

Høringsvar fra LMU Violskrænten og Grønnegården

VPU 3.

Der ses med bekymring på at der fjernes 30% af midlerne til kompetenceudvikling, da vores beboere bliver mere og mere fagligkomplekse samtidig med at rekrutteringsudfordringer medfører at vi får ansat ufaglært personale. En reduktion af kompetenceudviklingsmidlerne begrænser vore mulighed for at sikre at alt personale har de nødvendige kompetencer til at sikre kvaliteten i vores pleje og omsorg.

Medarbejderne har en forventning om kompetenceudvikling i sit job og en reduktion vil derfor medføre større rekrutteringsudfordringer samt udfordring med at fastholde personalet.

VPU 5.

Besparelse indenfor demensområdet vil i høj grad påvirke vore komplekse beboere. Vi kan ikke løse opgaven med de komplekse demente beboere uden faglig spidskompetence fra demensteamet. Der vil derfor være behov for at vi investerer økonomi og ressourcer så vi selv kan løse opgaven fremadrettet. Dette for at sikre en faglig kvalificeret omsorg for de demente beboere, at undgå sygemeldinger, ekstra fastvagter, udadreagerende voldsom adfærd, supervision af medarbejdere og dårligt arbejdsmiljø.

VPU 6.

Der ses med stor bekymring på hvad en besparelse/reorganisering på teknisk serviceleder området på plejecentrene kan medføre i forhold til daglig drift og sikkerhed.

I dag har teknisk serviceleder en vigtig rolle i forhold til sikkerheden på plejecentrene da de er eksperter på brandområdet, nødkald området og driftsområdet (el, vand, varme, telefon, tablets osv). Det er plejecenterleder og teknisk serviceleder der sammen står for sikkerhedsplan og nødhandleplaner.

Teknisk serviceleder handler på og løser løbende bygning/drifts opgaver inden de medfører alvorlige fejl eller skade på beboere/personale/bygninger. Herunder ligger også sne/is bekæmpelse ved akutte opståede problemer.

Teknisk serviceleder har også en vigtig rolle i forhold til bæredygtighed, da de er nøglepersoner på affaldsområdet og står for den praktiske løsning af opgaven.

Teknisk serviceleder løser mange driftsopgaver ude og inde på plejecenteret som løses effektivt og med løsning af akutte opgaver indimellem. Den effektive opgaveløsning understøttes af at teknisk serviceleder opholder sig på plejecenteret og kan derfor planlægge og justere planen løbende.

Den fysiske tilstedeværelse er en tryghed for beboere og personalet, da de altid kan få faglig og kvalificeret hjælp og vejledning. Teknisk serviceleder har en meget dybdegående kendskab til "alt" på plejecenteret, som vil tage lang tid at sætte sig ind i for andre.

Endvidere frygtes der at der fremover oftere bliver behov for eksterne håndværkere til opgaveløsningen og dette vil koste for både plejecenteret og for beboerne.

På vores plejecenter er vi privilegerede med at have en stor flot have. Det er teknisk serviceleder der vedligeholder den og holder den så smuk, så både beboere og personale har glæde af den hver eneste dag året rundt. Dette frygter vi vil forsvinde med dette forslag.

VPU 2 + 7.

Der er stor bekymring **hvis** besparelsen medfører opgaveflytning fra centrale administrationen til den lokale ledelse. Dette ses på som en meget uheldig udvikling, da der i længere tid har været arbejdet på at reducere ledernes arbejdsopgaver og medfølgende arbejdspress. En endnu større arbejdsbelastning for lederne øger risiko for stres og det kan også medføre en udfordring i forhold til fastholdelse og rekruttering af ledere i vores område.

Endvidere bliver vilkårene for at bedrive nærværende ledelse, som er et mål og krav fra både det politiske område og fra forvaltningen, sværere med endnu flere administrative opgaver for lederne.

VPU 8.

Denne besparelse vil kunne ramme vores plejecenter hårdt økonomisk, da vi har mange medarbejdere i den fødedygtige alder, og vi har haft en del medarbejder på barsel de sidste år.

Ved reduceret barselrefusion, kan det medføre at vi ikke har økonomi til at ansætte vikarer og det vil kunne mærkes i serviceniveauet i forhold til beboere.

VPU 11.

Der er en stor bekymring for yderligere decentrale besparelser og dets påvirkning af løsning af kerneopgaven, arbejdsmiljøet samt fastholdelse og rekruttering. Denne besparelse skal ses i sammenhæng med de relativt store besparelser der har været de sidste mange år. Det er svært at se hvordan vi kan blive ved med at spare og samtidig opretholde serviceniveauet og opgaveløsningen som hidtil. Der er en bred opfattelse at vi allerede har fundet de besparelser på driften der kan findes, og at det eneste sted vi kan spare, er at fortsætte med at spare på personalet området. Det ses med alvorlig bekymring på en yderligere personalereduktion.

Det vil betyde yderligere pres på arbejdsmiljøet, og kan medføre at medarbejdere forlader plejecenteret og forventelig sundhedsområdet. En yderligere bekymring er en endnu større rekrutteringsudfordring.

VPU 12.

Vi er meget bekymret for konsekvenserne for vores beboere hvis de individuelle klippekort afskaffes. Klippekortene bruges på både individuelt niveau og på gruppe niveau for at give hverdagen indhold og den enkelte beboer livskvalitet. Der er en

frygt for at denne besparelse vil ramme de i forvejen svageste og mest ensomme beboere hårdt. Vi er et plejecenter der prioriterer vore beboeres værdighed, livskvalitet og aktiviteter højt i hverdagen. Vi frygter at vi bevæger os mod en hverdag med faldende indhold og livskvalitet for vores beboere, en hverdag i et opbevaringssted uden indhold.

VPU 13.

Der er stor for beboernes sundhed, hvis de selv skal afhente nødvendige hjælpemidler på hjælpemiddeldepotet. Mange beboere kan ikke selv afhente hjælpemidler og det kan medarbejderne heller ikke være behjælpelig med. Her får de pårørende en stor rolle, for de beboere der har pårørende. Vi har en relativ stor gruppe beboere der ikke har pårørende.

Mangel på hjælpemidler kan gå ud over det fysiske arbejdsmiljø.

Med venlig hilsen

LMU Violskrænten og Grønnegården

August 2023