

Uanmeldt tilsyn ved Bo-Horsens, afdeling Hanstedholm, Højballevej 10, 8700 Horsens.

Udført af tilsynsteamet: Vivian Elkjær og Ruth Bunk Andreasen den 19. juni 2007.



Dato 19-07-2007

Vivian Elkjær

Tel. +45 8728 4027

Vivian.Elkjaer@ps.rm.dk

1-51-73-22-07

Formalia

Deltagere i tilsynet:

Ledelsen:

- Forstander Anders E. Andersen
- Afdelingsleder Frank K. Jørgensen

Medarbejderrepræsentanter:

- Sikkerhedsrepræsentant Hans Trans
- Pædagog Kim Rosenbæk

Bruger- og pårørenderepræsentanter:

Tilsynsteamet traf ikke nogen pårørende ved det uanmeldte tilsyn.

Repræsentanten for beboerne var sygemeldt efter en operation og var derfor hjemme i botilbudet. Navnet er kendt af tilsynsteamet, men anonymiseres i rapporten.

Tilsynsteamet ankom ca. kl. 10, og umiddelbart efter ankomsten ringede afdelingslederen i anden anledning. Da han fik at vide, at tilsynsteamet var på besøg, valgte han at fravige sit planlagte program, og ankom hurtigst muligt til afdelingen. Kort tid derefter kom forstanderen ligeledes. I ventetiden blev tilsynsteamet vist rundt af henholdsvis beboeren, en medarbejder og afdelingslederen. Da forstanderen var kommet, blev resten af dagen planlagt. Aftenmedarbejderen blev kontaktet, og mødte ind 1 time før end planlagt, så tilsynsteamet kunne tale med 2 medarbejdere.

Program:

Kl. 10.00 – 11.00	Rundvisning
Kl. 11.00 – 12.30	Interview med ledelsen
Kl. 12.45 – 13.15	Interview med beboer
Kl. 13.30 – 14.30	Interview med medarbejdere

Indledning

Tilsynsbesøget var uanmeldt og ved ankomsten var 1 beboer hjemme sammen med 1 medarbejder. De var i gang med at ordne badeværelse og rydde op, men afbrød arbejdet og tog pænt imod tilsynsteamet. Beboeren var hjemme, fordi han var sygemeldt efter en rygoperation. Det virkede som om han var glad for, at der skete noget da vi ankom.

Rundvisningen var åbenhjertig, og beboeren viste sit eget værelse frem. Der var blevet møbleret lidt omkring, så sengen stod foran fjernsynet, da pgl. skulle hvile meget i forbindelse med sin sygemelding.

Interviewene blev gennemført i dagligstuen. Dog blev interviewet med beboeren gennemført på pågældendes eget værelse, da han skulle hvile sin ryg.

Bo-Horsens er et regionalt botilbud til voksne med nedsat fysisk og psykisk funktionsniveau. Tilbudet har 4 afdelinger fordelt på 4 forskellige adresser og plads til 47 beboere i alt. Udover de 4 bo-afdelinger består Bo-Horsens også af en administration, som er beliggende på egen adresse indeholdende administration, mødefaciliteter og forstanderkontor. Tilbudene drives efter Servicelovens § 108.

I øjeblikket planlægges nybyggeri, således at afdelingerne kan samles, undtagen Hanstedholm, hvor man ønsker at bevare de muligheder som de særlige rammer giver. Nybyggeriet vil rumme 47 boliger, og herudover forventes en opnormering svarende til de 6 pladser på Hanstedholm. Overordnet forventer Bo-Horsens at kunne lave nye beboersammensætninger sammen med beboerne, så grupperinger tager konkret udgangspunkt i beboernes behov, funktionsniveau og ønsker. På sigt vil det dog være ønsket, at grupperingerne bliver knapt så specialiseret, således det bliver nemmere at visitere beboerne ud fra et mere generelt skøn.

Denne tilsynsrapport tager udgangspunkt i afdelingen Hanstedholm, og fokuserer primært på driften af denne ene afdeling.

Hanstedholm er et 2-etagers stuehus til en oprindelig gård, beliggende i Hansted et par km. ude på landet. Tilbudet har plads til 6 beboere, som hver har et værelse på mellem 14 og 23 kvm. Beboerne deles om 2 badeværelser, et stort køkken-alrum, 1 stue og en for- og baggang. Dertil kommer et mindre kontor, et vagtværelse og et personaletoilet. I kælderen er der depot og tørreplads til tøj, ligesom der ligeledes er et depotrum på 1. sal.

I tilknytning til huset ligger en stor og flot have, og på den anden side af gårdspladsen ligger en del af det kommunale beskæftigelsestilbud Horshøj. Området omkring gården bliver vedligeholdt af Horshøj.

Beboerne på Hanstedholm er mellem 29 og 46 år. Der bor 5 mænd og 1 kvinde. Fælles for beboerne er, at de har vanskeligheder i kommunikationen, og flere benytter Tegn-Til-Tale. Alle er delvis selvhjulpne, og kan selv komme op om morgenen, men skal guides igennem personlig hygiejne og andre tilsvarende aktiviteter.

Alle er beskæftiget i dagtimerne i det kommunale beskæftigelsestilbud Horshøj. 4 beboere beskæftiges i beskyttet beskæftigelse, 1 er ved landbruget og 1 er på daghjem. 1 af beboerne cykler selv til beskæftigelse, mens de øvrige transporteres i bus.

Resumé

Hanstedholm er et botilbud, som yder støtte og struktur i hverdagen til 6 voksne beboere. Kerneydelsen er hjælp til beboerne ud fra de individuelle behov de hver især har, med hensyntagen til de individuelle nedsatte funktionsniveauer. Fælles for dem alle er, at de har behov for støtte til kommunikation og en væsentlig del af medarbejdernes indsats er fokuseret mod at understøtte beboernes mulighed og evne for kommunikation.

Udover kommunikationsredskaber, er struktur en væsentlig del af indholdet. Strukturen hjælper dels den individuelle beboer, men den skaber også rammerne omkring hele tilbudet og samspillet mellem de 6 beboere.

Beboerne inddrages i hverdagslivets gøremål, og de medinddrages på væsentlige områder, som har konsekvens for dem – f.eks. hvem de ønsker at bo sammen med på ferie, både blandt de andre beboere og blandt personalet.

Hanstedholm samarbejder med dagtilbudet omkring beboerne, og der er ligeledes et velfungerende samarbejde med beboernes pårørende.

Medarbejderne oplever at være en del af Bo-Horsens som en større helhed, men de er samtidig meget bevidste om, at Hanstedholm er deres primære fokusområde og at det er beboerne på Hanstedholm der er i centrum for opgaven. Således opleves nogle tiltag – såsom APV, at være til for andre end personalet og beboerne, og det kan være svært at fastholde gennemførelsen af disse.

Tilsynsteamet fik det indtryk, at ledelsen havde et klart overblik over hele organisationens struktur, mens indholdet i tiltagene ikke havde den samme værdi for medarbejderne. De var mere fokuseret på driften og samspillet i afdelingen i forhold til beboerne.

Medarbejderne oplever det problematisk, at have alene-vagter i weekender. Det er sårbart for medarbejderen og det er svært at imødekomme beboernes forskellige behov. Problemstillingen er kendt af ledelsen, og selvom der er 2 på vagt om lørdagen mellem kl. 10 og 17, føler medarbejderne ikke, at det løser problemet fuldt ud. Ledelsen gør opmærksom på, at vagtplanen er tilpasset ressourcer og behov indenfor den gældende normering.

Overgangen til regionen er først ved at blive implementeret, og der er indtil videre kun afholdt 1 MED-udvalgsmøde. Flere praktiske forhold til regionen fungerer ikke optimalt endnu, herunder økonomien, hvilket præger de administrative muligheder.

Tilsynsteamet vurderer, at tilbudet på Hanstedholm er målrettet beboerne, og at indholdet i tilbudet er relevant og kvalificeret. Rammerne passer godt til de nuværende beboere, men det er væsentlig hele tiden at følge beboernes fysiske og psykiske udvikling (mest på grund af trapperne), så livskvaliteten kan bevares for beboerne.

Alle deltagere i tilsynsbesøget var enige om, at Hanstedholm er et dejligt sted at bo, og at rammerne er vigtige for beboerne og målgruppen. Det vurderes vigtigt, at der findes sådanne rammer til beboere, som har behov for roen, overskueligheden og naturen på landet. Ligeledes at Hanstedholm også er en god arbejdsplads.

Tilsynsteamet vurderer, at afdelingen drives i overensstemmelse med gældende retningslinjer og i forhold til lovgivningen, og der findes således ikke anledning til bemærkninger.

Tilsynsteamet ser følgende opmærksomhedspunkter:

- Medarbejderne oplever at der produceres mange papirer, som alene har til formål at stille andre længere oppe i systemet tilfreds. Det bør overvejes, om de forskellige tiltag kan udarbejdes med udgangspunkt i driften, så de får værdi for medarbejderne i deres daglige omgang med beboerne og hinanden.
- Det bør overvejes, hvorvidt mødestrukturen i forhold til personale- og gruppemøder skal genopfriskes, evt. strammes op.
- Medarbejderne arbejder med en række skrevne og uskrevne regler. De uskrevne regler kan med fordel gøres tydeligere, så det er nemmere at tage imod nye medarbejdere, evt. ved at omsætte dem til skrevne regler.
- Stolene i køkkenalrummet er slidte og vakkelvorne, og trænger til en udskiftning.

Den generelle faglige indsats

Bo-Horsens har en fælles servicedeklaration som giver et fint indblik i det samlede tilbud.

Kerneydelsen

Indsatsen i forhold til beboerne retter sig mod dagliglivet. Personalet hjælper beboerne med det, de ikke selv kan klare. Der ydes kompenserende og guidende støtte til hverdagens opgaver og gøremål, ligesom indsatsen strukturerer beboernes gøremål og omgang med hinanden i bofællesskabet.

Hver beboer har egen kontaktperson, som er den primære person for beboeren, og som tager ansvar for alle praktiske forhold omkring beboerne.

Brugeren/pårørende

Hver beboer har en handleplan, som beskriver indsatsen og behovet på kort og lang sigt. Handleplanen er omdrejningspunktet for planlægningen af indsatsen for beboerne, og anvendes sammen med kommunen og beskæftigelsestilbudet. Der samarbejdes med Horsens Kommune omkring årlige statusmøder. Det er endnu ikke helt afklaret, hvordan det fremtidige samarbejde med kommunens socialrådgivning skal varetages, men Hanstedholm vil gerne planlægge statusmøderne, så de har bedst mulige sammenhæng for myndighedsrådgiverne.

Der er i øjeblikket ikke helt afklaring på, hvordan Horsens Kommune vil forvalte behovet for ledsagelsen jf. Servicelovens § 97. Forstanderen er i dialog med kommunen herom.

Huset har en rytme med morgenrutiner, hvor hver beboer kommer op, guides igennem morgenhygiejnen og spiser morgenmad inden bussen kommer og henter dem, for at køre dem til deres dagtilbud. Den beboer tilsynsteamet talte med, cykler selv til og fra dagtilbudet.

Formiddagen bruges af personalet på bl.a. rengøring, oprydning, beboernes hjemmedage med tilhørende aktiviteter, skriftligt arbejde, dokumentation og mødevirksomhed. Aktuelt er der en beboer hjemme hele tiden, da vedkommende er blevet opereret og sygemeldt i 3 måneder.

Beboerne kommer hjem ca. kl. 14.30 – 15.00 og så er der fælles kaffe og hygge i køkkenalrummet. Tiden bruges på planlagte aktiviteter i henhold til handleplanen, fritidsaktiviteter og f.eks. pædagogisk massage m.m. Derefter laves der aftensmad sammen med beboerne og efter oprydningen er der både fælles

affenshygge og individuel hygge på egne værelser. Det afhænger af beboernes lyst og behov. Modsvarende om morgenen, guides beboerne i den personlige hygiejne inden de går i seng.

Beboerne inddrages efter evne og er alle med til at bidrage til husets rytme indenfor de individuelle rammer, som de hver især har funktionsniveau til. Hver beboer har endvidere en hjemmedag, som planlægges fleksibelt indenfor en 3-ugers periode. Ved planlægningen tages der hensyn til, hvad dagen skal bruges til – skal beboeren til læge, tandlæge, frisør eller andet. Der tages ligeledes hensyn til planlægningen i både dag- og døgntilbudet, så det ikke griber forstyrrende ind i planlagte aktiviteter m.m.

Beboeren er tydeligvis glad for at bo på Hanstedholm. Han gav det hele tommelfingeren opad, og var meget begejstret, når talen faldt på medarbejderne. Der var indarbejdet en struktur, som gjorde hverdagen overskuelig for beboeren, i form af billeder, bøger og oversigter på opslagstavler, og han mestrede tydeligt systemerne og var glade for dem. Ud fra disse fortalte han om sin hverdag og om personalet, og om sin familie, som havde en stor plads hos ham.

Beboeren havde selv nøgle til sit værelse og brugte den. Han fortalte, at det var fordi særligt 1 medbeboer kunne finde på at gå ind på hans værelse, og det ville han ikke have. Derfor valgte han at låse sin dør. Tilsynsteamet bemærkede ikke, at der var nogen af de andre døre, der var låst tilsvarende.

Beboerne holder husmøde om onsdagen i forbindelse med eftermiddagskaffen. 2 medarbejdere deltager ligeledes. Beboerne taler på skift, og dagsorden er centreret omkring hvordan dagen er gået, hvad den enkelte har oplevet, og hvad der skal ske i løbet af ugen. Møderne bruges også til at tage stilling til forskellige forhold, bl.a. ferieplanlægning, hvor beboerne f.eks. beslutter, hvem de ønsker at bo sammen med blandt de øvrige beboere og blandt personalet.

Der afholdes 2 årlige arrangementer, hvor pårørende inviteres med. Det drejer sig om en julefest og en sommerfest. Beboerne inddrages i invitationerne, og det er altid hyggelige arrangementer.

Derudover er der et pårønderåd som afholder 2 årlige møder. Møderne holdes i administrationsafdelingen, og afdelingslederen deltager i halvdelen af mødet sammen med en fast medarbejder. Afdelingslederen oplever, at samarbejdet er positivt, og møderne bruges til gensidig udveksling af informationer, nye tiltag og aktuelle problemstillinger – bl.a. er tilsynsopgaven blevet drøftet. Det er medarbejdernes vurdering, at samarbejdet fungerer tilfredsstillende, fordi de pårørende reelt interesserer sig for Hanstedholm.

Det er med lidt forskellig hyppighed, at beboerne får besøg eller er hjemme på weekend. Fælles er dog, at de alle har pårørende og at de har en tilknytning udenfor Hanstedholm, som er væsentlig i deres liv.

Magtanvendelse og håndtering af klager

Bo-Horsens har på tværs af afdelingerne arbejdet fokuseret på magtanvendelser, og Hanstedholm har ingen magtanvendelser. Medarbejderne fokuserer på konflikthåndtering i det pædagogiske arbejde, og arbejder kontinuerligt på at undgå anvendelse af magt overfor beboerne.

I juni 2005 var der en enkelt sag på Hanstedholm, hvor der forekom trusler fra en beboer mod en medarbejder. Derudover har der ikke været trusler om vold eller overgreb.

Der har endvidere ikke været klager over tilbudet.

Samarbejdsrelationer

Hanstedholm samarbejder naturligt med de personer, der har betydning for beboerne. Det være sig både egen læge, tandlæge, speciallæge og socialrådgiveren. Derudover samarbejdes hyppigt med dagtilbudene under Horshøj, idet der fokuseres på fleksible løsninger, der kan tilgodese behovene både i dag- og døgntilbudene. Der tages hensyn til hinanden og der koordineres så vidt det er muligt imellem tilbudene. Det har været på tale, at udveksle personale for at højne kendskabet til hinanden og for at opbygge en større forståelse for hinandens arbejdsområder, men det er endnu ikke kommet så langt.

Derudover har Hanstedholm en god dialog med lokalområdet, således at beboerne kan færdes rundt i byen, gøre sig sine indkøb lokalt og i det hele taget blive accepteret som en del af lokalsamfundet. Det er hændt, at en beboer har søgt til nabogården, og i disse situationer er det væsentligt, at borgerne i lokalsamfundet ved, hvor de skal ringe hen. Det er sjældent det sker, og det har ikke givet problemer indtil nu.

De fysiske og sundhedsmæssige rammer

Bygninger og udenomsarealer

Hanstedholm er beliggende i et lejet stuehus. Det er Horsens Kommune, der ejer bygningen og der pågår i øjeblikket en forhandling om lejeaftalen. Gården ligger i smukke omgivelser et par km. udenfor Hansted. Placeringen lidt udenfor byen er ideel for beboerne, og det er tilsynstemets indtryk, at roen og naturen har positiv indflydelse på beboernes tryghed og udfoldelsesmuligheder. I haven var der opslået et telt, som det viste sig, at en af beboerne havde brugt til at sove i efter eget ønske.

I haven var der ligeledes etableret sanseoplevelser som et projekt, et par studerende havde haft. Indretningerne anvendes dog ikke af beboerne efterfølgende, idet de ikke på egen hånd benytter disse, og er afhængige af, at personalet tager initiativet.

Hanstedholm har mange trapper, og det er vigtigt at beboerne er mobile. På sigt må det påregnes, at beboernes funktionsniveau bliver præget af f.eks. alder og behovene og rammerne bør der således tages hensyn til, så beboernes muligheder for livskvalitet ikke indskrænkes.

Hygiejne

Hygiejne er en vigtig del af beboernes liv, og som tidligere beskrevet skal de alle guides igennem hygiejnesituationerne.

Den overordnede rengøring i huset varetages af en omsorgsmedhjælper i formiddagstimerne, men derudover inddrages beboerne i de daglige gøremål. Pligterne er fordelt imellem beboerne, og hver har sit eget område at tage sig af – støttet af medarbejderne. Hjemmedagene bruges også på rengøring af eget værelse.

Medicinadministration

Alle undtagen 1 medarbejder har været på medicinkursus. På Hanstedholm får 5 beboere dagligt medicin, primært epilepsimedicin og en enkelt får psykopharmaca. En medarbejder har ansvaret for indkøb af medicin og doseringen i pilleæsker, som foretages ca. hver 3. uge. Medicinen opbevares i aflåst skab på kontoret.

Kost/motion

Det er primært 1 medarbejder, der sammensætter kostplanen på Hanstedholm. Vedkommende interesserer sig for sund og varieret mad, og laver derfor planen efter aftale. Beboerne har indflydelse på maden, i forbindelse med fødselsdage. Kostplanen tager hensyn til beboernes ønsker og det kendskab der i øvrigt er

til beboernes kostvaner. Det er muligt at ønske sig anden mad, end det planlagte, men det er ikke altid ønsket kan imødekommes, da det kræver planlægning og koordinering imellem de forskellige vagter. Det er f.eks. morgenvagter, der tager kød ud af fryseren om morgenen og aftenvagten, der laver maden sammen med beboerne. Ledelsen oplyser efterfølgende tilsynsbesøget, at der arbejdes med forskellige modeller for en mere direkte indflydelse på kostplanen fra beboernes side.

Beboerne tilbydes pædagogisk massage, og aktuelt modtager 3 beboere massage 1 gang om måneden. Derudover er der tilknyttet 1 fysioterapeut til Bo-Horsens, som afdelingen kan benytte efter aftale og behov.

Rygning, alkohol- og stofmisbrug

Der er ikke nogen af beboerne, der ryger og der indtages kun sjældent øl eller vin.

Personalet retter sig efter de tidligere rygregler fra Vejle Amt, som var total rygeforbud på tilbudene.

Reglerne er under tilretning i forhold til regionens regler.

Medarbejdere og medarbejderforhold

På Hanstedholm er der ansat 9 medarbejdere inklusiv afdelingslederen.

Der er 2 omsorgsmedhjælpere ansat på henholdsvis 20 og 30 timer om ugen. Derudover 2 pædagoger på 30 timer og 5 pædagoger på 37 timer om ugen. Aldersmæssigt modsvarer medarbejdernes alder beboernes, og kønsfordelingen i medarbejdergruppen er 5 kvinder og 4 mænd.

Derudover er der tilknyttet faste vikarer, som træder til ad hoc. Afdelingslederen indgår ikke i vagtplanen, men træder ligeledes til efter behov.

Vagtplanen tilrettelægges over 6 uger, og det tilstræbes, at der store dele af tiden er 2 medarbejdere på arbejde samtidig. Morgenvagten møder kl. 6.30 og aftenvagterne møder henholdsvis kl. 14.00 og kl. 14.30. Den ene aftenvagt fortsætter som rådighedsvagt om natten, og sover i vagtværelset i stueetagen.

Hanstedholm modtager studerende 2 gange årligt. De studerende tilbydes 5 halve temadage på tværs af afdelingerne og får der udover mulighed for at deltage i relevante faglige temadage sammen med de øvrige medarbejdere.

Faglig udvikling

Bo-Horsens har fælles faglige undervisnings- og projektorløb som inddrager medarbejderne på tværs af afdelingerne.

I 2003 startede et længere varende forløb omkring Appreciative Inquiry (AI) på Rødding Høskole. Projektet kom op at stå i samarbejde med det tidligere BST og en gruppe psykologi-studerende. En stor del af personalet – ca. 50 medarbejdere – var med i forløbet og der er siden uddannet AI-ambassadører, som også i dag er garant for metodens anerkendende dialog i samarbejdet.

I 1999 startede et projekt om neuropædagogik. Igennem årene vurderer ledelsen, at ca. 125 medarbejdere har deltaget i kurserne. Kurserne har udviklet sig løbene, og det er medarbejdere som har deltaget i kurserne, der underviser kollegerne. 15 medarbejdere var af sted i maj 2007.

Ovennævnte er eksempler på større tværgående projekter, og der arbejdes i øjeblikket på at formulere et fælles projekt med dagtilbudet Horshøj, som vil have fokus på det tværfaglige samarbejde.

Det er ledelsens oplevelse, at Bo-Horsens skaber projekter fordi der er vilje til udvikling, og fordi ledelsen over sig på at afgive kompetencer til medarbejderne, så den faglige indsats understøttes og udvikles.

Ledelsen har deltaget i diverse lederkurser i det tidligere Vejle Amt, og medarbejderne forventes at deltage i regionens udbud af kurser fremadrettet.

På Hanstedholm laver medarbejderne kollegial faglig sparring med hinanden, men der er ikke etableret egentlig supervision. Repræsentanterne for medarbejderen vil umiddelbart vurdere, at enkelte kolleger vil mene, at de savner faglig supervision. Der har tidligere været tilknyttet supervision til medarbejderne, men det er ledelsens opfattelse, at det er bedre med kollegial sparring i situationen, end at vente på en aftalt tid til supervision.

Ledelsen modtager supervision og bruger hinanden på tværs af afdelingerne til sparring og coaching. Det vurderes, at have høj værdi for den enkelte leder, men også for ledelsesgruppen som en helhed.

Der arrangeres temadage for personalet, hvor gruppemøderne slås sammen og lægges i forlængelse af et personalemøde. Det udvidede møde giver mulighed for at drøfte f.eks. indholdet af APV'en eller en udvidet beboergennemgang.

Arbejds miljø

Flere medarbejdere har været ansat i mange år. Når nye medarbejdere skal introduceres, sker det efter en liste, som sætter medarbejderen ind i alle faste rutiner og retningslinjer. Men der er mange uskrevne ting, som ikke fremgår af listen, og mange nuancer og små ting som knytter sig til beboerne, der kan være vanskelige at nedskrive. Det tager derfor ca. 1 års tid, inden en ny medarbejder føler sig helt hjemme i huset og i forhold til beboerne. Medarbejderne mener ikke, at erfaringer umiddelbart kan ske via oplæring. Det er vigtigt at nye medarbejdere gør sig sine egne erfaringer.

I husets daglige drift er der fokus på at håndtere beboernes behov rimelig ensartet, mens daglige gøremål bedre kan håndteres individuelt. Der er et godt arbejdsmiljø, og medarbejderne dunker ikke hinanden i hovedet, hvis ting går galt eller ikke gøres rigtigt.

Der er et lille sygefravær på Hanstedholm, og ledelsen mener ikke, at der er sygefravær der relaterer sig til arbejdspladsen. Efterfølgende tilsynsbesøget oplyser ledelsen, at der er udarbejdet politik for afholdelse af fravær- og omsorgsaftaler.

Seneste APV er fra 2005. På det tidspunkt fokuserede problemområderne sig på vanskeligheder i samarbejdet med den tidligere afdelingsleder, men ved den kommende APV forventer medarbejderne at fokuset vil være på ressourcer og medindflydelse.

Medarbejderen oplever, at mange ting – såsom APV – laves for at producere papirer, der kan tilfredsstille organisationen. Det opleves at tingene tager tiden fra beboerne, og der bruges uhensigtsmæssig meget tid på arbejdet, som det kan være svært at se resultaterne af i dagligdagen.

Medarbejderne oplever, at det kan være presset at være alene på vagt i weekender. Det er meget sårbart, da personalet føler sig meget alene i opgaven og det er svært at imødekomme alle behovene fra beboerne. Problemstillingen er kendt af ledelsen, og man er opmærksomme på dilemmaet, men påpeger samtidig at ikke alle beboere er i botilbudet hver weekend og at der er sat en ekstra vagt ind kl. 10-17 om lørdagen.

Ledelsen mener, at vagtplanen er lavet med udgangspunkt i de ressourcer og behov der findes indenfor normeringen.

Medarbejderne ser ikke forstanderen så tit på Hanstedholm, men de tror, at han har fingeren meget på pulsen og at han ved mere, end de umiddelbart tror og er klar over i medarbejdergruppen. De oplever derfor, at han er mere synlig end graden af hans involvering afspejler.

Der udtrykkes endvidere godt samarbejde med afdelingsledelsen, og personalet føler generelt, at de har indflydelse på mange ting. Det understreges, at det ønsker de også at have og generelt er det meget vigtigt, at medarbejderne får så megen indflydelse som muligt, da det er dem der sikrer driften af Hanstedholm.

Forstanderen deltager gerne på temadage og når han i øvrigt bliver inviteret, men han er ikke fast mødedeltager i nogen af husets faste mødeaftaler.

Sikkerhedsrepræsentanten oplevede, at sikkerhedsarbejdet er begyndt at fylde mere i den seneste tid, ikke mindst i forhold til APV, drøftelser af arbejdsmiljø og drøftelser i MED-sammenhænge.

Samarbejde internt og eksternt

Der afholdes personalemøder hver 14. dag af ca. 2½ times varighed. Medarbejderne synes, at møderne er for korte, og at det kan være svært at nå omkring alle punkterne på en ordentlig måde.

Derudover afholder hver gruppe 1 gruppemøde indenfor vagtplanens 6 uger. Afdelingsleder deltager i både personalemøde og gruppemøder. Medarbejderen oplever, at gruppemøderne i praksis ofte aflyses eller ikke bliver afholdt.

Efter overgangen til regionen, er der afholdt 1 MED-udvalgsmøde. Mange ting skal falde på plads, men medarbejderne oplever at have indflydelse og at dagsordenen er relevant. Der laves referat af MED-møderne og disse er tilgængelige for medarbejderne.

Der afvikles MUS-samtaler officielt 1 gang årligt. Der kan dog godt gå 1½ år imellem samtalerne, men det fastslås at de afholdes. Afdelingslederen fortæller, at han varierer medarbejder udviklingssamtalerne, så der både kan laves MUS- og GRUS-samtaler (gruppe MUS) i en generel fleksibel form. Ledelsen får MUS-samtaler 1 gang om året.

Forstanderen oplever at samarbejdet med driftsafdelingen og regionens øvrige områder er præget af en fornemmelse af kaos. Der er fortsat mange uafklarede forhold, og bl.a. fungerer IT-systemet på Hanstedholm ikke i øjeblikket. Dette er frustrerende i dagligdagen og hindrer udførelsen af forskellige arbejdsopgaver. Den personlige kontakt ind i regionen er dog altid venlig og imødekommende, og der opleves at være kvalificeret samarbejde med fagfolkene.

Økonomi

Brugeren

Af servicedeklarationen fremgår det, at gældende retningslinjer overholdes, og at beboerne opkræves husleje, som dækker faste og frivillige ydelser. Derudover betaler beboerne selv personlige fornødenheder, medicin, kost, gaver, aktiviteter, beklædning og personaleudgifter ved ledsagelse til ferie og øvrige aktiviteter.

Medarbejderne indgår faste aftaler med de pårørende og kommunen vedrørende håndteringen af beboernes økonomi.

Tilbuddet

Ledelsen oplever en stor utilfredshed i, at de økonomiske styringsredskaber endnu ikke fungerer efter overgangen til regionen. Der er endnu ikke lavet relevante budgetter og regnskaber og der er en oplevelse af at styre økonomien ud i den blå luft.

Det opleves endvidere utilfredsstillende, at forholdene ikke er bragt i orden ½ år efter årsskiftet og at der endnu ikke kan siges noget om udsigterne til at forholdene bliver bragt i orden.

Andre forhold

Den beboer, som var hjemme da tilsynsteamet kom uanmeldt, blev glad og begejstret for at få besøg. Da vi ankom, var han og en medarbejder i gang med formiddagens rutiner, og tilsynsteamet fik lejlighed til at opleve, hvordan medarbejderen gav beboeren plads til at blive inddraget i tilsynsbesøget. Det skete på en naturlig måde, hvor beboeren med sin egen kommunikation fik lov til at fortælle og vise rundt. Bl.a. lavede han et lille skuespil for tilsynet for at fortælle, hvordan rådighedsvagten kunne aktiveres om natten.

Huset bærer præg af at være et hus til flere mennesker. Det er slidt på en hverdagsagtig måde, men der var pænt og ordentlig. Tilsynsteamet ankom midt i rengøringen, og da tilsynsbesøget var slut, var rengøringen ligeledes gennemført og der var pænt og opryddet. Det bemærkes, at beboernes værelser var meget individuelle, der var ryddet op og sengen var redt inden dagens oprydning var gennemført. Det så ud som om, det var et led i den daglige rutine omkring beboerne.

Tilsynsteamet bemærkede, at stolene i køkken-alrummet var skrøbelige og vakkelvorne, men ledelsen forsikrede at de nok skulle holde til at blive siddet på. Efterfølgende blev dette drøftet, og det kom frem at møblelementet var valgt fordi det var mere svarende til almindelig møblement i en almindelig bolig, men at det ikke var så slidstærkt og robust i forhold til anvendelsen i et døgntilbud.

Medarbejderne betonedede, at der er behov for et tilbud som Hanstedholm til mennesker, der ikke magter at bo i byen, og som så tydeligt profiterer af de ydre rammer og muligheder. Alle var enige om, at Hanstedholm både er et godt sted at bo og et godt sted at arbejde.