

**Tilsynsrapport for varslet tilsyn
Boenheden Klosterhaven
20. september 2007**

Oplysninger om tilbuddet

Tilbuddets navn: Boenheden Klosterhaven
Lovgrundlag: Boenheden Klosterhaven drives efter § 108 i Lov om Social Service
Adresse: Klosterhaven 1 -3, 8620 Kjellerup
Telefon: 87 27 25 51
Mailadresse: Boenheden.Klosterhaven@silkeborg.dk
Hjemmeside: www.silkeborgkommune.dk
Afdelinger / målgruppe / antal pladser: Klosterhaven er et socialpædagogisk botilbud til mennesker med betydelig og varigt nedsat fysisk og psykisk funktionsevne, tilbuddet består af en afdeling med 12 pladser og er organiseret i 2 huse. Målgruppen er primært psykisk udviklingshæmmede, dog varetager institutionen gerne specialopgaver. Der er for øjeblikket 11 beboere med psykisk udviklingshæmning og en beboer med en fremadskridende neurologisk sygdom, aldersmæssigt spænder beboerne fra 19 – 75 år. Alle beboere har et omfattende behov for hjælp til almindelige daglige funktioner.

Oplysninger vedrørende det aktuelle tilsyn

Tidspunkt og varighed: Tilsynet fandt sted den 19. september 2007 i tidsrummet fra kl. 8.00 til kl. 16.00
Hvordan er tilsynet forberedt: Den 29. august 2007 er der sendt brev vedr. tilsyn til Klosterhavens leder Lone Eiersted. Tilsynsteamet har modtaget følgende materiale: Brochuren ' <i>Velkommen til Klosterhaven</i> ' Udskrift fra Tilbudsportalen Institutionens Værdigrundlag og Målsætninger Status og Udviklingsplan 2004 – 2008 Eksempel på Handleplan Beskrivelse af Servicepakker Institutionens politikker
Tilsynets form: Besigtigelse af tilbuddet. Dialog med udgangspunkt i tilsynsskemaet. Eftermiddagskaffe med beboere og pårørende.
Hvem deltog: Fra tilbuddet deltog leder Lone Eiersted, serviceassistent Laila Christiansen (under besigtigelse af de fysiske rammer) tillidsrepræsentant Kisten Laursen og pædagog Anders Krabbe (delvis) Fra tilsynet deltog lektor Kirsten Højbjerg fra CVU Midt-Vest og socialkonsulent Annette Kristensen Silkeborg Kommunes Handicapafdeling.
På hvilken måde har det været muligt at opleve det sociale samspil i tilbuddet: Under besigtigelsen besøg hos enkelte beboere, en af beboerne deltog i frokosten og eftermiddagskaffe med beboerne/pårørende.
Har der været samtale med beboere / pårørende: Der har ikke været samtale med beboere. Der deltog en pårørende i eftermiddagskaffen.

Den pædagogiske, omsorgs- og plejemæssige praksis i tilbuddet

1) Mål for det pædagogiske arbejde:

Klosterhavens generelle målsætning er en helhedsorienteret relationspædagogisk indsats med individuelle hensyn. Man lægger vægt på at fremme det sociale aspekt, fordi beboerne ikke selv magter at skabe rammer for socialt samvær eller skabe/vedligeholde sociale relationer. Der arbejdes for at gøre tilbuddet så hjemligt så muligt. Man ønsker at skabe nærhed og tryghed for beboerne.

2) Pædagogiske / omsorgsmæssige prioriteringer:

Tilbuddets fokusområder er:

At bibeholde/udvikle beboernes færdigheder gennem socialpædagogisk støtte og vejledning ud fra individuelle behov og Relationer.

Man ønsker gennem relationspædagogik at give mulighed for oplevelser, samvær og samhørighed. Nærhed og tryghed prioriteres højt og man lægger stor vægt på kende beboernes dagligdag og livshistorie for derigennem at skabe trivsel.

Botilbuddet har ikke en bestemt teoretisk retning, men der er tanker om at anvende en neuropædagogisk tilgang i forhold til en udredning af beboerne. Denne udredning skal så være med til at sikre, at tilrettelæggelsen af det pædagogiske arbejde sker ud fra brugernes behov og forudsætninger.

