

Anmeldt tilsyn 2009

Dato: 6. juli 2009

Tilbuddets navn: 3-Kløveren**Dato for tilsyn: 2. april 2009 og 27. april 2009****Tilsynet foretaget af: Dorrit Brandt og Jakob Sundbøl**

På Margueritten talte tilsynet med: Forstander Rikke Gotfred, studerende Helle Barn, pædagog Solveig Kristensen, pædagog Jeanne Kønke, afdelingsleder Birgitte Hansen, pedel Kent Mortensen, pædagog Trine Luca, afdelingsleder Heidi Schmidt, afspændingspædagog + vikar Ingelise Andersen, køkkenmedhjælper Annemarie Hansen, sekretær Jannie Pedersen, pædagog Marit Drewsen.

På Åbjerggård talte tilsynet med: Pædagog Mette Jensen, pædagogmedhjælper Helle Hansen, pædagog Ulla Pedersen, afd.leder Dorthe Grubbe, afd.leder Jytte Jørgensen, pædagog Majbritt Boesen, afd.leder Ole Gossmann, forstander Rikke Gotfred, og funktionsleder Lone Brettschneider.

Forudsætninger for det anmeldte tilsynsbesøg: Tilsynet var tematiseret og havde fokus på magt-anvendelse, kommunikation med brugerne samt opfølgning fra de sidste tilsyn. Vi talte med ledelse og medarbejderrepræsentanter samlet.

Tilsynet foregik over 2 datoer, da de to afdelinger af 3-kløveren er fysisk adskilte.

3-kløveren drives efter Servicelovens § 67 og er en døgninstitution for børn og unge med fysisk og psykisk funktionsnedsættelse. Der er i alt 34 døgnpladser + 3 fleksible pladser til aflastning / dagtilbud. Pladserne er på 2 adresser. Margueritten i Snekkersten og Åbjerggård i Frederikssund.

1. Tilsynets samlede vurdering

Tilsynet vurderer, at det strukturelle grundlag for at udvikle kommunikationen på 3-kløveren er i

orden.

Der benyttes en bred vifte af metoder/redskaber i forhold til den individuelle kommunikation og der er fokus på at indhente ny viden kontinuerligt.

Tilsynet vurderer, at medarbejdernes faglige udgangspunkt er kvalificeret i forhold til at give børnene mulighed for at kommunikere, selv om mange af børnene ikke har noget egentligt sprog. Der gøres en stor indsats for at udvikle det enkelte barns kommunikation, så det kan lære at give udtryk for egne behov.

Tilsynet vurderer, at det strukturelle grundlag for udvikling af kompetencer omkring håndtering af konfliktsituationer og magtanvendelser er i orden på Margueritten. På Åbjerggård er det indtrykket, at der i forhold til Dalen er brug for at sikre, at der kan skabes et åbent samarbejds miljø mellem medarbejdere og funktionslederen.

Tilsynet vurderer, at fagligheden i forhold til forebyggelse af magtanvendelser er til stede hos medarbejderne. Dog er det tilsynets opfattelse, at der bør være større fokus på indsatsen i forhold til de behandlingskrævende unge mennesker i Dalen.

Tilsynet har følgende anbefalinger:

Tilsynet anbefaler, at ledelsen fokuserer på at der skal være et særskilt rum for faglig refleksion som opfølgning på magtanvendelse.

Tilsynet anbefaler, at ledelsen på 3-kløveren snarest muligt giver medarbejderne på Dalen metoder til at håndtere konflikter med de unge.

Opfølgning på tidligere tilsyn:

Tilsynet vurderer, at der ikke længere er bemærkninger i forhold til opfølgningspunkterne.

2. Generelle tværgående temaer for tilbuddene

2.1. 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.

2.1.1 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. Hvordan understøttes muligheden for faglig drøftelse i strukturen på tilbuddet? Er der rum for faglige drøftelser med fokus på hvad god kommunikation indebærer, på erfaringsopsamling og på omsætning af teori til praksis?

