



Anmeldt socialfagligt tilsyn 2009

Tilbuddets navn:	SØDISBAKKE
	Havndalvej 7-9, 9550 Mariager
	Region Nordjylland – Specialektoren
Dato for tilsyn:	24. JUNI 2009
Tilbuddet repræsenteret af:	Forstander Klavs Persson, MED-rep. Ulla Larsen (sikkerhedsrepr. for arb.miljø) Jannie Villadsen (SL tillidsrepræsentrant-næstformand i MED)
Tilsynet foretaget af:	Bente Nielsen og Lone Skovbo Frederiksen

Kort beskrivelse af tilbuddet

SØDISBAKKE er et pædagogisk botilbud til voksne med betydelig og varig nedsat psykisk funktionsevne i henhold til Lov om Social Service.

Botilbud efter §107 og § 108.

Beskæftigelse, samværs- og aktivitetstilbud efter § 103 og § 104.

SØDISBAKKE ligger i udkanten af Mariager. Midt i et stort naturskønt område på ca. 60 tønder land.

SØDISBAKKE er VISO-leverandør.

SØDISBAKKE består af 10 specialiserede døgntilbud, en bred vifte af specialiserede aktiviteter, beskæftigelses- og samværstilbud. Endvidere er der en række serviceafdelinger og stabsfunktioner.

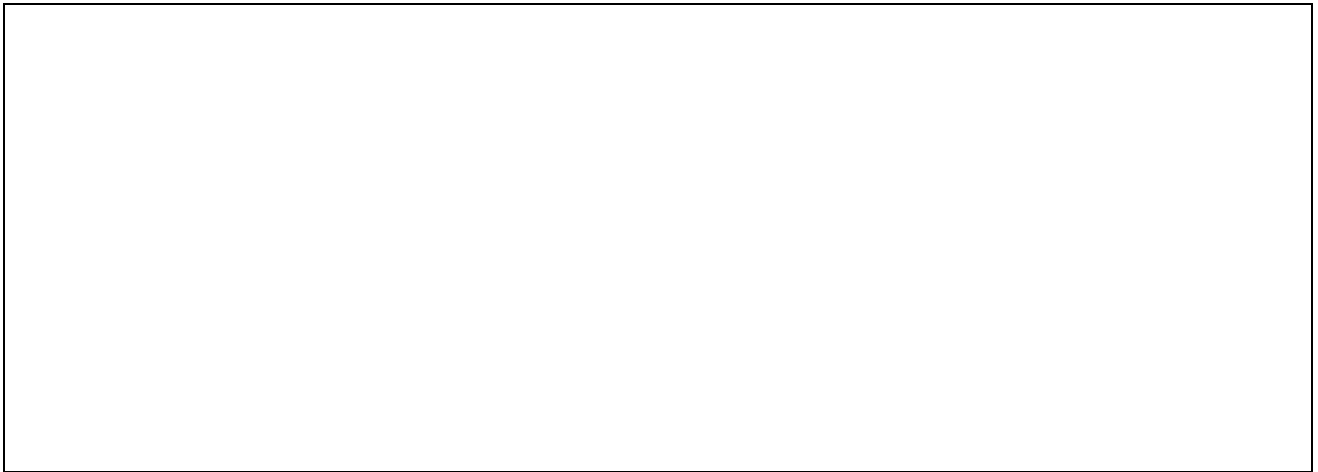
Der er p.t. 119 beboere.

Der henvises til hjemmesiden vedrørende nærmere beskrivelse af de enkelte afdelinger.



REGION NORDJYLLAND

SPECIALSEKTOREN





SPECIALEKTOREN

Tilsynets samlede vurdering

SØDISBAKKE vurderes som et højt specialiseret og velfungerende tilbud.

Der foregår relevant og omfattende udviklingsarbejde såvel fagligt som metodemæssigt, for at tilpasse og sikre højt kvalificerede og individuelle ydelser.

Opmærksomhedsområder:

Der skal iværksættes relevant sikring flugtveje m.v. i de enkelte afdelinger.

Der er fortsat behov for fokus på og udvikling af MED udvalgsarbejdet.

TILBUDET

1	Fysiske rammer	
1.a	Er der bemærkninger til de fysiske rammer i forhold til tilbuddets målgrupper	Der er godkendt erstatningsbyggeri for Fælledvej og Udsigten. De flyttes til det nuværende Skovbo med 18 pladser. Skovbo skal nybygges med 24 boliger og skal være klar om 2 år.
1.b	Planlagte ombygninger	Der er påtænkt erstatningsbyggeri for Bakkebo. Det er ikke tidssat endnu.
1.c	Sikring af flugtveje ved brand, vold m.v.	Der er et generelt behov for at tænke sikring ind i bygning af det nye Bakkebo. Det er ikke tænkt ind i de nuværende boliger. På dagtilbud Bøgely er det nævnt i en APV at der ikke er flugtveje indbygget.
1.d	Andet	
1.e	Tilsynets bemærkninger	Der skal arbejdes med at sikre flugtveje m.v.



