

## Hørings svar vedr. forslag om afvikling af Blåkærgård

Medarbejderne fra Blåkærgård har følgende svar til forslaget:

### Punkt 2.1 Faldende belægning på Blåkærgård

I forhold til vigende efterspørgsel, er medarbejderne meget undrende overfor dette, idet der ofte er givet udtryk for, at der har været en henvendelse, ledelsen skulle se nærmere på.

Umiddelbart vurderer vi, medarbejderne, at der i 2017 alene er kommet mellem 4-7 henvendelser, hvor tilsyneladende ingen har ført til nye beboere på Blåkærgård. Hvordan kan kommunerne pludselig tage så meget fejl af, hvilke beboere der matcher Blåkærgårds målgruppe?

Tidligere er der på Blåkærgård indskrevet beboere, der ikke har matchet målgruppen og indenfor f.eks. det sidste år har vi haft 2 beboere boende, som ikke matchede målgruppen.

Derudover er der stor undring over, at ledelsen, samtidig med faldende belægning, vælger at takstnedskrive væsentligt på en beboer uden henvendelse fra dennes kommune herom. Personalet har, gennem flere år erfaret og dokumenteret, at denne beboer profiterer af, at have fast team omkring sig med mange personaletimer.

Desuden undre det ydermere at ledelsen har valgt at opsigte 2 beboere i tiden hvor der oplyses, at der er faldende efterspørgsel.

### Punkt 2.2 Sikkerhedsmæssige forhold i bygningerne

Medarbejderne er enige i, at det sikkerhedsmæssige niveau skal være højt på Blåkærgård.

Det er dog meget vanskeligt at se, hvad der pludselig er ændret i forhold til at sikre den nødvendige sikkerhed i de bygningsmæssige rammer.

Ledelsen har flere gange tidligere givet udtryk for, at Blåkærgård er én arbejdsplads, og der ikke er tale om alenearbejde, når man arbejder i hvert sit hus, idet man kun er et alarmtryk væk, jfr. SVO's sikkerhedsplan. Det er ikke tidligere blevet set som et problem, at det ville tage under 1 minut at nå frem til hinanden.

Der er efterfølgende foretaget tidsmålinger. Det tager max 40 sekunder at nå frem fra de fjerneste steder på Blåkærgård.

### Punkt 2.3 Den faglige kvalitet

Medarbejderne er enige i, at et højt fagligt niveau er nødvendigt. Vi mener endvidere, at uddannelsesniveaet på Blåkærgård er meget højt, idet vi alle gennem de sidste mange år har deltaget i relevante kurser og efteruddannelse. Det er medarbejdernes oplevelse, at vi er klædt på til opgaven, og ikke ser det som problematisk, hvis man anvender det næste år eller 2 til implementering af de nye metoder, kurser etc. Dette opleves at der har manglet tid til.

### Punkt 3 Iværksatte initiativer i forhold til at sikre Blåkærgård

Processen med den omtalte ressourcetilpasningsplan, som ledelsen iværksatte medio december, er endnu ikke fuldt udført.

"Suset" er lukket.

Men tilberedning af mad samlet i et køkken påbegyndes først nu, d. 6. marts 2017 og medarbejderne stiller sig undrende til besparelsen i dette tiltag.

Derudover blev der fra medarbejdernes side allerede i december blev stillet spørgsmål til de faktiske besparelse i at ændre vagtplanen til de omtalte 8 timers vagter, fra 12 timers vagter.

Medarbejderne har ikke fået svar på hvor store besparelse dette kan bidrage med - trods mails til alle 3 ledelseslag.

Der anføres derudover at ledelsen har iværksat weekend vagt hver 2. weekend - dette svare blot omtrent til det antal weekender medarbejderne havde før iværksættelse af ressourcetilpasningsplanen.

Medarbejderne udtrykker stor bekymring og vrede over, om der er handlet med rettidig omhu i forhold til at redde Blåkærgård fra lukning, når ledelsen anfører at der har været sat fokus på yderligere markedsføring.....

Fra møde i arbejdsmiljøunderudvalget den 22. august 2016 figurerer der intet på dagsordenen omkring bekymring for beboerantallet. Det fremgår, at ledelsen er optaget af, hvordan den sikkerhedsmæssige indsats, som det eksterne bureau, der har været i huset siden februar 2016, kan gå hånd i hånd med den psykosociale indsats.

På LMU den 26.9.16 bliver det nævnt, at der er udfordringer med at få tilstrækkeligt nye indskrivninger på Blåkærgård, men at prognoserne endnu ikke giver anledning til store bekymringer. Intet nævnt om tiltag.

Referat fra områdeledelsens møde 28.9.16 tales der om, at det kan være vanskeligt at afgøre, hvor nogle borgere "hører hjemme", men intet omkring Blåkærgård, faldende beboerantal, eller dårlig økonomi. Intet nævnt om tiltag.

Møde i områdeledelsen den 13.10.16. Det eneste der nævnes her er, at Blåkærgård har 5 ledige pladser. Intet omkring tiltag, og hvad man kan gøre for at ændre på dette.

Personalemøde den 13.10.16. Her tales der om de tomme pladser, og at der ingen nye henvendelser er. At der ikke kan ansættes nyt personale af denne grund. Intet om ressourcetilpasning eller andre tiltag, der kan føre til øget belægning.

Referat fra møde i områdeledelsen den 1.11.16. Det påpeges, at der er udfordringer med belægningen på blandt andet Blåkærgård. Intet i referatet om iværksatte tiltag.

Dialogmøde på Blåkærgård (mellem Blåkærgård og Tangkær) den 21.11.16. Her spørger ledelsen - for første gang - medarbejderne, hvad de kunne foreslå af tiltag, for at øge belægningen.

Der foreslås blandt andet:

*Lukke Suset ned*

*Sende pjecer til kommunerne (som man har gjort for år tilbage)*

*Udvide målgruppen*

*Åbent hus arrangement - invitere kommunerne*

*Tage ud på besøg og fortælle om os*

*Tilbyde 3 mdrs. pladser med fokus på ud i egen bolig*

Der blev nedsat en gruppe til at arbejde med markedsføring og til at øge belægningen. Gruppen har aldrig mødtes.

D.d. (6.3.17) ved vi, at Suset er lukket ned – men intet andet synes at være sket.

LMU 12.12.16. Her tales om dårlig økonomi og vigende belægning. At "vi hele tiden skal overveje, om der er noget andet, vi kan gøre, fx tænke i nye målgrupper, være opsøgende udadtil m.v."

Stadig tales der blot om at tænke andre veje... men intet sker!

Heinz Jacob udtaler på orienteringsmøde til medarbejdere den 28.2.17, på forespørgsel, at man IKKE har tænkt i nye målgrupper.

14.12.16 afholdes p-møde omkring resursetilpasningen. Heinz bliver her spurgt ind til, hvad man har tænkt sig at gøre, for at få belagt de tomme pladser. Heinz svarer igen, at man kunne tænke andre målgrupper, der kunne tages kontakt til kommunerne – og skulle tænkes alternativt.

Samtidig spørges der ind til, om man kunne ansætte en salgskonsulent, der kunne varetage opgaven med at få flere beboere på Blåkærgård. Til dette svarer Janne Martinussen, at den opgave kan Lars Bording (afdelingsleder) og Tine Jespersen varetage. Tine er ikke blevet bedt om at foretage sig noget i den henseende. Lars Bording, har vi hørt, er købt af Nordjylland til blandt andet implementering af Sensum i Nordjylland. Hvor meget tid, har han så haft, til at varetage opgaven med at sælge pladser?

Områdeledelsesmøde 20.12.16. Der tales her kun om, at der arbejdes med de frivillige ordninger i forhold til resursetilpasningen.

Vi har en formodning om, at der stadig ikke arbejdes med at skaffe beboere fremover.

Områdeledelses møde den 2.2.17.

Der er overbelægning på to af de øvrige bosteder i SVO, fuldt hus et andet sted – og ingen steder tales der om arbejdet med at skaffe beboere til Blåkærgård.

#### Punkt 4.1 Konsekvenser for beboere på Blåkærgård

Medarbejderne på Blåkærgård undre sig meget over at ledelsen under punkt 4.1 skriver at beboere som har boet gennem en årrække på Blåkærgård, blot kan flytte til mindre indgribende tilbud. Især når ledelsen under punkt 2.1 anfører at den nye specialiserede institution, som er varslet fra regeringens side til opstart 2018, vil blive en konkurrent til Blåkærgårds målgruppe. Medarbejderne mener der er direkte disharmoni mellem disse 2 udsagn.

Det undre desuden også medarbejderne på Blåkærgård at ledelsen bruger beboernes farlighed anført under punkt 2.2 som argument for den påtænkte lukning. Samtidig skriver ledelsen igen under punkt 4.1 at beboerne kan udsluses til mindre indgribende tilbud eller eventuelt flyttes til Tangkær. Medarbejderne på Blåkærgård kender til de fysiske rammer, der findes på Tangkær og stiller sig undrende over at disse kan skærme nogle af de førnævnte beboere på samme niveau som de bliver på Blåkærgård, bla. ved at minemere kontakt og stimuli.

Medarbejderne mener at fælles for beboerne på Blåkærgård er, at de fleste har haft utallige ophold bag sig, som af forskellige årsager ikke er lykket. Blåkærgård har formået at skabe stabilitet for mennesker med meget komplekse, ustabile forløb.

Medarbejderne på Blåkærgård mener ikke, at ledelsen har udvist rettidigt omhu. Det får nu store konsekvenser for medarbejdere og endnu større for beboere.

Vi anbefaler, at man arbejder for at bevare Blåkærgård, og iværksætter de tiltag der er nævnt, således at Blåkærgård bevares som hjem og arbejdsplads.

På Blåkærgårds medarbejdernes vegne

AMiR

Kirsten Skipper Hansen

TR FOA

Tine Jespersen

TR Ergo

Pernille Mortensen

TR supp. SL

John Mikkelsen

