattevagten burde have handlet, bliver overset, da personalet ikke på tryghedskameraet får den menneskelige føling, som beboerne giver udtryk for, når personalet laver tilsyn om natten.

Nogle af beboerne falder til ro, når personalet kommer over til dem, da det giver dem tryghed, at de ved, at der er nattevagtspersonale om natten

Ingen beboere får tilsyn, der ikke er nødvendige.

Der peges på, at en proces med prøvehandlinger i fagområdet på baggrund af en konkret og individuel vurdering, og i et tæt samarbejde med borger og pårørende.

#### Nr. 8. 2% mindre dokumentation og administration mere tid til borgerne

Medarbejdersiden udtaler:

Vi har erfaring fra tidligere i kommunen, hvor der var ønske om at nedbringe tiden på dokumentation i håb om at spare penge og tid. Vi så herved, at kvaliteten, trygheden og sagsgangen blev forringet. Der skal være en opmærksomhed på, at ved at undlade dokumentation og mundtlige overleveringer, kan det have konsekvenser for sikkerheden og arbejdsmiljøet. Derfor anbefaler vi ikke, at der spares yderligere i dette.

Det er kun en lille del af dokumentationen, man kan lave inde ved borgeren på nogle længerevarende tilbud, da borgerne ikke kan rumme dette. Der bliver i forvejen "stjålet" tid, til at lave VUM-opfølgninger og nu også andre skemaer, fra borgerne, så hvis der skal skæres yderligere, bliver det svært at nå at give borgerne det, de har krav på. Nogle medarbejdere oplever, at man kan blive nødt til at arbejde over for at nå udfylde disse og så er besparelsen væk. Man kan med fordel gøre det mere klart for personalet, hvilke forventninger der er til dokumentationen, og hvilke ting der eventuelt kan skæres på.

Forslaget med at øge ATA-tiden med 2% vil for bostøttemedarbejderne have en stor konsekvens på kørsel, da det er den eneste elastik, der er tilbage, som det er muligt at justere på.

Dette vil betyde, at det er borgernes geografiske bopæl, der definerer hvilket serviceniveau den enkelte får og derved resulterer det i, at der bliver en øget forskelsbehandling af borgere i RKSK. Et A og et B - hold af borgere. De borgere, som bor tæt på de administrative bygninger, vil få forholdsvis fuld udbytte af deres bevilling, mens de borgere, som bor længere væk, gradvist vil få mindre ud af deres bevilling. En stor del af bostøtten i eget hjem bliver derved omkonverteret til virtuelt bostøtte eller et telefonopkald.

#### Nr. 9. Øget salg af botilbudspladser på Bakkehuset

Medarbejdersiden udtaler:

Der skal være fokus på rette matchning og processen heromkring, samt et løbende øje på de aktuelle udfordringer med rekruttering til særligt borger med adfærd.

Generel opbakning til forslaget fra fagområdet.

## Nr. 10. Investering i flere rådgivere til myndighedsopfølgning og sagsgennemgang

Medarbejdersiden udtaler:

Myndighed fremhæver, at det er positivt, at der bliver lyttet til, at der er behov for ekstra rådgivere, særligt med fokus på, at de ekstra medarbejdere skal sidde med andre arbejdsopgaver end de øvrige, bl.a. kontraktforhandlinger og sagsgennemgang på de eksterne tilbud. Det vil også betyde, at det ville kunne frigive ressourcer ved de øvrige medarbejdere, som dermed vil have mere tid til tættere samarbejde med udfører med fokus på recoveryorienteret rehabilitering.

Tilbuddene for korterevarende og længerevarende tilbud udtaler, at det giver en dårlig signalværdi at investere i flere rådgivere. Der skal skæres i dokumentationen, men der skal afholdes flere møder – det modsiger sig selv.

Det er vigtigt, at der er sammenhæng mellem ressourcerne i Myndighed og ved udfører, for at det kan lykkes.

Medarbejdersiden giver udtryk for, at det er dilemmafyldt, hvis der på den ene side ansættes flere rådgivere i Myndighed, mens der ikke afsættes ressourcer hos udfører til at udarbejde det materiale, som skal bruges i Myndighed.

Medarbejderne på Brogårdsvej gør opmærksom på, at ansættes der flere medarbejdere i Myndighed, vil det medføre pladsproblemer på Brogårdsvej 2.

## Nr. 11. 1 dagliglederstilling

Medarbejdersiden udtaler:

Hvis ledelsesspændet øges, vil det betyde mere driftsledelse og betydelig mindre personaleledelse. Det vil medføre dårligere arbejdsvilkår og arbejdsmiljø for både ledelse og medarbejdere. For at sikre den høje faglighed og den gode trivsel, er det vigtigt med ledelse tæt på, som skal sætte retning samt prioritere det interne ledelsesarbejde.

Det vil kunne betyde, at daglige ledere får ledelsesansvar på flere matrikler.

Der er dog bevidsthed om, at der er tale om to lederstillinger, hvor der er ledelsesspænd på henholdsvis 11 og 25 medarbejdere.

## Nr. 13. Sammenhæng mellem bestilling og indsats i egne botilbud

Medarbejdersiden udtaler:

Sagsgangen i forbindelse med ændringer i borgerprofilen opleves som meget administrativ tung, og at en fornyet tilgang til samarbejdet mellem udfører og myndighed potentielt kan lette opgaven. Der vurderes at være et potentiale, men at fleksibilitet, tillid samt hurtigere administrationstid vil være nødvendige forudsætninger.

## Nr. 15. Borgere i regionale tilbud

Medarbejdersiden udtaler:

Det giver god mening, da der er kommet en ny takststruktur i Regionen, som er svær at gennemskue. Det giver mening, at det er en medarbejder som har viden om dette i forhold til at følge op på sagerne.

Venlig hilsen

FagMED Handicap og Psykiatri