

Anmeldt tilsyn 2009

Dato: 11. maj 2009

Tilbuddets navn:	Sølagers botilbud: Det Gule Hus, Hundested og Ll. Frydendal, Holbæk
Dato for tilsyn:	19.3.2009
Tilsynet foretaget af:	Jurist Helle V. Carstensen og Pædagogisk konsulent Bjarne Spanggaard
Tilsynet talte med:	

Forudsætninger for det anmeldte tilsynsbesøg:

Tilsynet var tematiseret og havde fokus på magtanvendelse og kommunikation med brugerne samt opfølgning fra de sidste tilsyn.

Vi talte med ledelse og medarbejderrepræsentanter samlet.

Tilsynet fik en kort rundvisning i og omkring Det Gule Hus, som ledelse og to medarbejderrepræsentanter deltog i.

Det Gule Hus og Ll. Frydendal er Sølagers to botilbud til voksne personer med nedsat psykisk funktionsevne. De to botilbud er, på trods af stor fysisk adskillelse, organiseret i Sølager som én afdeling med én afdelingsleder. Beboerne har på etableringstidspunktet typisk ikke kunnet rummes i andre eksisterende tilbud.

1. Tilsynets samlede vurdering

Det Gule Hus og Ll. Frydendal er optaget af en målrettet opkvalificering og systematisering af procedurerne i det pædagogiske behandlingsarbejde. Værdier, kompetencer og rollefordeling får en stadig større betydning og søges kontinuerligt synliggjort og implementeret i organisationen, ligesom hos medarbejderne. Det er tilsynets vurdering, at såvel ledelse som medarbejdere er meget bevidste om kommunikationens rolle og betydning i hverdagen.

Tilsynet uddelte Region Hovedstaden's Kommunikationspolitik, som blev vel modtaget.

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. 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.

1) Ad. a: Sølager har ikke et samlet nedskrevet værdigrundlag. Men Sølagers "Medarbejderhåndbog" omtaler i fler afsnit elementer heraf, ex i afsnit som: "Etik og moral", "Takt og tone" og "Påklædning". I et lidt ældre "Ydelseskatalog" for Det Gule Hus og Ll. Frydendal, er konkret beskrevne afsnit om "Formål og målsætninger", samt et afsnit om "Værdigrundlag og livssyn".

Disse afsnit giver et godt indtryk af et "Sølagers holdningssæt" og af hvordan Sølager mener dette skal afspejle sig i medarbejderne omgang med hinanden og brugerne.

Ad. b: Hvis vi ser disse afsnit under ét og som et "Sølagers holdningssæt", gives der flere anvisninger på hvordan det forventes, at medarbejderne opfører sig og hvordan det forventes at de handler overfor beboerne. Der er i det beskrevne, knap så meget fokus på den verbale kommunikation. Det skal dog, som et væsentligt område nævnes, at Sølager har en god opmærksomhed på den nonverbale kommunikation.

Ad. c: Anvisningerne eller retningslinjerne for, hvordan medarbejderne omgås hinanden og beboerne, understøttes i de på mødet udtrykte krav om løbende drøftelser heraf på handleplansmøder, møder for efterbehandling af magtanvende og andre møder, hvor temaet giver anledning til det.

2) Ad. a: Det vurderes af tilsynet, at der både er rum og vilje til den faglige drøftelse. Sammensætningen af medarbejdergruppen ses dog fortsat så fagligt/uddannelsesmæssigt uens, at det må give visse vanskeligheder omkring fagdrøftelserne. Der er på det seneste ansat flere pædagogisk uddan-

<p>b) Hvordan understøttes muligheden for faglig drøftelse i strukturen på tilbuddet?</p>	<p>nede medarbejdere, hvilket har skærpet opmærksomheden på den mere konkrete faglighed i kommunikationen.</p> <p>Ad. b: Det vurderes, at strukturen i Det Gule Hus og i Ll. Frydendal understøtter den faglige drøftelse. I Det Gule Hus afholdes møder én gang om måneden og i Ll. Frydendal afholdes møder hver 3. uge. Her drøftes den pædagogiske praksis og konkrete episoder opstået i hverdagen efterbehandles. Således gennemføres drøftelser (ex om magtanvendelse), hvor der ses på såvel den verbale som på den non-verbale del. Dokumentation eller skriftligheden, sker i handleplaner hvor "detaljen skal fortælle eksemplet", som det udtrykkes af forstander Mette Vestergaard.</p>
<p>3. a) Hvilke konkrete metoder/redskaber benytter tilbuddet sig af, til brug for den daglige kommunikation?</p>	<p>3) Ad. a: Der anvendes i nogen grad pigtogrammer, tavler og der har også været anvendt dukketeater, hvor problemer bliver gennemspillet for beboerne. Videofilm, til indøvelse af rutiner ex medicingivning af en insulinbruger, er under overvejelse.</p>
<p>b) Arbejdes der konkret med udvikling af nye metoder?</p>	<p>Ad. b: Udvikling af nye metoder tager afsæt i deres konkrete virkeligt og de problemer det opstår heri.</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>1) Ja, det fremgår af handleplanen for hver af de indskrevne.</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) Det er tydeligt i samtalen, at medarbejderne benytter sig af den viden de har om brugerne, og der henvises i samtalen gentagne gange til den enkelte brugers handleplan. Der kan endvidere henvises til brug af metoder og redskaber, som tidligere beskrevet, der vidner om overvejelser der tager afsæt i brugernes behov og kommunikative forudsætninger. Men Det Gule Hus og Ll. Frydendal kunne måske overveje om systematikken kunne gøres tydeligere, evt. gennem den løbende dokumentation, specielt med henblik på nye medarbejdere, evt. udefrakommende, såsom kommunernes sagsbehandlere, tilsyn o.l.</p>

<p>3. Hvordan sætter medarbejderne fokus på anerkendelse og ligeværd i betragtning af den ulige relation mellem medarbejdere og brugere?</p>	<p>3) Det er præciseret i Ydelseskataloget for Det Gule Hus og Ll. Frydendal, i afsnittet om værdigrundlag og livssyn, at brugerne skal opleve ligeværd og anerkendelse. Det er ligeledes beskrevet hvordan dette søges opnået.</p> <p>Det kunne i samtalen fornemmes, at ledelsen stille krav om efterlevelse, men også at det var en helt naturlig holdning hos medarbejderne. Det må dog erkendes, at vi på tilsynmødet ikke var helt så konkrete på eksemplerne.</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?.

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

1) Ad. a: Det Gule Hus og Ll. Frydendag følger de skriftlige procedure Sølager har og som er gældende for alle afdelinger. Det Gule Hus og Ll. Frydendal er i Sølagers medarbejderhåndbog beskrevet særskilt, idet de adskiller sig principielt lovgivningsmæssigt ved at målgruppen er voksne.

Ad. b: Nej, men overvejelserne indgår i drøftelserne på møder, hvor efterbehandlingen af en magtanvendelse foregår. For den enkelte vil det af handleplanen fremgå, hvis der er særlige individuelle hensyn der skal tages.

Ad. c: Det fremgår af medarbejderhåndbogen, at der er et krav om efterbehandling af alle magtanvendelser og at grundlaget er et udfyldt Reflektionsskema. Dette skema udfyldes altid efter en magtanvendelse.

2) Ad. a: Det vurderes af tilsynet, at der både er rum og vilje til den faglige drøftelse. Se i øvrigt under kommunikation **2.1.1** (2. a:).

Ad. b: Der henvises også her til afsnittet om kommunikation **2.1.1** (2. b.).

3) Ad. a: Ledere og medarbejdere henviser i samtalen til benyttelsen af konfliktafglidende adfærd.

Ad. b: Blev ikke drøftet på tilsynsbesøget.

2.2.2 Håndtering af magtanvendelser i det daglige arbejde

1. Har tilbuddet afdækket om
a. der kan være bagved liggende årsager på brugerens reaktionsmønster?

b. man kan hjælpe brugeren til at udtrykke frustrationer på en hensigtsmæssig måde?

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?

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?

1) Ad. a: Det oplyses på mødet, at afdækning af den enkelte brugers reaktionsmønster beskrives og afdækkes i handlingsplanen, konkret ved reflektionsskema efter magtanvendelser og drøftelserne på efterbehandlingsmøderne.
Ad. b: Der er ikke løbende en afdækning af, om man kan afhjælpe brugerens frustration generelt. Men ved konkret opståede problemstillinger, udvikler stedet værktøjer til afhjælpning af problemstillingen, ex videofilmen til indøvning af rutiner ved indtagelse af insulin.

2) Det må erkendes, at vi på tilsynmødet ikke var inde omkring konkrete eksempler.

3) Der henvises til afsnit **2.1.2** (punkt 3).
Supervisor Helen Folden starter op i april måned. Hun har afsæt i psykiatrien og specialiseret sig indenfor arbejdsmiljøet.
Hun arbejder endvidere med en åben uddannelse, hvori indgår spørgsmål som ligeværd, samarbejde, vilkår for arbejdet, og arbejdets succeskriterier, samt oplæg fra Sølager egen psykolog (Flemming).

3. Opfølgning på tidligere tilsyn, specifikt for dette tilbud

Grundlag	Vurdering
<p>Øvrige punkter til opfølgning: <u>Det Gule Hus</u></p>	
<p>3.1 Tilsynet anbefaler, at der på 1.sal sikres flugtmuligheder straks.</p>	<p>På 1. sal er der etableret flugtmulighed via vindue og fastgjort stige ned til taget på en tilbygning, hvorfra der kan springes til jorden i tilfælde af brand eller lignende ulykkesituation. Brandmyndighederne har godkendt flugtvejen</p>
<p>3.2 Tilsynet anbefaler, at afdelingen gennemfører en evakueringsøvelse, hvorunder afdelingen skal overveje om og hvordan brugerne evt. kan deltage.</p>	<p>Der er gennemført evakueringsøvelse med beboerne</p>
<p>3.3 Tilsynet anbefaler, at der udarbejdes beredskabsplan for Det Gule Hus.</p>	<p>Der er udarbejdet en beredskabsplan af Falck</p>
<p>3.4 Tilsynet anbefaler, at der ikke sker udlæg af personalets egne midler. Der bør forefindes en udlægskasse til småindkøb o.l</p>	<p>Der er etableret procedure for udlæg og udlægget sker via kontorets kasse</p>
<p>3.5 Det anbefales, at minimum én medarbejder får tildelt et medicin håndteringskursus.</p>	<p>Pr. første maj har samtlige faste medarbejdere været igennem medicin håndteringskursus</p>
<p>3.6 Afdelingen anbefales at få nedskrevet et sæt hygiejneregler, gældende både for Det gule Hus og Ll. Frydendal.</p>	<p>Medarbejderne har været på hygiejnekursus og der arbejdes med at få etableret et særligt hygiejnekursus for beboerne. Hygiejneregler er vedtaget for begge afdelinger</p>
<p>3.7 På grund af alenearbejdet anbefaler tilsynet, at der arbejdes systematisk med arbejdsorganiseringen ex ved jobrotation mellem alenearbejde og arbejde sammen med andre.</p>	<p>Der har alene fra en medarbejder været konkret ønske om jobrotation. Dette ønske er blevet efterkommet, her ud over har der ikke været arbejde med jobrotation. Det er ikke overfor tilsynet oplyst, at der arbejdes systematisk med arbejdsorganisering i øvrigt</p>
<p>3.8 Ligeledes anbefaler tilsynet, at supervision indgår som en naturlig del af arbejdet på Det Gule Hus og at supervision bør etableres således, at medarbejderen ikke selv skal tage stilling til om behovet er tilstede. Supervision</p>	<p>På hvert 2. personalemøde arbejdes der fast med gruppesupervision. Det er et krav til medarbejderne at de deltager i gruppesupervisionen. Der er desuden etableret en uddannelse omkring kollegialsupervision sammen med</p>

skal tilrettelægges med en fast struktur omkring omfang og hyppighed.

3.9

Endvidere anbefaler tilsynet, at der på personalemøderne er et fast dagsordenspunkt, hvor medarbejdere og ledelse kan udveksle råd og erfaring i forhold til arbejdet herunder alenearbejdet .

3.10

Tilsynet anbefaler, at der udarbejdes en personalepolitik for alenearbejdet i Det Gule Hus, heri skal indgå følgende forhold;

- hvorledes arbejder vi for at tilspidsede eller farlige situationer ikke opstår,
- hvad gør vi såfremt situationen opstår
- hvad gør vi efterfølgende
- hvorledes kan vi arbejde for at undgå udbrændthed i forbindelse med alenearbejde

Personalepolitikken bør være udarbejdet inden årets udgang.

3.11

Tilsynet skal oplyse, at ”Lov om røgfri miljøer” træder i kraft 15. august 2007. Loven tager sigte på at beskytte medarbejdere mod at blive udsat for passiv rygning i arbejdstiden.

3.12

Tilsynet skal bemærke, at visse personalegrupper har et overenskomstmæssigt krav på at medarbejderne får udarbejdet individuelle kompetenceplaner, hvori også vil indgå medarbejdernes individuelle ønsker til uddannelse og kurser.

3.13

Tilsynet anbefaler, at der for Ll. Frydendal og Det Gule Hus gennemføres APV inden udgangen af 2007.

Det skal endvidere oplyses, at arbejdstilsynet p.t. går ud med fire fokusområder, hvoraf det psykiske arbejdsmiljø er ét af dem. En kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø skal således fremgå af afdelingens APV.

projektafdelingen.

På personalemøderne er der et fast punkt, som kaldes "Rundt om Bordet". Punktet omfatter nærværende anbefaling

Punktet er endnu ikke taget op.

Der er ophængt en rygepolitik synligt tilgængeligt

Punktet er endnu ikke taget op

Begge afdelinger har gennemført en APV

Øvrige punkter til opfølgning:

Ll. Frydendal

3.14

Det anbefales, at der til hjælp for brugere og personale, opsættes mærkning af flugtveje, herunder retningsangivelse mod flugtveje.

Anbefalingen er gennemført

3.15

Det anbefales endvidere, at afdelingen gennemfører en evakueringsøvelse, herunder skal afdelingen overveje om og hvordan brugerne evt. kan deltage heri.

Evakueringsøvelse er blevet gennemført

3.16

Tilsynet anbefaler, at der udarbejdes beredskabsplan for Ll. Frydendal.

Falck har udarbejdet en beredskabsplan

3.17

Det oplyses af tilsynet, at hvis en bruger får opsparet et beløb på 80.000 kr. eller mere, skal der oprettes et økonomisk vægemål for brugeren.

Der arbejdes med at få etableret vægemål for beboere med aktuelle behov

Det anbefales, at afdelingen kontakter Handicapvirksomheden i forbindelse med vejledning herom.

3.18

Det skal oplyses, at der er uddannede seksualvejledere på Pensionatet Hulegården, Brøndbyøstervej 166-172, 2605 Brøndby, telefon 3638 3700. Seksualvejlederne herfra har erfaring med lignende målgrupper, som bor på Det Gule Hus og Ll. Frydendal.

I april måned bliver der afviklet en temadag af seksualvejledere fra Pensionatet Hulegården

3.19

Det anbefales, at minimum én medarbejder får tildelt et medicin håndteringskursus.

1.maj har samtlige faste medarbejdere gennemført et medicin håndteringskursus

3.20

Afdelingen anbefales at få nedskrevet et sæt hygiejneregler, gældende både for Det gule Hus og Ll. Frydendal.

Medarbejderne har været på hygiejnekursus og der arbejdes med at få etableret et særligt hygiejnekursus for beboerne. Hygiejneregler er vedtaget for begge afdelinger

3.21

Påbud: Arbejdstidstilrettelæggelsen vurderes af tilsynet, ikke at leve op til lokalaftalen, indgået med SL november 2006.

Påbuddet er efterkommet.

Det er tilsynets opfattelse, at der skal være overensstemmelse mellem lokalaftalen og den konkrete arbejdstidstilrettelæggelse. Institutionens leder skal derfor sikre sig, at afdelings-

lederen, sammen med tillidsrepræsentanten og medarbejderne i

Ll. Frydendal, sørger for:

- Enten, at arbejdstidstilrettelæggelsen justeres således, at den kommer i overensstemmelse med lokalaftalen.
- Eller, at afdelingen får revideret lokalaftalen således, at den aktuelle arbejdstidstilrettelæggelse kommer til at ligge indenfor rammen af lokalaftalen.

Det forventes, at der handles på tilsynets bemærkninger så betids, at planlægning og varsling af medarbejdere gennemføres således, at evt. ændrede arbejdstider kan træde i kraft med virkning senest fra 1.1.2008.

3.22

Tilsynet har den opfattelse, at supervision bør indgå som en naturlig del af arbejdet på Ll. Frydendal og at denne bør etableres således, at medarbejderen ikke selv skal tage stilling til om behovet er til stede. Tilsynet mener altså, at supervision bør tilrettelægges med en fast struktur omkring omfang og hyppighed.

3.23

Tilsynet skal oplyse, at "Lov om røgfri miljøer" træder i kraft 15. august 2007. Loven tager sigte på at beskytte medarbejdere mod at blive udsat for passiv rygning i arbejdstiden.

3.24

Tilsynet skal bemærke, at visse personalegrupper har et overenskomstmæssigt krav på at medarbejderne får udarbejdet individuelle kompetenceplaner, hvori også vil indgå medarbejdernes individuelle ønsker til uddannelse og kurser.

3.25

Tilsynet anbefaler, at der for Ll. Frydendal og Det Gule Hus gennemføres APV inden udgangen af 2007.

Det skal endvidere oplyses, at arbejdstilsynet p.t. går ud med fire fokusområder, hvoraf det psykiske arbejdsmiljø er ét af dem. En kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø skal således fremgå af afdelingens APV.

På hvert 2. personalemøde arbejdes der fast med gruppesupervision. Det er et krav til medarbejderne at de deltager i gruppesupervisionen. Supervisionen tager afsæt i kollegiale drøftelser med supervisor som tovholder, hvilken konkret er Sølagers interne psykolog.

Der er ophængt en rygepolitik synligt tilgængeligt

Punktet er endnu ikke taget op

Begge afdelinger har gennemført en APV

4. Tilbuddets kommentarer til den endelige tilsynsrapport

Ledelsens kommentarer:

Medarbejdernes kommentarer: