

# Dagsorden til Ekstra ordinært LMU- møde den 9.5.2017

**Deltagere:** Elsebeth Andersen, Charlotte Nielsen(TR SL), Jørgen Thomsen, Gitte Højgaard, Grete Axelsen (AMR), Anette Poulsen ( TR for FOA), Liva Klitgaard.

**Mødeleder:** Elsebeth Andersen

**Ordstyrer:** Grete Axelsen

**Referent:** Lise Rickers

## **Dagsorden:**

**Eneste punkt på dagsordenen er:**

**Udarbejdelse af høringssvar til OMU vedr. ”Ændret organisering af tilbud til børn, unge og familier med særlige behov og af netværkskoordinatorerne – 1. behandling**

### **Høringssvar:**

Grupperne er præsenteret for konsekvenserne af en lukning af Center for Børn Unge og Familier i forbindelse med den nye indstilling til organisering.

Vi gennemgik den nye organisationsplan – med Johnny Friis som Centerleder - stadig i FB, og nu under Center for Voksne. Vi kan ikke se os selv i den store sammenhæng med de andre aktører på ”Voksenområdet” – selv om centeret vil få et andet navn. Det giver ikke mening!

Hvordan sikrer vi fortsat drift af og samarbejde med vores ”fødekæde” – herunder Visitationen. Det kan være bekymrende, at vi kommer ”længere væk” fra vores målgruppe.

Elsebeth siger, at det er svært at se meningen med, at netop vores område med børn og unge med handicap skal høre til under Center for Voksne. Hvis Danahus ikke skal høre ind under Socialafdelingen, vil det umiddelbart give mere mening, hvis vi kom under Ældre- og Handicapområdet, da der her er mange tilbud som henvender sig til børn, ung og voksne med nedsat funktionsevne fysisk som psykisk.

Der er en bekymring i forhold til, at vi kommer til at stå meget isoleret og ”alene” i det nye center. Der er ikke nogen at verdensdele med. Der er ikke nogen sammenlignelige tilbud.

Hvis vi skal være et sundt hus med fagligheden i højsædet, og vise vores berettigelse, er vi nødt til at have nogle sparringspartnere inden for vores eget område. Det faglige fællesskab kan gå helt tabt i værste fald. Der er bekymring for, at Socialafdelingen ikke vil benytte sig af tilbuddene på Danahus. Vi kommer længere væk fra Socialafdelingen, og megen faglig viden kan gå tabt. Vi vil gerne bevare fokus på børnene, som jo er vores kerneopgave.

Vores specialviden er vigtig at bibeholde.

Hvordan sikrer vi, at vi stadig kan kompetenceudvikle i forhold til vores specielle faglighed? Vil det stadig være muligt at trække på faglighed fra de andre tilbud inden for vores nuværende område.

Indstillingens argumentation om at samle alle rammeaftaletilbud, da vi har forsyningsforpligtigelse og brugere fra de øvrige nordjyske kommuner giver ikke mening, da ca. 75 % af børnene på Danahus kommer fra Aalborg Kommune. Det bør overvejes, om tilbuddene skulle gå ud af rammeaftalen. Det er ikke rammeaftalen, der giver kunder, men positive samarbejdsrelationer, der oplever at få et godt produkt. Rammeaftalen begrænser udvikling og forandring, da det skal afstemmes i regionen, da der ikke må være overlap. F.eks. da Danahus ville lave døgnpladser.

Evt. ønske om at være med til Visitationsmøder – evt. lederne på skift – for at sikre et fagligt fællesskab og dialog. Ligeledes dialogmøder med Leder af Specialgruppen.

Bekymring i forhold til vores bistand fra Centeret for Børn, Unge og Familier – hvor skal vi få denne bistand fra fremadrettet?

Faglig sparring på alle niveauer – både ledelsesmæssigt og på personale- og administrativt niveau.

Vi kan frygte, at vi bliver outsiders, da der ikke er nogen sammenlignelige tilbud, og der derved kan gå vigtig viden tabt.

Det er vigtigt, at den faglig opmærksomhed på børnene forbliver intakt, da det ellers vil påvirke børnene rigtig meget, da de har brug for både struktur og forudsigelighed.

Ærgerligt, at et meget velfungerende center bliver opløst, med alle de tiltag der har været og stadigvæk er i forhold til udvikling, uddannelse m.v., og alle de kræfter, der

er lagt i at udvikle centeret og organisationen, ift. ledelse, samarbejde, arbejdsmiljø m.m.

.  
Faglighed og godt arbejdsmiljø hænger unægtelig sammen, og vi kan have en bekymring i forhold til, om det kommer til at påvirke trivslen og dermed sygefravær m.v. på arbejdspladsen.