

Anmeldt tilsyn på Gudenåkollegiet, Kollegiet

Udført den 15. april 2010



Dato 17-05-2010

Ellen Brunebjerg

Tel. +45 8728 4023

Ellen.Brunebjerg@STAB.rm.dk

1-51-73-11-07

Side 1

Gudenåkollegiet Skolevænget 5, 7160 Tørring		Tlf.: 75806000 E-mail: vsagud@rm.dk	Forstander: Lars Wildenskov
Målgruppe	<p>Gudenåkollegiet er et tilbud til unge og voksne med autisme eller Aspergers syndrom. Begge diagnoser er gennemgribende udviklingsforstyrrelser, der giver vanskeligheder med socialt samvær og kontakt til andre mennesker. Målgruppen er de højest fungerende indenfor infantil autismespektret og den del af Asperger gruppen, der har behov for hjælp og støtte, som tilbydes i et fællesskab med ligestillede og fagpersoner med specialviden.</p> <p>Gudenåkollegiet består af tre boafdelinger med i alt 29 pladser og et værksted med 30 pladser. Desuden ydes bostøtte til beboere i eksterne lejligheder.</p>		
Afdelinger	Kildebo med 8 varige bopladser Lov om Social Service § 108	Afdelingsleder: Tina Kyed	
	Kollegiet med 10 midlertidige pladser Lov om Social Service § 107	Afdelingsleder: Anni Rasmussen	
	Bofællesskaberne Overbygård 14 og 16 med i alt 11 pladser Lov om Social Service § 108	Afdelingsleder: Hanne Hauser	
	Mejerivænget, eksterne almene lejligheder, pt. 7 beboere Lov om Social Service §§ 83-87	Afdelingsleder: Anni Rasmussen	
	Værkstedet med 30 normerede pladser + arbejdspladser hos private arbejdsgivere Lov om Social Service § 103	Afdelingsleder: Karen Krusborg	
Driftscenter	Center for Voksensocial Tingvej 15B, 3. sal 8800 Viborg	E-mail: VSA@rm.dk	

Tidligere tilsyn					
2010		2009		2008	
Anmeldt	Uanmeldt	Anmeldt	Uanmeldt	Anmeldt	Uanmeldt
15.4.10		2.3.09	17.8.09	3.3.08	27.8.08
Kollegiet		Kildebo	Værkstedet	Generelt	Overbygård

Aktuelt tilsyn	Anmeldt tilsyn på Kollegiet den 15. april 2010	
Grundlag for tilsynet	<p>Tilsynsbesøget var varslet jf. vejledningen minimum 6 uger før besøget. Forud for tilsynsbesøget havde botilbuddet fremsendt relevante bilag til tilsynsteamet, som desuden har søgt informationer i ESDH og på hjemmesiden.</p> <p>Tilsynsrapporten fra det seneste og uanmeldte tilsyn på Værkstedet ligger på tilbuddets hjemmeside. Der var ingen opmærksomhedspunkter.</p>	
Fokusområder for tilsynet	<ul style="list-style-type: none"> • Målgruppe • Individuelle planer og dokumentation • Magtanvendelser • Medicinhåndtering • Faglig udvikling • Arbejdsmiljø 	
Deltagere i tilsynet	Ledelse:	<ul style="list-style-type: none"> • Anni Rasmussen, afdelingsleder for Kollegiet og Mejerivænget • Karen Krusborg, souschef
	Medarbejdere: Alle medarbejdere var orienterede om tilsynet, og deltageren var udvalgt som menig medarbejder. Navnet er kendt af tilsynsteamet, men udelades i rapporten	<ul style="list-style-type: none"> • Pædagog
	Brugere/beboere: Alle beboerne var orienterede og deltagerne var på arbejde denne dag. Navnene er kendt af tilsynsteamet, men udelades i rapporten.	<ul style="list-style-type: none"> • To beboere fra Kollegiet
	Pårørende: Alle pårørende var orienteret om tilsynet, og repræsentanterne var udvalgt af Navnene er kendt af tilsynsteamet, men udelades i rapporten.	<ul style="list-style-type: none"> • Far til en beboer på Kollegiet • Mor til en beboer på Kollegiet
Program for tilsynet	Tilsynet ankom kl. 9.00 og forlod tilbuddet igen kl. 15.00. Afdelingslederen forestod en rundvisning, og afslutningsvist var der en opsamling med ledelsen.	
Tilsynet er udført af	Ellen Brunebjerg Tilsynskonsulent	Tlf.: 8728 4023 E-mail: ellen.brunebjerg@stab.rm.dk
	Trine K. Birkemose Tilsynskonsulent	Tlf.: 8728 4027 E-mail: trine.birkemose@stab.rm.dk

<p>Tilsynets samlede vurdering</p>	<p>Kollegiet er Gudenåkollegiets midlertidige bosted, som tilbyder udredning og botræning mv. Kollegiet har udviklet et nyt redskab "modulmapper", som anvendes ved indskrivning af nye beboere og under deres ophold på Kollegiet. Modulmapperne dokumenterer beboernes kunnen og nærmeste udviklingszone, hvortil der ydes støtte i hverdagen. Beboerne kan medtage mapperne ved flytning, som en hjælp til selvhjælp. Der er tydelig bruger- og forældreinddragelse i Kollegiets hverdag samt i halvårsmøder og statusmøder.</p> <p>Kollegiet arbejder med en individuel tilgang i indsatsen overfor beboerne. Fokuspunkter fra halvårsmøderne skal på sigt sammensættes til individuelle planer. Der er ikke tydelig sammenhæng mellem drøftelser af beboernes udvikling på gruppemøder og personalemøder, og hvordan det koordineres med modulmapper og delmål. Dokumentation i Bosted System kan gøres mere målrettet, så der bliver en rød tråd frem til opfølgningen forud for halvårssamtaler og statusmøder.</p> <p>Der forekommer sjældent magtanvendelser i Kollegiet, og det er den sidste udvej fx for at beskytte medbeboere. Ved udadreagerende adfærd udarbejdes en beboerberedskabsplan, et redskab med flere trin af virksomme handlinger i forhold til beboeren.</p> <p>Beboerne, som tilsynet talte med, er godt tilfredse med at bo på Kollegiet, hvor de modtager god støtte fra medarbejderne. De er glade for at bo sammen med ligesindede og jævnaldrende, da det giver mange muligheder for aktiviteter og samvær. De pårørende er meget tilfredse med Kollegiet og med at de unge udfordres i fællesskabet. De synes ledelsen er tilgængelig og inddragende, og er godt tilfredse med, at der er en stabil medarbejderstab.</p> <p>Kollegiets fysiske rammer er tilfredsstillende for alle parter, dog kan beboerne udfordres af at træne madlavning i det centralt placerede køkken, hvor der kan være en del forstyrrelser. Medicinhåndteringen ligger i strukturerede rammer, medicininstruksen er tilgængelig, og fejl og utilsigtede hændelser dokumenteres. Det er hensigtsmæssigt at organisationen drager fælles læring med henblik på forebyggelse af fejl og utilsigtede hændelser.</p> <p>Gudenåkollegiet har en eksemplarisk implementering af viden med anvendelse af nøglepersoner i uddannelsesforum. Der er tanker om kompetenceudvikling ud over de første to års ansættelse, fx med viden om nye diagnoser, og ADHD og dobbeltdiagnoser har relevans for Kollegiet. Medarbejderudviklingssamtalerne anvendes til at identificere hvilke videnområder, der er behov for i organisationen.</p> <p>Ledelsen fremhæver samarbejdskulturen, som en afgørende faktor i arbejdsmiljøet. Der sættes fokus på de positive vinkler, og medarbejderne inddrages i væsentlige drøftelser, fx af Gudenåkollegiets værdier. Medarbejderne bliver tanket op på organisations- og temadage, hvilket er med til at give et godt arbejdsmiljø. Medarbejderne udfordres af beboernes manglende empati, som kan medføre en hård tone. Der anvendes blandt andet supervision og sparring til bearbejdning.</p>
<p>Opmærksomheds-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation: Hvordan skabes en rød tråd mellem individuelle

punkter	<p>planer, modulmapper og statusmøder, herunder en struktureret opfølgning på delmål?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medicinhåndtering: Gudenåkollegiet bør foretage en samlet opsamling på fejl og utilsigtede hændelser ved medicinhåndtering med henblik på forebyggelse og læring.
----------------	---

Den generelle faglige indsats	
Kerneydelsen	
Ledelse	<p><u>Målgruppe:</u> Alle beboerne i Kollegiet er diagnosticeret indenfor autismspektrumforstyrrelser, dvs med Asperger Syndrom eller autisme. Blandt beboerne har enkelte desuden Tourettes Syndrom eller ADHD. Nogle beboere har indsigt i deres situation, som en har beskrevet sådan: Det går stille og roligt med autismen, men så sidder ADHD-en utålmodigt på skulderen og siger, at der skal ske noget.</p> <p>Alle beboerne er flyttet fra forældrene til Kollegiet, og de seneste indflyttere er unge mellem 17 og 19 år, som er interesserede i sociale aktiviteter og opholder sig meget i fællesarealerne.</p> <p><u>Individuel plan/opholdsplan:</u> Sammen med forældrene kommer de unge på et forbesøg på Kollegiet for at se stedet, og her møder de afdelingslederen og forstanderen. Når indflytningen er besluttet, er der endnu et besøg, hvor kontaktpersonen og afdelingslederen informerer om praktiske forhold. Ledelsen ønsker at en pædagog og afdelingslederen tager på hjemmebesøg før indflytningen for at opsamle yderligere viden fra forældrene til at forberede modtagelse af de unge. Forældrene vil gerne have hjemmebesøg, og oplever at deres viden bliver overleveret. Navnlige for beboere under 18 år er det væsentligt at grundlægge et forældresamarbejde.</p> <p>Ifølge ledelsen har Kollegiet gennem det forløbne år lavet en god indflytningsprocedure, som formidles i materiale i tre farver for henholdsvis forældre, beboer og Kollegiet. Forældrene har nok mest glæde af materialet, men proceduren klargør også hvilke ydelser, medarbejderne skal tilbyde.</p> <p>For beboere, som er flyttet ind siden nytår, har medarbejderne arbejdet med botræning ved hjælp af individuelle modulmapper, som blandt andet indeholder en plan for hjemmedagen. Mapperne udbygges og justeres med flere emner efter behov, og det registreres hvad beboeren kan, og hvad der kan udvikles. Det er tanken at mappen på sigt skal være beboerens ejendom, som de kan tage med sig, når de flytter fra Kollegiet. Der kan udvikles flere dele til modulmapperne, fx til fritid & samvær.</p> <p>Indsatsen dokumenteres primært i Bosted System (et elektronisk journal-system), og der følges op med samtaler med beboerne på hjemmedagen og i den mellemliggende uge. Samtalebeskrivelserne journaliseres i Bosted System. Indtil videre foreligger modulmapperne kun i papirform og er anvendelige til at overdrage til beboerne.</p>

Den generelle faglige indsats

Kerneydelsen

Gudenåkollegiets ledelse og MED-udvalg drøfter implementering af Dansk Kvalitetsmodel for Socialområdet (DKM) og Sociale Indikator Projekt (SIP) vedr. autisme. En medarbejder på Kollegiet har været frikøbt til at videreformidle viden om DKM.

Brugerinddragelse:

Når beboerne bliver 18 år og myndige, er det vigtigt at medarbejderne overholder tavshedspligten, men samtidig informeres beboerne om, hvorfor det er godt at forældrene bliver informeret, enten af de unge selv eller af medarbejderne.

Selvom nogle beboere har gode it-kompetencer, så har det ikke været overvejet at give dem læseadgang til Bosted System.

Opfølgning på individuelle planer og mål:

Halvårsmøderne, som holdes sammen med værkstedet, er beboernes møde, hvor der tages udgangspunkt i deres ønsker og drømme. Samtidig koordineres indsatsen omkring beboerne. Halvårsmøderne afsluttes med at drøfte fokuspunkter, som på sigt skal sammensættes til en individuel plan. Beboerne i Kollegiet har en kommunal handleplan, som foreskriver en udredning, og Kollegiet forbereder sig til arbejdet med individuelle planer. Modulerne bliver på sigt den daglige, praktiske håndtering af de individuelle planer. Ved gruppemøder drøftes beboernes udvikling, og det er besluttet at inddrage modulmapperne i vurderingen.

Metodisk/pædagogisk tilgang og omsætning:

Medarbejderne har været vant til en struktureret måde at arbejde på, men med den nye beboergruppe er der behov for en anderledes indsats. Desuden er der behov for at medarbejderne sætter sig ind i spilleverdenen, som optager de unge en del. For at understøtte arbejdet med computere har Kollegiet købt to beboercomputere og et Wii-spil, som har gjort nogle beboere fysisk aktive.

Computerspillene giver beboerne et socialt fællesskab uden øjenkontakt. Når beboerne spiller sammen på computerne, tager de også direkte kontakt ved at åbne dørene og tale sammen. Medarbejderne kan benytte støttefunktioner i computeren, som fx kalender til at give struktur for beboerne.

Udviklingstendenser:

Ved dialogmøde med driftscentret i regionen vil mulighederne for at oprette en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) for beboere fra Gudenåkollegiet blive drøftet.

Gudenåkollegiet har ikke generelle strategier for udflytning af beboere, men der arbejdes mod udflytning, og det kan være relevant at være medlem af en boligforening. Det kan være vanskeligt at finde det rette sted til udfordrende beboere. I nogle tilfælde forsætter kollegiet med at yde bostøtte til de, som flytter ud i Tørring.

Den generelle faglige indsats

Kerneydelsen

Medarbejdere

Målgruppe:

Beboergruppen er ændret gennem det seneste år på grund af flere flytninger, så beboerne er generelt unge, hvoraf nogle udfordres med fx dobbelt-diagnoser eller ADHD. Beboerne har i højere grad end tidligere behov for individuelle hensyn.

Individuelle planer

Mange af beboerne, som bor på kollegiet, har behov for støtte til at tilrettelægge deres hverdag. Medarbejderen ser sig selv som et redskab, der danner bindeled mellem beboerne og verden; en tolk, der kan kode og afkode verden.

Modulmapperne skal laves for alle beboere, og mappen kommer til at indeholde mange områder, fx økonomi, hygiejne osv. Mappen kommer til at indeholde hjælp til selvhjælp for beboerne og beskrivelse af behov for støtte. Mappen anvendes på hjemmedagene, hvor fremskridt bliver noteret, og det beskrives hvad beboerne skal have hjælp til. Samtidig kan medarbejderne måle og dokumentere indsatsen.

Ved halvårsmøderne fortæller de unge om deres mål og drømme, og medarbejderne laver "snublemål", altså de første små skridt, der skal til for at nå målet. Eksempelvis at lære at stå op og smøre madpakke som forudsætning for at have et arbejde. Beboeren inddrages i at klarlægge det næste mål. Referater fra halvårsmøderne dannes efter en skabelon, som kommer omkring aktuelle emner. Beboerne får referaterne til kommentarer.

Forud for statusmøderne laves en statusbeskrivelse, som sendes ud før mødet. Beboeren får også beskrivelsen til gennemsyn. Ved statusmøderne følges op på de fire livsområder: personlig udvikling, beskæftigelse & uddannelse, fritid & samvær og botræning, som Gudenåkollegiet arbejder med. Den kommunale sagsbehandler og pårørende deltager, og beboerne medvirker i individuelt omfang. Efter opsamlingen på det sidste år sættes mål for det kommende år.

Ved gruppemøderne følges op vedrørende beboerne og der er ca. 20-30 minutter til hver beboer. Referatet fra møderne tjener til at informere den anden gruppe, så fokus holdes, og evt. kan beslutninger om væsentlige ændringer tages op ved personalemødet eller sendes ud med en avis for at orientere alle.

Dokumentation:

Kollegiet bruger Bosted Systems dagbogsnotater til dokumentation af, hvad der sker, hvad der er talt med beboeren om og hvilken hjælp der er givet, og hvis der fx ikke er kontakt med en beboer. Der noteres ikke om beboernes seksuelle udfordringer i Bosted System, da det er personligt, og der involveres typisk nogle få medarbejdere. Det noteres i Bosted System hvem der tager de fortrolige samtaler med beboeren.

Dagbogsnotaterne giver god mening til opdatering efter nogle fridage. Der anvendes ikke aktive delmål, og dokumenteres ikke i forhold til målene.

Den generelle faglige indsats	
Kerneydelsen	
	<p><u>Pårørendesamarbejde:</u> Medarbejderne prioriterer samarbejdet med forældrene, som er eksperter på deres børn. Det er vigtigt at forældrene bliver set og hørt, også som grundlag for medarbejdernes indsats i starten. Mange forældre vil i starten gerne have løbende besked om hvordan det går, men i løbet af opholdet på Kollegiet modnes de unge og løsriver sig fra forældrene.</p>
Brugere/ vurdering	<p>Beboerne er tilfredse med at bo på Kollegiet, hvor de fungerer godt sammen i gruppen med flere nye, yngre medbeboere. Det er let at finde andre med samme udfordringer eller interesser, men også godt at kunne trække sig tilbage på værelset. Den ene beboer synes det er godt at bo sammen med andre, fordi der altid sker noget: De kan se film, spille spil, køre eller gå ture sammen. Nogle gange har beboerne forskellige behov, fx for faste spisetider, og det betyder at maden ikke kan nå at blive lavet fra bunden af, hvilket den unge mener giver dårligere mad.</p> <p>Begge beboere arbejder i værkstedet, den ene i kantinen fire dage om ugen, hvor hun er med til at lave frokost. Når de er få, bestemmer de ikke selv hvilke opgaver de løser i kantinen. En dag om ugen arbejder hun i servicegruppen. Den anden beboer arbejder tre dage i grafisk afdeling, hvor han arbejder meget med computer. De andre to dage er han i metalværkstedet. Beboerne får løn for at arbejde i værkstedet. Begge unge havde arbejdet i Gudenåkollegiets værksted før indflytning og kendte derfor nogle af beboerne i Kollegiet.</p> <p>Beboeren synes hun har et godt samarbejde med medarbejderne, som typisk arbejder længe på Kollegiet, men hun er ked af at der kommer nye studerende, som kun er på Kollegiet i et halvt år. Den anden beboer fremhæver at det giver tryghed, at der er personale, som har erfaring og faglig viden på området. Beboerne synes personalet er gode at snakke med, og de taler ordentligt til beboerne. Hvis beboerne er utilfredse med noget, kan de snakke med medarbejderne eller afdelingslederen om det. Det er ikke alt, som kan ændres, men det meste bliver ordnet.</p> <p>Personalet hjælper med praktiske ting, som beboerne har brug for at lære, som fx rengøring eller tøjvask. Beboerne kender ikke til modulmapperne, men den senest indflyttede har fået en indflytningsmappe, som indeholder politikker og praktiske oplysninger.</p> <p>Beboerne deltager i halvårsmøder, hvor de snakker om hvordan det går, og de kan komme med deres ønsker, fx om at komme i praktik. Beboerne deltager også i statusmøder sammen med forældrene og kommunen, hvor fremtidsplanerne bliver drøftet. Den ene beboer, som er over 18 år, er ikke blevet spurgt om forældrene må deltage. Beboerne kender deres egne udfordringer og ved godt, hvad de skal arbejde med, og får støtte fra medarbejderne til det.</p> <p>I fritiden bestemmer de unge selv, hvad de vil lave. For tiden planlægges mange ture ud af huset, fordi de nye beboere gerne vil ud.</p>
Pårørende/	De pårørende er meget tilfredse med tilbuddet på Gudenåkollegiet, og op-

Den generelle faglige indsats**Kerneydelsen**

vurdering	<p>lever også at deres børn er tilfredse med at bo på Kollegiet sammen med andre unge. Beboerne er begyndt at være mere i fællesskabet, blandt andet fordi medarbejderne har mere fokus på det, mener en af de pårørende. De unge henvender sig til medarbejderne, hvis de har brug for hjælp, også hvis en medbeboer er udadreagerende.</p> <p>De oplever en tilgængelig ledelse og medarbejdere, som møder beboerne med forståelse. Den ene forældre oplever nogle gange at "laveste fællesnævner" bliver styrende for udfoldelsesmulighederne, men det kan drøftes med personalet og afdelingslederen. De pårørende oplever at der er en stabil medarbejderstab, hvilket letter kontakten. Forældrene inddrages i statusmøder og halvårsmøder, men har pt. ikke kendskab til modulmapper.</p> <p>Begge unge får støtte til at styre økonomien fra forældrene og fra personalet. Den ene disponerer selv over en konto med et disponibelt beløb.</p> <p>En pårørende har svært ved at se koordineringen mellem Kollegiet og værkstedet, men formoder det sker ved halvårsmøderne og ved supervision. Nogle gange er der få opgaver i værkstedet, men de unge må ikke gå hjem før tiden, så de sidder fx og læser. Den pårørende kunne tænke sig at aktiviteterne blev udvidet, fx med en køkkenhave, hvilket ville være meningsfuldt for de unge.</p>
-----------	---

Den generelle faglige indsats**Beboere/pårørende – samarbejde og inddragelse**

Brugere	Der er beboerrådsmøde en onsdag om måneden med dagsorden og referat. Beboerne drøfter forslag til aktiviteter og ting, som de ønsker ændret. Desuden er der information fra personalet fx om nye beboere.
Pårørende	Der er ikke et pårønderåd ved Gudenåkollegiet. De pårørende føler sig velkomne på besøg i Kollegiet, hvor medarbejderne gerne vil have besked før besøg.

Den generelle faglige indsats**Magtanvendelser og håndtering af klager**

Ledelsen	<p><u>Magtanvendelser</u></p> <p>Der forekommer sjældent magtanvendelser i Kollegiet, hvor beboerne generelt ikke er udadreagerende. Medarbejdernes grundlæggende viden og handicapforståelse er med til at forebygge konflikter og u hensigtsmæssige hændelser. Ved beboergennemgang på personalemøderne anvendes systemiske metoder til drøftelse, hvilket giver en dybere forståelse af problemstillingerne.</p> <p>Magtanvendelser drøftes på sikkerhedsmøderne. Hvis der registreres vold og trusler drøftes efterfølgende hvordan det kunne være undgået. Der hol-</p>
----------	--

	<p>des to trivselsmøder om året, hvor psykisk arbejdsmiljø er eneste emne.</p> <p>Hvis en beboer i Kollegiet er udadreagerende, udarbejdes en beboerberedskabsplan efter en skabelon fra et arbejdsmiljøkursus. Ved at arbejde med planen har medarbejdergruppen fået fokus på virksomme handlinger, og redskabet er navnlig velfungerende for vikarer.</p> <p><u>Klager</u> Der er ingen aktuelle klager.</p>
Medarbejdere	<p>Medarbejderne har et godt kendskab til brugergruppen og til autismspektrumforstyrrelser, hvorved de kan tolke beboernes udsagn og handlinger. Når der kommer nye beboere, får medarbejderne god viden om dem forinden via skriftligt materiale og overlevering fra tidligere bosted. Når beboere flytter ud, videregives viden til det nye bosted.</p> <p>Det kan nogle gange være nødvendigt at anvende magt for at beskytte de andre beboere, men magtanvendelse skal være den sidste udvej. Beboerberedskabsplanen, som er udarbejdet i fællesskab, er et godt arbejdsredskab, som indeholder forskellige trin for virksom intervention.</p>

De fysiske og sundhedsmæssige rammer	
Bygninger, udenomsarealer og hygiejne	
Rundvisning/ Tilsynets beskrivelse	<p>Kollegiet består af 10 værelser med eget bad og en forgang. Værelserne er placeret på to plan og har udgang til et stort fællesrum i stueplan. Fællesrummet er indrettet med et centralt placeret køkken, der deler rummet. Der er sofagrupper og spiseborde i begge ender. Der er to fælles computere til spil i fællesrummet og en fælles beboertelefon. Der er desuden en separat opholdsstue med TV og Wii-spil i tilknytning til fællesrummet.</p> <p>Der er et nyindrettet vaskerum, som beboere med hjemmedag benytter. Der er et depotrum med madvarer og køleskabe, og en personalestue, som har et mødebord og to computerarbejdspladser.</p> <p>De tre mapper med beredskabsplaner, arbejdspladsvurdering/sikkerhed og ambulancetjeneste er markeret med orange og står let tilgængeligt i personalestuen.</p> <p>Tilsynet vurderer, at alle lokaler er rene og velholdte.</p>
Ledelse	Der er ingen planer for større ændringer i Kollegiet. Beboernes badeværelser renoveres løbende.
Medarbejdere	<p>Beboerne skal være fokuseret på både at lære at lave mad og holde god køkkenhygiejne, hvilket kan være udfordrende, når køkkenet er placeret åbent og centralt i fællesrummet. Der kan let komme forstyrrelser.</p> <p>Medarbejderen synes i øvrigt rammerne er velfungerende, og balkonen med adgang til værelserne på første sal fungerer godt. De unge kommer ud på balkonen og deltager i fællesskabet uden at de behøver være helt med fysisk.</p>

De fysiske og sundhedsmæssige rammer	
Bygninger, udenomsarealer og hygiejne	
	For et år siden blev spisebordene placeret, så nogle af beboerne kan spise adskilt fra gruppen. Det passer godt til målgruppen, men det giver også udvikling at udfordres i at sidde flere sammen.
Brugere	Beboerne er tilfredse med deres værelser, og at de har eget badeværelse. En beboer synes der skulle være et vindue i badeværelset for bedre udluftning. Beboerne får støtte til rengøring og tøjvask, hvis de har brug for det.
Pårørende	De pårørende er tilfredse med indretningen og rammerne i Kollegiet, som de finder velholdte og i orden. Værelserne er i orden, og eget badeværelse er et gode. Rengøring og hygiejne er aftalt i samarbejdsaftalen, herunder et dagligt bad.

De fysiske og sundhedsmæssige rammer	
Medicinadministration	
Ledelse	<p>I personalestuen er der et aflåst medicinskab med en hylde til hver beboer. Der er en separat hylde til PN-medicin samt gammel medicin. PN-medicin er doseret til en beboer, så nattevagten fra Kildebo, som også dækker Kollegiet, kan give fra doseringsæsken. Der er epilepsialarm på en beboers seng, hvor alarmer går til nattevagten på Kildebo. Proceduren er beskrevet på indersiden af medicinskabets låge.</p> <p>Det er kontaktpersonerne, som doserer medicinen. Alle medarbejdere har medicinkursus, undtaget vikarer og afdelingslederen. Nogle beboere opbevarer medicinen på værelser og tager selv deres medicin.</p> <p>Medicinmappen, som blandt andet indeholder medicininstruksen, står i personalestuen. Mappen indeholder en introduktion til mappen, beskrivelse af dosering og kontrol, samt en liste over medarbejdere med medicinkursus. Fejl og utilsigtede hændelser registreres i mappen på en fælles liste, hvor begrundelse angives. Fejl og utilsigtede hændelser drøftes ikke ved møderne.</p>
Brugere	Begge beboere får udleveret medicin af personalet. Den ene har alarm på sin mobiltelefon, så han kan spørge efter medicinen.
Pårørende	Den ene beboer får medicin udleveret til en dag i doseringsæske og skal selv tage den. Der er godt styr på medicinen, og medarbejderne kontrollerer nogle gange, at medicinen er taget.

De fysiske og sundhedsmæssige rammer	
Kost/motion	
Ledelse	Beboerne spiser morgenmad individuelt, og de, som bruger værkstedet spi-

De fysiske og sundhedsmæssige rammer	
Kost/motion	
	ser frokost i kantinen. Der er fællesspisning i Kollegiet hver aften. Fem af beboerne er på madholdet i et halvt år af gangen. De laver mad en dag om ugen med en fast madplan for en måned. Desuden fordeles praktiske opgaver mellem beboerne. I weekender melder beboerne sig på til madlavning.
Medarbejdere	<p>Flere beboere har særlige udfordringer med at spise; maden føles forkert i munden eller de spiser for hurtigt. Medarbejderne fungerer som rollemodeller i spisetræningen af de unge.</p> <p>Nogle beboere vil gerne dyrke motion, og andre skal motiveres. Der er tilbud om at gå i motionsrum sammen med en medarbejder som rollemodel, om gåture eller motion i Uldum Idræt, hvor beboerne kan melde sig ind og deltage en gang om ugen. Der er forskellige tilbud, fx hockey og mavedans.</p>
Brugere	<p>Beboerne synes maden er god. De laver mad på en fast ugentlig dag i et halvt år. Ved at lave den samme ret i en måned lærer de opskriften at kende. Personalet laver en varieret madplan, men beboerne på madholdet kan komme med forslag. En medarbejder og en beboer køber ind hver mandag, samt til weekenderne.</p> <p>Begge beboere dyrker idræt i Uldum HandicapIdræt en dag om ugen. Der er mange forskellige aktivitetsmuligheder, og der kommer deltagere fra flere bosteder og frivillige ledere. Den ene beboer bruger også Gudenåkollegiets motionsrum, og de unge fra Kollegiet kan spille fodbold på skolens boldbane.</p>
Pårørende	<p>De pårørende roser medarbejderne for, at de unge lærer at lave mad. Der er fokus på sund og usund mad.</p> <p>Der er tilfredshed med motivering af de unge til at dyrke motion. En af de unge er begyndt at dyrke motion efter indflytning på Kollegiet.</p>

De fysiske og sundhedsmæssige rammer	
Rygning, alkohol- og stofmisbrug	
Ledelse	<p>Det er tilladt at ryge på værelserne i Kollegiet. Der er pt. en beboer, som ryger. Der er en alkoholpolitik vedrørende indtagelse i fællesarealerne, men der opleves ikke problemer med alkohol eller selvmedicinering. De nye beboere indtager ikke alkohol af hensyn til deres medicin.</p> <p>Når de flytter ind, er de unge, 16-18 år, men man kan trække en tredjedel af deres alder fra, så de er kun udviklet som 12-13 årige, og er måske ikke startet endnu.</p>
Brugere	Beboerne kender reglerne for rygning og alkohol, og synes reglerne er i orden. Den ene beboer er normalt ikke generet af røg, men kan nogle gange lugte røg gennem luftkanalen.

De fysiske og sundhedsmæssige rammer**Rygning, alkohol- og stofmisbrug**

Pårørende	De pårørende finder reglerne for rygning og alkohol i orden.
-----------	--

Medarbejdere og medarbejderforhold**Generelt, normering, rekruttering**

Ledelse	Der er nærmest ingen udskiftning i personalet. Kollegiet vil gerne have vikarer ansat for at give kontinuitet for beboerne.
---------	---

Medarbejdere	<p>Med en bedre normering kunne de unge have en ugentlig hjemmearbejdsdag, hvilket kunne fremme botræningen. Medarbejderne kunne arbejde mere med modulmapperne, hvilket kunne resultere i en mere fokuseret og intensiv træning.</p> <p>Medarbejderen synes der er en god introduktion til nye medarbejdere, som starter udenfor normering de første dage, hvor der også er tid til at læse om beboerne, finde sig tilrette og fornemme tonen i Kollegiet.</p>
--------------	---

Medarbejdere og medarbejderforhold**Faglig udvikling**

Ledelse	<p>Gudenåkollegiet er kendt for stor faglighed, og ledelse og medarbejdere gør i fællesskab en indsats for at finde gode løsninger for beboerne. Der er en gejst i organisationen til at opsøge ny viden.</p> <p>Udflytningen af flere beboere har givet Kollegiet en udfordring om at beskrive, hvad Kollegiet kan tilbyde. Det har givet medarbejderne ny energi at få nye beboere ind, som har fået en god start på deres ophold i Kollegiet.</p> <p>Gudenåkollegiet er ved at opbygge et uddannelsesforum, som skal forestå opbygning af viden gennem de første to år for alle nye medarbejdere og studerende. Der er udpeget nøglepersoner med specialviden, som står for intern uddannelse af nye kollegaer.</p> <p>Gudenåkollegiet har tilknyttet en psykolog, som giver supervision i hver afdeling to gange om året. Afdelingen forbereder en problematik om en beboer eller gruppesamtaler. Værkstedet kan fx invitere bodelen med til supervision om en fælles beboer. Supervisionen tilfører faglig viden og giver en vurdering af opgavernes kompleksitet. Desuden er det givtigt at mødes på tværs af enhederne.</p> <p>Organisationen har gennemført KRAP-uddannelsen. KRAP er kognitiv, resourcefokuseret anerkendende pædagogik. Afdelingslederen synes medarbejdere er gode til at omsætte ny viden, og især KRAP-kurset har givet nye anvendelige redskaber, som er synlige i hverdagen. Eksempelvis bliver der anvendt 4- og 6-kollonneskemaer i kommunikation med beboerne, og anerkendelsen er tydelig. Nogle beboere kan selv anvende skemaerne, som</p>
---------	---

Medarbejdere og medarbejderforhold	
Faglig udvikling	
	giver dem struktur og ro. For andre er det medarbejdernes redskab, som kan være med til at styre fokuseringen.
Medarbejdere	<p>I forbindelse med de nye beboere, oplever medarbejderen behov for mere viden om fx dobbeltdiagnoser og ADHD.</p> <p>Medarbejderen har deltaget i uddannelsesforum, som finder sted hver onsdag kl. 15-17. Det er en god måde at få tilført viden på, også når underviserne er fagligt kompetente kollegaer. Efter de to år vil medarbejderen snakke med afdelingslederen om sine kursusønsker, hvilket også kan drøftes ved MUS, som er medarbejderudviklingssamtalerne. Medarbejderen ser den årlige MUS som hendes mulighed for at komme med ønsker til fremtiden. Hun har ikke pt. en kompetenceudviklingsplan.</p> <p>Medarbejderen har deltaget i et 2-årigt forløb om KRAP og synes, der er behov for implementering af KRAP. Kolonneskemaer er taget i brug, men det er vigtigt at arbejde med den kognitive metode. Medarbejderen synes metoden er brugbar også ved overlevering af beboere til et andet bosted.</p>

Medarbejdere og medarbejderforhold	
Arbejds miljø	
Ledelse	<p>Ledelsen vurderer at medarbejdernes arbejdsmiljø påvirkes af den hårde måde beboerne taler på, og hvordan det bearbejdes. Hvis afdelingslederen mærker at en medarbejder er påvirket i et omfang, som ikke kan håndteres i en trivselsrunde på et personalemøde, kan medarbejderen tilbydes individuel sparring af lederen eller en anden ledelsesrepræsentant.</p> <p>Gudenåkollegiet har en etableret samarbejdskultur, som omfatter en uformel omgangstone, humor, anerkendelse og ligeværdighed. Ledelsen er bevidste om at holde fast på de gode historier, og give gode rammer for uddannelse, herunder den fælles faglige dag, hvilket også er med til at fastholde et godt arbejdsmiljø. Ledelsen uddelegerer også ansvar.</p> <p>Ved organisationstemadagene er der igangsat et arbejde med værdigrundlaget, som alle medarbejdere og ledere er inddraget i. Det er en god investering, som medvirker til arbejdsglæde.</p> <p>Hele organisationen har beskrevet en trivselspolitik på en temadag, hvor ledelsen har lagt vægt på at tænke positivt, og beskrive trivsel i stedet for stress. Personalepolitikker er velegnede til at skabe rammer at styre ud fra.</p> <p>Gudenåkollegiet har samlet set små 5 % sygefravær, men der er ingen bekymring fra ledelsen om fravær på Kollegiet.</p>
Medarbejdere	Medarbejderen er tilfreds med sin arbejdsplads, hvor der er en god atmosfære; kollegaer mødes med et smil, og der er altid plads til en faglig drøftelse. Hun synes den kollegiale kontakt præges af direkte kommunikation, og ledelsen er tilgængelig og altid er klar til at snakke, hvis nogen har be-

Medarbejdere og medarbejderforhold

Arbejds miljø

hov for det.

Magtanvendelser og registreret vold eller trusler tages op på personalemøderne. Medarbejderne er gode til at bede om hjælp, og der er også plads til i en periode at sige fra overfor en opgave eller beboer, så en kollega tager over. Medarbejderne planlægger og fordeler opgaverne med beboerne før hver vagt.

Medarbejderen ved at der har været drøftelser om alarm som sikkerhed ved alenearbejde, men behovet er ikke tilstede pt. En medarbejder går normalt alene om aftenen, men når der er særlige udfordringer med beboerne ændres arbejdsplanen, så der er en ekstra medarbejder om aftenen.

Medarbejderen mener det positive arbejdsmiljø underbygges af gode organisations- og temadage, hvor kollegaerne er sammen i en anden kontekst end i hverdagen. Det giver et fagligt og socialt løft, som også udvider tolerancen. Det er vigtigt med disse "energiløft", idet beboerne som følge af deres handicap ikke giver mange positive tilbagemeldinger eller anerkendelse.