

UANMELDT FAGLIGT TILSYN DEN 21. AUGUST 2007 PÅ DET SOCIALE TILBUD SØDISBAKKE – AFD. SKOVBO

Der er udarbejdet en planlægning af forløb og interviewguide for det uanmeldte tilsyn på afdeling SKOVBO.

Der er planlagt interview med henholdsvis afdelingsleder, medarbejder og beboer.
Spørgsmålene relaterer sig til de to udvalgte temaer.

Forstander Klavs Persson har ferie i denne uge. Jeg taler med vice-forstander Flemming Bach.
Vi aftaler planlægningen af tilsynet.

TEMAER:

Værdigrundlag
Magtanvendelse

AFDELINGSLEDER:

Susanne Poulsen

MÅLGRUPPEN:

Voksne, svagt fungerende autister. Udviklingsmæssigt svarende til alderen fra ca. 3 mdr. til 2 – 3 år på nogle områder. Kun 2 af beboerne har ”verbalt sprog” – den ene ”papegøjesprog”!

ANTAL BEBOERE:

16 pladser – lige nu 15 beboere.

Afdelingen er i færd med at renovere endnu en fløj i bygningen med 3 nye boliger. Til samme målgruppe – men fortrinsvis til yngre autister.

PERSONALENORMERING:

24,5

FAGLIGHED:

Pædagoger, so-su ass., so-su hj. og enkelte ufaglærte.

Ved udgangen af 2007 tilstræbes det, at alle medarbejdere er faglærte – enten pædagoger eller so-su. ass.

Denne kombination vurderes som fagligt relevant i forhold til målgruppen. Der er også en del somatiske problemstillinger.

Der er ingen rekrutteringsproblemer!

RUNDTVISNING:

SKOVBO er opdelt i 4 grupper.

Bygningen er i 2 etager og består af dels en gammel, renoveret del og dels en nybygget del.

Som tidligere nævnt, forventes endnu en gruppe med 3 pladser, at være nyrenoveret og klar til indflytning i efteråret 2007.

Grupperne bor i hver sin fløj af bygningen - med lange gange med indgange til beboerboliger og fællesarealer i siderne.

I en fløj er der indrettet rum til forskellige dagaktiviteter.

Døren mellem dagaktiviteter og beboerafdelinger er aflåst. Lederen begrundet det med, at det er pædagogisk hensigtsmæssigt, at beboerne ”går ud af hoveddør” fra eget hjem og ”ind til beskæftigelsen” i aktivitetsrum. For at adskille fritid fra ”arbejde”.

Der er fri adgang til alle beboerafdelinger og dagaktiviteter gennem hoveddøre. (Glasdøre med synlige døråbnere) Under tilsynet benyttede flere beboere indgangen uden vanskeligheder! Beboerboligerne er pænt store og indrettet med sove- og opholdsafdeling. Der er endvidere et stort handicapvenligt badeværelse i hver bolig.

Desuden har 2 grupper et stort ”fælles” baderum med boblebad. Ligeledes indrettet handicapvenligt. De 3 nye boliger er betydelig mindre. Lederen oplyser, at netop autistmålggruppen, kan have meget svært ved at bo i store rum. De bliver for uoverskuelige. Flere beboerboliger er derfor ”opdelt” med reoler eller lignende.

3 grupper har eget anrettekøkken – og den 4 gruppe har ønske om at få det!

Et af køkkenerne er afskærmet med en ½ væg – og lås på ½ dør. Beboerne kan følge med i det der sker m.v.. Men de kan ikke ”gribe ind” i anretning af mad og f.eks. spise andre beboeres mad – hvilket ville give meget store hygiejniske problemer!

Hele SKOVBO fremstår pænt, lyst, rent og ryddeligt. Hver beboerbolig er indrettet individuelt. Opholdsstuer og gangarealer er pænt møbleret og der er billeder og grønne planter.

Gangarealerne er nogenlunde brede.

Desuden er der en fælles indhegnet have med terrasse og legeplads. Der er fri adgang til haven fra hoveddøre.

Det grønne areal overfor SKOVBO påtænkes indrettet med havepavillioner og springvand til fri afbenyttelse for alle.

INTERVIEW MED MEDARBEJDER:

Værdigrundlag:

Medarb. beskriver at værdigrundlaget er, at alle skal have det godt. Der tages udgang i et humanistisk livssyn og udviklingsteorier.

Tilgangen er ”Gentle Teaching” – en metode der afdækker den enkelte beboers normer og ressourcer og støtter udvikling i forhold til den enkeltes forskellige udviklingsniveauer.

De konkrete tilbud i dagligdagen iværksættes ud fra hvad den enkelte beboer ”brænder for”.

Der er fokus på beboernes medbestemmelse. De har mange andre udtryksformer end sproget.

Med et godt kendskab til den enkelte beboer, kan medarbejderne aflæse, hvad den enkelte beboer ønsker og mener!

Konkrete tiltag understøttes af udvalgte ”piktogrammer”.

Man ”går med brugeren” – og aldrig ”imod”!

Medarb. vurderer, at pædagoguddannelsen er et godt grundlag for at varetage denne specialiserede indsats. Men det er nødvendigt med konstant faglig opdatering og udvikling. Det er ledelsen meget opmærksom på, og alle medarbejdere er sikret faglig sparring, relevante kurser m.v.

Medarb. vurderer dette tilfredsstillende.

Mener ikke værdigrundlag og målsætning er skriftligt beskrevet – men de nævnte holdninger er synlige i alle sammenhænge.

Magtanvendelse:

Medar. oplyser, at i arbejdet med denne målgruppe vil det være nødvendigt at anvende magt nogle gange.

Deres adfærd er som børns – de forstår ikke, at deres handlinger kan skade andre!

Medarbejderne kan derfor være udsat for bid, spark, slag og fastholdelse fra beboerne!

Medarb. oplyser, at hun er opdateret i reglerne om magtanvendelse og indberetninger. Undervisning indgår også i introduktion af nye medarbejdere – og de 2 udviklingskonsulenter på SØDISBAKKE underviser løbende i reglerne og har fokus på udvikling af området.

De enkelte magtanvendelsessituationer drøftes i personalegruppen og med lederen. Situationerne beskrives i beboernes handleplan – og udvikling af området er fast punkt på alle møder – f.eks. personale- leder – TR og MED møder.

Der ønskes ikke en gentagelse af sagen fra Fyn!

Medarb. mener, at en måde at mindske magtanvendelse mest mulig er, at medarbejderen kender beboeren godt. At man kan ”aflæse” beboeren og tolke ”signalerne” rigtigt. Denne faglige kompetence er under konstant udvikling. Beboerne forstå ikke almindelig kommunikation – derfor skal medarbejderne ikke ”gå ind i konflikter” men aflede eller gå derfra.

Endvidere er alle medarbejdere meget opmærksomme på ”når situationer” tilspidses – og hjælper hinanden - uden at den enkelte medarbejder behøver at anmode om det!

Vedr. voldsepisoderne er der beskrevet procedurer – og der er tæt samarbejde med sikkerhedsrepræsentanten. Alle voldsepisoder indberettes – og følges op af samtaler m.v.

Alle medarbejdere har overfaldsalarm og mobiltelefoner og går aldrig alene med udadreagerende beboere.

Øvrigt:

Medarb. er meget glad for sit arbejde og arbejdsplads. Har det godt med såvel kolleger som ledere. Ser frem til, at normeringen tilpasses i forhold til indsatsen for den enkelte beboer – og at det tilstræbes, at alle medarbejdere inden 2008 har en relevant faglig uddannelse. Anser kombinationen af pædagoger og so-su ass. som hensigtsmæssig. Faggrupperne supplerer hinanden med faglige kompetencer.

Bortset fra etablering af anrettekøkken i gruppen, er der ikke noget Medarb. ønsker sig anderledes.

INTERVIEW MED LEDEREN:

Leder af SKOVBO Susanne Poulsen – ansat siden maj 2007.

Værdigrundlag:

Værdigrundlaget er under udvikling – og er endnu ikke skriftligt beskrevet. Dialog om værdier, målsætninger og udvikling indgår i dagligdagen.

Der er stor opmærksomhed på beboernes medbestemmelse – de har ”masser af sprog” som kan aflæses og omsættes i handlinger. SP fortæller at det er beboeren der ”fører og viser” medarbejderen, hvad der skal arbejdes med.

Tilgangen/metoden er ”Gentle Teaching” – en anerkendende tilgang.

Det er væsentligt, at beboernes hverdag er meget forudsigelig, genkendelig og planlagt.

Ud fra metoder beskrives de enkelte handlinger/ydelser meget konkret og detaljeret for den enkelte beboer. Ved hver beboerbolig hænger der en ”tavle” med billede af beboeren - og en meget detaljeret beskrivelse af det individuelle dagsprogram og ydelser - samt andre relevante oplysninger.

Alle medarbejdere kan f.eks. læse i detaljer, hvordan beboeren ønsker badning udført. Det sikrer ”ensartede” handlinger, som er så væsentligt for denne målgruppe.

Beskrivelserne understøttes af billeder af aktiviteterne.

Alle beboere har 1 – flere gange om ugen aftalte ”kontaktøer”. Det er en 1 – 1 kontakt med mulighed for at synge, læse højt, fortælle historier fra beboerens liv – eller hvad der nu kan være ønske om.

Handleplaner indgår i det daglige arbejde – og der er overvejelser om, at planen skrives på synlige tavler i stedet for mapper. Dermed signaleres at mål, handlinger m.v. er synlige og omsættelige i det daglige arbejde.

SKOVBO er et helhedstilbud. Der arbejdes med kontaktpersonsystem. Den samme medarbejder følger de samme beboere hele dagen – uanset aktivitet. Beboerne bliver utrygge ved for mange skift i kontakter. Det er også med den begrundelse, at SKOVBO ikke modtager ”uvedkommende besøgende”!

Pårørende o. lign. er altid velkomne – men skal gerne ringe i forvejen for at beboeren kan forberede sig på besøg.

Der arbejdes målrettet med vedligeholdelse/etablering af pårørendekontakt.

Med udgangen af 2007 tilstræbes det, at alle medarbejdere i SKOVBO er enten uddannede pædagoger eller so-su assistenter. SP vurderer, at det er en relevant kombination i forhold til målgruppen og med til at sikre kvalitet i indsats.

Magtanvendelse:

SP oplyser, at alle medarbejdere er sikret løbende undervisning i magtanvendelse og voldsforebyggelse. Der arbejdes kontinuerligt med udvikling af området – og der er forhåbninger om, at bl.a. tilgangen/metoden ”Gentle Teaching” kan medvirke til at mindske såvel magtanvendelse som vold.

Der er udarbejdet plan og der er opmærksomhed på behovet for at udarbejde APV’er.

SP følger op på alle voldsepisoder eller trusler med samtaler – også aften og week-end hvis det er nødvendigt.

Alle medarbejdere har overfaldsalarm og mobiltelefoner og går aldrig alene med udadreagerende beboere.

Øvrigt:

SP er ret nyansat. Oplyser, at der jo er mange udviklingsområder – og arbejdet er godt i gang!

SP og de 2 udviklingskonsulenter tager til Canada 1 uge i september for at følge undervisning i ”Gentle Teaching”. Der er også planer om, at anvende metoden i ledelse.

Endvidere er der planer om at indrette et ”pårørendehotel” i tagetagen.

INTERVIEW MED EN BEBOER:

I samråd med leder og kontaktperson blev den eneste beboer, som har et talesprog, spurgt om han ville tale med mig.

Det ville han godt – og brugte lidt tid på at ”se mig an”!

Aftalen var, at vi skulle tale sammen efter spisningen.

Men han fulgte den vanlige plan og gik hen og sov ”til middag”!

Kontaktpersonen oplyste, at det kunne være vanskeligt at bryde den indarbejdede rutine.

Jeg sad lidt i hans stue og spurgte ham, om han var glad for at bo her – om der var noget, der ikke var godt o.s.v.

Han nikkede og rystede på hovedet – og vendte sig på et tidspunkt helt bort!

Jeg afsluttede samtalen.

OVERVÆRELSE AF AKTIVITETER:

Under tilsynet blev daglige aktiviteter og spisning overværet.

Afhængig af den enkelte beboers ressourcer og interesse kan der deltages i aktiviteter i såvel afdelingen som andre steder på SØDISBAKKE.

Alle beboere deltager i aktivitet - ½ dags eller heldags.

De følges altid af en medarbejder.

I afdelingen var der mulighed for bading og samvær, gymnastik og leg, massage, legeplads, maling m.v.

Hver aktivitet har sit ”rum” – og der blev arbejdet i alle rum under tilsynet!

Endvidere er der gåture – f.eks. til en bålplads i skoven, hvor der ristes pølser og bages snobrød over bål.

Gåturene er altid ad ”de samme ruter” – igen med begrundelse i genkendelig og forudsigelighed.

Der arrangeres grillaftener, byture, festivalture o. lign.

Der foregår en del arrangementer på SØDISBAKKE, som alle kan deltage i.

Alle beboere holder en årlig ferie ud fra eget ønske – og ofte i samråd med de pårørende.

F. eks. sommerhus, feriecenter, lejlighed i udlandet.

Beboeren betaler i.h.t. reglerne om individuelle ydelser.

Alle beboere kommer hjem til deres gruppe og spiser til middag.

Situationen viser med alt tydelighed, at beboerne kender deres ”plan” – og er tryk ved de genkendelige daglige rutiner.

Det var også helt tydeligt, at beboerne reagerede med usikkerhed på min tilstedeværelse. Flere blev lidt ”uroelige”!

Ellers ingen bemærkninger til overværelse af aktiviteter.

VURDERINGER:

Stemningen:

- En meget positiv modtagelse af det uanmeldte tilsyn fra såvel leder som medarbejdere
- Åbenhed og faglig engagement ved information om tilbud og fremvisning af afdelingen
- Beboerne virkede trykke – søgte til medarbejderne ved ”usikkerhed” over mit besøg
- Tonen mellem medarbejderne og beboerne virkede imødekommende, værdsættende og lyttende.
- Afdelingen virkede til at have en velorganiseret og planlagt dagligdag – med en hjemlig og rolig atmosfære.

Tilfredsheden:

- Den interviewede medarbejder gav udtryk for stor tilfredshed med den udvikling der dels er iværksat og dels planlagt for afdelingen – efter ansættelse af nuværende leder
- Lederen virkede engageret og dynamisk – og havde meget fokus på kvalitetsudvikling
- Beboerne virkede trykke

Kvalitet:

- Der er fokus på udvikling af de pædagogiske metoder
- Der er fokus på udvikling af medarbejdernes generelle kompetencer
- Der er fokus på tilpasning af normering og faglighed i forhold til målgruppen

Værdigrundlag:

- Værdigrundlaget og målsætninger er under udvikling

Magtanvendelse:

- Der er magtanvendelser i forhold til beboerne
- Der er voldsepisoder over for medarbejderne

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER:

- Medarbejdernormeringen og fagligheden tilpasses denne specielle målgruppe
- Konstant sikring af medarbejdernes faglige kvalifikationer
- Konstant sikring af medarbejdernes viden og udvikling af magtanvendelsen- og voldsområdet
- Beskrivelse af værdier og målsætninger for SKOVBO
- Opmærksomhed på - og udvikling af samarbejdet med Sektorledelse og konsulenter i Sektoren -
bl.a. vedrørende generel udvikling, nyt tiltag og matchning.