Der kommunikeres via bøger / boardmaker / tegn til tale / kropssprog/ lyde og fagter. Når dette ikke slår til prøver man sig frem ved hjælp af tolkning af signaler og det kendskab personalet har til beboernes dagligdag og rutiner.

Der er kontaktpersonordning, men alle skal i princippet kunne varetage alle opgaver. Der er etableret teams på 3 omkring hver beboer. Erfaringer viser, at beboergruppen profiterer af ens adfærd, det tilstræbes derfor at have et højt informationsniveau vedr. den enkelte. Der arbejdes på at have fælles forståelse for arbejdet og på at den interne kommunikation fungerer optimalt.

Ekstern ekspertise inddrages i det omfang, det er nødvendigt, for øjeblikket gør institutionen ikke brug af hjælp udefra.

3) Systematik/handleplaner:

Teamet udarbejder den årlige handleplan, som danner grundlaget for arbejdet med beboerne. Planen justeres løbende og er fast på personalemøderne, der afholdes hver 4. uge.

Der afholdes årlige handleplansmøder med deltagelse af relevante parter – her evalueres planen, der gøres status og ses fremad.

Derudover udarbejdes der med ugeskemaer.

4) Hverdagens aktiviteter

Alle beboere på nær en, har dagtilbud på Aktivitetshuset Kernen, heraf har en et ½ dags tilbud. Derudover er der en, der er pensioneret.

I forbindelse med dagtilbuddet er der mulighed for at deltage i svømning og ridning.

Botilbuddet vægter, at beboerne har fri og kan slappe af, når de kommer hjem.

Efter evne og lyst inddrages beboerne i praktiske gøremål såsom madlavning og rengøring hvis det er relevant – bruges også som en mulighed for en til en samvær i situationen – for nogle er det vigtigere eksempelvis at komme på gåtur i stedet for at deltage i rengøring

5) Eksternt samarbejde

Der er godt og tæt samarbejde med dagtilbuddet

Tilbuddet og beboerne bruger nærmiljøet – man benytter sig af de lokale service og handelstilbud.

Man samarbejder med et nærliggende botilbud – der er f.eks. fælles kørestolstur 1 gang ugentligt.

Der er fast 3 årlige arrangementer f.eks. Fest I Vand og LEV fest; der tilbydes 5 dages ferie årligt.

6) Forældre/pårørende

Personalet påtager sig en aktiv rolle i pårørende samarbejdet – for at bevare beboernes relationer til venner og familie.

Pårørende inviteres til det årlige handleplansmøde og efter behov afholdes der samarbejds møder.

Tilbuddet har mange traditioner og der afholdes sommerfest og julefest med pårørende

Der er ikke en egentlig procedure for indflytning, den nuværende beboergruppe har været uændret i mange år – men der påtænkes at udvikle på forældre/pårørende samarbejdet i takt med, at der flytter yngre ind.

7) Sprogbrug og omgangsformer

Der er en god omgangstone på institutionen præget af humor.

Beboernes indbyrdes omgangsform er præget af såvel sympati som det modsatte.

Beboerne er ikke i stand til selv at tage initiativ til socialt samvær, de er afhængige af personalet og her har personalet en opgave i at guide og vejlede.

Man har i personalegruppen ikke været gode til at respektere hinandens forskelligheder. Der er iværksat udviklingsforløb med fokus på samarbejdsrelationer og personlig udvikling og der er iværksat supervision.

Man vægter en almindelig god omgangstone højt og der korrigeres ved grimt sprogbrug.

8 og 9) Magtanvendelse og klager

I 2007 har der været 3 tilfælde af magtanvendelse og der er givet 4 tilladelser til alarm og pejlesystemer efter Lov om social Service § 125 stk. 1. Alle magtanvendelser har været lovlige.

Der gives introduktion vedr. magtanvendelsesreglerne til nye medarbejdere.

Der har ikke været klager, men 1 pårørende har udtrykt utilfredshed med prisen på servicepakken.

10) Sundhed og Sygdom

Der er fokus på kost som en trivselsfremmende faktor.

Tilbuddet lægger vægt på, at alle beboerne er velsoignerede; det gælder for hele beboergruppen, at de skal have hjælp til hygiejne.

Der er udarbejdet seksualpolitik for de beboere – hvor der er brug for det.

Ingen af beboerne er i misbrug.

Der er udarbejdet fast procedure for medicingivning og der foregår registrering af fejlmedicinering. Ved fejlmedicinering er der kontakt til læge.

Tilbuddet følger Silkeborg Kommunes generelle retningslinier for rygning/alkohol.

11 og 12) Brugerøkonomi og Brugerindflydelse

Tilbuddet følger gældende retningslinier for brugernes økonomi, formuende beboere har værgemål.

For tilbud ud af huset betaler beboerne for kost, logi, entre for sig selv og personalet. Tilbuddet stiller personale til rådighed.

Der er respekt for privatliv / egen bolig – der ringes/bankes på; mange af beboerne vil gerne have åbne døre.

Personalet bestemmer tilbuddene – der gives muligheder for oplevelser ud fra hvad man fornemmer, der kan have interesse – således at der opbygges et fundament for at kunne vælge til og fra

Tilbuddets organisatoriske, fysiske og personalemæssige forhold og rammer

13 og 14) Struktur og samarbejde og kommunikation

Der er en leder og for øjeblikket er lederen af dagtilbuddet 'backup'.

Der er primært ansat pædagoger.

Der er mundtligt overlap morgen / eftermiddag og aften, derudover er der

- 1) Bog – bruges til daglige ting der skal huskes - ligger fremme.
- 2) Bog til arbejdsopgaver - medicin, rengøring – tilgængelig for alle.
- 3) Beboernes bøger - er et arbejdsredskab, der opbevares i aflåst skab.

Tilbuddet følger de politikker, der er udarbejdet af Silkeborg Kommune- der er procedure for intro af nye medarbejdere til disse politikker.

15) Arbejdsplanlægning

Det er lederen, der laver vagtplaner + tjenestetid.

Planlægning af dagligdagen og den pædagogiske planlægning sker i grupperne, der af lederen betegnes som meget selvhjulpne og fleksible.

Man er for øjeblikket i gang med at kigge på om principperne for arbejdsplanlægningen skal laves om – således at der bliver mulighed for mere weekend fri – denne omlægning vil få afledte virkninger – såsom 'fast hjemmedag'.

Der er vågen nattevagt.

Ingen beboere har ledsageordning.

Der er lokalaftaler vedr. undtagelser fra 11-timers reglen.

Det har været vanskeligt at få vikarer i sommerperioden, det har været nødvendigt at give køb på nogle af tilbuddets pædagogiske principper om genkendelighed /fast personale – da man har måttet benytte vikarbureau.

16) Fysiske rammer

Botilbuddet fremstår indbydende og velholdt. Lejlighederne og fællesarealerne er velegnede til formålet og der er gode udenomsfaciliteter.

17) Sikkerhedsforhold

Der er beredskabsplan og evakueringsplan.

Man lever op til brandmyndighedernes krav.

Nyansatte mangler førstehjælpskurser – det kommer

18) arbejdsmiljø

Der er foretaget APV for et par år siden

Medarbejderne giver udtryk for, at de er glade for arbejdet, der er udfordringer og mulighed for udvikling. Man får opfattelsen af, at de er stolte af arbejdspladsen, at der er en høj faglighed og en god etik. Mange medarbejdere har været ansat i mange år; og tilbuddets værdigrundlag er udarbejdet i fællesskab.

De problemer der har været i medarbejdergruppen arbejdes der målrettet med. 1. del af det planlagte forløb kører fra november til februar – der deltager 16 ansatte - med temadage, udvikling og supervision. Der er tilfredshed blandt personalet med, at der tages hånd om problemerne.

Der har været enkelte tilfælde af vold mod personalet, der har i den forbindelse været arbejdet med konflikthåndtering.

Der er et højt sygefravær og der er overvejelser omkring at gøre personalet ansvarlige for vagtplanerne for derigennem at synliggøre alles andel i at hverdagen hænger sammen. Ved sygefravær følges Silkeborg Kommunes sygefraværspolitik.

19) rekruttering af nye medarbejdere / fastholdelse

Der har været meget lidt udskiftning i personalegruppen – oftest overgår vikarer til de faste stillinger.

20) personaleudvikling – personaleuddannelse

Lederen modtaget ekstern supervision og ønsker at komme på lederuddannelse. Derudover bruges der lederkolleger som sparring.

Der har i forbindelse med lederskifte været samtale med alle ansatte.

Personalet giver udtryk for, at de gerne vil på dybere/længerevarende kurser målrettet målgruppen.

Overvejelser om at udvide personalegruppen til også at omfatte SOSU assistenter – eksempelvis som nattevagter.

Udvikling af tilbuddet

21) Udviklingstiltag

Der er et stort ønske om ny faglig viden - gerne neuropædagogik.

Det igangsatte personaleprojektet kører videre

Der indhentes viden vedr. specialopgaven

Ønske om at udvikle koncept for forældresamarbejdet

Det forventes ikke, at der sker ændringer i målgruppen – på sigt vil man gerne lave ungdomsmiljø, ligesom man gerne vil påtage sig specialopgaver.

22) Aftaler

Der er ikke lavet aftaler.

Opsamling Beboere / Pårørende

Det har ikke været muligt at interviewe beboerne, men under fremvisning af lejlighed var det meget tydeligt, at beboeren var både stolt og glad for sin bolig hvilket kom til udtryk gennem store smil og demonstration af tv og indhold i køleskab. Ved eftermiddagskaffen herskede en rolig og glad stemning – også en lidt hektisk stemning, da der var store forventninger til aftenens fest i Skivehallerne.

Den pårørende, der deltog i eftermiddagskaffen gav udtryk for stor tilfredshed med tilbuddet og var glad for den store imødekommenhed, der er på institutionen i forhold til pårørende.

Resume og sammenfattende konklusion

Boenheden Klosterhaven er et varigt botilbud til 12 personer med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Alle beboere har brug for omfattende hjælp og støtte til udvikling af færdigheder og behov for omsorg og pleje døgnet rundt. Boenheden er beliggende i et villakvarter i et bynært område med nem adgang til grønne arealer. Bygningerne er fra 2006 og indeholder 12 handicapvenlige lejligheder i 2 huse, alle med lille terrasse og adgang til fælles lukket gårdmiljø. Tilbuddets overordnede mål er at give et kvalificeret socialpædagogisk tilbud gennem relationer og oplevelser i dagligdagen, der giver mulighed for trivsel og udvikling ud fra den enkelte beboers behov og handicap, samtidig med at der er mulighed for samvær og samhørighed.

På baggrund af besigtigelse af de fysiske rammer, tilsynsmødet og mødet med beboere/pårørende er det tilsynets vurdering, at Klosterhaven er et veldrevet tilbud, der i høj grad tilstræber at give beboerne en tryk hverdag med gode oplevelser.

Det er indtrykket, at den daglige praksis er i overensstemmelse med de mål og formulerede politikker/værdigrundlag tilbuddet har og at personalet har en høj faglighed og en høj etik i arbejdet med beboerne. Det er også tydeligt, at beboerne gerne vil være sammen med personalet.

Men det fremgår også tydeligt, at tilbuddet er præget af personalestyring, det er svært at se forskel på værelserne, det er pædagogerne, der definerer hvad der er livskvalitet og sætter normerne for et godt liv – det kunne være spændende at se om indførelse af neuropædagogikken som arbejdsredskab kunne give en større nysgerrighed omkring den enkelte bruger – at det personlige får mulighed for at træde tydeligere frem.

Klosterhaven har de seneste år været igennem en meget turbulent periode, der har været skiftende ledere og tilbuddet har været genhuset i forbindelse med ombygning/nybygning – i hele perioden har der været meget fokus på at beboerne skulle have et så godt tilbud som muligt. Der har været stort pres på personalet og det har givet problemer i personalegruppen. Der er nu iværksat et projekt, der arbejder med denne problematik.

Under tilsynsbesøget har de tilsynsførende ikke oplevet eller er præsenteret for forhold det giver anledning til påbud, henstillinger eller anbefalinger.