

Anmeldt tilsyn 2009 på Hulegården

Regionsgården
Blok E-stuen
Kongens Vænge 2
3400 Hillerød

Telefon 48205000
Direkte 48 20 53 66
Fax 48205527
Mail handicap@regh.dk

Web www.handicap-regionh.dk

CVR/SE-nr: 29768927
Ref.: js/jp

Tilbuddets navn: Hulegården

Dato for tilsyn: 13. maj 2009
Tilsynet foretaget af: Jette Pedersen og Jakob Sundbøl

Tilsynet talte med: Lars El-Azem pædagog, Bjarne Mogensen stedfortræder, Lars Nielsen forstander, Bent Ammitzbøll pædagog og TR, René Hoffmann-Harms pædagog og arbejdsmiljøkoordinator, Lis Funk-Hansen faglig leder.

Forudsætninger for det anmeldte tilsynsbesøg:

Tilsynet talte med ledelse og medarbejdere samlet. Tilsynet var på en kort rundvisning på tilbuddet.

Kapacitet og aktivitet:

Hulegården har kapacitet til 42 personer med varig nedsat funktionsevne

Hulegården drives efter §§ 107 og 108 i Serviceloven. Målgruppen har i hovedreglen behov for støtte og vejledning til at klare hverdagen i forhold til kost, hygiejne og personlige forhold, og der er også behov for individuelle indsatsformer i form af at understøtte den personlige udvikling. Målgruppen rummer derudover mennesker der tillige har psykiatiske lidelser samt mere udtalte sociale handicaps.

Hulegårdens fysiske rammer giver ikke mulighed for at modtage mennesker med fysiske handicaps.

1. Tilsynets samlede vurdering

Tilsynet vurderer, at det strukturelle grundlag for at understøtte beboernes kommunikation og selv-/medbestemmelse er til stede.

Tilsynet vurderer at kommunikationen mellem og med beboerne er helt central på Hulegården. Beboerne støttes i aktiv medvirken i hverdagen og beslutninger om eget liv og i så vidt muligt selv at kunne løse eventuelle konflikter.

Tilsynet vurderer, at man har organiseret arbejdet omkring magtanvendelse så man uddrager læ-

ring af hændelserne. Tilsynet vil fremhæve det strukturerede samarbejde mellem arbejdsmiljøkoordinatoren og den pædagogiske leder.

Tilsynet foreslår, at man som en del af proceduren for indberetning overvejer om beboerens oplevelse af situationen skal indgå.

Tilsynet anbefaler, at Hulegården overvejer en procedure for støtte til de implicerede beboere i forbindelse med magtanvendelser og grænseoverskridende adfærd.

Tilsynet vurderer, at der er stor opmærksomhed på, at hjælpe beboerne med at udtrykke følelser og frustrationer på en hensigtsmæssig måde, hvilket er medvirkende til at der kun sjældent opstår situationer, hvor magtanvendelse er nødvendig.

Tilsynet vurderer, at samtlige anbefalinger fra tidligere tilsyn er efterfulgt.

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?

a) Tilbuddet oplyste, at værdigrundlaget i sig selv ikke udstikker retningslinjer for kommunikation mellem medarbejdere og brugere, men at retningslinjerne findes i personalets retningslinjer og i Lokal faglig vejledning for systematisk afdækning af brugeres forudsætninger for kommunikation på tilbuddet. Medarbejderne oplyste, at der arbejdes efter et personalepolitisk dokument som omhandler kommunikation med beboerne, og ledelsen oplyste, at dokumentet har fokus på at den ligeværdige kommunikation skal sikres. Medarbejderne oplyste desuden at der er en individuel kommunikationsafdækning for hver enkelt beboer.

b) Ja.

c) Medarbejderne oplyste, at kommunikationen med brugerne er omdrejningspunktet for hele den pæda-

<p>2. a) Er der rum for faglige drøftelser (udveksling af fagkompetence), med henblik på:</p> <ul style="list-style-type: none"> - At synliggøre hvad den gode kommunikation indebærer. - 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, til brug for den daglige kommunikation?</p> <p>b) Arbejdes der konkret med udvikling af nye metoder?</p> <p>Tilsynet vurderer</p>	<p>gogiske indsats på Hulegården, og jævnligt drøftes på teammøder. Tilsynet fik udleveret en Interviewguide som bruges til samtalen med beboeren og som ligger til grund for beboerens individuelle plan.</p> <p>2. Medarbejderne oplyste, at man jævnligt drøfter kommunikationen med beboerne indbyrdes i medarbejdergruppen. Man gør meget ud af, at fortælle beboerne at det er acceptabelt at være uenige med medarbejderne og medarbejderne gav udtryk for, at beboernes oplevelse af en situation var lige så gyldig som medarbejdernes opfattelse.</p> <p>3. Tilbuddet benytter sig af lang række forskellige redskaber til kommunikation. Medarbejderne nævnte blandt andet Tegn-til-tale, Roll Talk (talemaskine), konkrete billeder og fotos osv. Man er desuden også i gang med HerBor-systemet, som er et webbaseret system til at kommunikere og dele billeder med venner og pårørende. Medarbejderne oplyste, at nogle af beboerne har tavler som viser ugens aktiviteter.</p> <p>Tilsynet vurderer, at det strukturelle grundlag for at understøtte beboernes kommunikation og selv-/medbestemmelse er til stede.</p> <p>b) Tilbuddet arbejder ikke med udvikling af nye metoder, men det ligger implicit i den måde som Hulegården arbejder på, at der løbende reflekteres over metoderne i det pædagogiske arbejde.</p> <p>Tilsynet vurderer, at det strukturelle grundlag for at understøtte beboernes kommunikation og selv-/medbestemmelse er til stede.</p>
---	---

<p>2.1.2 Kommunikation i det daglige arbejde</p> <p>1. Har tilbuddet afdækket og registreret brugerens individuelle behov og forudsætninger for</p>	<p>Ja, Tilbuddet arbejder efter standarder og vejledninger i afdækning af beboernes kommunikative evner: Lokalt faglig vejledning for systematisk afdækning</p>
--	---

<p>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>3. Hvordan sætter medarbejderne fokus på anerkendelse og ligeværd i betragtning af den ulige relation mellem medarbejdere og brugere?</p> <p>Tilsynet vurderer</p>	<p>af brugeres forudsætninger for kommunikation</p> <p>Medarbejderne oplyste, at man er gået fra at fokusere på beboernes manglende kommunikative evner til at fokusere på medarbejdernes manglende kompetencer til at støtte og forstå beboernes kommunikation.</p> <p>2. Medarbejderne oplyste, at det sker i det daglige samvær med beboerne. Som eksempel pegede medarbejderne på interviewet med beboeren som er grundlag for udarbejdelsen af beboerens individuelle plan.</p> <p>3. Medarbejderne er opmærksomme på, at der som et vilkår er en ulige relation mellem medarbejdere og beboere. Men at man gør meget ud af at fortælle beboerne at det er acceptabelt at være uenige med medarbejderne. Medarbejderne gav desuden udtryk for, at beboernes oplevelse af en situation var lige så gyldig som medarbejdernes opfattelse.</p> <p>Som et konkret eksempel fortalte medarbejderne, at selvom det ikke er acceptabelt at én beboer spiser de andre beboeres mad om natten, vil man ikke indgå i en konflikt om det. I stedet er tilgangen til problemet at få beboeren til at indse, at det går ud over de øvrige beboere.</p> <p>Tilsynet vurderer at kommunikationen mellem og med beboerne er helt central på Hulegården. Beboerne støttes i aktiv medvirken i hverdagen og beslutninger om eget liv og i så vidt muligt selv at kunne løse eventuelle konflikter.</p> <p>Tilsynet vurderer at kommunikationen mellem og med beboerne er helt central på Hulegården. Beboerne støttes i aktiv medvirken i hverdagen og beslutninger om eget liv og i så vidt muligt selv at kunne løse eventuelle konflikter.</p>
---	---

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. a) Der er skriftlige retningslinjer for registrering af overgreb mod personalet og beboerne indbyrdes. Medarbejderne oplyser, at man arbejder på at få alle hændelser registreret – også mindre hændelser som ikke er egentlige overgreb eller magtanvendelser.

Tilsynet anbefaler, at man som en del af proceduren for indberetning overvejer om beboerens oplevelse af situationen skal indgå.

b) Medarbejderne oplyste, at arbejdsmiljøkoordinatoren altid vil kontakte medarbejderen som har været involveret i en episode. Ledelsen oplyste, at en mere alvorlig eller principiel sag om magtanvendelse altid vil blive taget op af den faglige leder, der tager problematikken op pædagogisk med teamet.

Der indgår ikke direkte en procedure for hvorledes der ydes kompetent støtte til beboeren – tilbuddet oplyser, at denne støtte snarere vil indgå som en del af det pædagogiske arbejde.

Tilsynet anbefaler, at Hulegården overvejer en procedure for støtte til de implicerede beboere i forbindelse med magtanvendelser og grænseoverskridende adfærd.

c) Arbejdsmiljøkoordinatoren oplyste, at han samler og laver statistik på indberetningerne med henblik på at finde eventuelle årsager til magtanvendelser og grænseoverskridende adfærd.

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

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

2. Tilbuddet oplyste, at der er interne fora til faglig drøftelse.

Ledelsen oplyste desuden, at der bruges supervision i de mere komplicerede sager. Medarbejderne oplyste, at man løbende – men ikke nødvendigvis systematisk – udvikler sin praksis alt efter hvilke problematikker, der trænger sig på i de forskellige huse. Medarbejderne oplyste, at man er i færd med at opbygge en vidensbank: En oversigt over specialister på givne områder som man kan gøre brug af.

3. a) Arbejdsmiljøkoordinatoren oplyste, at han samler og laver statistik på indberetningerne med henblik på at finde eventuelle årsager til magtanvendelser og grænseoverskridende adfærd med henblik på at minimere omfanget og antallet.

Som et konkret eksempel fortalte medarbejderne, at selvom det ikke er acceptabelt at én beboer spiser de andre beboeres mad om natten, vil man ikke indgå i en konflikt om det. I stedet er tilgangen til problemet at få beboeren til at indse, at det går ud over de øvrige beboere. Medarbejderne strækker sig altså langt for at undgå konflikter.

Tilsynet vurderer, at man har organiseret arbejdet omkring magtanvendelse så man uddrager læring af hændelserne. Tilsynet vil fremhæve det strukturerede samarbejde mellem arbejdsmiljøkoordinatoren og den pædagogiske leder.

Tilsynet foreslår, at man som en del af proceduren for indberetning overvejer om beboerens oplevelse af situationen skal indgå.

Tilsynet anbefaler, at Hulegården overvejer en procedure for støtte til de implicerede beboere i forbindelse med magtanvendelser og grænseoverskridende adfærd.

b) Tilbuddet oplyste ikke om udvikling af nye metoder på Hulegården.

<p>Tilsynet vurderer</p>	<p>Tilsynet vurderer, at man har organiseret arbejdet omkring magtanvendelse så man uddrager læring af hændelserne. Tilsynet vil fremhæve det strukturerede samarbejde mellem arbejdsmiljøkoordinatoren og den pædagogiske leder.</p> <p>Tilsynet foreslår, at man som en del af proceduren for indberetning overvejer om beboerens oplevelse af situationen skal indgå.</p> <p>Tilsynet anbefaler, at Hulegården overvejer en procedure for støtte til de implicerede beboere i for-bindelse med magtanvendelser og grænseoverskridende adfærd.</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>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>a) Arbejdsmiljøkoordinatoren oplyste, at han samler og laver statistik på indberetningerne med henblik på at finde eventuelle årsager til magtanvendelser og grænseoverskridende adfærd med henblik på at minimere omfanget og antallet. Arbejdsmiljøkoordinatoren oplyste, at han samarbejder med den faglige leder med henblik på at vurdere om arbejds-gang osv. skal revideres.</p> <p>b) Tilsynet vurderer, at Hulegården hjælper beboerne til at udtrykke følelser og frustrationer på en hensigtsmæssig måde. Man har eksempelvis uddannet medarbejdere som seksualvejledere. I uddannelsen er der fokus på bearbejdning af følelser. Hulegården har desuden medarbejdere der er uddannet til at hjælpe beboerne med at bearbejde sorg.</p> <p>2. Tilbuddet oplyste, at der på Hulegården er stor fokus på at beboerne er myndige. Dilemmaet kan f.eks. opstå, når beboeren ønsker at leve sit liv på en måde som ikke er til gavn for beboerens helbred. Det kan dreje sig om beboere med diabetes, som ikke lever sundt. Tilbuddet oplyste, at man prioriterer livskvalitet fremfor livslængde. Ledelsen oplyste, at man i den nyligt overståede interne flytning af beboere har skabt et bomiljø for de beboere som har brug for en sundere levevis på grund af overvægt.</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>Tilsynet vurderer, at der er stor opmærksomhed på, at hjælpe beboerne med at udtrykke følelser og frustrationer på en hensigtsmæssig måde, hvilket er medvirkende til at der kun sjældent opstår situationer, hvor magtanvendelse er nødvendig.</p> <p>3. Medarbejderne er opmærksomme på, at der som et vilkår er en ulige relation mellem medarbejdere og beboere. Men at man gør meget ud af at fortælle beboerne at det er acceptabelt at være uenige med medarbejderne. Medarbejderne gav desuden udtryk for, at beboernes oplevelse af en situation var lige så gyldig som medarbejdernes opfattelse.</p> <p>Tilsynet vurderer, at der er stor opmærksomhed på, at hjælpe beboerne med at udtrykke følelser og frustrationer på en hensigtsmæssig måde, hvilket er medvirkende til at der kun sjældent opstår situationer, hvor magtanvendelse er nødvendig.</p>
---	--

3. Opfølgning på tidligere tilsyn, specifikt for dette tilbud	
Grundlag	Vurdering
<p>3.1 Procedurer for indberetning af magtanvendelse Tilsynet anbefaler, at Pensionatet Hulegården udarbejder skriftlige procedurer for indberetning af magtanvendelser, herunder retningslinjer for efterbehandling af konkrete episoder.</p>	OK.
<p>3.2 Sanktion for overtrædelse af rygepolitikken Tilsynet skal vejlede om at lov om røgfri miljøer kræver en sanktion for overtrædelse af rygepolitikken</p>	OK.
<p>3.3 Analyse af vold og trusler om vold Tilsynet skal vejlede om, at ledelsen sikrer en afdækning og analyse af vold og trusler om vold i samarbejde med regionens pædagogiske konsulent.</p>	OK.

<p>3.4 Procedurer for medicin håndtering Det er tilsynets vurdering, at der var en vis usikkerhed hos medarbejderrepræsentanterne omkring regler og procedurer indenfor medicin håndtering</p>	<p>OK. Den medicinansvarlige i hvert hus opmåler, den faglige leder kontrollerer opmålingen, og den medarbejder som udleverer medicinen, kontrollerer en tredje gang.</p>
<p>3.5 Systematisering af registreringer om arbejdsskader Vedrørende temaet omkring arbejdsmiljø oplyste ledelsen, at der skulle arbejdes med en systematisering omkring registrering af hændelser, med fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Dette arbejde var på planlægningsstadiet.</p>	<p>OK.</p>
<p>Tilsynet vurderer</p>	<p>Tilsynet vurderer, at samtlige anbefalinger fra tidligere tilsyn er efterfulgt.</p>

<p>4. Tilbuddets kommentarer til den endelige tilsynsrapport</p>	
<p>Ledelsens kommentarer:</p>	
<p>Medarbejdernes kommentarer:</p>	