

Tilsynsrapport for varslet tilsyn

Den 13.11.2007

Oplysninger om tilbuddet

Tilbuddets navn: Solbo og Specialbørnehaven Solsikken
Lovgrundlag: Serviceloven § 67 og Serviceloven § 32
Adresse: Dybdalsvej 13 Resenbro, 8600 Silkeborg
Telefon: 87 42 05 50
Mailadresse: solbo@silkeborg.dk
Hjemmeside: www.solbo.dk
Afdelinger / målgruppe / antal pladser: Solsikken: målgruppe 0-6 årige, antal pladser: 10 Regnbuen: målgruppe 0-18 årige, antal pladser: 8 Kvisten: målgruppe 0-18 årige, antal pladser: 7

Oplysninger vedrørende det aktuelle tilsyn

Dato/Varighed: 13.11.2007 - Kl. 09.00 – 15.00
Hvordan er tilsynet forberedt: Brev vedr. tilsyn fremsendt til Solbo med 14 dages varsel med anmodning om fremsendelse af skriftligt informationsmateriale, samt anmodning om at brugerne og de pårørende informeres om tilsynet.
Tilsynets form: Dialog baseret.
Hvem deltog: Leder Else Knold, afdelingsledere: Lone Bitsch, Poul Svejstrup, Ole Gybel Sikkerhedsrepræsentant: Anne – alle fra Solbo. Tilsynsførende: Psykolog Kirsten Højbjerg, CVU - Viborg - socialkonsulenter: Frida Solheim og Jan Skou-Nielsen Handicapafdelingen Silkeborg Kommune
På hvilken måde har det været muligt at opleve det sociale samspil i tilbuddet: Børnehaven Solsikkens børn var hjemme. Solbo's børn var i skole, da vi førte tilsyn.
Har der været samtale med beboere / pårørende: Mange af Solbo's børn har ikke noget sprog. Ingen pårørende havde ønsket samtale med tilsynet.

Den pædagogiske, omsorgs- og plejemæssige praksis i tilbuddet

Det pædagogiske arbejde:

Et socialpædagogisk miljø hvor grundlaget er, at mennesker udvikler sig i dialog/samspil med omgivelserne. Kommunikation er nøgleordet i det pædagogiske arbejde – at udvikle muligheder for at forstå og gøre sig forståelig og muligheder for at træffe valg. At skabe rammer, hvor børnene bliver støttet og opmuntret til at have indbyrdes sociale relationer.

Missionen er at være et hjem for dem, der bor der. Børnene skal opleve tryghed og have en god hverdag.

Det gode samspil mellem barnet, forældrene og pædagogen vægtes højt.

Børnene støttes i deres udvikling, hvor der med udgangspunkt i det enkelte barns ressourcer sættes ind med individuel støtte, hvor omsorg og pædagogik går hånd i hånd.

Det betyder, at der i den tætte relation mellem børn og voksne arbejdes med bl.a.

billedkommunikation, tegn til tale og computer. Disse tilpasses det enkelte barns kommunikative kompetencer.

Pædagogiske / omsorgsmæssige prioriteringer:

Til styrkelse af fokus på interaktionen mellem barn/ pædagog og barn/ forældre benyttes interaktionsbaserede metoder som Marte Meo og Wikom. I metoderne spiller videoanalyse en væsentlig rolle i forhold til udvikling og dokumentation af den pædagogiske indsats.

I institutionen er der iværksat et kompetenceudviklings projekt, hvor ekstern konsulent underviser og superviserer i Marte Meo metoden.

Til styrkelse af helheden og kontinuiteten omkring det enkelte barn, har institutionen i 2008 sat sig som mål at udvikle kontaktpædagogrollen. Her vil man arbejde med at flytte fokus fra kontaktpædagogen til hele teamet omkring barnet.

Teamtanken gør kontaktpersonen mindre sårbar, og symbioser mellem barn og pædagog undgås. Teamtanken er ny og kommer fra ledelsesniveau og integreres i arbejdet som en fælles grundholdning.

Systematik/handleplaner:

Udviklingsplaner/handleplaner laves på hvert enkelt barn, og justeres mindst to gange om året hvoraf der er opfølgning med kommunal sagsbehandler en gang årlig eller efter behov.

Når der evalueres viser planen, om barnet er velplaceret.

Hvert barn har sin bog med billeder, med handleplanen indskrevet, som bruges i det daglige arbejde.

Hverdagen aktiviteter:

Eksempelvis: ridning, svømning, musik eller snoezelhuset.

Børnene har her mulighed for at vælge en aktivitet om ugen.

Alle børn går i skole eller i aktivitetstilbud i dagligdagen.

Eksternt samarbejde:

Børnene går i Dybkær specialskole eller på Lysbro skolen. Der er to årlige samarbejds møder med de respektive skoler. Samarbejdet med skolerne vægtes højt, hvor problemer bliver taget i opløbet, hvor misforståelser mellem skole, forældre og institution mindskes eller helt undgås.

Solbo føler sig velkommen i nærområdet, med meget venlige naboer, som er optaget af børnene.

Der har været åbent hus arrangement i 2001.

Der er et godt samarbejde med Skejby Sygehus børneafdeling med hurtig konsultation og sparring med pædiater derfra. Solbo har ikke adgang til egen pædiater.

Stedet oplever, at sagsbehandlere fra kommunen holder aftaler og er gode til at samarbejde. De er samtidig gode til at rose stedet.

Som det er nu, er der ikke noget samarbejde med hjemmeplejen, men det er en mulighed, hvis et barn får behov.

Forældre/pårørende:

Hvert barn har sin kontaktbog som både tilbud og forældre har mulighed for at skrive i. Der tilbydes telefonkontakt til de forældre, der ikke har mulighed for at komme en gang om ugen. Der tilbydes et hjemmebesøg om året, med opfølgning af handleplanen. Der justeres gensidige forventninger til samarbejdet. Forældremøder afholdes to gange årlig.

Der er tradition for at afholde forældre kursus én dag eller en weekend hvert forår. Her benyttes ofte eksterne foredragsholdere eller konsulenter.

Der foreligger skriftlig procedure i forbindelse med indflytning.

Det er vigtigt, at forældrene bliver hørt og respekteret samtidig med at botilbuddet er tydelig i udmeldingen om, hvad stedet kan og hvad de ikke kan. Det vægtes højt med den åbne og direkte dialog, hvor forældrene bliver informeret og udtrykker forventninger for samarbejdet om deres barn. Forældrenes forventninger til stedet tages op på forældremøder.

Sprogbrug og omgangsformer:

Der kommunikeres både verbalt og nonverbalt. Der vises respekt og en ordentlig tone. Der lyttes og aflæses mimikker.

Mange brugere har ikke noget verbalt sprog.

Der er stor bevidsthed om vedligeholde en kultur hvor sproget, i skrift og tale er pænt og respektfuldt.

Magtanvendelse:

Anvendt 8 magtanvendelser i marts – oktober 2007.

De fleste magtanvendelser er for at forhindre, at der ikke sker omsorgssvigt.

Der er altid drøftelse af de konkrete magtanvendelser og der reflekteres i forhold til andre handlemuligheder

Der foreligger for flere af børnene handleplaner på, hvordan man afleder en evt. konflikt.

Nye medarbejdere introduceres til reglerne og indberetningspraksis af en ledelsesperson.

Klager:

Der har ingen klager været i 2007.

Sundhed, sygdom, medicinering og hygiejne:

Institutionen har retningslinier for håndtering af medicin.

Ved optælling af medicin, er der altid dobbelt tjek.

Vagtlægen kontaktes ved mistanke om fejlmedicinering Afdelingsleder eller anden fra lederteamet kontaktes, forældrene kontaktes, der udfyldes fejlmedicineringsskema.

Stedet lever op til servicelovens vejledning ”seksualitet uanset handicap”.
Stedet udfærdiger særskilte handleplaner for børnene/de unge omhandlende seksualitet.
Der er ansat to personer som er uddannet seksualvejledere.

Brugerøkonomi:

Der foreligger retningslinjer for håndtering af brugerøkonomi.
Hvert enkelt barn får lommepenge efter statens takst som indsættes på børnenes nemkonto Normalt bliver børnene tildelt førtidspension som 18-årige.

Brugerindflydelse:

Der er nedsat en forældrebestyrelse i specialbørnehaven samt et forældreråd for døgnafdelingerne.

Der er udarbejdet handleplaner for hvert barn. Handleplanerne justeres 2 gange årligt bl.a i dialog med forældrene.

Brugerundersøgelser fra 2005 og 2006 ligger på Solbo's hjemmeside.

Tilbuddets organisatoriske, fysiske og personalemæssige forhold og rammer.

Struktur:

Ledelse: Afdelingernes teamledere udgør sammen med forstanderen teamledelsen på Solbo.

Ved forstanderens fravær i længere tid, træder stedfortræderfunktionen i kraft. Funktionen har teamlederne på skift et år ad gangen.

Institutionens ledelsesmæssige opgaver er beskrevet, så det er synligt, hvem der varetager og har spidskompetencer på hvilke opgaver.

Ledelse på institutionen tager sit udgangspunkt i Den Systemiske forståelse, som Den Lærende Organisation er en del af.

Medarbejderne er hovedsagelig pædagoger, derudover er der fysioterapeuter, pædagogmedhjælpere og teknisk administrativt personale.

Af andre faggrupper som institutionen køber ydelser hos kan eksempelvis nævnes: musikpædagog, ridelærer, psykolog.

Flere børn i børnehaven er via PPR henvist til talepædagog som kommer én gang om ugen.

Generelt køber Solbo den ekspertise, der er brug for.

Samarbejde og kommunikation:

Der skrives i kontaktbøger daglig.

Solbo har udarbejdet politikker og retningslinier for alle væsentlige områder vedrørende driften.

Introduktion til retningslinierne er et fast punkt i introduktionen af nye medarbejdere

Arbejdsplanlægning:

Der er to vågne nattevagter.
Ingen ledsagerordning.

Det er blevet vanskeligere at rekruttere medarbejdere og derfor har vikarer ofte ingen uddannelse.

Fysiske rammer:

Der er to døgnafdelinger på Solbo – Regnbuen og Kvisten samt Specialbørnehaven Solsikken. Der lægges vægt på hjemlige rammer, hvor der skabes rum for samvær, kommunikation, leg og oplevelser.

Regnbuen ligger i stueplan og er indrettet til kørestolsbrugere. Børnene bor på eget værelse, dog er der ét værelse, hvor to bor sammen. Værelserne er indrettet i samarbejde med forældrene, således at de tilgodeser børnenes behov. Der er to opholdsstuer samt køkken og to badeværelser.

Kvisten er beliggende på 1. sal. En elevator løser de praktiske problemer. Alle har deres eget værelse, som forældrene kan være med til at præge indretningen af.

Dertil er der opholdsstue, køkken, niche indrettet som hygge-krog, to badeværelser, vaskerum og kontor.

Specialbørnehaven Solsikken er bygget i 1998 og er velindrettet til formålet. Der er to grupperum samt to stillerum, velindrettet hygiejnerum, stort aktivitetsrum og fysioterapirum. Rummene er forbundne med særlige brede gange med køkkenalrum, der giver mulighed for fysisk udfoldelse.

Solbo har en fælles veletableret legeplads samt et Snoezelhus (sansehus) med rige muligheder for fysiske og sansemæssige oplevelser og udfordringer.

Der er gode udenoms arealer bl.a. med sansehave, legeplads, boldbane, bålplads og labyrint.

God orden og udsmykning af sanseting overalt på gangene.

Sikkerhedsforhold:

Der foreligger beredskabsplan.

Alle medarbejdere har i 2007 deltaget i brandøvelse

Alle medarbejdere har i 2007 modtaget førstehjælpskursus tilpasset målgruppen, såsom epilepsi, hjertemassage og respiration.

En til to gange om året arrangeres medicinkursus som nye medarbejdere deltager i.

Arbejds miljø:

Godt fysisk/psykisk arbejdsmiljø set fra et medarbejdersyn.

Der er ikke langt fra medarbejdere til ledelse. Afdelingslederne er en del af øverste lederteam.

Når tingene går i hårdknude bliver der handlet. Eksempel på det er, at to medarbejdere, der havde samarbejdsvanskeligheder, fik ekstern supervision og således blev der taget hånd om det. Kulturen

i huset påvirker miljøet.

Der er procedurer vedr. arbejdsskader. Typisk kan det være løft, fald eller brænde sig. På stedet gør man alt, hvad der er muligt for at forebygge skader.

Børnene kan have voldsomme udtryk som at slå, rive i hår og kradse. Medarbejderne lærer afværgemanøvrer - hvordan kan den u hensigtsmæssige handling forebygges. Det bliver taget hånd om det og al vold bliver registreret.

Silkeborg Kommunes ryge- og alkoholpolitik overholdes.

Der foreligger politik for sygefravær.

Der fornemmes stor medarbejdertilfredshed.

Rekruttering/fastholdelse af medarbejdere:

Der var 6 ansøgere til sidste ledige stilling.

Ansættelsesprocedure forefindes. Alle nye medarbejdere bliver introduceret i hvordan man arbejder med børnene og forældrene, når man er ansat på Solbo.

Der introduceres i alle foreliggende politikker – medicinering, førstehjælp, kontaktbog proceduren, kommunikation mellem medarbejder og børn, forældre m.v.

Der indhentes straffeattester og børneattester på samtlige medarbejdere.

Der er en tendens til at unge familier ikke ønsker weekendarbejde, hvilket har afspejlet sig i størst udskiftning blandt yngre medarbejdere.

Personaleudvikling – personaleuddannelse :

Der er udviklet materiale jf. den systemiske tankegang.

Der afholdes mus – grus (gruppe) og tus (team).

Der foreligger fast procedure.

Stedet har fået en feedback kultur. Personale sparrer med hinanden og forholder sig reflekterende og kalder det feed-back og feed-forward.

Der foreligger politik for kompetenceudvikling og efteruddannelse.

For ledere af døgntilbud for Børn og Unge med Handicap i Region Midtjylland er der dannet et ledernetværk. Netværk for afdelingsledere er undervejs.

Primært pædagoger.

Vikarer kan være uuddannede.

Vigtigt at holde det faglige høje niveau oplæring af uuddannede prioriteres højt.

Udvikling af tilbuddet

Udviklingstiltag:

På Solbo er der stor åbenhed for udvikling og der arbejdes kontinuerligt med udvikling af

tilbuddets indhold til gavn for beboerne.

Der er børn på venteliste til aflastning i Regnbuen og på Kvisten. Derfor er institutionen indstillet på at være fleksibel, således at der ved pladsledighed skal vurderes om det er en døgnanbringelse eller aflastning, der er brug for.

Aftaler:

Sammenfattende konklusion

Det er tilsynets vurdering, at Solbo udfører et veludviklende, kompetent pædagogisk arbejde med et stærkt ledelsesteam. Der arbejdes på et højt fagligt niveau, hvor Solbo er åbne overfor ny udvikling i forhold til deres målgrupper.

Det er tilsynets vurdering, at der ikke er forhold der giver anledning til bemærkninger.

Frida Solheim

Jan Skou-Nielsen