

Anmeldt tilsyn 2009

Dato: 28. juli 2009

Tilbuddets navn: **Geelsgårdskolen
Kongevejen 252
2830 Virum**

Dato for tilsyn: **18. marts 2009**
Tilsynet foretaget af: **Jette Pedersen og
Jannie Dragstrup**

Tilsynet talte med: **Skoleinspektør Preben Hald Christensen, viceinspektør Benny Møllerup, afdelingslederne Helena Falkentoft, Anette Petersen, Elsebeth Linde og Vivi Andersen samt medarbejderrepræsentanterne Jørgen Vedel og Vibeke Rønsted**

Forudsætninger for det anmeldte tilsynsbesøg:

Tilsynet var tematiseret og havde fokus på magtanvendelse, kommunikation med brugerne samt opfølgning fra de sidste tilsyn. Vi talte med ledelses- og medarbejderrepræsentanter samlet.

Der er ikke et fast normeret pladstal i hverken folkeskole, ungdomsuddannelse eller fritidstilbuddene.

Til skoleåret **2008/09** er der visiteret/revisiteret, 84 elever i folkeskolen, 11 elever i ungdomsuddannelse (STU) og 5 elever i specialundervisning for voksne. På fritidstilbuddene er der, 69 børn og 15 unge over 18 år. Herudover er der 7 pladser i døgntilbud og 7 pladser i aflastningstilbud.

Målgruppen er børn og unge med svære bevægelseshandicap og psykiske funktionsnedsættelser. Mange elever har herudover tillægshandicaps som eksempelvis

- syns- og høreproblematikker, herunder medfødt døvblindhed,
- autisme og ADHD
- Spielmeyer-Voigt syndrom
- erhvervet hjerneskade eller andre sjældne handicap

1. Tilsynets samlede vurdering

Tilsynet vurderer, at grundlaget for udvikling af kompetencer omkring håndtering af konfliktsituationer og magtanvendelse på tilbuddet er godt. Der er afsat tid til møder og det er indtrykket, at der er et åbent samarbejds miljø mellem medarbejdere og afdelingsledere.

Tilsynet vurderer, at medarbejderne har en høj faglighed omkring forebyggelse af magtanvendelse og minimere risikoen for at eleverne involveres i konflikter.

Tilsynet vurderer, at det strukturelle grundlag for at udvikle kommunikationen på tilbuddet er godt. Tilbuddet rummer så mange fagkompetencer, at man har mulighed for at arrangere interne kurser og temadage

Tilsynet anbefaler, at der afholdes formaliserede MUS samtaler mellem afdelingslederne og skoleinspektøren (og evt. viceinspektøren)

Tilsynet vurderer, at der er en meget høj faglighed omkring kommunikation blandt medarbejderne. Det være sig både i forhold til kommunikationsredskaber som i forhold til kommunikation som redskab til barnets udvikling, selvforståelse og selvadministration (i forhold til at undgå konflikter).

Tilsynet vurderer, at anbefalingerne omkring Magtanvendelse og Sygefravær er imødekommet.

Der er udarbejdet en mere detaljeret beskrivelse af botilbuddet, med det er fortsat svært at finde beskrivelsen på hjemmesiden

Tilsynet konstaterer, at anbefalingerne om mere synlighed på hjemmesiden af døgntilbuddenes arbejde ikke er iværksat, da ledelsen er betænkelige ved anbefalingerne.

Tilsynet fastholder, at det skal være nemmere at finde oplysningerne om botilbuddet på hjemmesiden.

2. Generelle tværgående temaer for tilbuddene

2.1. Magtanvendelse

Grundlaget for bestemmelserne om magtanvendelse og andre indgreb i den personlige selvbestemmelsesret er respekten for individets integritet uanset den enkeltes psykiske eller fysiske funktionsevne. Der skal tilbydes ydelser, der også kan have forebyggende sigte og som tilgodeser behov, der følger af nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller sociale problemer.

Formålet på dette tilsyn er at klarlægge hvordan den daglige gensidige interaktion mellem brugere og medarbejderne konkret udspiller sig og om medarbejderne handler på måder der understøtter og udvikling af brugernes evne til at lade deres konflikter, vrede og aggressioner få udløb på måder, som ikke er til skade for dem selv eller andre, samt at kontrollere om tilbuddet har en overordnet ramme for udvikling af kompetencer omkring håndtering af magtanvendelse og andre indgreb i selvbestemmelsesretten.

2.1.1 Strukturelt grundlag for udvikling af kompetencer omkring håndtering af magtanvendelser på tilbuddet

1. a) Har tilbuddet en skriftlig procedure for håndtering af magtanvendelser?
b) Indgår der i proceduren retningslinjer eller vejledning for, hvorledes kompetent støtte ydes i forbindelse med konkrete episoder?
c) Hvordan understøttes retningslinjerne for magtanvendelse i strukturen på tilbuddet?

1) Geelsgårdskolen har i 2008 alene haft 3 indberetninger om magtanvendelse. Magtanvendelserne har været overfor det samme barn og fandt sted indenfor 3 dage.

Materiale for håndtering af magtanvendelse er samlet i mapper og er tilgængelig i alle afdelinger og personalerum.

Magtanvendelsesregelsættet gælder ikke for fritids-tilbud. På Geelsgårdskolen har man valgt at lade lovgivning og indberetningskemaerne omfatte alle tilbud på Geelsgårdskolen. Man har fra 1. august 2008 haft tilbud målrettet unge over 18 år. Da der derfor nu er tilbud til såvel børn som voksne, arbejdes der efter 2 forskellige regelsæt.

Derfor har man diskuteret sondringen mellem de 2 regelsæt, og betydningen for praksis.

Man vil kontakte de pædagogiske konsulenter mhp at få dem ud til drøftelse af regelsættene på begge områder.

Konsulent på børneområdet har tidligere været ude og fortælle om reglerne for magtanvendelse på børneområdet. Det har medført en rigtig god drøftelse om etik og pædagogik så direkte magtanvendelse kan undgås.

<p>2. a) Er der rum for faglige drøftelser (udveksling af fagkompetence), med henblik på:</p> <ul style="list-style-type: none"> - At synliggøre konkrete episoder. - Omsætning af teori og tale til praksis. - Erfaringsopsamling. <p>b) Hvordan understøttes muligheden for faglig drøftelse i strukturen på tilbuddet?</p> <p>3. a) Hvilke konkrete metoder/redskaber, benytter tilbuddet sig af for at undgå, at konflikter, vrede og aggressioner får udløb på måder, der er til skade for brugeren selv eller andre?</p>	<p>På børneområdet er det juridisk ikke tilladt, at fastspænde børnene i kørestole for at hindre dem i at falde ud, eller give børnene skinne på, der nok begrænser deres bevægelsesfrihed, men alligevel er nødvendige for at deres sener ikke bliver for korte. Under tilsynsbesøget blev der talt om vigtigheden af at forholdene var velbeskrevet i børnenes planer, så forældre og kommuner er informerede om forholdene. Det er vigtigt at forholdene er fagligt begrundede og ikke alene bygger på ønsker fra forældrene.</p> <p>Ved at sende begrundelserne til Handicap, vil skolen inddrage den fælles administration i ansvaret for at børnene fastspændes.</p> <p>2) Medarbejdere og afdelingsledere oplyser, at der er rum for faglige drøftelser. Der er en række mødefora dels i form af temamøder for alle ansatte, dels ugentlig afdelingsmøder og endelig ugentlige monofaglige møder.</p> <p>Der er tradition for at drøfte det enkelte barn, og åbenhed for at give hinanden kollegial supervision. Der er ligeledes tradition for dels at omsætte teori til praksis og omvendt at holde praksis op i forhold til teorier.</p> <p>3) Afdelingerne håndterer konfliktsituationer individuelt. Men fælles gælder, at der er supervision med psykolog og at nyansatte får et introduktionsforløb hvor konflikthåndtering og magtanvendelse behandles. Denne introduktion omfatter bl.a. udlevering af personalemappe og cirkulærer, samt en checkliste der gennemgås ved ansættelsesstart og 3 mdr. efter igen. Der afholdes desuden intro.kurser 2 gange årligt for nye medarbejdere.</p> <p>Kommunikationen med barnet, og inddragelse af barnet i hvilke tiltag, der skal iværksættes for at undgå konflikter har stort fokus. Eksempelvis taler man med en dreng med ADHD, om han har brug for ro alene, når han har det dårligt, eller har brug for at tale om det.</p> <p>Videoanalyse bruges som redskab til at analysere relationen mellem medarbejdere og barnet.</p>
---	---

<p>b) Udvikling af nye metoder</p>	<p>Teammøder bruges som forum for diskussion og dialog om håndtering af konflikter og hvordan man undgår dem. På temamøderne kan der også være eksterne oplægsholdere, der eksempelvis introducere ny pædagogisk viden.</p> <p>Der bliver givet udtryk for, at viden om den enkeltes funktionsnedsættelse er altafgørende ifht håndtering og undgåelse af konflikter – eleverne skal mødes forskelligt, anerkendende og med udgangspunkt i hvem de er og hvilke ressourcer de har. Den viden er en forudsætning for at møde brugeren ligeværdigt og med respekt. Dette praktiseres forskelligt i afdelingerne, men man har løbende en dialog indbyrdes.</p> <p>Tilsynet vurderer at grundlaget for udvikling af kompetencer omkring håndtering af konfliktsituationer og magtanvendelse på tilbuddet er godt. Der er afsat tid til møder og det er indtrykket, at der er et åbent samarbejds miljø mellem medarbejdere og afdelingsledere.</p>
<p>Tilsynets vurdering</p>	
<p>2.1.2 Håndtering af magtanvendelser i det daglige arbejde</p> <p>1 Har tilbuddet afdækket om</p> <p>a. der kan være bagved liggende årsager på brugerens reaktionsmønster?</p> <p>b. man kan hjælpe brugeren til at udtrykke "frustrationer" på en hensigtsmæssig måde?</p>	<p>1) Ja, det anses som afgørende for elevernes udvikling, at de er grundigt udredt, så man kan tage højde for de handicap, de har og udnytte deres udviklingspotentialer. Til afdækning af bagvedliggende årsager til elevens adfærd anvendes eksempelvis videoanalyse.</p> <p>På Geelsgårdskolen sætter man en ære i at finde de bagvedliggende årsager til elevernes reaktionsmønster. Et eksempel på dette er en ny elev, der i april 08 var 3 magtanvendelser overfor. Her blev der iværksat en analyse af de bagvedliggende årsager, hvilket har medført, at det ikke siden har været nødvendigt at bruge magtanvendelse.</p> <p>Et andet eksempel er et barn, der bor på tilbuddet. Hun ønsker, at få ændret sin sengetid. Medarbejderne ved at hun absolut ingen tidsforømmelse har og kender ikke klokken. De prøver derfor at afdække hvad det er hun ønsker ændret. Er hun midt i en aktivitet, når hun skal i seng? Vil hun gerne forberedes på sengetid noget før, -eller hvad er det hun ønsker ændret?</p>

<p>2) Hvordan anvender medarbejderne den viden i samværet med brugeren i den konkrete hverdag til konfliktløsning og til at brugeren får hjælp til en bedre hverdag?</p> <p>3) Hvordan sætter medarbejderne fokus på anerkendelse og ligeværd, samtidig med bevidstheden og forståelsen af vilkårene for relationen mellem medarbejdere og brugere og det ulige udgangspunkt?</p> <p>Tilsynet vurderer</p>	<p>Den læring man får i arbejdet med de elever med størst problemer, bruges til udvikling af metoder, som de øvrige elever kan have glæde af.</p> <p>2) Med baggrund i viden om det enkelte barns handicap og dermed evne til at aflæse barnets signaler, søger medarbejderne at være på forkant med situationen og dermed undgå konflikter. Eksempelvis skal et barn deltage i elevrådsmøde for første gang. Barnet har glædet sig, men bliver alligevel nervøs og urolig ved mødets start. Medarbejderne støtter barnet og sørger for det føler sig trygt, så barnet gennemfører mødet på en god måde.</p> <p>Se i øvrigt ovenfor</p> <p>3) Det er barnets potentiale, der arbejdes med og handicappet der kompenseres for. Med fokus på relationen målrettes indsatsen.</p> <p>Medarbejderens nærvær skal være på barnets betingelser.</p> <p>Indsatsen målrettes altid det enkelte barn. Man taler eksempelvis om Peter med autisme og ikke om autistiske Peter.</p> <p>Tilsynet vurderer, at medarbejderne har en høj faglighed omkring forebyggelse af magtanvendelse og minimere risikoen for at eleverne involveres i konflikter.</p>
---	--

2.2. Kommunikation

Kommunikation er en central del af kerneydelserne på det sociale område og har stor betydning for brugernes aktive medvirken i og udbytte af udvikling, behandling, støtte og omsorg.

Formålet på dette tilsyn er at klarlægge hvordan den gensidige interaktion mellem brugere og medarbejdere konkret udspiller sig og om medarbejderne handler på en måde, som fremmer brugerens lyst til og mulighed for at udtrykke sig, stille spørgsmål og kommunikere frit, samt at kontrollere om tilbuddet har en overordnet ramme for udvikling af kompetencer til den gode kommunikation mellem medarbejdere og brugere.

2.2.1 Strukturelt grundlag for at udvikle kommunikationen på tilbuddet

1. a) Har tilbuddet et skriftligt værdigrundlag?

b) Udstikker værdigrundlaget retningslinjer for kommunikationen mellem medarbejdere og brugere?

c) Hvordan understøttes retningslinjerne for kommunikation i strukturen på tilbuddet?

2. a) Er der rum for faglige drøftelser (udveksling af fagkompetence), med henblik på:

- At synliggøre hvad den gode kommunikation indebærer.
- Omsætning af teori og tale til praksis.
- Erfaringsopsamling.

b) Hvordan understøttes muligheden for faglig drøftelse i strukturen på tilbuddet?

1) Der arbejdes med skriftlig værdigrundlag for kommunikation. Bl.a. er følgende formuleret: Eleverne skal have mulighed for *samspil* - for kommunikation og dialog med andre elever og med voksne, og dermed opnå medbestemmelse om egen tilværelse. Eleverne skal have mulighed for aktiv medvirken i det sociale fællesskab og dermed få venner. Værdigrundlag er bl.a. beskrevet på hjemmeside og i den intromappe, der udleveres til nye medarbejdere.

Det er en forudsætning, at der skabes et relevant kommunikationsmiljø, for at skolens arbejde giver mening.

På Geelsgårdskolen arbejder man med totalkommunikation og der er jævnligt interne kurser i de forskellige kommunikationsformer. Der afholdes også opfølgingskurser, da det er nødvendigt at genopfriske de mange kommunikationsformer.

2) Kommunikation er ofte et tema der diskuteres og der afholdes løbende kurser, der skal supplere med teori og konkrete værktøjer fra specialister.

Der afholdes interne kurser, hvor fokus er den enkelte afdelings behov og kompetencer. Hver afdeling har beskrevet deres kompetenceniveau og hvilke behov for løft/udvikling de har.

Der afholdes MUS samtaler med medarbejderne hvert år, hvor behov/ønsker til kompetenceudvikling drøftes herunder for udvikling i kommunikationskompetencer.

Tilsynet anbefaler, at der også arrangeres formaliserede MUS samtaler for afdelingslederne.

<p>3. a) Hvilke konkrete metoder/redskaber benytter tilbuddet sig af, til brug for den daglige kommunikation? b) Arbejdes der konkret med udvikling af nye metoder?</p>	<p>3) Totalkommunikation.</p> <p>Som det også fremgår af de ydelser (kurser) tilbuddet sælger til andre, er der på skolen en særlig ekspertise i kommunikation og redskaber til kommunikation.</p>
<p>Tilsynet vurderer</p>	<p>Tilsynet vurderer, at det strukturelle grundlag for at udvikle kommunikationen på tilbuddet er godt. Tilbuddet rummer så mange fagkompetencer, at man har mulighed for at arrangere interne kurser og temadage</p>

<p>2.2.2 Kommunikation i det daglige arbejde</p>	
<p>1. Har tilbuddet afdækket og registreret brugernes individuelle behov og forudsætninger for kommunikation?</p>	<p>1) Der er fokus på afdækning af den enkelte brugers kommunikationsressourcer og den beskrives i elevplanerne. Kontaktbøger og samtaler med forældrene er ofte afsat for kommunikationen med barnet. Kontaktpersonens rolle er vigtig og sikrer tæt opfølgning. Børnene er med, når kontaktbogen skrives, og de har medindflydelse på, hvad der skal med i kommunikationen hjem til forældrene</p>
<p>2. Hvordan anvender medarbejderne deres viden om brugernes behov og kommunikative forudsætninger i samværet med brugeren til at identificere brugernes tanker, holdninger, værdier, viden, ønsker og behov?</p>	<p>2) Der blev givet flere eksempler på hvordan medarbejderne søger at bruge deres viden om brugeren til at opnå en kommunikation, hvor der er rum til at brugeren kan give udtryk for drømme og ønsker, uanset hvor urealistiske de måtte synes, fx den blinde dreng der drømmer om at blive langturschauffør.</p> <p>Medarbejderne søger at bibringe eleverne en handicapbevidsthed, uden at tage deres drømme fra dem.</p>
<p>3. Hvordan sætter medarbejderne fokus på anerkendelse og ligeværd i betragtning af den ulige relation mellem medarbejdere og brugere?</p>	<p>3) Anerkendelse af elevernes færdigheder og støtte til deres udvikling er en kerneydelse på skolen.</p> <p>Medarbejderne udtrykker det bl.a ved en holdning til at de hver især skal gøre sig fortjent til relationen med barnet.</p>
<p>Tilsynet vurderer</p>	<p>Tilsynet vurderer, at der er en meget høj faglig-</p>

hed omkring kommunikation blandt medarbejderne. Det være sig både i forhold til kommunikationsredskaber som i forhold til kommunikation som redskab til barnets udvikling, selvforståelse og selvadministration (i forhold til at undgå konflikter).

3. Opfølgning på tidligere tilsyn, specifikt for dette tilbud

Grundlag	Vurdering
<p>Øvrige punkter til opfølgning: Sidste tilsyn foregik alene på døgnafdelingerne</p> <p>3.1 Forbedring af det skriftlige materiale <u>Det anbefales</u> at døgntilbuddet fremhæves mere på hjemmesiden.</p> <p><u>Det anbefales</u>, at rollefordelingen mellem medarbejdere og forældre synliggøres i det skriftlige materiale om tilbuddet.</p> <p><u>Det anbefales</u>, at arbejdet med de unge herunder forberedelse til voksertilværelsen skrives ind i målsætningerne, da det er med til at tegne et indre billede af forholdene på stedet.</p> <p>3.2 Magtanvendelse <u>Det anbefales</u>, at boafdelingerne kontakter pædagogisk konsulent med henblik på, at han på et personalemøde gennemgår og drøfter de etiske dilemmaer i forbindelse med magtanvendelse.</p> <p>3.3 Sygefravær <u>Det anbefales</u> at fokusere i korttidssygdom og at synliggøre i kr og øre, hvor meget dette sygefravær koster, og dermed hvad man vil få råd til, når det nedbringes.</p> <p><u>Det forventes</u>, at der fortsat er fokus på nedbringelse af sygefravær, og at der udarbejdes en plan for de tiltag, der iværksættes for det kommende år.</p>	<p>Der er blevet ansat en mediemedarbejder der arbejder på at udvikle det skriftlige materiale, herunder hjemmesiden</p> <p>Der er udarbejdet en ny beskrivelse af botilbuddet, men det er fortsat svært at finde beskrivelsen på hjemmesiden. Ledelsen udtrykte betænkelighed ved at fremhæve døgntilbuddets arbejde på hjemmesiden eller andet offentligt tilgængeligt materiale. Begrundelsen er, at det kunne tolkes af forældre til elever på skolen, som om at alle elever kunne tilbydes døgnophold. Der var under besøget nogen diskussion om dette forhold.</p> <p>Tilbuddet har haft Regionens konsulent ude og ønsker at benytte sig af ham igen, for at få en drøftelse af hvordan der skal sondres imellem lovgivningen på børn- og voksenområdet.</p> <p>Der er blevet større fokus på sygefravær og der afholdes flere omsorgssamtaler. Der har været meget fokus på hygiejnen, men det er svært at aflæse en effekt i statistikkerne på nuværende tidspunkt.</p> <p>Det øgede fokus og debatten blandt medarbejderen og konsekvenserne af fravær, har iflg. tilbuddet haft den effekt, at det nu ikke er tabubelagt at tale sygefravær, som det tidligere har været.</p>

Tilsynet vurderer	<p>Tilsynet vurderer, at anbefalingerne omkring Magtanvendelse og Sygefravær er imødekommet.</p> <p>Der er udarbejdet en mere detaljeret beskrivelse af botilbuddet, med det er fortsat svært at finde beskrivelsen på hjemmesiden</p> <p>Tilsynet konstaterer, at anbefalingerne om mere synlighed på hjemmesiden af døgntilbuddenes arbejde ikke er iværksat, da ledelsen er betænkelige ved anbefalingerne.</p> <p>Tilsynet fastholder, at det skal være nemmere, at finde oplysningerne om botilbuddet på hjemmesiden.</p>
3.4. Samtale med barn/ung, bruger eller pårørende.	Nej

4. Tilbuddets kommentarer til den endelige tilsynsrapport

Ledelsens kommentarer:

Dejligt at se, at Geelsgårdskolen i meget høj grad kan honorere de forventninger, tilsynet har og har haft.

De ønsker, man fra tilsynets side har til ændringer, er straks blevet efterkommet.

Medarbejdernes kommentarer:

Medarbejderne, der deltog ved tilsynsbesøget har ingen bemærkninger til rapporten.