

Anmeldt tilsyn 2009

Dato: 28. juli 2009

Tilbuddets navn:	Blindecenter Bredegaard
Dato for tilsyn:	15. april 2009
Tilsynet foretaget af:	Jette Pedersen og Ingelise Hansen
Tilsynet talte med:	Forstander Mai-Britt Böhm, Konst.afd. leder Gitte Kuszcz, Værkstedsleder Kaj Carlsen, tillidsrepræsentant Lars Kongsø, pædagog Lonni Sperling og pædagog Henriette Stohr.

Kapacitet

I Rammeaftalen for 2009 er følgende kapacitet aftalt:

- 34 botilbud til voksne blinde personer med varig nedsat funktionsevne
- 6 botilbud til voksne døvblinde personer med betydelig nedsat funktionsevne
- 50 pladser i beskyttet beskæftigelse
- 6 pladser i aktivitets- og samværstilbud

Aktivitet

Blindecenter Bredegaard drives efter §§ 103, 104, 107 og 108 i Serviceloven.

Blindecenter Bredegaard er et helhedstilbud, der henvender sig til voksne blinde og svagsynede mennesker samt døvblindfødte med betydelig og varig nedsat funktionsevne. Tilbudet og de fysiske rammer er etableret således, at det som helhed præsenterer et blinde- og svagsynskompenenserende miljø. Blindecenter Bredegaard er indrettet til at modtage brugere med et varieret hjælpebehov og er således målrettet brugere, der har behov for hjælp i alle daglige funktioner, brugere, der med verbal støtte kan klare enkelte funktioner selv, samt brugere, der er tilnærmelsesvis selvhjulpne.

Brugerne i Døvblindehjemmet er født døvblinde og fungerer alle på et tidligt udviklingstrin. De døvblindfødtes samværs- og aktivitetstilbud er en integreret del af botilbudet.

Blindecenter Bredegaard Værkstederne er et beskæftigelsestilbud til både interne og eksterne brugere med synshandicap og er målrettet brugere, der ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på særlige vilkår på det almindelige arbejdsmarked.

Forudsætninger for det anmeldte tilsynsbesøg:

Ved tilsynsbesøget blev vi vist rundt i huset, hvorefter vi talte med ledelses- og medarbejderrepræsentanter samlet.

Forstanderen havde ved tilsynsbesøget kun været ansat i 14 dage, hvilket afspejlede sig i dialogen ved tilsynet.

1. Tilsynets samlede vurdering

Tilsynet vurderer, at tilbuddet naturligt nok er præget af, at der er ny forstander, efter at der har været den samme forstander gennem mange år.

Tilsynet vurderer, at medarbejderne viser entusiasme i forhold til forstanderens forslag til ændringer i organisationen og strukturen generelt og konkret i forhold til kommunikation med beboerne/brugerne.

Tilsynet vurderer, at medarbejderne har fokus på beboernes selvbestemmelsesret, men omsorgspligten fylder meget. Det er derfor positivt, at forstanderen har fokus på at understøtte medarbejderne med at se på forholdene med nye øjne.

Tilsynet vurderer, at tilbuddet med fordel kan bruge værkstedets erfaringer med nye brugere og deres introduktion til arbejdsfunktioner og til afdækning også af de kommunikative evner.

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?

1) Der er ikke udarbejdet et skriftligt værdigrundlag specifikt for kommunikation.

Der er udarbejdet et generelt værdigrundlag for Bredegaard. Medarbejderne fortalte, at værdigrundlaget og strukturen på tilbuddet ikke har været drøftet længe.

Medarbejderne ser frem til at arbejde med ovenstående i samarbejde med den nye forstander.

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?

2)
Der afholdes personalemøder på de enkelte afdelinger, hvor blandt andet pædagogikken drøftes. Der har ikke været tradition for at afholde møder på tværs af afdelingerne. Der afholdes dog temamøder på tværs.

På Døvblinde afdelingen, får man fortløbende supervision fra Ålborgskolen omkring totalkommunikation.

På øvrige afdelinger afholdes beboermøder, hvor beboerne har mulighed for at fremkomme med ønsker eksempelvis til aktiviteter.

Der er pt 2 vakante stillinger som afdelingsleder. Forstanderen fortæller, at hun vil revurderer hele organisationen og strukturen på Bredegaard, når

<p>3. a) Hvilke konkrete metoder/redskaber benytter tilbuddet sig af, til brug for den daglige kommunikation?</p> <p>b) Arbejdes der konkret med udvikling af nye metoder?</p>	<p>hun har lært tilbuddet bedre at kende.</p> <p>Der er aftalt møder mellem forstanderen og hver enkelt medarbejder, hvor forstanderen vil spørge til, hvad der er godt på Bredegaard og derfor bør bevares, og hvad der med fordel kan laves om på. Forstanderen vil herefter udarbejde et forslag til en ændret organisering og struktur med henblik på forelæggelse i MED-udvalg og bestyrelse.</p> <p>3) På Døvblinde afdelingen bruges taktil totalkommunikation. Man benytter sig blandt andet af taktilt tegnsprog og konkrete. I det daglige bruges megen sansestimulation.</p> <p>Medarbejderne glæder sig til, at arbejde mere bevidst med beboernes kommunikation.</p>
--	---

<p>2.1.2 Kommunikation i det daglige arbejde</p>	
<p>1. Har tilbuddet afdækket og registreret brugernes individuelle behov og forudsætninger for kommunikation?</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>1) Bortset fra på Døvblinde afdelingen har alle beboere et verbalt sprog. Det er dog uklart, i hvilket omfang beboerne har begrebsforståelse. Medarbejderne savner en afdækning af den enkelte brugers kommunikationsevne.</p> <p>Medarbejderne fra værkstedet fortæller, hvordan der arbejdes med nye brugere, så de kan blive en del af det producerende værksted.</p> <p>Tilsynet vurderer, at der i denne proces foregår en slags afklaring af brugernes kommunikationsevne og foreslår, at den viden man har skabt på værkstedet bruges i de øvrige afdelinger. Dette, såvel den konkrete viden om den enkelte bruger, men også metoden til afdækningen, vil givet kunne bruges i boafdelingerne.</p> <p>2) På Døvblinde afdelingen bruges sansestimulation, taktilt tegnsprog og konkrete i kommunikationen med beboerne. Identifikation af beboernes ønsker og behov sker via tolkning af beboernes signaler.</p> <p>På de øvrige afdelinger er det særligt i forbindelse med handleplanmøderne, at den enkelte beboers øn-</p>

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

Tilsynets vurdering

sker og behov drøftes.

På beboermøderne drøftes ønsker om fælles aktiviteter.

3) Medarbejderne fortæller ud fra et konkret eksempel, hvordan man har løst problemerne med en beboer ved at respektere den pågældendes store funktionsnedsættelse (selvom hans fremtræden er anderledes), og kommunikere med ham på hans niveau.

En medarbejder fortæller, at det er vigtigt at være opmærksom på, at man er rollemodel. Derfor skal medarbejdere eksempelvis overholde aftaler og tider.

Forstanderen har fokus på medarbejdernes sprogbrug, eksempelvis at medarbejderne ubevidst viser disrespect ved at omtale beboerne som ”vores beboere”, eller ved at rose beboere for selvfølgeligheder.

Tilsynet vurderer, at tilbuddet med fordel kan bruge værkstedets erfaringer med nye brugere og deres introduktion til arbejdsfunktioner, til afdækning også af de kommunikative evner.

Tilsynet vurderer, at medarbejderne viser entusiasme i forhold til forstanderens forslag til ændringer i organisationen og strukturen generelt og konkret i forhold til kommunikation med beboerne/brugerne.

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?

1) Der har kun været 2 registreret magtanvendelser i 2008, som er registreret og indberettet. Det blev oplyst, at Bekendtgørelsen bliver udleveret ved ansættelse.

Der foreligger ingen skriftlig procedure eller vejledning i forhold til magtanvendelse. Medarbejderne gav dog udtryk for, at de vidste hvordan de skulle forholde sig.

Forstanderen gav udtryk for, at hvis der er i tvivl om, at der skal indberettes en magtanvendelse, er det fornuftigt at lave en indberetning.

På mødet blev selvbestemmelsesretten diskuteret. Medarbejderne gav udtryk for, at der er behov for at diskutere hele gråzoneproblemet, hvornår der er tale om omsorgssvigt, og hvornår der er tale om indgreb i selvbestemmelsesretten.

I forhold til beboerne/brugerne vil forstanderens fokus være at udvide deres selvbestemmelsesret. Medarbejderne er umiddelbart positive overfor dette.

2. a) Er der rum for faglige drøftelser (udveksling af fagkompetence), med henblik på:
 - At synliggøre konkrete episoder.
 - Omsætning af teori og tale til praksis.
 - Erfaringsopsamling.

2) Der er personalemøder i hvert hus én gang om ugen.

På værkstedet holdes morgenmøder, hvor man blandt andet drøfter konfliktsituationer, og hvordan

<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> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Løbende registrering af hændelser.</i> - <i>Opsætning af mål ved konfliktløsning, ved vrede og aggressiv adfærd?</i> <p>b) Udvikling af nye metoder</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Handleplaner etc.</i> 	<p>man vil forbygge dem.</p> <p>Herudover afholdes sikkerhedsudvalgsmøder med brugerne 4 gange årligt. Her er omgangstonen på værkstedet fast på dagsordenen.</p> <p>Der afholdes ledermøder på tværs af organisationen. På møderne bliver konkrete episoder drøftet.</p> <p>3) De 2 konkrete indberetninger om magtanvendelse har givet anledning til refleksion.</p> <p>Medarbejderne prøver at undgå situationer, som man ud fra kendskab til beboerne/brugerne kan være konfliktskabende.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at de forsøger at undlade at sige ”det kan ikke lade sig gøre”, men i stedet taler med beboerne/brugerne om, hvad forudsætningen er for at ”det kan lade sig gøre”.</p>
<p>2.2.2 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) 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>2) 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>1) Medarbejderne har afdækket de bagvedliggende årsager til de 2 indberettede magtanvendelser.</p> <p>Som det fremgår under ”Kommunikation”, efterlyser medarbejderne en afdækning af beboernes/brugernes kommunikationsevne, for at man bedre kan støtte dem i at mestre frustrationer og konflikter på en hensigtsmæssig måde.</p> <p>2) Medarbejderne fortæller om et konkret eksempel med en beboer, som de oplevede at have store problemer med. Beboeren er blevet neuropædagogisk udredt, hvilket har medført et betydeligt kvalitetsløft i den støtte, han nu får.</p> <p>Medarbejderne vil gerne have en tilsvarende udredning af samtlige beboere.</p> <p>3) Under tilsynet blev det drøftet, at det er legalt at stille spørgsmål til kollegers handlemåde, når blot det sker i et miljø, hvor man vil tage læring af hinanden og ikke i et kontrollerende (find fejl) miljø.</p>

Tilsynet vurderer

Tilsynet vurderer, at medarbejderne har fokus på beboernes selvbestemmelsesret, men omsorgspligten fylder meget. Det er derfor positivt, at forstanderen har fokus på at understøtte medarbejderne med at se på forholdene med nye øjne.

3. Opfølgning på tidligere tilsyn, specifikt for dette tilbud

Grundlag	Vurdering
<p>Øvrige punkter til opfølgning:</p> <p>3.1 Brandsikringsfilm Tilsynet skal vejlede om, at der på Regionens intranet side ligger en brandsikringsfilm, som kan understøtte brandsikringstiltagene. Filmen findes på følgende sti: Regi- viden og værktøjer – forsikringer – værktøj til forebyggelse – filmen om forebyggelse af brand.</p> <p>3.2 Faglig og kollegial supervision Tilsynet skal vejlede om, at en struktureret form for faglig supervision samt en undervisning af personalet i kollegial supervision kan have betydning i en periode, hvor personalet kan være under pres p.gr.a. de aktuelle ledelsesforhold og sygdom i personalegruppen samt flere</p> <p>3.3 Retningslinier for studerende Det anbefales, at der udarbejdes retningslinier for pædagogstuderende under deres praktik ophold</p> <p>3.4 Udskiftning i personalegruppen Det blev oplyst, at der indenfor de 2 sidste måneder var rejst 3 fastansatte medarbejdere. Nye ansatte havde erstattet det rejste personale. Årsagen til personalegennemstrømningen var diffus og blev u håndgribeligt udtrykt. Det blev endvidere oplyst, at der var aftalt møde mellem en ekstern konsulent, TR og afdelingsleder i december måned. Konsulenten er tiltænkt at skulle gennemføre et procesforløb omkring det psykiske arbejdsmiljø i afdelingen i 2009.</p>	<p>Der er installeret et nyt brandalarmeringssystem.</p> <p>Der blev i oktober/november 2008 afholdt en brandøvelse, som man efterfølgende har fulgt op på.</p> <p>Der er en beredskabsmappe, som er tilgængelig for de ansatte, og som bliver ført ajour hvert år.</p> <p>Der er indgået en aftale med Falck om Bredegaards beredskabsplan.</p> <p>Der er endnu ikke fulgt op på dette punkt.</p> <p>Retningslinjerne for de studerende mangler at blive revideret, så de er i overensstemmelse med bekendtgørelsen.</p> <p>Der har været en ekstern konsulent til at hjælpe den pågældende afdeling med arbejdsmiljøet. Medarbejderne oplyser, at der er sket en væsentlig forbedring.</p>
<p>3.4. Samtale med barn/ung, bruger eller pårørende.</p>	<p>Nej.</p>

4. Tilbuddets kommentarer til den endelige tilsynsrapport

Ledelsens kommentarer:

Ingen kommentarer

Medarbejdernes kommentarer:

Ingen kommentarer