Margueritten:

- a) Der er et skriftligt værdigrundlag i form af nedskrevne målsætninger.
- b) Ledelse og medarbejdere oplyste, at målsætningerne blandt meget andet også udstikker retningslinjer for kommunikationen mellem medarbejdere og brugere.
- c) Ledelsen oplyste, at kommunikation tages op på teammøder som afholdes hver 2. eller hver 4. uge, i de enkelte teams.

Åbjerggård:

- a) Ledelse og medarbejdere oplyste, at det centrale dokument er målsætningen for Åbjerggård. Målsætningen indeholder de fire værdier for Åbjerggård: anerkendende tilgang, respekt, åbenhed og etiske overvejelser.
- b) Selve ordet kommunikation nævnes ikke i målsætningen, men tilbuddet oplyste, at de fire værdier berører kommunikationen med beboerne. Tilbuddet understregede i øvrigt, at det skal være rart som pårørende, medarbejder og beboer at være på Åbjerggård.
- c) Tilbuddet oplyste, at der arbejdes kontinuerligt med de fire værdier i målsætningen.

Margueritten:

- Ledelsen oplyste, at kommunikation tages op på teammøder som afholdes hver 2. eller hver 4. uge, i de enkelte teams. Tilbuddet oplyste, at der er stor fokus på det enkelte barns kommunikation og forudsætninger.

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?

Åbjerggård:

Ledelsen oplyste, at hvert team har et månedligt møde på 6 timer som bevæger sig ud over de daglige hændelser og som er meget børnerelateret. Ledelsen oplyste desuden, at der er et større kommunikationsprojekt i gang med fokus på børnenes store behov for kommunikation og konsekvensen – blandt andet i form af øget risiko for magtanvendelser - hvis børnene ikke kan kommunikere. Ledelsen oplyste, at der er planlagt boardmaker-kursus som vil starte 28. maj og at der er planlagt tegn-til-tale kursus i juni.

Medarbejderne tilføjede, at der generelt er stor ekspertise på Åbjerggård i kommunikation: Flere børn er koblet på systemet *Herbor*, som er et internetbaseret system til kognitivt handicappede, der kan dele billeder med mere, og der bliver arbejdet med systemet mediemixer hvor børnene laver deres egne billedbøger, der som regel er deres livshistorie.

Margueritten:

a) Ledelse og medarbejdere oplyste, at der bliver gjort brug af mini-boardmaker (PECS), tegn-til-tale og konkreter. Der har desuden været forsøg med TACTUS som er konkreter for blinde. Medarbejderne oplyste desuden, at mange af børnene ikke har noget egentligt sprog, men snarere selvpfundne, individuelle koder, som medarbejderne må aflæse. Fra tilbuddets side blev det understreget, at det er vigtigt at medarbejderne har et tydeligt kropssprog.

b) Tilbuddet oplyste, at der er igangsat et kommunikationsprojekt som involverer alle grupper. Det sker i samarbejde med Kommunikationscenter Hillerød. Ledelsen oplyste, at tilbuddets børnegruppe er blevet mere sammensat, og at det derfor er nødvendigt at medarbejderne har en bred vifte af konkrete metoder i forhold til kommunikation.

Åbjerggård:

a) Tilbuddet oplyste, at man på tilbuddet bruger Boardmaker, Tegn-til-tale, mediemixer, billedbøger, livshistorier med mere.

Tilbuddet oplyste i øvrigt, at mange af børnene har svært ved at finde ud af, hvilken situation de er i, og at tilbuddet da bruger vækkeure eller stearinlys, til at markere hvornår én situation slutter og en anden

<p>Tilsynet vurderer</p>	<p>begynder.</p> <p>Tilbuddet oplyste desuden, at der er et samarbejde med talepædagogerne på den skole, som børnene går i, men at denne ekstra ydelse skal rekvireres. Det blev nævnt, at det kan være et problem, at talepædagogerne ofte arbejder i et andet tempo end man kan på Åbjerggård.</p> <p>b) Medarbejderne oplyste, at de på kurserne i tegn-til-tale er blevet inspireret i forhold til de enkelte børn. Som et eksempel nævnte medarbejderne, at de har lavet nogle kort til et enkelt barn. På kortene står korte beskeder som fx ”Jeg vil på værelset” og ”Det er irriterende”. Pointen er, at det er langt lettere for barnet at pege på kortet end selv at skulle formulere beskederne. Et andet eksempel som medarbejderne nævnte, er en lamineret dækserviet som viser, hvad der skal stå på bordet når man spiser (kop, tallerken osv). Dækservietten gør det muligt for børnene at vælge at spise alene hvis de ønsker dét, fordi de med dækservietten stadig kan overskue hvad der skal være på bordet når man spiser.</p> <p>Tilsynet vurderer, at det strukturelle grundlag for at udvikle kommunikationen på 3-kløveren er i orden.</p> <p>Der benyttes en bred vifte af metoder/redskaber i forhold til den individuelle kommunikation, og der er fokus på at indhente ny viden kontinuerligt.</p>
--------------------------	---

<p>2.1.2 Kommunikation i det daglige arbejde</p> <p>1. Har tilbuddet afdækket og registreret brugerens individuelle behov og forudsætninger for kommunikation?</p>	<p>Margueritten:</p> <p>Ledelse og medarbejdere oplyste, at der sker en afdækning af det enkelte barns behov og forudsætninger for kommunikation. Afdækningen indskrives i Bosted-systemet. Hvert enkelt barn har desuden en såkaldt strukturmappe som beskriver de faste gøremål i løbet af dagen, og som implicit angiver hvordan man skal kommunikere med det enkelte barn.</p> <p>Åbjerggård:</p> <p>Medarbejderne oplyste, at der for nogle af børnene er lavet en Kuno-Beller-test som giver et præj om deres kommunikationsevne.</p> <p>Tilbuddet oplyste desuden, at behov og forudsætninger fremgår af handleplanerne.</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?

Margueritten:

Ledelse og medarbejdere oplyste, at nogle af børnene er så dårligt kommunikerende, at det beror på medarbejderens tolkning at finde frem til de enkelte børns behov. Andre af børnene har en tydeligere kommunikation.

Som et konkret eksempel angav en afdelingsleder at man i arbejdet med de svagest kommunikerende børn er meget opmærksom på børnenes lyde, for at vurdere barnets basale behov.

Åbjerggård:

Tilbuddet kunne ikke angive nogen konkrete eksempler på hvordan de i praksis identificerede brugernes behov, men at det handler om at være lyttende, opmærksom. En afdelingsleder angav desuden, at der ofte er tale om en tolkning af børnenes ønsker.

I diskussionen blev det på den ene side hævdet, at børnene er udmærket i stand til at sige fra, på den anden side blev det hævdet, at børnene af og til kunne være så tilpasningsdygtige, at de i praksis ikke kan sige fra overfor hvad de bliver tilbudt.

3. Hvordan sætter medarbejderne fokus på anerkendelse og ligeværd i betragtning af den ulige relation mellem medarbejdere og brugere?

Margueritten:

Ledelse og medarbejdere oplyste, at man på tilbudet har en generelt anerkendende tilgang til børnene. Som eksempler blev nævnt et skoleprojekt, hvor én af medarbejderne underviser ét af børnene. Der blev desuden nævnt et projekt med et meget svagt fungerende barn, hvis selvværd de ønsker at styrke. Projektet går ud på at få barnet til at gøre noget selv for at opnå ros fra medarbejderne.

Tilbuddet oplyste, at der i to af grupperne bliver holdt børnemøder, hvor børnene kan få indflydelse på mere basale ting som fx valg af aftensmad. Det blev desuden nævnt, at enkelte af de unge kommer på café enkeltvis med én af medarbejderne. Pointen med cafébesøget er at give den unge en oplevelse af ligeværd i situationen.

Fra ledelsens side blev det nævnt, at der er et generelt dilemma i at træne børn til en selvbestemmelse som de reelt aldrig kan opnå fuldt ud, fordi de ikke er i stand til at forvalte selvbestemmelsen.

Tilsynet vurderer

Åbjerggård:

Spørgsmålet førte til en diskussion blandt medarbejderne, hvor det blev nævnt, at det enkelte barns lyst til en aktivitet kan stå i modsætning til sikkerheden. Det blev desuden nævnt, at der er dage, hvor man som medarbejder må opdele gruppen af børn i forskellige aktiviteter ud fra en erfaring om, at det ellers vil føre til konflikter. Det blev desuden nævnt, at i og med at det er børn, er der strammere rammer for selvbestemmelsen.

Ledelsen nævnte, at fokus i tilsynet er på kommunikationen med børnene, men at meget af kommunikationen foregår med de voksne pårørende. Det blev nævnt, at det kan sætte tilbuddet i et dilemma, når tilbuddet, skolen og forældrene har forskellige opfattelser af hvad der vil være det bedste for barnet.

Tilsynet vurderer, at medarbejdernes faglige udgangspunkt er velkvalificeret i forhold til at give børnene mulighed for at kommunikere, selv om mange af børnene ikke har noget egentligt sprog.

Der gøres en stor indsats for at udvikle det enkelte barns kommunikation, så det kan lære at give udtryk for egne behov.

2.2. 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.

2.2.1 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?

Margueritten:

a) Ja, ledelsen oplyste, at der ligger en skriftlig procedure i Bosted-systemet.

b) Ja, se ovenfor.

c) Ledelsen oplyste, at der uagtet ganske få magtanvendelser på Margueritten, er der fokus på at skabe rum for refleksion, når der har været en magtanvendelse.

Åbjerggård:

a) Ja, tilbuddet oplyste at der er en skriftlig procedure.

b) Ja. Tilbuddet oplyste, at der er en skriftlig procedure for hvordan man støtter medarbejdere der har været udsat for en voldsom episode. Det blev desuden oplyst, at en kommende voldspolitik fokuserer på kollegial supervision.

c) Tilbuddet oplyste, at hvis der har været en voldsom situation kan man afsætte tid inden man går hjem. Det gøres tit ved at lave et overlap på en time mellem vagterne, så der er tid til at tale tingene igennem.

Ledelsen oplyste, at magtanvendelsen tit bliver indberettet samtidig med intern indberetning om fysisk/psykisk vold. Ledelsen oplyste, at det stadig er en udfordring at få skabt tillid hos medarbejderne til at diskutere magtanvendelser uden at medarbejderne føler sig usikre og anklagede.

Margueritten:

a) Fra medarbejdernes side blev det oplyst, at en fo-

for faglige drøftelser med fokus på synliggørelse af konkrete episoder, på erfaringsopsamling og på omsætning af teori til praksis?

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?
b) Udvikling af nye metoder

Tilsynet vurderer

rekommet magtanvendelse tages op på teammøder, ligesom det bliver taget op, hvordan man kan undgå fremtidige magtanvendelser overfor enkelte børn. Som eksempel blev desuden nævnt et nyindflyttet barn som kan være voldsom, og hvor man på tilbuddet pt. er i gang med at få klarhed over hvor tit der opstår konflikter osv.

Åbjerggård:

Tilbuddet oplyste, at magtanvendelse ikke er et særskilt punkt på de månedlige teammøder, men at de enkelte beboere er sat på dagsordenen. Hvis der har været en magtanvendelse, vil det blive drøftet. Tilsynet vurderer, at man på Åbjerggård synliggør konkrete episoder, men at der ikke finder en egentlig erfaringsopsamling eller omsætning af teori til praksis sted.

Tilsynet anbefaler, at ledelsen fokuserer på at der skal være et særskilt rum for faglig refleksion som opfølgning på magtanvendelse.

