

Anmeldt tilsyn ved Gudenåkollegiet, afdeling Kildebo, Skolevænget 5, 7160 Tørring.

Udført af tilsynsteamet: Ellen Brunebjerg og Trine K. Birkemose den 2. marts 2009.



Indledning og formalia

Gudenåkollegiet er et bo- og arbejdstilbud til unge og voksne med gennemgribende udviklingsforstyrrelser i form af autisme eller Aspergers syndrom. Fælles for begge diagnoser er, at de har vanskeligheder med socialt samvær og kontakt til andre mennesker.

Dato 01-04-2009

Trine Kjærgaard Birkemose

Tel. +45 8728 4027

Trine.Birkemose@STAB.rm.dk

1-51-73-11-07

Gudenåkollegiet henvender sig til de personer i målgruppen, som er i stand til at fungere med den hjælp og støtte, som et fællesskab med ligestillede og mennesker med specialviden kan tilbyde. Dvs. de højest fungerende indenfor infantil autismespektret og den del af Asperger gruppen, der har brug for et beskyttet tilbud.

Side 1

Gudenåkollegiet har flg. tilbud:

Kildebo med 8 varige bopladser, Kollegiet med 10 midlertidige pladser, Bofællesskaberne Overbygård 14 og 16 med i alt 11 pladser samt 5 eksterne lejligheder (almene boliger) og værkstedet med 30 normerede pladser + arbejdspladser hos private arbejdsgivere.

Tilbuddet drives efter §§ 107, 108, 83 til 87 samt 103 i Lov om Social Service.

Dette tilsyn fandt sted på Kildebo. Tilsynsbesøget var varslet jf. vejledningen minimum 6 uger før besøget. Pårørende og beboerne var blevet skriftligt orienteret. Forud for tilsynsbesøget havde botilbuddet fremsendt relevante bilag til tilsynsteamet, hvilket gav et godt grundlag for forarbejdet.

Seneste tilsyn var uanmeldt og fandt sted på Overbygård den 27.8.2008. Der er modtaget handleplan for opmærksomhedspunktet. Rapporten er ikke tilgængelig på tilbuddets hjemmeside.

Deltagere i tilsynet

Ledelsen:

- Lars Wildenskov, forstander
- Tina Kyed, afdelingsleder

Medarbejdere:

- pædagog, TR, SR, MED-medlem

- omsorgsmedhjælper, nattevagt
- pædagog
- pædagog, Værkstedet

Alle medarbejdere var orienterede om tilsynet, og deltagerne var udvalgt på et personalemøde på afdeling Kildebo.

SR er sikkerhedsrepræsentant, TR er tillidsrepræsentant. MED er udvalget for medindflydelse og medbestemmelse.

Navnene er kendt af tilsynsteamet, men udelades i rapporten

Ingen beboere eller pårørende havde ønsket at deltage i tilsynet.

Program

Tilsynet startede kl. 9 med en rundvisning i afdeling Kildebo samt værkstederne. Derefter var der interviews med ledelse og medarbejdere. Tilsynet sluttede med opsamling med ledelsen og kørte igen kl. 14.15.

Tilsynets samlede vurdering

Det er tilsynets vurdering, at der på Kildebo arbejdes systematisk og struktureret med ydelserne til beboerne. Der arbejdes med faste strukturer og en høj grad af forudsigelighed som en forudsætning for, at beboerne trives og har overskud.

Beboerne inddrages efter individuel formåen. Der arbejdes med forskellige former for kommunikation bl.a. skriftlighed og billeder. Der føres samtaler via PC med nogle beboere, hvilket giver beboerne mulighed for at kommunikere uden direkte øjenkontakt og uden forstyrrende fyldord. Der holdes individuelle "beboerrådsmøder".

Der samarbejdes med pårørende efter individuel aftale. Der er ikke etableret et pårørenderåd.

Bosted System anvendes endnu i begrænset omfang, og der er et igangværende projekt med henblik på implementering af systemet på flere områder, bl.a. til handleplaner.

Der forekommer magtanvendelser i Kildebo. Det er tilsynets indtryk, at der arbejdes struktureret med opfølgning og forebyggelse af magtanvendelser.

Kildebos fysiske rammer er velegnede og velindrettede til målgruppens behov. Værkstederne tilbyder individuelt indrettede arbejdspladser og mulighed for at imødekomme brugernes forskellige ønsker og færdigheder. Overalt er rent og pænt.

Der er en klar medicininstruks, og medicin håndteres forsvarligt.

Der er fokus på kost og motion, og tanker om at omlægge aftensmaden fra varm mad til bufet. Der er søgt midler fra privat fond til et udviklingsprojekt vedr. kost og motion.

Der er ikke generelle problemer med rygning, alkohol eller stoffer, men ekstra udsugning ved storrygende beboere kunne overvejes.

Det er tilsynets vurdering, at der på Kildebo arbejdes struktureret med introduktion af nye medarbejdere og faglig udvikling. Der er fokus på TEAACH og KRAP-kurserne, og derudover deltages i en række andre tiltag.

KRAP = Kognitiv, Ressourcefokuseret, Anerkendende Pædagogik. TEACCH = Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children.

Der er arbejdet med sikkerhed og forebyggelse af vold og trusler. Det har medført, at beredskabsplan mv. er under revision og re-implementeret i afdelingen.

Det interne samarbejde beskrives som velorganiseret. Medarbejderne beskriver, at de har en respektfuld og omsorgsfuld tilgang til hinanden. De finder, at ledelsen er lydhør og tilgængelig, og peger på, at det måske kan overbelaste ledelsen, der kunne afgrænse tilgængeligheden.

Tilsynsteamet ser ingen opmærksomhedspunkter.

Den generelle faglige indsats

Kerneydelsen

Ledelse

Målgruppe:

Kildebo er etableret som et længerevarende botilbud til tidligere beboere fra Kollegiets opstart samt beboere, der kom "udefra". Tilbuddet blev etableret i 2002, og der har ikke været den store udskiftning senere. Aldersspredningen er fra midt i 20'erne til slutningen af 30'erne, og der bor 6 mænd og to kvinder i tilbuddet.

Visitation/matchning:

Der har ikke været indflytning af nye beboere, og dermed er der ingen fast praksis for visitation og matchning til Kildebo.

Handleplan/opholdsplan:

På Kildebo holdes ½ års samtaler med beboerne, hvor afdelingsleder, primærgruppepersonale samt værkstedspersonale deltager. Afdelingslederen har interviewrollen og spørger, hvordan beboeren trives på arbejde, hvad beboeren er glad for eller mindre glad for, hvilke ønsker beboeren har til praktik osv., og der åbnes for drømme. Der spørges yderligere ind til, hvorfor beboeren er glad for en aktivitet, eller hvordan ønsker og drømme kan realiseres, fx at kunne komme til at køre bil.

Der bruges visuel kommunikation, tegnes cirkler og skrives sedler for at hjælpe beboerne til at udtrykke sig.

Hvert år holdes statusmøde med deltagelse af kommunal sagsbehandler og forældre, hvis beboeren ønsker deres deltagelse. I disse møder deltager beboeren typisk i den sidste del af mødet. Der lægges vægt på samarbejde

Den generelle faglige indsats

Kerneydelsen

med pårørende om fx målsætninger for beboerne.

Efter mødet arbejder medarbejderne i primærgruppen og i værkstedgruppen videre med at konkretisere målene og skrive dem ind i handleplanen.

Bosted System er for nylig taget i anvendelse til dagbogsnotater, men endnu ikke til handleplaner. Kildebos koncept for handleplaner kan ikke umiddelbart overføres til Bosted System. På nuværende tidspunkt opbevares handleplaner og mål i drev på computeren.

Beboernes udvikling følges på gruppe- og personalemøder.

Brugerinddragelse/Metodisk/pædagogisk tilgang og omsætning:

Der arbejdes målrettet med kommunikation, og målgruppen er visuelt stærk. Der udvikles hele tiden på metoderne med skriftlighed, billeder eller tegninger. Små tegneserier kan bruges til at løse konflikter mellem beboerne, som har vanskeligheder med at aflæse andres hensigter, fx at en medbeboer flytter en stol for at komme forbi og ikke for at genere én.

Konflikter udredes enkeltvis eller sammen. Beboerne undgår helst konflikter og går gerne til personalet for hjælp, da det samtidig er svært for dem at være uvenner med deres medbeboere.

Der bruges eksternt supervision/undervisning til at forstå og arbejde med de enkelte beboere. Fx er købt en PAS-test (PAS = Pædagogisk Analyse System) af en af beboerne med henblik på, at kunne målrette kommunikationen med ham. Der er tilknyttet en psykolog, som beboerne er drøftet med, med henblik på at kunne stille de rigtige forventninger. Det kan af og til være svært at håndtere, at beboerne på samme tid er voksne mennesker, men følelsesmæssigt udviklede som mindre børn. KRAP kurset er også anvendt til at drøfte, hvordan man kan anerkende beboerne, fx hvordan en 2 årig gerne vil anerkendes, og det har medvirket til en positiv udvikling for beboerne.

Der benyttes endvidere PC'er i kommunikationen, således at medarbejder og beboer skiftevis skriver til hinanden, evt. i forskellige farver. Det gør kommunikationen mindre svær for beboerne, bl.a. er øjenkontakt ikke nødvendig, og det fjerner også unødvendige fyldord, der kan forstyrre meningen.

Udviklingstendenser:

Der er iværksat et udviklingsprojekt med henblik på implementering af Bosted System. Forstanderen har inddraget metode fra ledelsesudviklingsforløbet og inddraget medarbejderne.

Den generelle faglige indsats

Kerneydelsen

Samarbejdsrelationer

Tilbuddet har indledt samarbejde med psykiater fra regionen og har fået etableret fast samarbejde med en erfaren privatpraktiserende psykolog.

Medarbejdere

Medarbejderne beskriver, at deres kerneydelse i forhold til beboerne er at lave struktur og forudsigelighed samt afstemme krav og forventninger til beboernes kunnen. Når disse forhold er på plads, trives beboerne godt.

Medarbejderne fortæller, at de lægger et stort arbejde i at lave strukturer for beboerne og inddrage hinandens erfaringer i processen. Medarbejderne er opdelt i primærteams omkring en gruppe beboere, og der holdes gruppemøder og personalemøder hver 14. dag i botilbuddet og på værkstedet. På mødernes drøftes beboernes dagsprogrammer og strukturer og der følges op på målene i handleplanen. Det er vigtigt, at målene ligger i "zone for nærmeste udvikling", dvs. at målene er relevante for beboerne, der ellers ikke vil være motiverede for at arbejde med dem.

KRAP kurset har været medvirkende til en øget opmærksomhed på ikke at sætte målene for beboerne for højt, men hellere sætte små opnåelige mål og gå langsommere frem.

I værkstedet printes beboernes dagsstruktur med dagens opgaver ud hver dag. Der er vejledning til særlige opgaver. Personalet holder morgenmøde 20 minutter før brugerne møder, hvor opgaverne fordeles.

Den sovende nattevagt, som kan ringes op fra de andre afdelinger, har beboernes planer hængende i soverummet. På den måde kan nattevagten forberede sig på, hvad den enkelte bruger kunne have behov for hjælp til om natten og evt. klare det over telefonen, og dermed undgå at skulle køre ud.

Brugerinddragelse/Methodisk/pædagogisk tilgang og omsætning:

Medarbejderne fortæller samstemmende med ledelsen om brugerinddragelse og tilføjer, at en beboer får tilbudt en ugentlig samtale på PC. Samtalen drejer sig typisk om ugen, der er gået, og der er en liste, så medarbejderen kan se, hvad der blev talt om sidst.

Methodisk arbejdes på grundlag af autismpædagogik, TEACCH, systemisk tilgang på baggrund af KRAP kurserne samt med sociale historier, visuel kommunikation mv. Der vælges blandt forskellige tilgange og metoder i forhold til hver beboer. Fælles er, at beboerne skal have en individuel tilgang, tiltales enkeltvis og med navn, da de ikke kan håndtere kollektive

Den generelle faglige indsats	
Kerneydelsen	
	<p>beskeder.</p> <p>Enkelte beboere kan være stærkt påvirkede af forventningsglæde eller af andre beboeres aktiviteter, og personalet skal være på forkant for at undgå konflikter.</p> <p>Der arbejdes med at skrive sociale historier, hvor medarbejderen i jeg-form beskriver fx en kommende skiferie for beboeren. Således kan beboeren forberede sig og læse, hvad han skal under turen, fx "jeg skal sidde ved siden af nn i bussen" osv.</p>

Den generelle faglige indsats	
Beboere/pårørende – samarbejde og inddragelse	
Ledelsen	<p><u>Beboersamarbejde – beboerråd, husmøder:</u></p> <p>Der holdes ikke længere beboerrådsmøder hver måned. Møderne gav ikke mening for beboerne, som heller ikke ønskede at deltage. I stedet holdes individuelle møder med beboerne på deres hjemmedage. Der er en dagsorden for møderne med punkter som fx ferierejser, tirsdagsaktiviteter, ture ud af huset eller madplanen, og der føres referat.</p> <p>Personalet samler sammen på beboermøderne på personalemødet, og melder tilbage til beboerne. Personalet er også opmærksom på af og til at give forslag til aktiviteter eller ændringer, da beboerne kan have brug for "små forstyrrelser".</p> <p><u>Pårørendesamarbejde – generelt, pårørenderåd:</u></p> <p>Der er ikke et pårørenderåd, og principper for pårørendesamarbejde er beskrevet som en del af tilbuddets værdigrundlag.</p> <p>Der er fokus på at huske at inddrage de pårørende, som typisk er forældrene, ved gode og positive historier, så kontakten ikke udelukkende er baseret på orienteringer om fx magtanvendelser.</p> <p>Det er ledelsens indtryk, at de pårørende sætter pris på at blive inddraget positivt.</p>
Medarbejdere	<p>Beboersamtalerne justeres, så de bliver en del af dagsstrukturen hver 14. dag, og således at det primært er den samme medarbejder, der har samtalerne.</p> <p>Onsdag aften planlægges madplan for weekenden og ture ud af huset. Personalet bruger billedmateriale som inspiration.</p>

Den generelle faglige indsats

Beboere/pårørende – samarbejde og inddragelse

Værkstedet har et orienteringsmøde en fredag hver måned, og udgiver en daglig "avis" News med oplysning om de daglige aktiviteter.

Medarbejderne tror, at beboerne fravælger at tale med tilsynet, fordi de ikke kan se det umiddelbare formål med det, og fordi de vil gå til medarbejderen eller ledelsen, hvis de har ting, de ikke er tilfredse med.

Den generelle faglige indsats

Magtanvendelser og håndtering af klager

Ledelsen

Magtanvendelser

Der forekommer magtanvendelser på Kildebo, som i perioder er centreret om særligt en beboer. Selve magtanvendelsen har ofte karakter af en hånd på skulderen for at føre beboeren væk.

Der arbejdes med at forebygge magtanvendelser bl.a. ved skærmning, én til én kontakt, og ved at beboernes opgaver er helt konkrete.

Der er overvejelser vedr. differentieret kontrakt til en beboer med henblik på yderligere muligheder for skærmning, da beboeren er letpåvirkelig af fx ændringer i de øvrige beboeres planer med risiko for at komme i konflikt.

Nye medarbejdere og studerende introduceres til regler for magtanvendelser ved ansættelsen, og der er undervisning på det interne uddannelsesforum.

I forbindelse med magtanvendelser eller vold og trusler tages hånd om beboerne med ekstra omsorgssamtaler evt. ved PC.

Medarbejdere

Medarbejderne er enige i ledelsens udtalelser og tilføjer, at de er opmærksomme på, at få afsluttet episoderne med beboerne, samt at magtanvendelser altid noteres i Bosted System.

Den generelle faglige indsats

Beboernes økonomi

Medarbejdere

Beboerne i Kildebo modtager alle pension. Hvis beboerne har hævet kontanter og får hjælp til økonomistyring, opbevares pengene i aflåste skabe, hvor beboere og personale har nøgle til.

Ved hver udbetaling føres depositakort, og beholdningen tælles op. Admini-

	<p>strationen kontrollerer også.</p> <p>Der overføres penge fra beboernes konti til kostkassen.</p>
--	---

Den generelle faglige indsats

Tilsynets Bemærkninger	<p>Det er tilsynets vurdering, at der på Kildebo arbejdes systematisk og struktureret med ydelserne til beboerne. Der arbejdes med faste strukturer og en høj grad af forudsigelighed, som er en forudsætning for at beboerne trives og har overskud.</p> <p>Beboerne inddrages efter individuel formåen. Der arbejdes med forskellige former for kommunikation bl.a. skriftlighed og billeder. Der føres samtaler via PC med nogle beboere, hvilket giver beboerne mulighed for at kommunikere uden direkte øjenkontakt og uden forstyrrende fyldord. Der holdes individuelle "beboerrådsmøder".</p> <p>Bosted System anvendes endnu i begrænset omfang, og der er et igangværende projekt med henblik på implementering af systemet på flere områder, bl.a. til handleplaner.</p> <p>Der samarbejdes med pårørende efter individuel aftale. Der er ikke etableret et pårørenderåd.</p> <p>Der forekommer magtanvendelser i Kildebo. Det er tilsynets indtryk, at der arbejdes struktureret med at forebygge magtanvendelserne.</p>
------------------------	--

De fysiske og sundhedsmæssige rammer

Bygninger og udenomsarealer

Rundvisning/ Tilsynets beskrivelse	<p>Tilsynet vises rundt i Kildebo samt på værkstederne. I Kildebo er der 8 beboerlejligheder fordelt med 4 lejligheder på hver etage. Der er køkken på hver etage, som er identisk indrettet samt fælles stue og vaskerum. På 1. sal er der desuden en beboercomputer samt personalefaciliteter, kontorer, toilet og kopi/depotrum.</p> <p>I stueetagen er der en tv-stue med bordfodbold mv.</p> <p>Der var ingen beboere hjemme, så der blev ikke fremvist en lejlighed.</p> <p>På begge etager er der tavlesystemer med personalet, opgaver og aktiviteter, madplan mv.</p> <p>Overalt er rent og ryddeligt og indrettet pænt.</p>
---------------------------------------	---

De fysiske og sundhedsmæssige rammer**Bygninger og udenomsarealer**

	<p>Værkstederne holder til i flere bygninger, hvoraf nogle er under ombygning eller nyindretning. Der er en række værksteder og servicefunktioner bl.a. kantine og køkken, grøntsagskøkken, mødelokaler, metalværksted, som bl.a. har nogle montageopgaver, et motionsrum under indretning, lager, samt et grafisk værksted, glasværksted og kreativt værksted.</p> <p>I alle værksteder er indrettede individuelle arbejdspladser, hvoraf nogle er afskærmede. Der er pauserum, hvor brugerne kan tage et hvil i ro samt toilet og omklædningsfaciliteter.</p>
Ledelse	Ledelsen har ikke kommentarer til de fysiske rammer, som opfylder brugerne behov og personalets mulighed for at udføre opgaverne.

De fysiske og sundhedsmæssige rammer**Medicinadministration**

Ledelse	<p>Der er en fælles medicininstruks for Kollegiet og Kildebo. På Kildebo opbevares medicinen i aflåst skab i depotet. Medicinen doseres hver søndag i doseringsæsker. Hver beboer har en medicinmappe med ordinationer osv.</p> <p>Alle medarbejderne har deltaget i medicinkursus.</p>
Medarbejdere	<p>Det er obligatorisk at medarbejdere, der håndterer medicin, har været på medicinkursus inden håndtering. Medicinen tælles op for 14 dage hver uge, således forebygges slip i forbindelse med fravær.</p> <p>Medicinen tages/gives til måltiderne.</p>

De fysiske og sundhedsmæssige rammer**Kost/motion**

Ledelse	Der er søgt midler hos en privat fond til et udviklingsprojekt om kost og motion.
Medarbejdere	<p>Medarbejderne taler med beboerne om kost og motion. Nogle beboere er meget aktive med op til 7-8 timers motion om ugen. Der tilbydes motion i arbejdstiden på værkstederne.</p> <p>Der er lavet sunde tilpasninger af kosten, fx frugt i stedet for kage. Alligevel har nogle beboere tendens til at øge vægten Der tilbydes varm mad til frokost i værkstedet og om aftenen i botilbuddet, og der er overvejelser om dette medfører for højt energiindtag, og dermed om der skal tilbydes anden</p>

De fysiske og sundhedsmæssige rammer**Kost/motion**

mad om aftenen, fx buffet.

Medarbejderne oplever, at kostpengene knap slår til, bl.a. fordi beboerne får udbetalt kostpenge ved hjemmebesøg.

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

Medarbejdere

Enkelte beboere ryger kraftigt, og det medfører røglugt, som sætter sig i medarbejdernes tøj. Beboerne lufter ud i deres lejligheder, men der kunne være behov for ekstra udsugning.

Beboerne drikker som udgangspunkt ikke store mængder alkohol, og flere rører slet ikke alkohol. For nogles vedkommende er lavet særlige aftaler, fx at der ikke afsættes penge til at købe alkohol for.

De fysiske og sundhedsmæssige rammer

Tilsynets
Bemærkninger

Det er tilsynets vurdering, at Kildebos fysiske rammer er velegnede og velindrettede til målgruppens behov. Værkstederne tilbyder individuelt indrettede arbejdspladser og mulighed for at imødekomme brugernes forskellige ønsker og færdigheder.

Overalt er rent og pænt.

Der er en klar medicininstruks, og medicin håndteres forsvarligt.

Der er fokus på kost og motion, og tanker om at omlægge aftensmaden. Der er søgt midler fra privat fond til et udviklingsprojekt vedr. kost og motion.

Der er ikke generelle problemer med rygning, alkohol eller stoffer, men ekstra udsugning ved storrygende beboere kunne overvejes.

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

Medarbejdere og medarbejderforhold
Generelt, normering, rekruttering

Ledelse

Der er ansat 7 pædagoger, 2 omsorgsmedhjælpere samt en studerende og afdelingsleder, som er delvis med i normeringen.

Rekrutteringsmulighederne er OK. Der er ikke stor udskiftning i personalet.

Medarbejdere og medarbejderforhold

Faglig udvikling

Ledelse

Nye medarbejdere introduceres ved et individuelt tilrettelagt introduktionsforløb. De får bl.a. udleveret personalemappe med praktiske oplysninger og deltager som føl i nogle aftenvagter samt på beboernes hjemmedag. Der er et internt uddannelsesforum, som tilbyder undervisning i forskellige faglige temaer på onsdage. Tilbuddet var oprindeligt til de studerende, men kan benyttes af alle medarbejdere.

MUS – MedarbejderUdviklingsSamtaler – indeholder drøftelse af den personlige kompetenceudviklingsplan.

Det er besluttet at alle medarbejdere i hele organisationen skal tilbydes KRAP-kursus. KRAP står for Kognitiv, Ressourcefokuseret, Anerkendende Pædagogik. Derudover er afsat et beløb til hver medarbejder til kurser. På Kildebo er besluttet at bruge midlerne samlet, fx til implementering af KRAP. Der er tradition for årlige hus-kurser i afdelingerne.

Gudenåkollegiet deltager i et netværk med andre tilbud på autismeområdet, og i år tilbydes alle medarbejdere to kursusdage i TEACCH samt seksualitet.

Der deltages også jævnligt i Videnscenter for Autismes kursusudbud, i SI-KON konference samt på Asperger-træf.

Nogle medarbejdere har været på besøg på Bo-Hedensted for at se på deres erfaringer omkring spisning, og det samarbejde kan udbygges.

Om onsdagen var der førhen supervision i tre grupper på tværs af organisationen samt fællesmøder. Denne aktivitet er sat på stand by af ledergruppen på grund af omstændighederne med ny ledelse og ubesatte stillinger i ledelsen.

Der er overvejelser om, hvordan supervision skal organiseres, hvis det skal genoptages.

Medarbejdere

Medarbejdere får tilbudt jævnlige MUS samtaler. Under samtalerne ses til-

Medarbejdere og medarbejderforhold

Faglig udvikling

bage på den forrige samtale og følges op på, hvad der er sket siden sidst, og om de fastsatte mål er opfyldt.

Det er altid muligt at drøfte specielle ønsker til uddannelse med ledelsen, og ønskerne opfyldes, hvis budgettet muliggør det.

Der har været anderledes temadage på tværs af afdelingerne, fx en temadag om kropssprog med en skuespiller som underviser.

Der er jævnlig ekstern sagssupervision, og medarbejdere fra andre afdelinger, fx værkstedet inviteres med, hvis der drøftes fælles brugere.

Et ønsket førstehjælpskursus er blevet udsat.

Medarbejdere og medarbejderforhold

Arbejds miljø

Ledelse

Der har efter et overfald på en medarbejder i en anden afdeling, været ekstra fokus på sikkerhedsarbejde og arbejdsmiljø i organisationen. Der er afholdt en temadag og den eksisterende, men ikke nærværende beredskabsplan er gjort kendt og anvendelig. Ligeledes er lavet en handleplan efter påbud fra Arbejdstilsynet.

Ledelsen lægger vægt på at registrere alle hændelser med vold og trusler, og har sat fokus på disse registreringer. Afdelingslederen følger op, hvis beskrevne hændelser i fx dagbogen ikke er fulgt op med en registrering. Indberetningerne og registreringerne efterbehandles med henblik på, om der viser sig mønstre; fx om det er den samme medarbejder, eller i den samme situation det sker.

Det er ledelsens fornemmelse, at sygefraværet har været stigende det seneste år. Der har været flere langtidssygemeldinger og dertil flere på barselsorlov. Det kan betyde, at medarbejdere, der ikke føler sig helt på toppen sygemelder sig hurtigere, når de ved, at der er færre eller ikke erfarne kolleger på arbejde.

Ledelsen har set på årsagerne til langtidssygemeldingerne. En skyldes en faldulykke på arbejdspladsen, og der er sat fokus på sikkerheden ved glatte gulve. Andre sygemeldinger er ikke arbejdsrelaterede.

AKU – ArbejdsKlimaUndersøgelse – er i det store og hele meget positiv. Resultaterne er gennemgået og drøftet i de enkelte enheder og i ledergruppen. Efterfølgende skal der arbejdes videre med MUS samtaler og mø-

Medarbejdere og medarbejderforhold

Arbejds miljø

	<p>deaktivitet. For Kildebo betyder det fokus på dagsordener på personalemøderne med udgangspunkt i, hvordan mødetiden bedst udnyttes.</p> <p>Det er besluttet at lave løbende APV – ArbejdsPladsUndersøgelse ved op-hængning af en såkaldt "APV-fisk", hvorpå medarbejdere kan sætte evt. arbejdsmiljømæssige problemer samt mere kontinuerlig mødeaktivitet i sikkerhedsgruppen.</p>
Medarbejdere	<p>Der er nedsat et underudvalg under sikkerhedsorganisationen, som arbejder med omskrivning af beredskabsplanen. Der tilføjes nye tiltag; fx et forslag om at involverede i en episode skal mødes efter noget tid samt udarbejdelse af ambulancebreve. Der laves en fælles beredskabsplan for hele tilbuddet, og dertil laver Kildebo egne tilføjelser, som er målrettet forholdene i afdelingen.</p> <p>Værkstedet følger samme opfølgingsprocedure ved vold eller trusler.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at registrering af trusler og nærved hændelser kan glemmes, til dels fordi medarbejderne kan blive "hårdhudede" og dermed ikke vurderer, at der er noget at beskrive.</p> <p>Medarbejderne beskriver, at den bærende kultur på Kildebo er præget af høj etik og respekt for hinanden. Det betyder, at medarbejderne taler med hinanden og ikke om hinanden, samt at de er omsorgsfulde og tager godt hånd om nye medarbejdere og vikarer.</p> <p>Medarbejderne finder ledelsen lydhør og tilgængelig, hvilket de sætter pris på. I nogle tilfælde stiller ledelsen sig måske for meget til rådighed og medarbejderne kunne godt leve med mere faste "kontor- og træffetider".</p> <p>Informationsniveauet er fornuftigt. Alle referater er tilgængelige, og der udsendes en tirsdagsmail fra ledelsen.</p>

Medarbejdere og medarbejderforhold

Tilsynets bemærkninger	<p>Det er tilsynets vurdering, at der på Kildebo arbejdes struktureret med introduktion af nye medarbejdere og faglig udvikling. Der er fokus på TEACCH og KRAP-kurserne, og derudover deltages i en række andre tiltag.</p> <p>Der er arbejdet med sikkerhed og forebyggelse af vold og trusler efter en konkret episode i en anden afdeling. Det har medført, at beredskabsplan mv. er under revision og skal re-implementeres i afdelingen.</p> <p>Det interne samarbejde beskrives som velorganiseret. Medarbejderne be-</p>
------------------------	--

Medarbejdere og medarbejderforhold	
	skriver, at de har en respektfuld og omsorgsfuld tilgang til hinanden. De finder, at ledelsen er lydhør og tilgængelig, og peger på, at det måske kan overbelaste ledelsen, der kunne begrænse tilgængeligheden.