

Tilsynsrapport for varslet tilsyn Botilbuddet Klosterhaven 27. november 2008

Oplysninger om tilbuddet

Tilbuddets navn: Botilbuddet Klosterhaven
Lovgrundlag: Lov om social service § 108
Adresse: Klosterhaven 1 - 3, 8620 Kjellerup
Telefon: 87 27 25 51
Mailadresse: Boenheden.Klosterhaven@silkeborg.dk
Hjemmeside: www.silkeborg.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 20 – 75 år. Alle beboere har et omfattende behov for hjælp til almindelige daglige funktioner.

Oplysninger vedrørende det aktuelle tilsyn

<p>Varighed:</p> <p>Tilsynet fandt sted den 27. november 2008 i tidsrummet fra kl. 8.00 til kl. 16.00</p>
<p>Hvordan er tilsynet forberedt:</p> <p>Tilsynet er varslet pr. mail 3.9 og 6.10. 2008.</p> <p>Før tilsynsbesøget er der fremsendt</p> <ul style="list-style-type: none">• Fraværspolitik.• Oversigt over mødestruktur.• Beskrivelse af mødernes indhold.• Forretningsorden for MED-udvalg.• Beskrivelse af medicinhåndtering.• Eksempel på handleplan.
<p>Tilsynets form:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dialog med udgangspunkt i tilsynsskemaet.• Besigtigelse af tilbuddet.• Eftermiddagskaffe med beboere og pårørende.
<p>Hvem deltog:</p> <p>Leder Lone Eiersted, afdelingsleder Torben Rasmussen, pædagog Jette Fibæk og pædagog Birgitte Knudsen. Tilbuddets TR og SR var på ferie med en beboer.</p> <p>Fra tilsynet deltog lektor Kirsten Højbjerg fra VIA University College og socialkonsulent Annette Kristensen Silkeborg Kommunes Handicap- og Psykiatrideling.</p>
<p>På hvilken måde har det været muligt at opleve det sociale samspil i tilbuddet:</p> <p>Under besigtigelsen var der beboere hjemme og beboerne deltog i eftermiddagskaffen.</p>
<p>Har der været samtale med beboere / pårørende:</p> <p>Der var samtale med pårørende til en beboer.</p>
<p>Siden sidste tilsyn:</p> <p>Siden sidste tilsyn er der blevet ansat en afdelingsleder.</p>

Den pædagogiske, omsorgs- og plejemæssige praksis i tilbuddet

Det pædagogiske arbejde:

Klosterhavens pædagogiske indgangsvinkel er en helhedsorienteret relationspædagogisk indsats med stor fokus på individet. Målet er at tilbyde socialpædagogisk støtte, hjælp og vejledning til den enkelte ud fra personlige behov og værdier.

Man ønsker, at give beboerne mulighed for at leve et godt liv i de rammer, der er. Man ønsker at være et sted, hvor der er fokus på, at beboerne har hver sin personlighed, og at udviklingen og det gode liv skabes i relationen mellem den enkelte og personalet.

Man ønsker at tilbyde et bomiljø med mulighed for oplevelser, samvær og samhørighed.

Pædagogiske / omsorgsmæssige prioriteringer:

Beboergruppen spænder vidt - fra de har brug for megen hjælp og er næsten uden sprog, over de der er lidt selvhjulpne, har sprog og kan læse lidt, til de, der kan færdes selv. Og fra de der er meget sociale, til dem der ikke har brug for det sociale. Fra dem hvor hverdagen bryder sammen uden tryk og faste rammer, til de der gerne vil det uventede og boltre sig på egen hånd.

For dem alle gælder, at de er selvstændige individer med hver sin personlighed. Der er i det daglige arbejde meget fokus på relationerne mellem den enkelte og personalet. Hvad kan man være sammen med den enkelte omkring, for at skabe ligeværd.

De fleste af beboerne relaterer sig mere til personalet end til hinanden. Nogle af opgaverne består i at lære beboerne at kunne bruge deres eget hjem og i at kunne være sammen med de andre. Ved socialpædagogisk guidning støttes der op om både det private og det sociale liv.

De fysiske rammer på Klosterhaven indbyder både til at være sammen og til at være alene

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

Systematik/handleplaner:

Der arbejdes i teams, og der er 2 teams med 6 i hver. Teams'ene mødes hver 3. uge, og der er personalemøde hver 3. uge.

Teams'ene går på tværs af husene. Dette betyder, at selv om der arbejdes med primær og sekundær kontaktperson, er det meningen, at man skal nå frem til at dække hinanden ind, bruge hinandens ressourcer og komplettere hinanden. Man diskuterer for øjeblikket, hvordan dette gøres mest optimalt og herunder også en diskussion af ansvarsområder. Det, at alle er på alle, er forvirrende,

<p>men processen omkring at afklare, hvem der beslutter hvad, er i gang.</p> <p>Teams'ene er ment som og bruges som refleksionsrum. Her kan man få vendt de problemer, man løber ind i det daglige arbejde. Med hensyn til beboerne er det kontaktpersonen, der sætter emner på dagsordenen.</p> <p>Man arbejder på at udarbejde et fælles koncept for § 141 planerne, da de for øjeblikket er meget forskellige. Planerne er tænkt som handle- og refleksionsplaner og arbejdet med planerne skal også munde ud i, at de i højere grad bliver et aktivt dagligt arbejdsredskab.</p> <p>Der er planlagt temadage omkring handleplaner, og det vil fremover være et fokuspunkt.</p> <p>Samtidig er man i opstartsfasen omkring at skabe et fælles teoretisk grundlag. Her vil der være fokus på 'Det Ka' Nytte, neuropædagogik og Sterne's teorier om udvikling af sociale kompetencer. Man ønsker endvidere at anvende Marte Meo i det daglige arbejde</p> <p>Der er et stort ønske om at opkvalificere det daglige arbejde, et ønske om at få hæftet teori og praksis sammen. At få lavet plads til at reflektere over, hvad der fungerer. At få afdækket hvilke pædagogiske indfaldsvinkler der giver det bedste resultat (med den nuværende beboergruppe) og at få implementeret disse i det daglige arbejde. Dette er i tråd med, at man fra lederside forventer, at personalet er bevidste om, hvorfor de gør, som de gør.</p>
<p>Hverdagens aktiviteter:</p> <p>Alle der kan og vil har dagtilbud på Kernen – nogle nøjes med et halvtids tilbud.</p> <p>Botilbuddet vægter, at beboerne har fri og kan slappe af, når de kommer hjem.</p> <p>Efter evne og lyst inddrages beboerne i praktiske gøremål såsom madlavning og rengøring, hvis det er relevant. Dette bruges også som en mulighed for en-til-en samvær i situationen; men for nogle er det vigtigere eksempelvis at komme på gåtur i stedet for at deltage i rengøringen.</p>
<p>Brugerindflydelse:</p> <p>På den ene side er der ikke meget brugerindflydelse på tilbuddets indhold, der afholdes ikke beboermøder, og kun enkelte har 'vælgebøger'. På den anden side er der ikke mange faste rutiner, der ikke kan skydes eller ændres, hvis der fra beboernes side opstår spontane ønsker om aktiviteter eller personalet får en god ide.</p> <p>Den nuværende beboergruppe har svært ved at foretage selvstændige valg. Her er det personalet, der præsenterer dem for forskellige valgmuligheder - og ud fra dem kan de så vælge.</p>
<p>Sprogbrug og omgangsformer:</p> <p>Beboernes indbyrdes omgangsform er præget af såvel sympati som det modsatte.</p> <p>Der er fokus på kommunikationsformer i forhold til beboerne, og der arbejdes på at finde relevante kommunikationsformer til den enkelte. P.t. anvendes konkrete, bøger, lidt TTT og billeder.</p>

Der er en god kommunikation til - og om - beboerne blandt personalet

I medarbejdergrupper må man erkende, at personalet består af mange forskellige mennesker og nogle kommunikerer bedre med hinanden end andre. Der er overvejende en god tone, med plads til sjov og overvejende respekt for hinandens arbejdsfelt.

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

Fra lederside gives der udtryk for, at det er et punkt der er fokus på, og et område, der arbejdes aktivt med. Dårlig sprogbrug og omgangsform tolereres ikke.

Forældre og pårørende:

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, med stor deltagelse. Der er store individuelle forskelle i hvor meget pårørende kontakt de enkelte beboere har.

Ved indflytning er der kontakt til familie og tidligere bosteder for at lære beboeren så godt at kende som muligt.

3 af beboerne har ledsager ordning – det er ønskværdigt med flere, men det er svært at rekruttere ledsagere.

Magt:

Der har været to tilfælde af magtanvendelse – heraf en ulovlig.

Der er givet 4 tilladelser til alarm og pejlesystemer efter Lov om social Service § 125 stk. 1.

Klager:

Der har ikke været klager i årets løb.

Eksternt samarbejde:

Der er godt og tæt dagligt samarbejde med dagtilbuddet, enten via telefon eller i kommunikationsbøgerne, og der samarbejdes omkring udarbejdelsen af § 141 planerne.

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

Der er kontakt til psykiater og fysioterapeut.

I forhold til specialopgaven samarbejdes der med Spielmeier-Vogt teamet.

Sundhed, sygdom, medicinering og hygiejne:

Der er et nedsat et kostudvalg, der bestemmer menuerne – der har ikke været evaluering af ordningen.

Der er mulighed for svømning og ridning på dagtilbuddet, og hvert år er der beboere, der deltager i Hærvejsmarchen.

Der er ved at blive udfærdiget procedurer for medicin håndtering.

Der har været 6 optællingsfejl og 13 fejlmedicineringer – det har fortrinsvis drejet sig om 'glemt medicin'.

Tilbuddet følger Silkeborg Kommunes generelle retningslinjer for rygning og alkohol.

Brugerøkonomi:

Man følger gældende retningslinjer og afventer de overordnede retningslinjer fra Handicap og Psykiatriafdelingen vedr. betaling til aktiviteter, ledsagelse og ferie.

Tilbuddets organisatoriske, fysiske og personalemæssige forhold og rammer.**Struktur:**

Der er leder og afdelingsleder. Afdelingslederen er ansat i 2008, og det har været et plus at få en daglig leder på tilbuddet. Det har givet mange organisatoriske lettelser og forbedringer

Der arbejdes med at få lavet ansvarsfordeling og kompetenceplan,

Lige nu er fordelingen, at lederen står for nye tiltag, visioner, visitationer, budget, ansættelser, fremvisning af tilbuddet og personalesager. Afdelingslederen tager sig af arbejdsplaner, mødestruktur, koordinering af møder og er mødeleder.

Klosterhaven har ansat pædagoger, sosu-assistenten og ufaglærte timelønnede, der benyttes som vikarer ved sygdom og ferie.

Arbejdsplanlægning:

Der er fast 6 ugers rullende vagtplan med principper for dækning og længde på vagterne.

Man har tidligere diskuteret om principperne for arbejdsplanlægningen skal laves om – således at der bliver mulighed for mere weekend-fri. Dette er ikke i spil p.t. Der pågår på MED-møder for

øjeblikket en diskussionen af forskellige alternative muligheder for vagtplaner og der diskuteres, om der skal laves en seniorordning.

Fysiske rammer:

Botilbuddet fremstår indbydende og velholdt. Lejlighederne og fællesarealerne er velegnede til formålet, og der er gode udenomsfaciliteter. Der er ønske om at få bundet de to huse sammen ved hjælp af en glasgang.

Sikkerhedsforhold:

Der er beredskabsplan og evakueringsplan.
Man lever op til brandmyndighedernes krav.
Nogle ansatte mangler førstehjælpskurser – de er planlagt og der er planlagt brandbekæmpelseskurser.

Arbejds miljø:

Der har i det forløbne år været fokus på at få tingene til at fungere. De samarbejds mæssige problemer, der har været i medarbejdergruppen, har der været arbejdet med via temadage og supervision til personalegruppen. Efter denne første runde er der nu fokus på kommunikation, samarbejde og samarbejdsrelationer. Der er planlagt temadage om netop disse emner. På temadagene skal der også arbejdes med respekt for hinandens arbejde og hinandens arbejdsområder.

Man arbejder for øjeblikket også på at 'fortælle de gode historier' – Klosterhaven har gennem de seneste år været gennem en meget turbulent periode med skiftende ledere og tilbuddet har været genhuset i forbindelse med ombygning/nybygning. Der har i hele perioden været meget fokus på, at beboerne skulle have et så godt tilbud som muligt og mærke så lidt som muligt til forandringerne. Dette har givet et stort pres på personalet med medfølgende problemer i personalegruppen. En del af det fremadrettede arbejde skal være at fokusere på de gode ting, der er - og har været - og ikke så meget på alle genvordighederne.

Der har været APV på det psykiske arbejdsmiljø i foråret – her blev der peget på 'forvirring over arbejdsfordelingen', hvem gør hvad og på manglen på daglig leder. Ellers var der stor tilfredshed med arbejdspladsen. Der er APV på vej på det fysiske arbejdsmiljø.

Derudover gav medarbejdere udtryk for, at ledelsen er lydhør og til at komme til.

Der har ikke været arbejdsskader og der er et lavt sygefravær på tilbuddet.

Rekruttering/fastholdelse af medarbejdere:

Der har ikke været den store udskiftning i personalet – men på sigt vil der ske en udskiftning, da en del af personalet nærmer sig muligheden for at gå på efterløn/pension.

Personaleudvikling – personaleuddannelse

Lederen er i gang med lederuddannelse og har tilknyttet coach. Afdelingslederen får ekstern supervision.

Der er i den kommende tid fokus på det organisatoriske, det samarbejds-mæssige og det teoretiske fundament. Ledelsens vurdering er, at alle skal med, inden der bliver fyldt mere på.

Der skal være tid og rum til dialog, alle skal have mulighed for at komme til orde – og det er vigtigt at ingen sidder tilbage med følelsen af - hvorfor laves der om nu – ”nu gik det lige så godt”.

Der kommer supervision til teams’ene og derudover kan personalet få både kollegial sparring og individuel sparring hos ledelsen. Endvidere er det muligt af få coaching gennem Silkeborgs Kommunes tilbud om coaching til den enkelte medarbejder.

Når der har været afholdt MUS, vil der blive udarbejdet kompetenceudviklingsplan for 2009.

Derudover skal Bosteds-systemet implementeres næste år

Udvikling af tilbuddet

Udviklingstiltag:

Med hensyn den teoretiske udvikling vil der i 2009 være fokus på KRAP og der skal være temadag i marts. KRAP er en forkortelse for Kognitiv, Ressourcefokuseret og Anerkendende Pædagogik.

Den fokus, der har været på den personlige udvikling, bevæger sig nu over i fokus på samarbejde og kommunikation.

Der skal arbejdes med værdigrundlag og på at skabe en fælles pædagogisk reference ramme.

Med hensyn til Handicap og Psykiatri afdelingens overordnede udviklingsplan ”Plan 2015” vil man fra tilbuddets side meget gerne bidrage til planen især omkring emnerne om specialisering og opdeling i unge / ældre bomiljøer.

Opsamling beboere og pårørende

Fra pårørende side blev der givet udtryk for tilfredshed med tilbuddet. Man er tryk ved stedet og glade for ledelsen og personalet. Man ser dem som løsningsorienterede, åbne og villige til dialog.

Man oplever, at tingene bliver taget alvorligt, og at der handles på henvendelser. Oplevelsen er at der er en rar stemning på tilbuddet, og at det er et rart sted at komme.

Ved eftermiddagskaffen herskede der en hyggelig stemning. Der var småsnak om, hvad dagen havde bragt og planerne for eftermiddagen. Beboere virkede trygge og så ud til at befinde sig godt sammen med personalet. De kendte rutinerne omkring kaffebordet og havde planer for eftermiddagen.

Resume og sammenfattende konklusion

Botilbuddet 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, et tilbud 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 Botilbuddet Klosterhaven er et godt og veldrevet tilbud, der i høj grad tilstræber at give beboerne en tryk hverdag med udvikling og gode oplevelser.

Tilsynet har noteret sig:

- ➔ At der er et professionelt fagligt kompetent miljø.
- ➔ At der er en klar og tydelig ledelse – der giver udtryk for hvilke forventninger der er til personalet og til indholdet i tilbuddet.
- ➔ At der var en god, åben og givende dialog under tilsynsbesøget.
- ➔ At der er stor åbenhed om hvor langt tilbuddet er nået i udviklingsarbejdet med personalet og hvad der mangler.
- ➔ At der er et stort antal fejlmedicineringer.

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