Margueritten:

Tilbuddet nævnte forskellige, konkrete eksempler, hvor medarbejderne f.eks. svøber et barn ind i et lagen eller et håndklæde eller holder om det – ikke for at holde fast på barnet, men for at barnet kan føle sin egen krops grænser. Ledelse og medarbejdere angav desuden, at der var meget forebyggende arbejde for at undgå at konflikterne overhovedet opstår.

Åbjerggård:

Ledelsen oplyste, at hændelserne registreres i Bosted systemet, og at forstanderen selv udtrækker og rundersender tallene til medarbejderne – men at det ikke er et fast punkt på personalemøder. Ledelsen oplever, at det er vanskeligt at få skabt tilstrækkelig tillid hos medarbejderne i Dalen, til at der åbent kan diskuteres indberetninger uden at medarbejderne føler sig usikre og anklagede.

Tilsynet konstaterede, at medarbejderne – uagtet ungegruppen i Dalen – ikke var blevet undervist i konflikthåndtering.

Tilsynet anbefaler, at ledelsen på 3-kløveren sna-

	<p>rest muligt giver medarbejderne på Dalen metoder til at håndtere konflikter med de unge.</p> <p>Tilsynet vurderer, at det strukturelle grundlag for udvikling af kompetencer omkring håndtering af konfliktsituationer og magtanvendelser er i orden på Margueritten. På Åbjerggård er det indtrykket, at der i forhold til Dalen er brug for at sikre, at der kan skabes et åbent samarbejds miljø mellem medarbejdere og funktionslederen.</p>
<p>2.2.2 Håndtering af magtanvendelser i det daglige arbejde</p> <p>1. a) Har tilbuddet afdækket om der kan være bagved liggende årsager til brugerens reaktionsmønstre? b) Om man kan hjælpe brugeren til at udtrykke frustrationer på en hensigtsmæssig måde?</p> <p>2) Hvordan anvender medarbejderne den viden i samværet med brugeren i den konkrete hverdag til</p>	<p>Margueritten:</p> <p>a) Fra ledelsen side blev det oplyst, at tilbuddet for de fleste børns vedkommende har afdækket de bagvedliggende årsager til børnenes reaktionsmønstre. Ledelse og medarbejdere angav at den største grund til frustrationer hos børnene skyldes udskiftning i medarbejderstaben, og den ustabilitet som det medfører.</p> <p>b) Ledelse og medarbejdere nævner, at kendskabet til børnenes reaktionsmønstre medvirker til, at man er opmærksom på, når børnene på den ene eller anden måde viser, at de er frustrerede. Ud fra dette kendskab er det muligt at hjælpe børnene, så frustrationer ikke når at blive til konflikter.</p> <p>Åbjerggård:</p> <p>a) Medarbejderne angiver, at det kan være et mysterium, hvad der kan forårsage hændelserne, og at det kan skyldes alle mulige ting, lige fra maden, en beboer der kigger på en bestemt måde på en anden beboer, én der kommer ind ad døren på det forkerte tidspunkt osv.</p> <p>b) Medarbejderen fra Dalen oplyste, at det er beskrevet i handleplanerne, hvordan medarbejderne skal forholde sig til de unge, når der er brug for hjælp til at udtrykke frustrationer på en hensigtsmæssig måde.</p> <p>Af forsøg blev det nævnt, at en beboer har fået røde, laminerede kort med korte beskeder som for eksempel "Det er irriterende" eller "Jeg skal have hjælp", og at de røde kort havde hjulpet beboeren til at udtrykke sig bedre og derved havde afværget tilspidsede situationer.</p> <p>Margueritten:</p> <p>Medarbejderne nævner som eksempel ét barn, som</p>

konfliktløsning og til at brugeren får hjælp til en bedre hverdag?

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?

af og til kan blive så rasende, at medarbejderne beder ham gå ind på sit værelse for at undgå, at han slår på de andre børn og på medarbejderne. De har erfaring for, at det givne barn i den situation afreagerer på sin egen dør, men vurderer, at dét er bedre end at han afreagerer på de andre børn eller på medarbejderne. Et andet eksempel som bliver nævnt, er et barn som de har lært at klappe på liggeunderlaget i stedet for at kradse medarbejderne på armene, når barnet har behov for at sige fra.

Åbjerggård:

Medarbejderne kom med eksempler på hvordan de i praksis undgår at der opstår konflikter. Medarbejderne nævnte blandt andet en beboer som tit nev, spyttede og slog. Ved konsekvent ganske kort at vende ryggen til hende når det skete, og efterfølgende rose, fik medarbejderne minimeret hendes uhensigtsmæssige adfærd.

Fra Dalen blev det nævnt, at det er væsentligt at lytte og spørge ind til de unge, blandt andet for at undgå konflikter.

Fra Dalen blev det nævnt, at beboerne manipulerer med de ansatte ved kun at ville overholde aftaler når bestemte medarbejdere – som regel den unges kontaktpædagog – er til stede.

Tilsynet anbefaler, at ledelsen vurderer den pædagogiske praksis i Dalen – herunder om den nuværende kontaktpersonsordning er optimal, eller om ordningen lægger op til at de unge manipulerer med medarbejdergruppen.

Margueritten:

Medarbejderne angav, at de er nødt til at anerkende, at børnene kan være vrede – og at vrede er en legitim følelse. Fra ledelsens side blev det påpeget, at medarbejderne af og til er nødt til at manipulere børnene til at deltage i nogle ting som børnene egentlig ikke har lyst til – som f.eks. tandbørstning. Fra medarbejderside blev det nævnt, at det i visse situationer kan være nødvendigt for børnene, at der udstikkes regler og rammer, fordi alternativet kan være omsorgssvigt.

Åbjerggård:

Medarbejderne gav flere eksempler på, at anerkendelse også kan være at give et barn plads til at vise

Tilsynet vurderer

vrede – så længe det ikke går ud over andre.
Der var andre eksempler, hvor anerkendelsen bliver givet som ros og belønning.

Tilsynet vurderer, at fagligheden i forhold til forebyggelse af magtanvendelser er til stede hos medarbejderne. Dog er det tilsynets opfattelse, at der bør være større fokus på indsatsen i forhold til de behandlingskrævende unge mennesker i Dalen

3. Opfølgning på tidligere tilsyn, specifikt for dette tilbud

Grundlag	Vurdering
<p>Øvrige punkter til opfølgning:</p> <p>3.1 Det anbefales medarbejderne at få valgt en tillidsrepræsentant.</p> <p>3.2 Intern kommunikation Ledelsen bør have et fortsat fokus på at forbedre kommunikationen på Margueritten</p> <p>3.3 Medicinhåndtering Ledelsen skal sikre, at reglerne omkring medicingivning følges.</p>	<p>Ledelse og medarbejdere oplyste, at der nu er en tillidsrepræsentant.</p> <p>Ledelsen angav manglende fælleslokaler som én af grundene til en svigtende intern kommunikation, da det ikke er fysisk muligt at holde fællesmøder for alle medarbejdere samtidigt i lokalerne. Ledelsen har efterfølgende oplyst, at der arbejdes med:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ At informere det samlede personale ved it, strukturere personalehåndbøger og ved en mentor ordning for nyansatte.▪ At den samlede ledelse på Margueritten har været rundt til samtlige team på teammøde▪ At den daglige information har været drøftet i MED-udvalget, hvor der har været snak om at lave et morgen møde, hvor alt kan koordineres og dagen afstemmes i huset. <p>Ledelsen oplyste, at reglerne omkring medicingivning nu følges.</p>
<p>3.4 Medindflydelse Det virkede på tilsynet lidt tilfældigt, hvordan børnene og de unge inddrages i beslutninger. Det bør derfor drøftes, hvorvidt det er hensigtsmæssigt for børnenes udvikling at deltage i børnemøder og i givet fald med hvilket indhold.</p>	<p>Medarbejderne oplyste, at man i den ene gruppe holder børnemøder 4 gange om året, mens man i en anden gruppe er i gang med opstarte børnemøderne. Det blev understreget, at der er stor forskel på, hvor meget reel indflydelse børnene i de forskellige grupper får, på grund af den store forskel i funktionsniveau mellem børnene.</p>
<p>3.5 Det anbefales, at arbejdstiden på Dalen tilrettelægges, så der bliver tid for medarbejderne til at "overlappe". Tilsynet vurderer, at der med Dalens målgruppe er et særligt behov herfor.</p>	<p>Ledelsen oplyste, at der efter sommerferien 2009 vil træde en vagtplan i kraft som giver ½ times overlap mellem dag- og aftenpersonale.</p>
<p>3.6 Tilsynet anbefaler, at ledelsen har et fortsat fokus</p>	<p>Ledelse og medarbejdere oplyste, at man som f.eks.</p>

på at de målsætninger der er på Margueritten også er kendte og følges af medarbejderne.	som ny medarbejder hele tiden får målsætningerne at vide, idet målsætningerne er integrerede i det daglige arbejde.
3.7 Det anbefales, at antallet af særtakster revurderes.	Ikke aktuelt længere.
3.8 Det anbefales, at Personalehåndbogen gennemskrives med de rigtige §§ og at "amt" erstattes med Region.	Lederen har efterfølgende oplyst, at man har valgt at omstrukturere Personalehåndbogen, og da dette er omfattende er arbejdet ikke tilendebragt endnu.
3.9 Det anbefales, at der fortsat holdes fokus på at få genoprettet en velfungerende organisation på Margueritten	Tilsynet vurderer, at der ikke længere er organisatoriske problemer på Margueritten.
Påbud: 3.10 Aktivitetsplaner Der skal udarbejdes en struktureret plan, der følges i hverdagen i gruppen på Margueritten for børn med opmærksomhedsforstyrrelser, autisme eller hyperaktivitet, så børnenes dag bliver mere overskuelig.	Ledelse og medarbejdere oplyste, at der for hvert enkelt barn er en strukturplan som angiver hverdagens forskellige aktiviteter, og at påbuddet fra det foregående tilsyn med andre ord skyldes en misforståelse.
3.11 Fysisk arbejdsmiljø Af hensyn til medarbejdernes egen sikkerhed, skal de benytte de hjælpemidler, der er til rådighed.	Medarbejderne oplyste, at der gøres en stor indsats, bl.a. fra sikkerhedsrepræsentanten, for at få medarbejderne til altid at benytte hjælpemidler ved forflytninger.
3.12 Fra Uanmeldt tilsyn Det blev oplyst, at der ved det sidste tilsynsbesøg måske var opstået nogle misforståelser, omkring begrebet "struktur" og "aktiviteter". Tilbuddet havde derfor i forbindelse med tilsynsrapportens høringsudkast fremsendt kommentarer herom til regionen. Påbud om strukturplan i Blå gruppe gav ingen mening, idet der i forbindelse med indskrivningen, for hver enkelt barn, var udarbejdet en aktivitetsplan i et samarbejde med forældrene. Denne aktivitetsplan tog konkret udgangspunkt i barnets særlige vanskeligheder og indeholdt ligeledes praktiske gøremål for dagen. Et eksempel på en konkret aktivitetsplan, blev forevist ved dette uanmeldte tilsyn	Punktet blev ikke drøftet på tilsynsbesøget. Men i dialogen med lederen om tilsynsrapporten, blev det fra de to tilsynsførende bemærket, at medarbejderne direkte gav udtryk for, at der ikke var faste aktiviteter for børnene. I 3- Kløverens tilbagemelding oplyser lederen, at det var medarbejdernes hensigt at oplyse tilsynet om, at man af hensyn til børnene ikke har faste aktiviteter ud af huset.
3.4. Samtale med barn/ung, bruger eller pårørende.	

--	--

4. Tilbuddets kommentarer til den endelige tilsynsrapport

Ledelsens kommentarer:

Medarbejdernes kommentarer: