



TILSYNSRAPPORT

Tilsynsrapport for	X
Tilsynsførende	-
Tilsynet udført d.	2006
Forrige tilsyn udført d.	2006
Tilsynet var anmeldt / uanmeldt	Tilsynet blev anmeldt dagen før kl. 15.00
Tilsynsbesøgets struktur / Deltagere ved tilsynet	Ved tilsynsbesøgets start blev lederen anmodet om forskelligt skriftligt materiale, ligesom tilsynet redegjorde for tilsynets gennemførelse. Tilsynet havde samtale med lederen og stedfortræderen, samtale med 2 medarbejdere før frokost og 2 medarbejdere efter frokost. Tilsynet blev afsluttet med en kort samtale med lederen, hvor tilsynet fik udleveret forskelligt materiale. Ved tilsynsbesøget den x/x havde tilsynet samtale med flere medarbejdere, samt med en pårørende der var til stede på X. Tilsynet foretog en rundgang på alle Xs afdelinger. Besøget var uanmeldt og blev foretaget fra kl. 16.00 til 18.30.
Rapporten er sendt til (MR-kontor, døgn-/dagtilbud, SUD, Direktion, andet...)	X og MR-handicap

Sagsnummer:

Dokumentnummer:

Oprettet af:

Formålet med tilsynet

- At påse, at borgerne får den støtte, som de har ret til efter loven og efter de beslutninger, som Socialudvalget har truffet
- At virksomheden er tilrettelagt og bliver udført på en fagligt forsvarlig måde, i overensstemmelse med gældende love og regler for virksomheden
- At forebygge, ved at gribe korrigerende ind før mindre problemer udvikler sig til alvorligere problemer

- At medvirke til, at der foregår en løbende kvalitetsudvikling på døgn- og dagtilbuddene

Såfremt der ønskes råd og vejledning omkring håndtering af konkrete henstillinger og påbud i nærværende tilsynsrapport, kan Kvalitets- og tilsynskontorets konsulenter kontaktes.

Særligt fokus for tilsynsbesøget

Tema	Formål
Særligt fokus for tilsynsbesøget	Formålet er, at der <i>kan</i> fokuseres på specifikke og aktuelle problemstillinger indenfor et givent område (fx på en bestemt type tilbud, på grundlag af aktuel bekymring eller andet).
Mulige emner	Beskrivelse
<ul style="list-style-type: none"> • Overordnet ramme for det særlige fokus • Tilbuddets specifikke håndtering af emnet • Mulige "løsninger" / handlemuligheder 	<p>Tilsynet var led i Københavns Kommunes årlige tilsynsbesøg på kommunens dag og bo-tilbud.</p> <p>Tilsynet havde lige inden tilsynsbesøget fået en mundtlig klage fra to pårørende.</p>
Opfølgning på tidligere tilsyn	
Generel vurdering	
Råd og vejledning	
Henstilling	
Påbud	

Tilbuddets målgruppe, målsætning og brugersammensætning

Tema	Formål
<p>Tilbuddets målgruppe, målsætning og brugersammensætning</p>	<p>Formålet er at vurdere sammenhængen mellem tilbuddets brugersammensætning, målsætning og værdier.</p>
Mulige emner	Beskrivelse
<ul style="list-style-type: none"> • Beskrivelse af målgruppen og overordnet målsætning for tilbuddet • Hvordan er der sammenhæng mellem tilbudets aktuelle brugersammensætning og målsætning? • Hvordan går arbejdet med indsatsområder ifølge udviklingsplanen? 	<p>X målgruppe er voksne udviklingshæmmede mennesker. De fleste af beboerne er multihandicappede, idet de ud over deres udviklingshæmning, også er blinde eller stærkt svagtseende, har epilepsi og cerebral parese m.v. Kun få af beboerne kan gå, hvorfor alle beboerne er kørestolsbrugere uden for X. Hovedparten af beboerne er uden verbalt sprog.</p> <p>Af Xs udviklingsplan fremgår det, at Xs er oprettet som et helhedstilbud, med både dag- og botilbud. Tilbuddets målsætning er at give beboerne et liv i egen bolig, således er boligerne indrettet efter den enkeltes behov og interesse. Beboerne har været inddraget tæt i processen, ligesom beboernes smag er blevet respekteret. Boligen danner grundlag for opfyldelse af behovet for privatliv. På X kan den enkelte beboer leve et liv, hvor personlige interesser tilgodeses og dyrkes. Xs fællesarealer giver derudover beboerne mulighed for at deltage aktivt i et fællesskab. I boligen får beboerne individuel støtte til at lave selvvalgte aktiviteter, således at beboerne ikke længere er afhængige af fællesskabets valg.</p> <p>Omkring de sociale relationer er beboernes lejligheder omdrejningspunktet for udbygning og vedligeholdelse af venskaber til medbeboere m.fl. pårørendekontakt og andre personlige relationer. Det er Xs mål, at beboerne i deres lejligheder har mulighed for at udleve et almindeligt familieliv sammen med deres pårørende under private forhold. Xs medarbejdere støtter den enkelte beboer med at udvikle og opretholde sociale relationer, herunder er medarbejderne ofte beboernes kommunikative bindeled til omverdenen.</p> <p>Jævnfør ovenfor, er medarbejderne i høj grad opmærksomme på at beboerne undgår at</p>

Tilbuddets målgruppe, målsætning og brugersammensætning

	<p>isolere sig i lejlighederne. Der er fra personalets side regelmæssig kontakt til beboerne, når de er i deres lejligheder, ligesom de inddrages i fællesskabet, når de ønsker dette.</p> <p>Dagtilbuddet er et udviklingstilbud, hvor det centrale er oplevelser som udviklingsredskab. Beboerne tilbydes oplevelser med sansestimulerende indhold, så som madlavning, sanserum, musik og samspil, ture ud af huset m.m. Brugernes personlige kompetencer er en integreret del af arbejdet med kommunikation, mobility og sanseudvikling.</p> <p>Generelt har beboerne et stort behov for hjælp og støtte i alle dagliglivets gøremål. En medarbejder nævnte, at der er flyttet en ny beboer ind, der kan langt mere selv, dette anså medarbejderen som en stor fordel, da det gav mere liv på afdelingen. Ledelsen fandt, at denne beboer er fejlplaceret på X.</p> <p>I forhold til udviklingsplanens indsatsområder udtaler ledelsen, at der arbejdes med afdækning af beboernes kommunikation og selvbestemmelse.</p>
Opfølgning på tidligere tilsyn	
Generel vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der Overordnet er sammenhæng mellem tilbuddets beboergruppe og Xs overordnede målsætninger. Det kunne overvejes om visitation af også mere selvhjulpne / bedre fungerende beboere, kunne skabe et mere livligt miljø i boafdelingerne, til glæde for alle beboerne.</p>
Råd og vejledning	
Henstilling	
Påbud	

Tilbuddets fysiske rammer

Tema	Formål
<p>Tilbuddets fysiske rammer</p>	<p>Formålet er at vurdere tilbuddets fysiske rammer i forhold til det pædagogiske arbejde og brugernes trivsel.</p>
Mulige emner	Beskrivelse
<ul style="list-style-type: none"> • Fællesarealer (inden- og udendørs) • Bad og toiletforhold • Værelser/egne boliger 	<p>X er etableret som et helhedstilbud i 4 etager med et oplevelseshus og lejligheder. Lejlighederne kan indrettets til torumsboliger og er alle udstyret med eget bag, toilet og te-køkken. Enkelte beboere har fravalgt dagtilbuddet, hvorfor der kommer brugere fra andre bosteder / forældrehjem.</p> <p>Lejlighederne er handicapvenligt indrettede med loftslifte der forbinder værelse og badeværelse. Der er på badeværelserne justerbare vaske og vaskebåre, hvis beboerne har behov for dette. Alle lejlighederne er indrettet med plejesenge. Alle badeværelserne er rummelige, således at der er tilstrækkelig plads til at foretage løft og komme rundt med en kørestol. Lejlighederne er indrettet med trægulve, og vinduerne er fra gulv til loft, så beboerne har frit udsyn.</p> <p>På hver etage er der et fællesrum med køkken, samt udgang til enten gårdhave eller terrasse med udsigt over gårdhaven. På alle etager er der depotrum samt et multirum for medarbejderne. Etagerne forbindes af såvel trapper som elevatorer, som har plads til en hospitalsseng.</p> <p>Fra stueetagen giver en overdækket glasgang adgang til ”afdeling”, som fungerer som dagtilbud. ”Afdeling” er bygget i 2 etager med 3 grupperum adskilt af skillevægge og et køkken i stueplan. På 1. sal er der indrettet et sanserum, som også benyttes som fysioterapirum. Sanserummet er udstyret med sjerne loft, lysbilleder, musikvibrator og andet. Fra 1. sal er der udgang til en udestue, hvor der er installeret varme, samt en udendørs terrasse med udsigt over gårdhaven og lejlighedskomplekset. I gårdhaven er der indrettet et glashus med planter og fuglebur.</p>
<p>Opfølgning på tidligere tilsyn</p>	<p>Ved sidste tilsynsbesøg gav tilsynet henstilling om, at der blev fundet en løsning med låge eller lignende, således at beboernes sikres ved den skrånende nedgang / udgang mod offentligt fortovej og gade. Denne henstilling var fulgt, idet tilbuddet har opsat låge</p>

Tilbuddets fysiske rammer

	som sikring.
Generel vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at tilbuddet overordnet er indrettet på en for beboerne hensigtsmæssig måde, og opfylder de behov som beboerne har. Ved rundgangen på X henholdsvis den x & x 2006, fandt tilsynet, at der i beboeropholdsstuerne var hensat forskellige effekter, der gjorde at rummene virkede rodede. Køkkendelen på 3. sal fremstod ren og indbydende.</p> <p>I køkkendelen i stuen og på 1. sal, finder tilsynet, at der trænger til rengøring og oprydning- og særligt i de områder, hvor maden bliver fremstillet.</p>
Råd og vejledning	
Henstilling	
Påbud	

Tilrettelæggelse af den samlede indsats over for brugeren

Tema	Formål
Tilrettelæggelse af den samlede indsats over for brugeren	Formålet er at vurdere, om den samlede indsats er tilrettelagt hensigtsmæssigt over for brugeren.
Mulige emner	Beskrivelse
<ul style="list-style-type: none">• Hvordan arbejdes der med tilbudets overordnede målsætning i det daglige arbejde?• Hvilke pædagogiske metoder og indfaldsvinkler arbejdes der med? Og hvilke holdninger er der bag?• Hvordan er samarbejdet med forvaltningen samt andre instanser? Herunder hvordan arbejdes der med handleplaner?	<p>Det oplyses, at X fortsat arbejder med de indsatsområder som er nævnt i Xs udviklingsplan.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at det kan være svært at få dagligdagen til at hænge fornuftigt sammen, idet man finder at der ikke er de tilstrækkelige ressourcer til rådighed. Oplyser, at man tit er udsat for, at være for få medarbejdere på arbejde set i forhold til de vagtplaner som er aftalt på X. Medarbejderne mener, at de ville kunne få en dagligdag til at hænge bedre sammen, hvis der var tale om en stabil personalegruppe. Der skal omkring personalesituationen henvises til afsnittet om ”personalet i tilbuddet”.</p> <p>X har udarbejdet handleplaner for alle beboerne. Dette sker i et samarbejde med pårørende, dagtilbud o.l. andre fagpersoner omkring de enkelte beboere.</p> <p>Hver beboer har en primær og sekundær kontaktperson.</p> <p>Medarbejderne udtaler at, i weekenden hygger man sig, sover længere og tager det stille og roligt. Der er ikke mulighed for at komme ud at gå eller tage på ture, da normeringen ikke tillader dette. Medarbejderne fortæller at der ofte kun er to på arbejde til 9 beboere og det derfor kun er de mest påtrængende behov der kan dækkes.</p> <p>Både på tilsynsbesøg den x, x og x 2006 konstaterer tilsynet, at medarbejderne opholder sig udenfor i gården sammen, hvor de snakker og ryger, alt i medens er beboerne alene i opholdsstuen.</p>

Tilrettelæggelse af den samlede indsats over for brugeren

	På tilsynsbesøget hæftede tilsynet sig ved at medarbejderne var optaget af hinanden, og de praktiske gøremål, kontakten til beboerne var overfladisk og der blev talt i form af henkastede bemærkninger.
Opfølgning på tidligere tilsyn	
Generel vurdering	Det er tilsynets vurdering at der er et misforhold mellem de opstillede målsætninger og det tilbud der reelt gives. Det er tilsynets vurdering, at der mangler nærvær i relation mellem beboerne og medarbejderne
Råd og vejledning	Tilsynet skal anbefale, at X arbejder hen imod at skabe sammenhæng mellem målsætninger og den hverdag der er på X. Tilsynet anbefaler, at X overvejer om medarbejderne skal stå for den daglige madtilberedning, da der dels tager megen tid fra beboerne og dels af hygiejniske og ernæringsmæssige hensyn. Det kunne overvejes om det ville være hensigtsmæssigt med én medarbejder der forestod madtilberedningen eller levering af delvist tilberedt mad udefra.
Henstilling	
Påbud	

Brugerens trivsel og dagligdag i tilbuddet

Tema	Formål
<p>Brugerens trivsel og dagligdag i tilbuddet</p>	<p>Formålet er at vurdere, hvordan brugerne trives i tilbuddet og om dagligdagen fungerer hensigtsmæssigt.</p>
Mulige emner	Beskrivelse
<ul style="list-style-type: none"> • Beskrivelse af stemning på tilbuddet • Hvordan er kontakten mellem brugerne og personale? • Hvad synes brugerne om at være her? 	<p>Ifølge medarbejderne som tilsynet talt med, er det meget forskelligt hvordan stemningen er på de forskellige afdelinger. Stemningen varierer meget fra afdeling til afdeling, alt efter hvordan personalesituationen er på de enkelte afdelinger. På de afdelinger med fast og stabilt personale er der en rigtig god stemning, medens der på de afdelinger med manglende ledelse, manglende fast personale og mange vikarer er stemningen ikke god.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at de gør alt hvad de kan for at beboerne skal have en rar og hyggelig hverdag på X. Der er gode intentioner på X om at skabe et godt liv for beboerne. Medarbejderne nævner at der på afdelingen på 3 sal er god tid o.l. til de enkelte beboere. Denne afdeling har heller ikke været ramt af sygdom, fratrædelser af personale – herunder afdelingsleder - m.v.</p> <p>Omkring kosten oplyses, at der laves mad på alle afdelinger og at beboerne søges inddraget i processen omkring indkøb, tilberedning m.v. af maden.</p> <p>På baggrund af et spørgsmål fra en pårørende omkring reglerne for medarbejderens fortæring, oplyser lederen at medarbejder har krav på 1/3 portion som afholdes af Xs driftsregnskab, således er det ikke lederens opfattelse, at personalet spiser på beboernes regning. Lederen kunne dog ikke oplyse hvorledes det rent praktisk forløber omkring måltiderne.</p> <p>Omkring den konkrete dagligdag oplyses, at brugerne kommer til ”afdeling” / dagtilbuddet mellem kl.8.30 og 10.15. Der begyndes med fælles kaffe og hygge. I løbet af dagen gives forskellige tilbud til brugerne af kreativ karakter – samt</p>

Brugerens trivsel og dagligdag i tilbuddet

	<p>madlavning. Dagtilbuddet er et udviklingstilbud, hvor det centrale er oplevelser. Det er ved tidligere tilsynsbesøg nævnt, at medarbejderne på X fandt, at der var mange lukkedage i dagtilbuddet, af mange forskellige årsager, hvorfor tilsynet ved sidste tilsynsbesøg anbefalede tilbuddet om at etablere en vikarordning, på linie med andre dagtilbud, så man undgik at lukke dagtilbuddet p.g.a. af f.eks. sygdom, kursusdeltagelse o.l. fra medarbejdernes side.</p> <p>Ledelse oplyser at der ikke siden sidste tilsynsbesøg har været lukket i dagtilbuddet pga. sygdom.</p> <p>Ved samtale med pårørende oplyses, at dagtilbuddet har været lukket, både p.g.a. af kursusafviklings samt sygdom i personalegruppen.</p>
Opfølgning på tidligere tilsyn	
Generel vurdering	<p>Tilsynet har indtryk af, at der mangler nærvær og pædagogisk retning i relationen mellem medarbejderne og beboerne i mange situationer. Tilsynet finder, at indsatsen som tilsynet har overværet er præget af tilfældigheder og mangler grundlæggende respekt for den svage beboergruppes behov for i talesættelse af hvad der sker og skal ske omkring beboerne. Tilsynet mener at de medarbejdere der har været tilstede gør deres bedste og forsøger at få dagligdagen til at fungere, men der mangler grundlæggende ledelse og retning for indsatsen.</p> <p>Det er tilsynets vurdering, at trivslen og dagligdagen er forskellig fra afdeling til afdeling. Tilsynet finder at den store personaleudskiftning, sygefravær, manglende ledelse i form af afdelingsledere o.l. har påvirket det psykiske arbejdsmiljø, som igen uværgeligt påvirker beboergruppen på forskellige niveauer, herunder samarbejdet med de pårørende.</p>
Råd og vejledning	<p>Tilsynet skal anbefale ledelsen overveje hvorledes en fastholdelse af gode og uddannede medarbejdere samt nedbringelse af sygefraværet kan ske., således at der kan skabes trygge rammer for beboerne.</p>
Henstilling	
Påbud	

Brugerindflydelsen i tilbuddet

Tema	Formål
Brugerindflydelsen i tilbuddet	Formålet er at vurdere, om brugerne har indflydelse på deres tilværelse.
Mulige emner	Beskrivelse
<ul style="list-style-type: none"> • Hvilke områder har brugerne indflydelse på? Og hvordan? • Er der brugerråd? Hvad er dets funktion? Hvordan fungerer det? • Hvem bestemmer over brugerens værdier? 	Det er ved tidligere besøg på tilbuddet oplyst, at medarbejderne, primært tilbuddets tværgående pædagoggruppe, arbejder med at undersøge hvordan brugerindflydelse kan styrkes i forhold til de beboere der er uden verbalt sprog, således at den samlede beboergruppe oplever større indflydelse på eget liv, samt at medarbejdergruppen på X er meget optaget af brugerindflydelse.
Opfølgning på tidligere tilsyn	
Generel vurdering	Det er tilsynets vurdering, at X mener noget med de målsætninger der er vedtaget og nedskrevet i udviklingsplanen. Tilsynet har dog svært ved at se, hvordan X skal komme videre med brugerindflydelse, med den meget store personaleudskiftning der har været på X. Eksempelvis skal det nævnes, at der siden 1. januar 2006 er udskiftet 1/3 af den samlede personalestyrke.
Råd og vejledning	
Henstilling	
Påbud	

Inddragelse af pårørende i tilbuddet

Tema	Formål
<p>Inddragelse af pårørende i tilbuddet</p>	<p>Formålet er at vurdere, hvordan der samarbejdes med de pårørende.</p>
Mulige emner	Beskrivelse
<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan fungerer samarbejdet med de pårørende? • I hvilken grad er det formaliseret? Er der en politik for inddragelse af pårørende og hvordan fungerer den? • Har tilbuddet fået klager fra pårørende i det forløbne år og i forhold til hvad? 	<p>Der er udarbejdet en pårørende politik på X. De pårørende inddrages på handleplansmøderne vedrørende deres pårørende. Derudover holdes der, 4 årlige informationsmøder og en sommerfest. På forespørgsel om der ikke skal være et pårørende råd, oplyser ledelsen, at der ikke er interesse fra de pårørendes side.</p> <p>Der har været klager fra de pårørende, tilsynet har i x måned udarbejdet et notat vedrørende en klage. Derudover har tilsynet fået tre telefoniske klager og har bedt de pårørende om at henvende sig i MR_kontoret desangående. Tilsynet har modtaget kopi af de to pårørendes skriftlige klage. Klagen vedrører omsorgen og pasningen af deres sønner, hvor den ene ikke længere har tillid til at hendes søn passes forsvarligt, hvorfor hun opholder sig meget på X. Den anden pårørende klager især over personalegennemstrømningen og administrationen af beboernes kostpenge. Det undrer de to pårørende at medarbejderne tilsyneladende bestemmer hvad der spises og de mængder der spises. Dette i kontrast til at der serveres pulverkartoffelmos til den enes søn. Den anden beboer lever af sondemad. De to pårørende afventer på nuværende tidspunkt et møde med M/R- handicap kontoret.</p> <p>Tilsynet spurgte ved tilsynsbesøget ind til samarbejdet med den ene pårørende efter klagen i sommer og stedfortræderen udtrykte at det nu er godt. Denne pårørende har d. x/x ringet igen for at påpege sine klagepunkter og hun er stadig langt fra er tilfreds med det tilbud hendes søn modtager.</p>
Opfølgning på tidligere tilsyn	
Generel vurdering	Det er tilsynets vurdering at personalet der er tilknyttet gør deres bedste, men når der

Inddragelse af pårørende i tilbuddet

	<p>er så stor personalegennemstrømning, er det vanskeligt at skabe et trygt og stabilt miljø omkring den enkelte beboer.</p> <p>Tilsynet finder det uheldigt, at der ikke på X er interesse fra pårørende i at nedsætte et pårørende råd, hvor samarbejdsforhold mellem Xs ledelse og medarbejdere og pårørende kunne drøftes.</p>
Råd og vejledning	Tilsynet skal anbefale X at drøfte nedsættelse af pårørende råd, med pårørendegruppen.
Henstilling	
Påbud	

Magtanvendelse i tilbuddet

Tema	Formål
Magtanvendelse i tilbuddet	Formålet er at tilse, at bestemmelserne følges og procedurer overholdes, samt at der gribes ind, før problemerne udvikler sig.
Mulige emner	Beskrivelse
<ul style="list-style-type: none">• Bliver procedurerne vedr. magtanvendelse fulgt og hvordan håndterer tilbuddet magtanvendelser og indberetning heraf?• Er der særlige problemstillinger, der giver anledning til magtanvendelse?• Har der været episoder med magtanvendelse, der har givet anledning til særlige tiltag?	Der er kendskab til regler og procedurer vedrørende magtanvendelser på tilbudet. Der her i den forløbne periode ikke været magtanvendelser på X.
Opfølgning på tidligere tilsyn	
Generel vurdering	Der er det fornødne kendskab til regler og retningslinier på området.
Råd og vejledning	
Henstilling	
Påbud	

Medicinhåndtering

Tema	Formål
Medicinhåndtering	Formålet er at tilse, at bestemmelserne for medicin håndtering følges og procedurer overholdes.
Mulige emner	Beskrivelse
<ul style="list-style-type: none">• Hvordan håndteres medicin konkret i tilbuddet?• Har personalet de fornødne kompetencer til at give medicin? Herunder kendskab "Sundhedsstyrelsens vejledning om ordination og håndtering af lægemidler" & "Sundhedsstyrelsens vejledning om sygeplejefaglige optegnelser".• Har personalet kendskab til relevant medicin på området?	Tilsynet vil her afvente embedslægens tilsyn.
Opfølgning på tidligere tilsyn	
Generel vurdering	
Råd og vejledning	
Henstilling	
Påbud	

Alkohol og stofmisbrug

Tema	Formål
Alkohol og stofmisbrug	Formålet er at vurdere, omfanget af misbruget og indsatsen for at hjælpe brugere med misbrugsproblemer.
Mulige emner	Beskrivelse
<ul style="list-style-type: none">• Er der formuleret en misbrugspolitik i tilbudet?• I hvilket omfang finder der misbrug sted af alkohol, hash, hårde stoffer (heroin kokain speed), medicin (ketogan, stesolid m.m.)? Og hvad gøres der for at begrænse misbruget?• Hjælper personalet med afgiftning, vedligeholdelse, afhjælpning af skadevirkninger. Gives der tilbud om behandling? Hvem koordinerer behandlingen?	Der er ingen aktuelle problemer omkring emnet.
Opfølgning på tidligere tilsyn	
Generel vurdering	
Råd og vejledning	
Henstilling	
Påbud	

Hjælpemidler i tilbuddet

Tema	Formål
Hjælpemidler i tilbuddet	Formålet er at vurdere, om dagligdagen fungerer hensigtsmæssigt for brugeren.
Mulige emner	Beskrivelse
<ul style="list-style-type: none">• Hvilke hjælpemidler benyttes i tilbuddet• Hvordan benyttes de?• Hvordan sikres det, at brugerne har de nødvendige og relevante hjælpemidler, fx kommunikationshjælpemidler, IT, personlige hjælpemidler m.v.?	Der henvises til tidligere tilsynsrapport, og det skønnes at der er de fornødne hjælpemidler på X.
Opfølgning på tidligere tilsyn	
Generel vurdering	
Råd og vejledning	
Henstilling	
Påbud	

Personalet i tilbuddet

Tema	Formål
<p>Personalet i tilbuddet</p>	<p>Formålet er at vurdere, om personalets kompetencer svarer til brugernes behov, og om personalet trives, herunder vurdere det psykiske arbejdsmiljø.</p>
Mulige emner	Beskrivelse
<ul style="list-style-type: none"> • Hvilke uddannelser / kompetencer har personalet og i hvilket omfang svarer disse til brugernes behov? Hvordan arbejdes der med uddannelse og kompetenceudvikling? • Hvordan fungerer arbejdstilrettelæggelsen, og hvad synes ledelse, medarbejdere og brugere om den? • Hvordan vurderes det generelle psykiske arbejdsmiljø af henholdsvis ledelsen og medarbejderne og hvordan er personalegennemstrømning og sygefravær? • I hvilket omfang har personalet kendskab til aktuelle regler og retningslinier? 	<p>Der er ansat 82 medarbejdere, på de tre afdelinger og i ”afdeling”. Derudover er der ansat 4 fysioterapeuter og én afspændingspædagog. Herudover administration og forstander som består af 6 personer.</p> <p>I X er ansat 2 fysioterapeuter hvoraf den ene er på barsel. Barslen dækkes af en afspændingspædagog. Xs administration består af to administrative medarbejdere, en forstander, en stedfortræder og 5 afdelingsledere. Pædagogiske koordinator indgår ikke som en del af ledelsen. X har 65 fastansatte medarbejdere og derudover 17 ottetimers vikarer.</p> <p>Af Xs 5 afdelingsledere har 2 fratrukket deres stilling i indeværende år. Af de fastansatte medarbejdere er 13 uddannede pædagoger og en er social og sundhedsassistent, resten af personalet er uuddannet. Der er fratrukket 26 medarbejdere i indeværende år og 7 medarbejdere er gået på barsel. Derudover skifter 4 studerende hvert ½ år.</p> <p>Endvidere har kun 8 af medarbejderne været ansat før 1. januar 2003.</p> <p>Der er samtidig et højt sygefravær på 18 dage pr. medarbejder i første ½ år på afdelingerne.</p> <p>De medarbejdere tilsynet talte med udtrykte at de ofte mangler en i hvert vagtskifte, d.v.s. at når det er meningen der skal være 3 medarbejdere til 9 beboere er der ofte kun 2 medarbejdere, derfor bliver der kun tale om at dække de mest nødvendige behov og der er ikke tid til at være omkring den enkelte beboer.</p> <p>Dette syntes medarbejderne var et stort problem, det er blevet stillet medarbejderne i udsigt at der fra 1. oktober vil der i stueetagen udover de tre medarbejdere morgen og aften også tilføres en ”mellemvagt” f.eks. 11-19 således at der bliver mulighed for at tilgodese beboernes øvrige behov.</p>

Personalet i tilbuddet

	<p>Der arbejdes i treskift og medarbejderne er tilfredse med tilrettelæggelsen og kan bytte indbyrdes ved behov, en medarbejder nævnte dog at der kan blive drevet ”rovdrift” på nogen der må tage dobbeltvager når der er meget sygdom el. lign. Dette betyder så igen at de bliver langtidssyge. En anden medarbejder stod uforstående over de mange langtidssygemeldte: ”<i>Hvordan kan det lade sig gøre?</i>”.</p> <p>Der er netop taget initiativ til at der også i weekenden opnormeres, således at der er det samme antal medarbejdere som på hverdage, dette ser alle medarbejdere frem til da man så kan komme ud fra X, dette er slet ikke muligt på nuværende tidspunkt. Medarbejderne nævner i den forbindelse at det forudsætter at der ikke er sygdom, da man så ikke kan tilgodese mere end de helt basale behov hos beboerne.</p> <p>Det psykiske arbejdsmiljø vurderes af ledelsen som godt, medarbejderne er også tilfredse med ambulanceplaner, og den støtte og hjælp de kan få og giver hinanden, de nævner dog at de gerne så ledelsen mere på afdelingerne og at de deltager mere således at de kender mere til personalets ”virkelighed”.</p> <p>Medarbejderne nævner at det er deres afdelingsledere de, henvender sig til og at det er svært at få fat i forstanderen, hvorfor den ene af medarbejderne skriver til forstanderen. Medarbejderne udtaler at afdelingslederne lytter og giver god respons.</p> <p>Medarbejderne nævner at der ikke har været afholdt MUS-samtaler og at de mangler kurser, således at de kan fordybe sig i de emner der tages op på temadage. De er meget tilfredse med den interne uddannelse af 37 timers varighed der gennemføres for alle nyansatte. Der er stor frihed til at kunne tage på ferieture eller lignende, men dette umuliggøres desværre af personalsituationen. Ledelsen blander sig ikke i dette. Ledelsen har meget høje forventninger til medarbejderne.</p> <p>Medarbejderne nævner at ledelsen ikke byder de nye medarbejdere velkommen, der kan gå måneder før forstanderen hilser på en som ny.</p> <p>Medarbejderne nævner at ansøgere måske skræmmes væk på grund af beboernes massive behov for hjælp.</p> <p>Medarbejderne oplever at de selv skal tage initiativer og selv komme med gejst, hvis</p>
--	---

Personalet i tilbuddet

	<p>der skal ske noget, savner i den anledning at ledelsen er mere synlig.</p> <p>Medarbejderne oplyser at ledelsen var meget længe om at tage hånd om problemerne i forbindelse med den pårørende der klagede i juli måned.</p> <p>Medarbejderne udtaler samstemmende at der generelt mangler uddannet personale og gerne flere pædagoger. Samtidig nævner medarbejderne at ledelsen bør være på forkant med at rekruttere nye medarbejdere når de ved at mange holder op p.g.a. studiestart.</p> <p>Ledelsen beklager at fagligheden ikke er høj på X, men har ingen konkrete løsningsforslag på problemet, nævner økonomi og manglende ansøgere.</p> <p>Ledelsen udtaler at det ikke er et problem at fastholde medarbejdere, uagtet at der kun er 8 medarbejdere af de 82 medarbejdere der arbejder på etagerne der har været ansat før den 1. januar 2003.</p> <p>Ledelsen fortæller at forstanderen og stedfortræderen deltager i afdelingernes personalemøder på skift på etagerne.</p> <p>Medarbejderne udtaler at forstanderen aldrig er med, kun nu hvor der har været klager og stedfortræderen deltager en gang imellem.</p> <p>Ved samtale med medarbejdere den 18. oktober 2006, blev det fra en medarbejder oplyst, at vedkommende fandt at der på X var en meget hierarkisk ledelsesstruktur. Ledelsen består efter det oplyste af 1 leder, 1 souschef, 5 afdelingsledere og 1 socialpædagogisk koordinator.</p> <p>Finder videre ikke, at ledelsen påskønner medarbejdernes arbejde. Ledelsen stiller store krav til personalet, uden at give den fornødne opbakning.</p> <p>En medarbejder opfatter det, som om den øverste ledelse "gemmer" sig, er ikke synlige og støttende i det daglige. Finder, at der på X ansættes uuddannede og urutinerede medarbejdere.</p> <p>Medarbejderne får ikke tilstrækkelig information om f.eks. økonomiske forhold, ligesom den medarbejder som tilsynet talte med ikke havde fået information, eller set den tidligere udarbejdede tilsynsrapport fra tidligere tilsynsbesøg.</p> <p>Sluttelig oplyste medarbejderen, at man på X savnede bussen, således at medarbejderne kunne arrangere ture ud af "huset" til glæde og gavn for beboerne.</p>
--	--

Personalet i tilbuddet

Opfølgning på tidligere tilsyn	
Generel vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der er et misforhold mellem ledelsens og medarbejdernes opfattelse af personalesituationen generelt på X.</p> <p>Efter samtaler med flere medarbejdere, er det tilsynets vurdering, at ledelsen ikke er tilstrækkelig synlig i dagligdagen, da medarbejderne føler, at de er meget alene i arbejdet med beboerne.</p> <p>Tilsynet finder det uheldigt at der på X er en meget stor personaleudskiftning, ligesom varigheden af medarbejdernes ansættelsesforhold er af kortere varighed.</p> <p>Tilsynet kunne ved besøget den x 2006 konstatere, at der i stueetagen alene var uuddannede medarbejdere på vagt i aften spisesituationen. Det er tilsynets vurdering, at det ikke er hensigtsmæssigt, at så mange af Xs medarbejdere er uuddannede.</p>
Råd og vejledning	
Henstilling	
Påbud	