

Anmeldt tilsyn 2009

Dato: 4. februar 2010

Tilbuddets navn: Rønnegård**Dato for tilsyn: mandag den 26. oktober 2009****Tilsynet foretaget af:**

Jakob Sundbøl, Jette Nemming og Jette Pedersen

Tilsynet talte med:

Anne Thomsen, forstander

Birger Hansen, stedfortræder

Rasmus Rasmussen, afdelingsleder for enkeltmandsprojekterne

Henrik Hadberg, ansat i enkeltmandsprojekt

Kirsten Kærgård, TR for de uddannede pædagoger

Mette Henriksen, TR for det ufaglærte personale

Forudsætninger for det anmeldte tilsynsbesøg:**Kapacitet**

I Rammeaftalen for 2009 er følgende kapacitet aftalt:

- 18 botilbud med integreret dagtilbud til personer med varig nedsat psykiske funktionsnedsættelse

Aktivitet

Rønnegård drives efter §§ 103 og 108 i Serviceloven.

Rønnegård er et helhedstilbud, der omfatter såvel botilbud som beskæftigelsestilbud. Beboerne er alle udviklingshæmmede, de fleste har tillige psykiatriske diagnoser og nogle af dem har desuden en dom. Beboernes funktionsniveau er varieret, flere af dem har adfærdsmæssige problemer, enkelte har i perioder behov for 2 medarbejdere på grund af udadreagerende adfærd.

Beboerne bor i 3 huse. Desuden er der to enkeltmandsprojekter på matriklen.

1. Tilsynets samlede vurdering

Tilsynets overordnede vurdering er, at der arbejdes bevidst og målrettet med både kommunikation og magtanvendelser på Rønnegården.

Tilsynet vurderer, at det strukturelle grundlag for at udvikle beboernes kommunikation er til stede.

Tilsynet vurderer, at udarbejdelsen af ICF-udredninger har styrket fagligheden i forhold til bl.a kommunikationen med den enkelte beboer.

Tilsynet vurderer, at der arbejdes bevidst med at fastholde en anerkendende og respektfuld tilgang til beboerne, på trods af nogle beboeres grænseoverskridende adfærd.

Tilsynet vurderer, at ledelse og medarbejdere udnytter potentialet i EKJ til systematisk refleksion og udvikling.

Tilsynet vurderer, at det strukturelle grundlag for udvikling af kompetencer omkring håndtering af magtanvendelser på tilbuddet er til stede.

Tilsynet vurderer, at den grundige udredning ved hjælp af ICF, den pædagogiske tilgang til- og kommunikationen med beboerne er med til at forebygge magtanvendelser.

Tilsynet vurderer, at tilbuddet har levet op til de anbefalinger, der er givet ved sidste tilsyn.

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.

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

1) Tilbuddet har et generelt værdigrundlag, hvori der implicit ligger værdier for kommunikation.

Der er ingen fælles retningslinjer for kommunikationen. Både ledelse og medarbejdere understreger, at der arbejdes individuelt med kommunikation. Alle beboere, undtagen 1, har et verbalt sprog, men der er meget store forskelle på, hvilke kommunikative ressourcer og vanskeligheder den enkelte beboer har.

Herudover er beboernes begrebsforståelse forskellig og flere er præget af vrangforestillinger og andre symptomer på sindslidelser.

Medarbejderne fortæller, at der bruges en anerkende dialog.

2) Der holdes teammøder og personalemøder månedligt. I et af enkeltmandsprojekterne holdes der dog teammøde hver 14. dag.

Der er dagligt overlapsmøder på 15 min. mellem dag- og aftenholdet.

Ledelsen understreger, at det er vigtigt i forhold til kommunikation, at både beboere og personale kender hinanden på tværs af husene. Selvom medarbejderne er knyttet til et team, arbejdes der ofte på tværs i husene for eksempel ved aktiviteter ud af huset.

<p>3. a) Hvilke konkrete metoder/redskaber benyttes tilbuddet sig af, til brug for den daglige kommunikation?</p> <p>b) Arbejdes der konkret med udvikling af nye metoder?</p> <p>Tilsynets vurdering</p>	<p>Da der som oftest kun er 1 medarbejder i hvert hus, ses andre teams oftere, end kollegerne fra eget team. Medarbejderne synes, at de er gode til at lade sig inspirere og lære af hinanden på tværs af teamene.</p> <p>3) Medarbejderne oplyser, at det er individuelt hvilke kommunikationsmetoder, der bruges i forhold til den enkelte beboer.</p> <p>En medarbejder er ansat nogle timer pr uge til at udarbejde ICF udredninger på samtlige beboere. Det forventes, at alle beboere er beskrevet herudfra i takt med at handleplan møderne afvikles.</p> <p>Tilbuddet benytter Kommunikationscentret i Hille-rød og VISO i forbindelse med afdækning af kommunikation og evt. udvikling af nye metoder.</p> <p>Tilsynet vurderer, at det strukturelle grundlag for at udvikle beboernes kommunikation er til stede.</p>
--	--

<p>2.1.2 Kommunikation i det daglige arbejde</p> <p>1. Har tilbuddet afdækket og registreret bruger-nes individuelle behov og forudsætninger for kommunikation?</p> <p>.</p>	<p>1) Ja.</p> <p>Tilbuddet har arbejdet med afdækning af beboernes funktionsniveau ved hjælp af ICF, der er WHO's internationale klassifikationssystem af funktionsevne. Der er enighed om, at det er et rigtig godt redskab, som har "åbnet øjnene" for nye aspekter i forhold til de enkelte beboere – også ift kommunikation. Lederen pointerer, at det samtidig giver et faktisk billede af beboeren, der ikke er præget af den enkelte medarbejders tolkninger.</p> <p>Der arbejdes med mange forskellige former for kommunikations redskaber tilpasset den enkelte beboer. Som eksempler nævnes kalender, tavler m.v.</p> <p>Afdelingslederen fortæller, hvordan et af enkeltmandsprojekterne bruger de elektroniske dagbøger (i EKJ) til at rette fokus mod kommunikationen med borgeren. I en periode skrives observationerne</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>Tilsynets vurdering.</p>	<p>ned, hvorefter de analyseres for at se, om der er ”en rød tråd”. Redskabet er med til at skabe refleksion, samtidig med at det også skaber åbenhed og synlighed, idet EKJ er tilgængeligt for alle medarbejdere.</p> <p>2) Afdelingslederen for de 2 enkeltmandsprojekter fortæller, hvordan der i det ene af projekterne arbejdes meget bevidst med, hvad der kan siges og ikke siges til beboeren, der har et lavt selvværd. Der bliver ikke skældt ud, selvom han har smadret vinduer, man konstaterer, at det er en uhensigtsmæssig handling. Anerkendelse og ros bruges, når noget går godt.</p> <p>3) Medarbejderne er opmærksomme på den indbyggede ulighed i relationen mellem beboer og medarbejdere. Medarbejderne ser sig selv som ”arbejdere i beboernes hjem”. Der vises respekt for beboernes ønsker til hverdagen, men indimellem er det også nødvendigt at stille krav og forsøge at overtale beboerne. Der gives et eksempel på en beboer, der ikke vil i bad, hvor man bruger lang tid på at overtale beboeren til det. Ledelsen supplerer med, at det handler om at være meget bevidst, om det man gør.</p> <p>Ledelsen fortæller, at ligeværd ligger dybt i kulturen. Medarbejderne ”vil” beboerne. Det handler om at tro på beboernes potentialer. Der arbejdes bevidst med dette bl.a. med oplæg på pædagogiske dage.</p> <p>Tilsynet vurderer, at udarbejdelsen af ICF-udredninger har styrket fagligheden i forhold til bl.a kommunikationen med den enkelte beboer.</p> <p>Tilsynet vurderer, at der arbejdes bevidst med at fastholde en anerkendende og respektfuld tilgang til beboerne, på trods af nogle beboeres grænseoverskridende adfærd.</p> <p>Tilsynet vurderer, at ledelse og medarbejdere udnytter potentialet i EKJ til systematisk refleksion og udvikling.</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?

1) Ja.

Der er på Rønnegård særligt i perioder mange episoder, der fører til magtanvendelse, det er derfor vigtigt med procedurer for håndteringen af magtanvendelse.

b) Indgår der i proceduren retningslinjer eller vejledning for, hvorledes kompetent støtte ydes i forbindelse med konkrete episoder?

Ja, det er nøje beskrevet, hvad der skal gøres, hvordan det skal skrives, hvor der skal sendes hen m.v. Der bruges EKJ.

Ledelsen fortæller, at der er opmærksomhed på ordvalget, når magtanvendelserne beskrives. Det må ikke blive rutine. Det er væsentligt, at medarbejderne forstår, hvorfor magtanvendelserne skal udfyldes – og at det skaber refleksion og læring.

c) Hvordan understøttes retningslinjerne for magtanvendelse i strukturen på tilbuddet?

Det er fast procedurer, at indberetninger samt svar på indberetninger drøftes med afdelingslederen i de enkelte teams.

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.

2) Der har været afholdt psyko-fysisk kursus, dvs kursus i, hvordan nødvendig fastholdelse udøves bedst og blidest når en beboer er i affekt og ikke mindst, hvordan magtanvendelse kan forebygges.

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

Der har jævnligt været drøftelser på teammøder af magtanvendelser, som ikke er blevet godkendt af konsulenten. Ofte handler det om, at forløbet ikke er beskrevet grundigt nok.

Tillidsmanden nævner, at det kan være hårdt for

<p>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?</p> <p>b) Udvikling af nye metoder</p> <p>Tilsynets vurdering</p>	<p>medarbejderne at skulle udfylde magtanvendelserne og evt. arbejdsskadeanmeldelser, fordi medarbejderne ofte selv er chokerede over, det der er sket. Der er meget, der skal udfyldes af både medarbejdere og ledelse. Ledelsen mener dog ikke, at der er noget, der kan undværes.</p> <p>3) se punkt 2.2.1.2. Kommunikationen med beboerne og forståelse for deres ressourcer og mangel på samme er afgørende i arbejdet med at undgå konflikter</p> <p>Medarbejdere og ledelse fortæller, at der sker en fortløbende udvikling af nye metoder, der indirekte har betydning i forhold til at mindske konflikter. Eksempel på dette er refleksionerne og analyser som beskrevet under pkt. 2.1.2.</p> <p>Tilsynet vurderer, at det strukturelle grundlag for udvikling af kompetencer omkring håndtering af magtanvendelser på tilbuddet er til stede.</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>1) 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>2) 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>1) Ja. Som et eksempel fortæller afdelingslederen, hvordan dagbogsnotater i EKJ, analyseres med henblik på eventuelt at finde et mønster i en beboers sygdomsudbrud, fordi det er i disse situationer, det er nødvendigt at anvende magt. Ud fra en analyse af dagbogsnotaterne håber medarbejderne at kunne se et evt. mønster, der kan forebygge magtanvendelser.</p> <p>Medarbejderne fortæller at også her er kommunikationen redskabet.</p> <p>2) De individuelle planer og de aftalte aktiviteter og tilgang til den enkelte bruger tager højde for den enkeltes vanskeligheder. Medarbejderne fortæller samstemmende, at der bruges en anerkendende tilgang og man undgår at være konfronterende.</p> <p>3) Se under pkt. 2.1.2.3.</p>

Tilsynets vurdering

Tilsynet vurderer, at den grundige udredning vha ICF, den pædagogiske tilgang til- og kommunikationen med beboerne er med til at forebygge magtanvendelser.

3. Opfølgning på tidligere tilsyn, specifikt for dette tilbud

Grundlag	Vurdering
<p>Tilsynet skal anbefale, at der kontinuerligt bliver sørget for at bygninger, småskure, campingvogn bliver vedligeholdt, således at risikoen for forfald og eventuelt hærværk modvirkes mest muligt.</p> <p>Det anbefales, at der laves en evakueringsøvelse med beboerne en gang årligt.</p> <p>Tilsynet skal anbefale, at Rønnegården sætter fokus på spørgsmålet af magtanvendelser og sikrer sig at udførte magtanvendelser indberettes. I dette arbejde opfordres Rønnegården at anvende den pædagogiske konsulent i Regionen</p> <p>Det anbefales, at der udarbejdes retningslinjer for pædagogstuderende under deres praktik ophold</p> <p>Tilsynet vil vejlede om, at ledelsen sikrer at alle fysiske og psykiske trusler bliver indberettet via A-skade som arbejdsskadesanmeldelser.</p> <p>Fra uanmeldt tilsyn Det er tilsynets opfattelse, at der arbejdes systematisk med arbejdsmiljøet omkring vold og trusler om vold. Således er der faste procedurer for håndteringen af konkret konfliktsituationer og der arbejdes med såvel forebyggende tiltag som opfølgning på eventuelle hændelser.</p> <p>Tilsynets vurdering</p>	<p>Tilbuddet er kommet af med campingvognen. Og ledelsen fortæller, at man gør hvad man kan, for at der skal se ordentligt ud. Men tilbuddet ligger på landet – og der bør der være lidt ”højt til loftet”.</p> <p>Tilbuddet er i gang med intro-kurser i førstehjælp. Når kurserne er færdige i slutningen af oktober planlægges der evakueringsøvelse.</p> <p>Tilbuddet har haft fokus på magtanvendelser. Alt bliver indberettet.</p> <p>Det er udarbejdet.</p> <p>Ledelsen har fokus på det. Ledelsen opfordrer sikkerhedsrepræsentanterne til at have fokus på, at alle deres kolleger indberetter alle tilfælde af både fysiske og psykiske trusler.</p> <p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet har levet op til de anbefalinger der er givet ved sidste tilsyn.</p>
<p>3.4. Samtale med barn/ung, bruger eller pårørende.</p>	<p>Nej.</p>

4. Tilbuddets kommentarer til den endelige tilsynsrapport

Ledelsens kommentarer:

Medarbejdernes kommentarer: