

Anmeldt tilsyn ved Boenheden Høskoven, Damagervej 26, 8260 Viby J.

Udført af tilsynsteamet: Vivian Elkjær og Ruth Bunk Andreassen den 10. maj 2007.

Dato 23-05-2007

Ruth Bunk Andreassen

Tel. +45 8728 4023

RuthBunk.Andreassen@ps.rm.dk

1-51-73-19-07

Formalia

Side 1

Deltagere i tilsynet:

Ledelsen:

- Forstander Jan Madsen (forstander for Trænings- Bo- og Aktivitetshuset Høskoven)
- Afd. leder Jane Larsen (nu afd. leder for team 8 og 9, skal være afd. leder for team 9 i nærmeste fremtid)
- Afd. leder Palle L. Ditmer (nu afd. leder for team 8 og 10, skal være afd. leder for team 10 i nærmeste fremtid)

Team 8 skal have ny afd. leder, indtil da deles de to nuværende afd. ledere om jobbet.

Medarbejderrepræsentanter:

- Tillidsrepræsentant for FOA, social- og sundhedsassistent Anja Bang
- Tillidsrepræsentant for Ergoterapeuterne, ergoterapeut Lone Voss
- Sikkerhedsrepræsentant, social- og sundhedsassistent Janni Larsen (afd. 8)
- Sikkerhedsrepræsentant, plejehjemsassistent Lene Nygaard (afd. 9)
- Sikkerhedsrepræsentant, pædagog Hanne Halding (afd. 10)

Bruger- og pårørenderepræsentanter:

Fire medlemmer af Høskovens Brugerråd repræsenterer brugere og pårørende ved tilsynsbesøget. Deres navne er kendt af tilsynsteamet, men offentliggøres ikke i rapporten.

Program:

Kl. 09.00 – 09.30

Rundvisning

Kl. 09.30 – 11.15

Interview med ledelsen

Kl. 11.30 – 12.00

Frokost

Kl. 12.00 – 13.00	Interview med medarbejdere
Kl. 13.15 – 14.15	Interview med brugere
Kl. 14.30 – 15.30	Individuelle samtaler med medarbejdere, brugere/pårørende, og samtale med pårørenderåd

Der var ingen, der havde meldt sig til individuelle samtaler ved tilsynsbesøget.

Indledning

Tilsynet var varslet jf. vejledningen minimum 6 uger før besøget, og tilbuddet havde videre formidlet det skriftligt. Før tilsynet havde tilbuddet fremsendt relevant materiale til tilsynsteamet, hvilket gav et godt grundlag til forberedelse af besøget. Sidste tilsyn var den 22. september 2004.

Boenheden Høskoven er et længerevarende rehabiliteringstilbud jf. Servicelovens § 108, som tilbyder yngre senhjerneskadede og fysisk handicappede bostøtte i eget hjem (almene boliger). Alle beboerne har mellemsvære og svære hjerneskader forårsaget af hjernetraumer efter ulykker, hjerneskader efter apopleksi, hjerneskader efter iltmangel i forbindelse med hjertestop og selvmordsforsøg og fremadskridende hjerneskader.

Der er 27 lejligheder fordelt på 3 afdelinger – afdeling 8 med 8 lejligheder, afdeling 9 med 9 lejligheder og afdeling 10 med 10 lejligheder. Målgruppen er beboere mellem 18 og 45 år, men i dag er beboerne mellem 20 og 60 år, og 2/3 af dem er mænd. Langt de fleste er kørestolsbrugere og skal have hjælp til næsten alt i det daglige liv.

Ved ankomsten til boenheden blev tilsynsteamet modtaget af forstanderen og de to afdelingsledere. Vi blev anvist et lokale, som vi kunne bruge dagen igennem. Dernæst blev vi vist rundt på boenheden af de to afdelingsledere, og efterfølgende interviewede vi ledelsen, medarbejderne og brugerrådet. Desværre kunne vi ikke spise sammen med beboere, da vores tidsplan ikke matchede deres.

Resumé

Boenheden Høskovens kerneydelse er liv med mening og værdi, hvor beboeren har størst mulig kontrol over eget liv og en høj grad af selvbestemmelse. Det er medarbejdernes opgave at fokusere på et liv med muligheder. Længerevarende ophold tolkes ofte som varigt ophold, og medarbejderne skal turde se muligheder og ikke give op. Hver lejlighed har sit værdisæt, for hver beboer har sine individuelle værdier. Medarbejderne har forskellige faglige uddannelser, og der arbejdes ud fra monofaglige metoder og med rehabilitering, neuropædagogik og tværfaglighed. Relationen mellem beboer og medarbejder er vigtig. Medarbejderne skal respektere egne og andres grænser for at arbejde ud fra værdier og modtage supervision og efteruddannelse for at have en høj faglighed.

Boenheden udarbejder handleplaner jf. Servicelovens § 141 i samarbejde med beboere og pårørende. Handleplanen omhandler opholdet i boenheden, og målene er noget, beboeren vælger, men ikke nødvendigvis højden på målet. Beboerens to kernemedarbejdere ytrer sig, men beboeren inddrages mest muligt. Pårørende ses som samarbejdspartnere, og det er vigtigt at samarbejde med dem om realistiske mål.

Magtanvendelse er en daglig tilbagevendende begivenhed i form af fastholdelse af én beboer i hygiejnesituationer efter Servicelovens § 126 stk. 2. Der anvendes alarm på kørestol efter Servicelovens §

125 og kørestolsseler efter Servicelovens § 128. Klager fra pårørende bliver taget alvorligt og videreføret til ledelsen, som iværksætter en dialog med pårørende.

Bygningerne er om- og tilbygget i 2006. Lokalerne fremtræder rummelige og lyse, og der er rent og ryddeligt. Beboernes lejligheder er indrettet med stue, soveværelse og badeværelse. Stedet fremstår imødekommende.

Brugerrådet oplever, at Høskoven og Boenheden Høskoven fungerer godt. Der er tilfredshed blandt beboere og pårørende. Medarbejderne vil meget gerne opfylde beboerens ønsker, men det er ikke altid muligt pga. ressourcer. På nogle områder ligger tingene i "byggerod", og der er enighed blandt ledelse, medarbejdere og brugerrådet om, at der vil være meget positivt at fortælle ved næste tilsyn.

Tilsynsteamet ser følgende opmærksomhedspunkter

- Udarbejdelse af handleplaner, der beskriver beboerens ønsker og mål på lang og på kort sigt, dvs. handleplaner, der rækker ud over opholdet på boenheden (kommunens ansvar).
- Udarbejdelse af serviceskemaer, der beskriver formålet med opholdet, hvilken ydelse der gives, og for hvilken periode ydelsen gives (kommunens ansvar).
- Vejledning af medarbejdere i form af skriftlige retningslinjer i forhold til administration af beboeres økonomi og ansøgninger om ydelser til beboerne.
- Bygningerne er ikke handicapvenlige og medarbejdervenlige. Der er bl.a. ujævne overgange mellem rum og skrånede terrasser samt hårde gulve.
- Manglende loftslifte i 24 lejligheder, hvilket giver en stor fysisk belastning af medarbejderne og æstetiske gener for beboerne.
- Manglende fællesrum i nærheden af lejlighederne i team 8.
- Nyt brandsyn og afholdelse af brandøvelse.
- Opbevaring af medicin, da den er i lejligheden hos beboerne og ikke nødvendigvis er låst inde.
- Håndtering af stress og kriser blandt medarbejderne i forhold til opgaverne. Der er planlagt et projekt om stress håndtering.
- Udvikling af samarbejdet med driftsafdelingen i regionen, som opleves som topstyret og central, hvilket betyder, at ting tager lang tid.
- Afklaring af Høskovens økonomi, som mangler at blive tilført en del budgetmidler – i alt 7, 7 mio. kr. – så det samlede budget bliver på 48 mio. kr. mod det nu budgetterede på 40,3 mio. kr.

Den generelle faglige indsats

Boenheden har en "Præsentation af Boenhederne", der er udarbejdet af afdelingslederne i 2007.

Kerneydelsen

Kerneydelsen er liv med mening og værdi. Beboeren bestemmer selv - der skal være størst mulig kontrol over eget liv og selvbestemmelse. Det er medarbejdernes opgave at fokusere på et liv med muligheder – give det beboeren beder om, men også det, medarbejderne kan se, der er brug for. Længerevarende ophold er her tolket som varigt ophold. Medarbejderne skal turde se muligheder og ikke give op. Medarbejderne begejstres og ser så mange muligheder, at de ikke føler, der er hænder nok. De er altid med på at prøve noget nyt og plejer eksisterer ikke. Hver lejlighed har sit værdisæt, for beboeren har sine individuelle værdier. Der tænkes i at afvikle for at udvikle, for beboeren kan blive udsat for meget udvikling. Værdierne tager udgangspunkt i boenhedens menneskesyn, som beskriver alle mennesker som ligeværdige, unikke og selvstændige, grundlæggende sociale, nysgerrige, kreative, aktive og kærlige, historisk og kulturelt forankrede, intentionelle i deres handlinger og i stand til i samspil med andre at udvikle sig til at tage mest muligt ansvar for eget liv og egen udvikling.

Der arbejdes ud fra monofaglige metoder og desuden især med: Rehabilitering, neuropædagogik og tværfaglighed. Det handler om et målrettet og solidarisk samarbejde, som kan skabe ny viden og erfaring til gavn for beboeren. Relation er central.

Medarbejderne definerer opgaven som fysisk og psykisk omsorg. Det handler om at strukturere dagligdagen og se mennesket bag, så beboeren oplever størst mulig grad af selvhjulpethed og livskvalitet. I forhold til at have en høj faglighed og fastholde værdierne er det vigtigt at respektere egne og andres grænser og at modtage supervision.

Brugerrådet oplever, at Høskoven og Boenheden Høskoven fungerer godt. Der er tilfredshed blandt beboere og pårørende. Én af brugerrådets medlemmer arbejder på kontoret en dag om ugen, og han oplever at blive mødt positivt hver gang. Medarbejderne tager godt imod pårørende og andre gæster. Medarbejderne opleves som pressede – plejen bliver det, der kan nås, det sjove, f.eks. byture, bliver ikke. Vikarkontoen er lukket. Individuelle aktiviteter er ofte sparet væk. Medarbejderne vil meget gerne føre beboerens ønske ud i livet, men det er ikke altid muligt pga. ressourcer. Der er mange tilbud om fælles aktiviteter. Medarbejderne er søde og imødekommende – der er en god stemning og aldrig sure miner.

Organisatorisk har kommunalreformen betydet, at forstanderen selv visiterer – det er godt – det betyder ingen tomme pladser og venteliste på 4 beboere. Det kan være svært at prioritere ventelisten. Visitationen er blevet meget handlekraftig, og der er blevet lettere adgang til at lave aftaler med kommunerne omkring ekstra bevillinger til beboere.

Brugeren/pårørende

Boenheden Høskoven udarbejder handleplaner jf. Servicelovens § 141 i samarbejde med beboere og pårørende. Handleplanen omhandler opholdet i boenheden. Der foreligger ikke serviceskemaer jf. Servicelovens §§ 83-85. 98 % af beboerne kommer fra Regionshospitalet Hammel Neurocenter – og der er et godt samarbejde. Kommunerne laver ikke en handleplan inden indflytning, men forstanderen er begyndt at spørge efter den ved visitationen. Samarbejdet med kommunen foregår hovedsageligt gennem én sagsbehandler, hvilket, ledelsen mener, er en mulighed til at få et kvalificeret samarbejde omkring handleplaner.

Handleplanen afvejer en monofaglig tilgang mellem terapeuterne og pædagogerne. Der prioriteres ud fra beboerens ønsker og behov – vægtningen aftales i fællesskab og med beboeren og pårørende. Den største udfordring er at få de forskellige fag til at spille sammen – det er svært, men godt, når det lykkes. Medarbejderne ser prioritering og vurdering som vigtigt, da næsten alle tiltag potentielt kan være brugbare, fordi beboerne har så svære hjerneskader. Handleplanen revideres hvert år, men det er hensigten at tage den op på teammøder hver 3. måned. Medarbejderne ved, at de altid har en tro følgesvend - det uforudsigelige. Hensigten er i orden, men nogle gange er virkeligheden en anden. Der afholdes teammøde hver uge, hvor relevante ting omkring beboeren drøftes.

Handleplan og mål er noget beboeren vælger, men ikke nødvendigvis højden på målet. Medarbejderne siger, hvad de mener, men beboeren bestemmer. Beboeren inddrages mest muligt, nogle gange er det ved at læse kropssprog. To beboere er umyndiggjort personligt, og de har ikke indflydelse på egen handleplan. Det kan være svært for beboerne at udtrykke klart, hvad de vil eller ikke vil, fordi mange ikke kan tale. Brugerrådet mener derfor, at der er stor risiko for fejltolkninger i forhold til beboerens udtryk. Nogle gange tager det lang tid for beboerne at udtrykke sig, så det er forståeligt, og medarbejderne har ikke altid den tid.

Det er vigtigt at samarbejde med pårørende om realistiske mål. Det er holdningen, at pårørende inviteres til statusmøder og dialogmøder. Naturligvis kan det forekomme, at pårørende oplever, at de ikke får det, de

ønsker. Ved uoverensstemmelse mellem pårørende og medarbejderne inddrages lægen eller regionens konsulent. I øvrigt får alle nye pårørende som standard et tidspunkt til samtale hos en af de to psykologer, men naturligvis er de frit stillet til at melde afbud. Det er ikke brugerrådets oplevelse, at pårørende nødvendigvis bliver inddraget i arbejdet med handleplaner og heller ikke inviteret til statusmøder. Hjerneskadeforeningen har haft henvendelse fra to pårørende, som havde brug for råd og vejledning i forhold til handleplaner og statusmøder.

Magtanvendelse og håndtering af klager

I 2006 har magtanvendelse været som følger: § 125 alarmsystemer: 1 alarm på el-kørestol med samtykke; § 126 stk. 1 nødværge: 1 tilfælde (politianmeldt); § 126 stk. 2 fastholdelse i hygiejnesituationer: 336 tilfælde for 1 beboer i perioden 11. september til 31. december (svarer til gennemsnitligt 3 gange om dagen); § 128 beskyttelsesmidler: 11 beboere bruger kørestolssæle. Desuden er en enkelt voldsepisode mellem to beboere politianmeldt. I 2007 er der en lignende fordeling omkring magtanvendelse. Der er fortsat en beboer, hvor der er tale om magtanvendelse ved alt omkring personlig hygiejne. Såvel ansøgninger som indberetninger er foretaget til kommunen jf. Servicelovens § 125, § 126 og § 128. Andre myndigheder, f.eks. politiet, inddrages ved behov. Beboeren får ikke klagevejledning, men det gør pårørende.

Langt de fleste magtanvendelser får effekter for arbejdet med arbejdsmiljø. Ved ansættelsen af medarbejdere laves der en omsorgsaftale, hvilket sikrer, at kolleger er opmærksomme på hinanden. Sikkerhedsrepræsentanterne synes ikke, at der arbejdes med indberetningerne – heller ikke i sikkerhedsgruppen. Der er en aftale om, at medarbejdere kan henvende sig direkte til regionens psykolog, men ofte bruges psykologerne i huset. Der gøres en del ud af at klæde medarbejderne på til opgaven, inden beboerne flytter ind. Som medarbejder er det vigtigt at huske at vælge sine konflikter med omhu.

Klager fra pårørende udmønter sig i en dialog. Medarbejderne skal udfylde papir ved mundtlig klage, så der kommer fokus på det. Klagen viderefremmes til ledelsen, hvilket medarbejderne mener, at de er blevet bedre til, men alligevel synes de, at sedlen til registrering af mundtlig klage anvendes for sjældent. Der er 2 skriftlige klager fra 2007 – den ene er ikke afgivet som en klage, men bliver behandlet som sådan.

Magtanvendelse er ikke et tema i brugerrådet, men der er åbenhed om, når der er beboere, der har brug for ekstra personale. Hjerneskadeforeningen har haft henvendelser omkring klager fra pårørende.

Samarbejdsrelationer

Der er tradition for et nært samarbejde mellem Århus kommune og Hjerneskadeforeningen og Høskoven.

Samarbejdet med kommunen – især én sagsbehandler – er udmærket. Dog er der brug for at udvikle samarbejdet, f.eks. omkring handleplaner.

Boenheden Høskoven gør i øvrigt meget ud af at lave overlap ved overgange fra et tilbud til et andet, f.eks. ved at være med på de andre tilbud, så beboeren kan føle sig tryk ved nye medarbejdere. Andre tilbud tilbyder ikke dette, og nogle tilbud tilbyder kun denne service mod betaling. Ledelsen ser det som tankevækkende, at sådanne ydelser i samme regi koster penge.

Hjerneskadeforeningen mener, at dialogen mellem pårørende og medarbejder er afgørende. Foreningen byder ind med bisiddere og kan også tage kontakt til f.eks. ledelsen. Det er indtrykket, at medarbejderne og ledelsen gerne vil lytte, men om opfølgningen er tilstrækkelig vides ikke. Medarbejderne er som oftest gode til at ringe og orientere pårørende. Der er overordnet set et godt samarbejde, på nogle områder ligger

tingene i "byggerod". Der er et godt samarbejde med ledelsen i forhold til brugerrådet – hvis der spørges om noget, gives der et svar. Der er ikke særlige ønsker til ledelsen, men måske når tingene er faldet til ro.

De fysiske og sundhedsmæssige rammer

Bygninger og udenomsarealer

De originale bygninger blev bygget fra 1970 til 1972, om- og tilbygget i 2006 – med indflytning den 30. maj 2006.

Bygningerne fremtræder meget rummelige, og der er god plads til kørestole på gange og i fællesarealer. Lokalerne fremtræder lyse og venlige, og der er rent og ryddeligt. Der er et centralkøkken, der leverer mad til de 3 teams i Boenheden. Der er fødevarekontrol jævnligt, og sidste fødevarekontrol var den 27. februar 2007, hvor der ingen anmærkninger var. Ledelsen oplever det som en belastning, at der ingen pausefaciliteter er for medarbejderne.

Boenheden er opdelt i 3 teams. Team 8 med 8 lejligheder, team 9 med 9 lejligheder og team 10 med 10 lejligheder. Team 9 og team 10 har fine køkken- og stuefaciliteter i direkte forlængelse af området med lejligheder. I team 8 er der stor afstand mellem køkken- og stuefaciliteter, og det virker ikke hensigtsmæssigt. Medarbejderne synes, at de har gode rammer, men forholdene er meget forskellige mellem teamene. Team 8 er absolut dårligst indrettet, men en udestue vil kunne løse problematikken i forhold til stor afstand til opholdsrummet. Der forefindes sanserum med bl.a. vandseng og spabad.

Beboernes lejligheder er indrettet med stue, soveværelse og badeværelse. Der er en lille terrasse ved hver lejlighed. Især badeværelserne er rummelige og handicapvenlige. Der er kun loftslifte i én lejlighed i hvert team. Såvel medarbejdere som brugerråd undrer sig over dette, selv om de ved, at det har været et spørgsmål om økonomi. Sikkerhedsrepræsentanterne har gjort opmærksom på dette, og det skal behandles i APV. Brugerrådet påpeger, at loftslifte ikke bare er en fordel for medarbejderne i forhold til fysisk belastning, men også en ganske væsentlig force for beboerne, som oplever en anden æstetik i lejlighederne ved at være fri for gulvflifte og den slags hjælpemidler.

Pedellen holder udenomsarealerne. Medarbejderne oplever de ydre arealer som små og måske ikke sikre i forhold til brand, men det er ikke kommenteret ved brandsyn. Der forefindes ikke evakueringsplan, men det har været nævnt på et tidspunkt. Der har ikke været afholdt brandøvelse – i hvert fald ikke det sidste år. Den 10. maj 2006 er der lavet en drift- og vedligeholdelsesplan, som Århus Brandvæsen har godkendt med enkelte bemærkninger.

Der er enighed blandt ledelsen, medarbejderne og brugerrådet om, at bygningerne umiddelbart fremtræder imødekommende, men de er ikke handicapvenlige og ej heller medarbejdervenlige. Der er lavet adskillige underlige løsninger med ujævne overgange mellem rum og skrånende terrasser samt hårde gulve. Tegningerne har været tilgængelige – også for brugerrådet - men det har været svært at gøre indsigelse, fordi de har været svære at gennemskue. Endvidere har økonomi været en væsentlig faktor – der har været besparelser undervejs i projektet.

Brugerrådet påpeger, at der ofte sker, at dørene til beboernes lejligheder er ikke aflåst, hvis beboerne ikke er hjemme. Dette tages op på næste brugerrådsmøde.

Hygiejne

Der er standarder for rengøring, som leveres af et firma udefra. Ved specielle forhold er det beskrevet.

Hygiejnen og rengøringen er i orden, men pårørende oplever, at det er ofte unge og lidt umodne mennesker, der kommer fra rengøringsfirmaet.

Der har været problemer omkring beboernes betaling for rengøring – brugerrådet har taget det op, og problemet skulle være løst.

Medicinadministration

Medicinstruks foreligger. Medicinen opbevares i lejligheden hos beboerne – er ikke nødvendigvis låst inde. Der er ikke ansat sygeplejersker, så social- og sundhedsassistenterne er ansvarlige for medicindosering o. lign.

Brugerrådet undrer sig over, at medicin ikke er låst inde, men mener, det er ok, hvis dørene låses, når beboeren ikke er hjemme.

Kost/motion

Ernæringsassistenterne sørger for ernæringsrigtig kost. Beboeren vælger selv/har indflydelse på kosten, som tilrettelægges for en måned ad gangen. Ifølge brugerrådet er køkkenet ok.

Der er mangfoldige muligheder for aktiviteter – initiativet kommer ikke fra beboerne, når det handler om motion. Nogle beboere vil helst, når motion bliver til leg. Beboerne vil gerne have fest og kontakt – der er initiativ. Udgangspunktet for aktiviteter er det individuelle, ikke det kønsbestemte eller andet. Fællesture er Sølund Festival og Legoland.

Kunsten er at være god til at fabrikere det, beboerne vil have. Der er aktiviteter næsten alle dage, også tiltag i samarbejde med aftenskole.

Rygning, alkohol- og stofmisbrug

Der er formuleret en politik på området.

Beboerne må ryge i deres egen lejlighed. Medarbejderne må ryge udenfor.

Beboerne har ret til at drikke, men de skal kunne have en ordentlig adfærd over for andre. Der er total alkoholforbud for medarbejderne – undtagelsen er et enkelt glas juleaften og nytårsaften - ellers er det fyringsgrund. Sikkerhed og omdømme er afgørende for beboere, medarbejdere og ledelse.

Der er i perioder misbrug blandt beboerne.

Medarbejdere og medarbejderforhold

Der er ansat ca. 45 medarbejdere med forskellig faglig baggrund – ergoterapeuter, fysioterapeuter, talepædagoger, musikterapeut, pædagoger, pædagogmedhjælpere, psykologer, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, ernæringsassistenter, husassistent, ufaglærte. Endvidere er der fysioterapeutstuderende, ergoterapeutstuderende og pædagogstuderende. Der er ikke social- og sundhedsassistentelever, fordi der er uenighed om, hvilken praktik der kan ligge på Høskoven.

Der modtages en del uopfordrede ansøgninger, og der arbejdes på at blive kendt, f.eks. gennem eksterne udbud af uddannelse (i Uddannelsesenheden Høskoven). Høskoven prøver hele tiden at være med i samfundet. Det er nødvendigt at tænke i at være kendt, pga. den generelle mangel på medarbejdere i

fremtiden. Der arbejdes aktivt med fastholdelse – god introduktion (som nu forløber over 1 måned), ekstra løn, uddannelse, udvikling. Der er ikke ret stor udskiftning blandt medarbejdere – alle stillinger er ikke besat.

Til hverdag er fremmødet i hele boenheden 13 medarbejdere om dagen, 10 medarbejdere om aftenen og 2 medarbejdere om natten (de passer også træningsgruppen). Desuden er der 6 terapeuter, som hovedsageligt arbejder om dagen.

I weekenden er fremmødet 11 medarbejdere (inklusive 1 terapeut) om dagen, 10 medarbejdere om aftenen og 2 medarbejdere om natten. Der er således en ret jævn fordeling over ugen, med undtagelse af terapeuterne.

Faglig udvikling

Der er ekstern supervision og kollegial supervision til alle hver 6. uge. Det er lagt ind i arbejdsplanen. Faglig supervision gives af en psykolog i huset, ekstern supervision har været af skiftende kvalitet pga. supervisors manglende viden om neuropædagogikken. Aktuelt har team 8 og 9 supervision af psykolog med uddannelse og erfaring inden for neuropædagogikken. Team 10 har truffet et andet valg, da deres leder har uddannelse inden for neuropædagogik.

Der afholdes MUS samtaler én gang årligt – der foreligger referater.

Forstanderen forventer, at afdelingslederne kan coache medarbejderne. Afdelingslederne efteruddannes hos Organisationskonsulenterne i Århus.

Aktuelt er der planer om et kompetenceudviklingsforløb for medarbejderne omkring det neuropædagogiske felt. Forløbet påbegyndes i starten af 2008, og alle medarbejdere skal på 3 måneders uddannelse. Der er også forskellige andre tiltag, f.eks. forflytningskursus for en større gruppe medarbejdere i efteråret 2007.

Alt har været sat i bero under flytningen, både supervision og MUS samtaler.

Arbejds miljø

Der forefindes syge- og fraværspolitik. Der er flere langtidssyge – mange på flexjob. Sygemelding i forbindelse med barsel er ret almindelig. Fysisk kan det være hårdt, men nogle medarbejdere kan have svært ved at rumme den psykiske del. Sygemeldinger kommer ud fra de to vinkler. Beredskabet kan aldrig være godt nok – aldrig 100 %. Der er sammenhæng mellem sygemeldinger og belastende arbejdsmiljø. Det er en kvindearbejdsplads, hvor omsorg er i højsæde, og det er næsten ikke muligt at give nok.

Generelt er der et udviklingsfelt i forhold til stress og kriser – medarbejderne mener, at de med fordel kunne klædes bedre på i forhånd til håndtering af dette. De er gode til at sige fra i forhold til opgaver, der kan give stress lige netop den pågældende dag. Stress og stressfaktorerne er meget komplekse. Nogle gange er der ikke medarbejdere nok på arbejde. Der er planlagt en omorganisering, hvor de tre afdelinger bliver mere delt op og med hver sin afdelingsleder. Det vil betyde en forskel, men det vil dog også give et stort arbejde i en periode. Stress er et tema. Der er planlagt et projekt om stress håndtering.

APV er lavet, men selve opfølgningen mangler. APV er en lang proces. APV er individuel i forhold til hver enkelt beboer. Medarbejderne mener ikke, at ledelsen prioriterer det så højt pga. travlhed, men det er utilfredsstillende. Medarbejderne beskriver bl.a. følgende problemområder: Manglende loftslifte, dårlige adgangsforhold fra stuer til terrasser, terrasserne skræner for meget, der er ujævne overgange mellem soveværelse og badeværelse og flere steder i huset, gulvene er meget hårde i den gamle afdeling. Der er endvidere nogle udviklingsfelter omkring ledelse, organisering og beslutningsprocesser.

Af APV skemaet fremgår 92 problemer fordelt på 17 forskellige områder.
Der forefindes politikker på arbejdsmiljøområdet, f.eks. voldspolitik og ergonomipolitik.

Samarbejde internt og eksternt

Hver beboer har to kernemedarbejdere – og hver kernemedarbejder har to beboere. Udgangspunktet er, at beboeren har indflydelse på, hvem det skal være, men der også faglige overvejelser i det. Sikkerheds- og tillidsrepræsentanter har kun en beboer, som de er kernemedarbejder for. Det tilstræbes, at fysioterapeuterne og ergoterapeuterne ikke indgår som kernemedarbejdere. Pårørende beskrives som vigtigste samarbejdspartner – og vigtigste kritiker.

Der afholdes MED, og der foreligger dagsordener og referater. I forhold til samarbejdet i øvrigt er mange strukturændringer på vej. Der er udviklingspunkter omkring ledelse, information, kommunikation, osv. Der bliver arbejdet med det – og medarbejderne mener, at der vil være meget positivt at fortælle ved næste tilsyn. Der er vilje til medarbejderinddragelse fra ledelsen.

Det er ledelsens oplevelse, at regionen er meget ledelsesmæssig tung og organisationen ny, topstyret og central – ting tager lang tid. Høskoven er en stor og meget bred organisation og har tradition for og erfaring til at ville selv. De er kendt for at kunne løse enhver opgave og siger ikke nej – det handler om at foretage individuelle vurderinger og fastsætte en takst, der svarer til opgaven. Naturligvis kan svære opgaver bevirke, at succes ikke nødvendigvis kommer lige til en start.

Økonomi

Brugeren

Beboerne forvalter selv deres økonomi. De er alle på pension. Der er valgfrihed i forhold til køb af ydelser. Der er faste priser for vask (208 kr.), rengøring af fællesarealer (332 kr.), transport i dagtimerne (471 kr.), vedligeholdelse/nyanskaffelser til fællesarealer (65 kr.) rengøring af lejlighed (421 kr.), rengøringsmidler (40 kr.), kost (2.000 kr.). Brugerrådet synes, at det kan forekomme dyrt, når servicepakkerne prissættes, men det er vist alligevel ganske ok.

Andre aktiviteter betales der separat for. Faktuelle udregninger omkring betaling mangler – det skal der kigges på sammen med regionen den 26. juni.

Medarbejderne oplever at have manglende viden omkring administration af beboernes økonomi og ansøgning om ydelser til beboerne. Der er brug for skriftlige retningslinjer.

Tilbuddet

Høskoven er måske koblet op på InfoRM. Forstanderen ved, hvordan økonomien hænger sammen, men der er ikke ordentlige styreredskaber i forhold til økonomien. Forstanderen stiller spørgsmål ved, om det nuværende økonomisystem kan tilpasses sociale tilbud. Der er ikke mulighed for overblik på de mange forskellige ydelser og afdelinger, som Høskoven består af. Der mangler at blive tilført en del budgetmidler – i alt 7, 7 mio. kr. – så det samlede budget bliver på 48 mio. kr. mod det nu budgetterede på 40,3 mio. kr.

Andre forhold

Brugerrådet påpeger, at overgangen fra amt til region er svært gennemskuelig – hvad kommer det til at betyde?