



Dato 15-05-2007

Vivian Elkjær

Tel. +45 +45 8728 4027

navn.efternavn@stab.rm.dk

Anmeldt tilsyn ved Botilbudet Pilebakken, Pilevej 4, Salten, 8653 Them.

Udført af tilsynsteamet: Ruth Bunk Andreasen og Vivian Elkjær den 7. maj 2007.

Side 1

Formalia

Deltagere i tilsynet:

Ledelsen:

- Konst. Forstander Jytte N. Jacobsen (afd.leder for afd. Vest, samt stedfortræder)
- Afd.leder Lisa Weinrich (afd. Øst)
- Afd.leder Jette Kleis Petersen (afd. Vest, samt sikkerhedsleder)
- Køkkenleder økonoma Jette D. Kristensen

Medarbejder-repræsentanter:

Repræsentanter for medarbejderne var medlemmerne af LMU.

- Tillidsrepræsentant Bodil Bang fra afd. Vest.
- Sikkerhedsrepræsentant Lotte Pedersen fra afd. Vest.
- HK assistent Hanne Nielsen.
- Sikkerhedsrepræsentant Hanne Mathiasen fra afd. Øst.
- Tillidsrepræsentant Lissy Nielsen fra afd. Øst.

Beboer- og pårørende-repræsentanter:

Der havde ikke meldt sig pårørende-repræsentanter til tilsynsbesøget, mens beboer-repræsentanterne var udvalgt af personalet blandt de beboere som har talesprog.

Beboer-repræsentanterne havde herefter selv valgt, at de gerne vil deltage i samtale med tilsynsteamet. Beboernes 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 medarbejderne
Kl. 13.15 – 14.15	Interview med beboerne
Kl. 14.30 – 15.30	Individuelle samtaler med medarbejdere, beboere/pårørende, samt pårørende-råd

Indledning

Tilsynsbesøget var varslet jf. vejledningen minimum 6 uger før besøget, og tilbudet var blevet skriftligt videre formidlet til de pårørende, ligesom beboerne var blevet orienteret. Der hang orientering om tilsynsbesøget på opslagstavlerne på gangene. Forud for tilsynsbesøget havde botilbudet fremsendt relevante bilag til tilsynsteamet. Materialet var fyldestgørende og systematisk, hvilket gav et godt grundlag for forarbejdet.

Botilbudet Pilebakken er et regionsdækkende socialpsykiatrisk botilbud jf. Servicelovens § 108, og der er plads til 26 beboere fordelt på afdeling vest og afdeling øst.

Tilbudet målretter sig primært mod beboere med gerontopsykiatriske diagnoser i aldersgruppen 50 år og opefter. Alle beboerne har behov for en længerevarende specialiseret indsats som følge af deres sindslidelse eller demens. Tilbudets spidskompetence er mennesker med frontallap demens og udadreagerende adfærd. Endvidere har tilbudet erfaring med kombinationer af psykiske og neurologiske lidelser og handicaps. Efter særlige aftaler kan tilbudet også modtage beboere med moderate fysiske plejebenhov.

Siden slutningen af januar 2007 har tilbudet været ledet af stedfortræderen som konstitueret forstander. Stillingen har været opslået, men der var ikke tilstrækkelig med kvalificeret ansøgere. Stillingen forventes genopslået i august 2007.

Ved ankomsten til botilbudet blev tilsynsteamet modtaget af konstitueret forstander, som viste os ind i et lokale, som blev brugt til tilsynsbesøget dagen igennem. Herefter blev vi vist rundt i hele huset. Dagens program kom ikke til at holde stik i forhold til tidspunkterne på grund af omfanget af interviewguidene. Af den årsag blev frokosten ikke afholdt sammen med beboerne, ligesom aftalerne med dels medarbejderne og beboerne måtte rykkes. Der var ingen repræsentanter for de pårørende, som havde ønsket at deltage i tilsynet, og det blev ikke vurderet muligt at fastholde beboerne i en samtale ud over 15 minutter om indholdet i tilsynsbesøget, på grund af deres funktionsniveau. Samtalerne med beboerne blev afholdt individuelt dels i den enes beboer bolig og dels i en fælles stue.

Resumé

Botilbudet Pilebakken er et regionalt socialpsykiatrisk botilbud til målgruppen med gerontopsykiatriske diagnoser i aldersgruppen 50 år og derover. Der er tale om et længerevarende tilbud i henhold til Servicelovens § 108, og botilbudet omfatter 26 beboer boliger.

Målgruppen har et omfattende behov for pleje og omsorg. Der er jævnligt magtindberetninger og voldsepisoder mod personalet. Episoder med vold mellem beboerne registreres særskilt. Som følge af disse er der stor fokus i sikkerhedsarbejdet mod at sikre omsorgen for personalet og der bliver gjort en stor indsats for at tage hånd om episoderne.

Social- og sundhedsassistent eleverne indgår i driften med anslået 70-80% og det stiller store krav til de ansatte i forhold til beboernes udadreagerende adfærd i bl.a. hygiejnesituationer.

Kerneydelsen i botilbudet er dels at sikre beboernes funktionsniveau og dels udvikle og træne funktionsniveauet, så beboerne kan klare sig i et mindre omfattende botilbud. En vigtig del af kerneydelsen er ligeledes samarbejdet med de pårørende eller værge.

Botilbudet er bevidst om, at der fagligt og juridisk skal sikres beboerne og de pårørende/værgen en klageadgang i forhold til magtindberetninger.

Der arbejdes med handleplaner i botilbudet, men der arbejdes ikke med ikke med serviceskemaer (hvilket også er kommunens forpligtelse). Beboermapperne opbygges med alle relevante data og aftaler, inklusiv skemaer med døgnrytme beskrivelser m.m. og sammenlagt afspejler dette indsatsen og samarbejdet omkring den enkelte beboer i botilbudet.

Fagligt har botilbudet et kontinuerligt fokus på, hvordan omgivelserne i samspil med beboerne kan øge livskvaliteten for beboeren og mindske antallet af magtindberetninger og overgreb generelt i hverdagen (både henvendt mod personalet og beboerne imellem). De faglige redskaber deles i personalegruppen, og der foretages mange løbende justeringer i sammenhæng med beboernes udsving i trivslen.

De fysiske rammer fungerer tilfredsstillende efter ombygningen, og botilbudet er ved at finde sig til rette i dels omgivelserne og i dels de nye organisatoriske rammer.

Køkkenet fungerer meget fleksibelt i forhold til beboerne, og den er en vigtig del af botilbudets hverdag.

Beboerne giver overordnet set udtryk for at trives i botilbudet. Tilsynsteamet oplevede, at beboerne anerkendes og imødekommes på deres individuelle behov, og der er en bevidst tilgang til den enkelte som afspejler dette.

Der efterspørges bedre mulighed for efteruddannelse og kursusaktiviteter, men da der ikke er overblik over botilbudets økonomiske situation, har ledelsen valgt ikke at imødekomme personalets efterspørgsel for nuværende. Der vurderes, at være en god balance mellem medarbejderne og ledelsen i tilbudet, der er gode ordnede samarbejdsrelationer som ser ud til at fungere i hverdagen.

Botilbudet er påvirket af, at tidligere forstander rejste fra tilbudet i januar 2007, samtidig med overgangen til regionen og de ændrede vilkår, dette har medført for botilbudet. Stillingen har ikke kunne tiltrække kvalificerede ansøgere og der forventes genopslag i august 2007. Indtil da er stedfortræder konstitueret i forstanderstillingen, men vilkårene påvirker hele huset som gerne snart ser stillingen besat.

Tilsynsteamet ser følgende opmærksomhedspunkter

- Samarbejdet generelt i forhold til indvisitering af nye beboere, idet beboerne ofte er sparsomt beskrevet i matchningsskemaet og idet kommunerne ikke benytter serviceskemaer. Ofte sker visitering efter mundtlige aftaler og beskrivelser. Bagefter skal botilbudet selv til at stykke sagen sammen.
- Adskillelse af handleplaner, således det bliver tydeligt hvad der er planen for opholdet, og hvad der er beboernes individuelle handleplaner efter § 141 i Serviceloven. Sidstnævnte er en kommunal forpligtelse, mens opholdsplanen er botilbudets forpligtelse. Begge planer skal kunne ses i et samspil.
- Klageadgang for beboerne og de pårørende eller værger i forhold til magtindberetninger.

Den generelle faglige indsats

Botilbudet har en servicedeklaration, som senest er revideret i november 2006 af daværende forstander Kirsten Fogh.

Kerneydelse

Botilbudets kerneydelse er at give tilbud om længerevarende bolig til målgruppen. I tilbudets servicedeklaration beskrives kerneydelsen om at sikre beboerne et hverdagsliv med mulighed for at genvinde, vedligeholde og udvikle færdigheder og funktionsniveau. Der ydes fornøden hjælp og støtte til dækning af beboernes basale behov, og målet er at den enkelte beboer oplever accept, tryghed og social kontakt.

Personalet opfatter botilbudet Pilebakken som en sidste løsning for mange af beboerne. Det opleves at mange har afprøvet flere kommunale tilbud, inden de visiteres til Botilbudet Pilebakken. Ofte er beboernes situation ved indflytning meget kaotisk og adfærden er udadreagerende. Det er kendetegnende, at både det tidligere personale omkring beboerne har opgivet (der beskrives som regel en række arbejdsskader på personalet, ligesom situationen ofte er endt med fast vagt på beboeren), og de pårørende er ofte i krise over situationens tilspidsede karakter. Det vurderes ofte, at beboerne falder igennem målgrupperne til tilbud indenfor voksen-handicap og psykiatrien.

Kerneydelsen fordeler sig således dels på beboernes trivsel og hverdagslivet i botilbudet, og dels på de pårørende som er en vigtig del af beboernes liv – de af dem der har pårørende. Begge dele fylder i personalets bevidsthed.

Personalets arbejde er baseret på tætte relationer til beboerne, samt tætte relationer mellem det faste personale.

Personalet arbejder tematiseret med fælles mål og værdier bl.a. på afdelingsmøderne. Det vurderes vigtigt, at der er fælles sprog, således at begreberne kendes fælles og så de kan

omsættes i beboernes hverdagsliv. Senest er målene og værdierne blevet brugt i en omformuleret form i APV-arbejdet, således at hele personalegruppen er gjort ansvarlig for implementeringen.

Der arbejdes individuelt med målene for den enkelte beboer, men hele afdelingen præges når en ny beboer flytter ind. Dels sker der en forskydning i beboernes rangorden/hierarki og dels tages der individuelle hensyn til indretningen af beboerens omgivelser og egen bolig.

Personalet har generelt fokus på omgivelsernes betydning for den enkeltes adfærd, særligt når der er tale om udadreagerende adfærd. Der føres skemaer for døgnrytmen for den enkelte beboer, og disse justeres løbene i takt med udsving i beboernes funktionsniveau med henblik på at højne beboernes trivsel og justere evt. udadreagerende adfærd.

Udover skemaer for døgnrytme, udarbejdes statusrapporter for den enkelte beboer til brug for det årlige statusmøde med pårørende og hjemkommunen. Ved dette møde vurderes det, hvorvidt resultaterne er at beboeren skal forblive i tilbudet eller er klar til at flytte til et mindre omfattende tilbud i kommunalt regi. Målet er således at bevare botilbudet som et længerevarende tilbud i modsætning til et blivende/varigt tilbud.

Botilbudet arbejder i øjeblikket med 2 kvalitetsudviklingsprojekter.

Det ene kaldes Perlefiskerne, hvor der fiskes efter "perler" som virker i den daglige tilgang til beboerne. Formålet er at beskrive det, der virker og samtidig brede det ud, så flere kan opnå indsigt, og således der kan skabes evidens baseret viden i den samlet form, som kan videreformidles til andre.

Det andet kaldes Projekt Gul, hvor der tages udgangspunkt i detaljerede døgnrytme-beskrivelser, som med få justeringer kan afspejle sig i beboernes trivsel og adfærd. Der tages udgangspunkt i en gennemgang af hverdagens rutiner, og problemet skemalægges og afdækkes. Til dette arbejde inddrages beboerne, således at det ikke kun er personalet der har læring af projektet.

Begge projekter anvendes på tværs af afdelingerne, og har til formål at kvalitetsudvikle indsatsen i botilbudet. Derudover er alle, der har deltaget i kurser eller arrangementer udenfor huset forpligtet til at dele sin nyerhvervede viden eller oplevelser med den øvrige personalegruppe.

I det daglige arbejdes der med mange forskellige metodetilgange. Som regel tager disse sit udgangspunkt i Gullmanns praktiske gerontopsykologi, men der arbejdes også med bl.a. Susanne Freltoftes teorier om "Udviklingsalder for udviklingshæmmede" tilpasset voksne med demens.

Beboeren/pårørende

Beboerne er ofte sparsomt beskrevet i matchningsskemaet ved indvisiteringen og der følger sjældent en personlig handleplan jf. Servicelovens § 141 med. Botilbudet oplever derfor, at de ofte starter på bar bund med at opbygge beboernes individuelle mapper, som bl.a. indeholder statuskrivelser, døgnrytmeskemaer og plejeplaner for den enkelte. Kommunerne benytter endvidere ikke serviceskemaer, og sammenlagt er grundlaget ved indvisiteringen meget spinkelt, hvis der ses bort fra den mundtlige overlevering, der sker mellem afgivende tilbud og

så Pilebakken som modtager. Dette er problematisk for tilbudet, da opgaven således ikke på forhånd er konkretiseret i forhold til de forventninger, som kommunen har til botilbudet.

Behandlingsplanen for den lægelige indsats forefindes på Pilebakken. Hver beboer har sin egen lægelige journal. Det psykiatriske tilsyn foretages af overlæge Søren Juhl Nielsen fra Psykiatrisk Hospital i Århus.

Der tilbydes fast kontakt til pårørende hver 3. måned, men ikke mange benytter sig af tilbudet. I stedet er der primært (telefonisk) kontakt mellem personalet og de pårørende efter behov. Det har ikke været muligt at etablere et pårørende-råd, da ingen af de pårørende så sig i stand til at påtage sig opgaven. I stedet udarbejdes et nyhedsbrev med aktuelle nyheder og informationer, som jævnligt formidles til de pårørende. Der arrangeres beboer/pårørende-aftner ca. 1 gang i kvartalet.

Personalet vil meget gerne samarbejde med de pårørende, og synes det er ærgerligt, at der ikke kommer mange udefra til diverse arrangementer og sammenkomster, men også til individuelle besøg hos beboerne. Det eneste sted hvor beboerne og de pårørende ikke har indflydelse, er i forhold til ansættelse af nyt personale.

Udover de individuelle behov for beboerne, tages der også hensyn til kønsbestemte aktiviteter, således at kvinder og mænd har forskellige aktiviteter, der modsvarer forskellige ønsker og behov. Som eksempel nævnes, at kvinderne i højere grad ønsker kaffepauser på køreture, mens mændene ikke ønsker køreturen afbrudt af pauser og kaffe.

Der er formuleret vedtægter og forretningsorden for beboer/pårørenderådet på Pilebakken. Der arbejdes ikke med serviceskemaer, og der er ikke formuleret en egentlig pårørende- og brugerpolitik.

Tilsynsteamet talte med 2 beboere og begge var glade for at bo i botilbudet Pilebakken. De gav udtryk for at have et nært forhold til deres kontaktpersoner. Der opleves en anerkendelse og accept af beboernes individualitet, og beboerne følte sig hjemme i tilbudet. De gav udtryk for at blive hørt og set.

Det samlede indtryk var, at beboernes individualitet forsøges bevaret, og tonen overfor beboerne var venlig og imødekommende, også selvom spørgsmål blev stillet gentagne gange.

Magtanvendelse og håndtering af klager

Botilbudet Pilebakken har i 2007 indtil videre 2 personer med behov for personlig alarm, 1 person der benytter blødt bælte.

I 2006 var der sammenlagt 11 magtanvendelser i henhold til Servicelovens § 109b (nuværende § 126), mens der i 2007 har været sammenlagt 11 magtanvendelser jf. samme § på årets første 4 måneder. Det angives at årsagen er en ny beboer, som står for anslået 95% af inberetningerne. Det vurderes, at beboeren er stresset over indflytningen og at adfærden skal tolkes som mistriivsel. Det forventes at ændre sig over tid efterhånden som personalet lærer beboeren bedre at kende.

Der arbejdes fokuseret på at nedbringe antallet af magtanvendelser via kvalitetudviklingsprojekterne (Perlefiskerne og Projekt Gul), men også med et kontinuerligt fokus på problemstillingen i hverdagen.

Der foreligger klare retningslinjer for indberetningerne, ligesom personalet instrueres og undervises i håndteringen af magtindberetninger og voldsepisoder.

Der gives ikke klagevejledning til beboeren, pårørende eller værgeren efter en magtindberetning. Dette er botilbudet selv blevet klar over, og ledelsen tilkendegiver en interesse i at finde en løsning på dette retslige dilemma.

Der har været 1 klage fra en pårørende, som ikke mente, at faderens økonomi blev håndteret korrekt. Klagen var mundtlig og der blev sat fokus på værgespørgsmålet. Statsamtet blev inddraget, og der er fremadrettet ønske om, at alle beboere har beskikket værger hvis de ikke selv kan varetage økonomiske interesser og dispositioner.

Samarbejdsrelationer

Botilbudet Pilebakken hører under distrikt syd og samarbejder med kontoret i Horsens. Samarbejdet er positivt og botilbudet føler, der har været positiv interesse for dem i overgangen til ny organisering.

Der samarbejdes bredt med kommunerne i forbindelse med ind- og udvisitering. Der etableres ofte aftaler om overlap, således at beboerne bedst muligt kan flytte enten ind eller ud af tilbudet. Derudover inviteres kommunerne til at deltage i statusmøder, hvor nogle kommer hyppigere end andre.

Samarbejdet med sundhedsvæsenet fungerer godt, men der er ikke altid personalemæssige ressourcer til at følge beboerne under længere varende indlæggelser, og sygehusene må i de situationer selv sætte fast vagt på beboeren.

De fysiske og sundhedsmæssige rammer

Bygninger og udenomsarealer

Botilbudet Pilebakken er beliggende i et rødt murstens byggeri, der oprindeligt er opført i 1961. Bygningerne har tidligere været anvendt til plejehjem, og stedet er løbene udvidet og renoveret. I 2006 er der færdiggjort en ombygning, der har forbedret beboernes boliger væsentligt med bl.a. lydisolering og eget badeværelse. I forbindelse med sidstnævnte ombygning blev antallet af pladser reduceret fra 36 til 26, for at give plads til udvidelsen af beboernes boliger.

Indretningen er med udgangspunkt i beboernes levealder. Der er indrettet med lyse farver, og botilbudet fremstår pænt, rent og oprydligt. Hver beboer bolig er indrettet individuelt og de fælles opholdsrum/stuer er rummelige, så der kan være flere på en gang, også kørestolsbrugere.

Gangarealerne er brede, og indretningen er overordnet set handicapvenlige i forhold til beboerne, og arbejdsvenlige i forhold til personalet.

Der er ført tilsyn med bygningerne af både brandtilsynet og arbejdsmiljøtilsynet – senest i december 2006. Der er ingen bemærkninger til tilsynet, og der er aftalt brandøvelse i henhold til beredskabsplanen til sommer. Ud for hver dør til beboer boligerne hænger en lille oversigt over, hvordan den enkelte skal evakueres i tilfælde af brand. Det har endnu ikke været nødvendigt.

Botilbudet har eget centralkøkken, som laver maden og bringer den ud til afdelingerne. Her tilrettes maden og serveres for beboerne. Ind imellem bages der i afdelingernes egne køkkener, men der laves ikke egentlig hovedmåltider.

Køkkenet er meget fleksibelt og tilretter maden i forhold til beboernes individuelle behov for særlig kost og ønsker generelt. Botilbudet er glade for det gode samarbejde med køkkenet og ser det som en vigtig del af det samarbejde, der får huset til at fungere i hverdagen med den fleksibilitet, der er nødvendig i forhold til antallet af beboer og mødeaktiviteter i øvrigt.

Tidligere har køkkenet leveret mad til "Pilen" (et tilbud til voksne personer med senhjerneskader), men efter at tilbudet er overgået til kommunen, er denne ordning stoppet. Køkkenet kontrolleres af Fødevareregion Nord hver halve år, og der er givet fine udtalelser og meget smilende smileys.

Derudover er der udarbejdet grøn regnskab og miljøreddegørelse senest i 2005. Begge dele afspejler en relevant indsats for at følge det miljømæssige forbrug og nedbringe dette. På botilbudet er der ansat en pedel, som holder arealerne (sammen med en gartner i sommerperioden) og udfører nødvendig vedligehold og andet foreliggende arbejde. Haven er velholdt, selvom der foreligger en opgave i at bringe haven i orden efter byggeriet.

Der er hegn rundt om hele haven. Hegnet fungerer som en sikkerhed for at beboerne ikke forvilder sig væk fra området. Der er udgang i hegnet, som er til at åbne. Derudover er der anlagt asfalterede stier rundt i haven, så kørestolsbrugere også har mulighed for at bruge haven, og der planlægges en sansehøve, når budgettet tillader det. Til hver afdeling hører en overdækket terrasse og derudover er der åbne terrasser rundt omkring.

Hygiejne

Der foreligger ikke nogen standarder for rengøring, men der er lavet standarder for husassistenterne. Husassistenterne hjælper også beboerne, og er organisatorisk tilknyttet afdelingerne. Ind imellem vikarierer de også i køkkenet, hvorfor de har fået hygiejnekurser. Der er mange ekstra rengøringsopgaver, da beboerne f.eks. ind imellem kaster rundt med ting, eller besørger sig andre steder end på toilettet på grund af deres funktionsniveau. Husassistenterne inddrages aktivt i afdelingernes aktiviteter, herunder også faglige kurser.

Medicinadministration

Der er formuleret klare medicin instrukser, og ingen medarbejdere frigives til at håndtere medicin, før samtale med afd.lederen. Der tilbydes medicinkurser til det pædagogisk uddannet personale, ligesom der tilbydes oplæring i insulingivning. Medicinen er låst inde, og der forefindes køleskab til det medicin, der skal stå køligt.

Kost/motion

Der er en formuleret kostpolitik under udarbejdelse, men generelt tilberedes kosten individuelt med de særlige hensyn om diæt etc., der knytter sig til den enkelte beboer. Køkkenet gør meget ud af, at kende den enkelte beboers kostvaner og livretter, og til dette inddrages de pårørende gerne både ved indflytning og løbene. Ved fødselsdage inddrages beboerne, eller de pårørende eller kontaktpersonen inddrages, så dagen bliver en god oplevelse for den enkelte.

Erfaringen viser, at det er væsentligt at orientere beboerne, hvis madplanen ændrer sig. Det har stor betydning for beboerne, da de følger med i madplanen og ofte glæder sig til netop den ene eller den anden dag og den mad, der er planlagt hertil.

Beboerne støttes individuelt i kost og motion. Der tilbydes svømning 1 gang ugentlig, men der er ikke stor søgning til denne aktivitet.

Rygning, alkohol- og stofmisbrug

Beboerne må ryge i egne boliger. Derudover må der ryges 1 cigaret (eller hvad den enkelte nu ryger) i fælles arealet efter hvert måltid. Personalet går udenfor 1 af gangen.

Der serveres ikke alkohol som udgangspunkt, da beboernes funktionsniveau ofte er for nedsat i forhold til at efterspørge dette.

Medarbejdere og medarbejderforhold

Personalet er sammensat ud fra forskellige faglige baggrunde. Der er ansat plejere, sosu-assistenter, pædagoger, ergoterapeuter og sygeplejersker. Derudover er der ansat uddannet køkkenpersonale, husassistenter, 1 kontorassistent og 1 pedel.

Det er svært at rekruttere nyt kvalificeret og uddannet personale, og særligt svært at få sygeplejersker. Eleverne indgår i normeringen med anslået 70-80%, hvilket i perioder kan være problematisk for det faste personale, dels fordi det indvirker på kvaliteten af det faglige indhold i ydelsen overfor beboerne, og dels fordi det ikke harmonerer med elevernes uddannelsesplaner og de aftaler, der er lavet med uddannelsesstedet.

Pr. afdeling er der tilknyttet 4 faste aftenvagter, 5 plejepersonaler om dagen og 2 husassistenter. I denne normering indgår social- og sundhedsassistent eleverne. Hertil kommer 6 faste nattevagter, hvoraf der altid er 3 nattevagter af gangen på arbejde.

Der arbejdes ikke konkret med arbejdsfastholdelse, om end der er en større bevidsthed om betydningen af at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Nye medarbejdere introduceres efter faste retningslinjer, som tager udgangspunkt i at følge en erfaren medarbejder i forskellige vagter. I praksis er det dog ikke altid muligt at efterleve retningslinjerne efter intentionen, da forskellige hændelser (såsom sygdom blandt personalet) kan være årsag til, at nye medarbejdere springer dele af introduktionsprogrammet over og går direkte ind i driften.

Behovet for vikardækning søges først dækket via eget vikar-korps, men når dette ikke kan lade sig gøre, tilkaldes vikar fra Sygeplejerskernes vikarbureau. Det foretrækkes at vikaren kender huset og beboerne fra tidligere vikardækning.

Faglig udvikling

Der ydes supervision og faglig udvikling gennem fælles læringsdage med ekstern supervisor. Disse indeholder både faglige og personlige udviklingsfronter.

Derudover deltager personalegruppen i vejlederkurser, demensdage og forskellige andre fagligt relevante kurser om f.eks. bostedssystemet og konflikthåndtering. Personalet efterspørger muligheden for mere kursusaktivitet og har et ønske om, at kunne videre- eller efteruddanne sig. Ledelsen er opmærksomme herpå, men har endnu ikke et fuldt overblik over de økonomiske muligheder i at støtte personalets ønsker, hvorfor der ikke er taget initiativer til at efterkomme efterspørgslen.

Arbejds miljø

Sygefraværspolitikken er netop blevet opstrammet, og vurderes at fungere tilfredsstillende.

Personalet oplever mange mindre voldsepisoder i løbet af dagen – såsom bid, kradserier og slag fra beboerne. Der er en klar holdning om synliggørelse og åbenhed overfor problemet og betydningen for personalet, og alle episoder indberettes som magtindberetning og/eller som vold mod personalet, ligeledes anmeldes arbejdsskader. Udover dette registreres ligeledes antallet af episoder med vold mellem beboerne.

Personalet oplever selv, at de er gode til at tage hånd om hinanden. De har meget fokus på problemets betydning i medarbejdergruppen, og de er også meget opmærksomme på nye medarbejdere og social- og sundhedsassistent elever. Der er udarbejdet ambulancebrev på hver enkelt medarbejder, som angiver hvem der skal kontaktes, såfremt den enkelte er udsat for en voldsom hændelse og har behov for krisehjælp og støtte/omsorg.

Sikkerhedsarbejdet er højt prioriteret og sikkerhedslederen og repræsentanterne er aktive overfor personalet. Der er udviklet retningslinjer og beredskabsplan for, hvordan fysiske og psykiske overgreb mod personalet skal håndteres.

Den høje inddragelse af social- og sundhedsassistent elever i driften påvirker den faste medarbejderstab. Samarbejdet er forbundet med ansvar, og der er større risiko for magtanvendelser og overgreb mod personalet, fordi social- og sundhedsassistent eleverne ikke har kendskab og indsigt i rutiner og håndtering af den enkelte beboers særlige behov.

Som noget nyt arbejdes der tematiseret med APV, således at medarbejderne aktivt involveres i de forskellige temaer og ansvaret for at følge op på konkrete aftaler og handlingsplaner. Repræsentanterne føler, at det har haft en positiv indflydelse på deres ansvar og at det har skabt en anden aktivering af medarbejdergruppen.

Der vurderes at være de relevante hjælpemidler til rådighed, ligesom der samarbejdes med forflytningsinstruktører i forhold til løft og håndtering af de mere plejkrævende beboere m.m.

Samarbejde internt og eksternt

Der er nedsat MED-udvalg (LMU), Sikkerhedsudvalg, og der afholdes løbene personalemøder, ledelsesmøder og afdelingsmøder.

I alle udvalg inddrages medarbejderne i beslutninger, og ledelsen oplever at blive inspireret af de forskellige udvalg til at lave nye tiltag eller drøfte anden håndtering af forskellige dilemmaer.

Aktuelt pågår en drøftelse af, at medarbejderne har ønsket en formuleret seniorpolitik. Ledelsen mener det er en ledelsesbeslutning, og diskussionen bringes ind i LMU.

Der laves referater fra alle møder, og personalet er selv ansvarlig for at læse disse, ligesom beslutninger drøftes på afdelingsmøder. Der er en "Sidste-Nyt-Bog" i huset, som giver et overblik over interne informationer. De skriftlige informationer suppleres af mundtlige informationer på afdelingsledermøderne.

Botilbudet har organiseret sig med 2 afdelinger, og det har medført forskellige ændringer internt i samarbejdet. Processen har været svær, men afdelingerne er nu ved at finde sine egne ben i samarbejdet. Den største udfordring i organisationen har været, at afdelingerne nu er blevet større og dermed er personalegruppen blevet tilsvarende større.

Personale- og ledelsesgruppen er påvirket af, at botilbudet ikke har fået den vakante forstanderstilling besat. Ledelsen beklager, at opslaget ikke har tiltrukket kvalificerede ansøgere, men synes omvendt at situationen har givet ledelsen et større indblik i arbejdsopgaverne i forstanderstillingen. Medarbejderne giver udtryk for at savne den tidligere forstander, og siger, at det har været en turbulent tid med overgangen til regionen og de ændrede vilkår i samarbejdet med kommunerne. Det er mange ekstra opgaver, som skal varetages af ledelsen, og det er tilsynsteamets vurdering, at det påvirker afdelingerne, særligt når de administrative sagsgange ikke er helt på plads.

Der afholdes MUS-samtaler 1 gang årligt. På grund af den nuværende situation har der dog ikke været afholdt MUS-samtaler i det sidste års tid. MUS-skemaerne laves skriftligt og alle medarbejderne får selv en kopi.

Samlet set oplever både medarbejderne og ledelsen samarbejdet som positivt.

Økonomi

Beboernes økonomi

Generelt ser personalet gerne, at beboerne tilknyttes en værge, således at ansvaret for beboernes privat økonomi kan varetages af denne. Beboernes funktionsniveau er ofte så lav, at det er vanskeligt for den enkelte at tage stilling til større økonomiske dispositioner.

Ved indflytning laves aftaler om servicepakke, som indeholder ydelser der knytter sig til beboerens dagligliv – herunder bl.a. tøjvask, rengøring, kost og logi. Det er muligt, at få enkelte ydelser udtaget af servicepakken, hvis de pårørende f.eks. selv ønsker at varetage noget af indhold (f.eks. tøjvask), men det foretrækkes at den fulde pakke købes, da beregningerne af omkostningerne er baseret herpå.

Er en beboer indlagt over længere tid, modregnes kostandelen.

Ved indflytning træffes der aftaler med beboeren og dennes pårørende om, hvordan økonomien og andre praktiske aftaler skal håndteres i samarbejde med personalet. Aftalerne revideres mindst 1 gang årligt inden statusmøderne, eller efter behov.

Botilbudets økonomi

Ved overgangen til nyt budgetår og regional drift, er der endnu ikke opnået klarhed over botilbudets økonomi. Det er således endnu usikkert, hvordan budgettet fordeler sig, og ledelsen er meget varsom med at træffe afgørende dispositioner (jf. ønsket om flere fagligt relevant kurser m.m.).

Botilbudet er netop blevet koblet på InfoRM og har været på 1. kursusdag. Tilbudet har høje forventninger til systemet og ser frem til at tage det i anvendelse.

Aktuelt står der 4 på venteliste til botilbudet Pilebakken. Der er dog usikkerhed omkring, hvad botilbudet kan se frem til efter kommunesammenlægningen, da særligt samarbejdet med kommunerne på Djursland er blevet vanskeligere. Tidligere var samarbejdet positivt med de amtslige konsulenter som mellemlid, men nu hvor disse mangler, er dialogen og samarbejdet blevet mindre.

Ledelsen er derfor usikker overfor, hvorvidt de fortsat vil kunne opretholde en venteliste eller om kommunerne finder andre løsningsmuligheder.

Andre forhold

Under hele tilsynsbesøget gik 2 beboere frem og tilbage på gangen udenfor det lokale, hvor tilsynsteamet havde base. Det var tydeligt, at det ofte er sådan – hvis ikke hver dag? – men det var også tydeligt, at beboerne havde det bedst sådan og at det var deres aktive måde, at følge med i alle aktiviteter på. Det virkede som om, at beboernes adfærd blev accepteret og anerkendt, og der blev ikke gjort forsøg på at forhindre vandringen frem og tilbage, tværtimod virkede det som den største selvfølgelighed.