SPECIALEKTOREN

KVALITETSUDVIKLING		
2	Faglig udvikling	
2.a	Metodetilgange	Det fælles grundlag for det pædagogiske arbejde er "Gentle Teaching" Det er nu introduceret på hele Sødisebakke og der arbejdes godt med det. Endvidere arbejdes der mere intensivt med Neuropsykologi, som er et godt og anvendeligt redskab i forhold til G.T. Endvidere er der indført planlagt ekstern supervision på alle afdelinger. Planen er klar for 2010. Projekt Etik/dialog/åbne miljøer: En afdeling deltager heri.
2.b	Hvordan praktiseres metodetilgange i det daglige arbejde	Det fremgår af de individuelle handleplaner hvordan metoder og redskaber omsættes i forhold til den enkelte beboer.
2.c	Udviklings- og kvalitets projekter	<ul style="list-style-type: none">-Projekt utilsigtede hændelser: Sødisebakke deltager i alle 3 områder i arbejdsgruppen om standarder..- Kvalitetsstandarderne-Kompetancepersonuddannelsen: 6 medarbejder deltager.- Jyfe-projektet på Udsigten, som slutter i april 2010- SIP (det sociale indikatorprogrammer) som Skovbo og Bakkebo deltager i fra 2010, Sødisebakke deltager nu i den overordnede planlægning- Sødisebakkes værdiproces- Løbende opkvalificering af medarbejdere gennem eksterne neuropsykologiske kursus (i år skal der 11 af sted til Sølunds kursus)- Fortsat fokus på Gentle Teaching – hvordan udmøntes filosofien i praksis?- "Projekt udviklingshæmmede med misbrug" er under planlægning- Uddannelse af seksualvejedere- Personaletræning på Skovbakken og Skrænten- Personaletræning i Vestergade i Hobro- Der er løbende personaletræning på Tårnly/ Fjordglimt- Fokus på udvikling af dagtilbuddene på Sødisebakke
2.d	Andet	
2.e	Tilsynets bemærkninger	Flot udviklingsarbejde.

BRUGERNE OG PRAKSIS		
3	Brugere	
3.a	Antal indskrevne	P.t. 119
3.b	Alder	Fra 17 år til 93 år. Der er flere helt unge på vej i tilbud. Tilbuddet tilpasses de unge både indholdsmæssigt og fysisk.



SPECIALSEKTOREN

3.c	Målgruppe og ydelse	Der er udarbejdet helt nye ydelsesbeskrivelser
3.d	Er ydelsen beskrevet	Ja
3.e	Er der kommentarer til aktuell brugersammensætning	Der er tilgang af yngre beboere. Der efterspørges mere og mere specialiserede tilbud. Og der er stigende efterspørgsel efter tilbud til beboere med dom. Udvidelsen i Hobro med 6 pladser er taget i brug pr. 01.08.09
3.f	Er der overensstemmelse mellem tilbuddets ydelser og nuværende/kommende målgruppe	De nye ydelsesbeskrivelser med takster forventes at modsvarer tilbud til nuværende og kommende målgrupper.
3.g	Andet	
3.h	Tilsynets bemærkninger	Ingen bemærkninger

4	Individuel plan for indsats	
4.a	Har alle brugere en individuel plan for indsatsen	Alle beboerne har individuelle planer. Sødisebakke anvender PCD journal. Det vurderes, at det fungerer godt og er med til at sikre beboerne egne ønsker og medindflydelse. Det er realistiske og synlige mål
4.b	Indgår planen i det daglige arbejde	Ja
4.c	Løbende justering af planerne	Justeres løbende i det daglige arbejde.
4.d	Er der sammenhæng mellem den kommunale handleplan og den individuelle plan	
4.e	Hvordan sikres udvikling af området	P.t. i forhold til de nye standarder
4.f	Andet	
4.g	Tilsynets bemærkninger	Ingen bemærkninger

5	Indhold i dagligdagen	
5.a	Hvordan sikres relevant indhold i dagligdagen i forhold til brugernes behov og ønsker	Alle beboere har enten dagtilbud eller tilbud om aktiviteter i afdelingen. Tilbuddene er individuelle og tilpassede den enkelte beboer. Sødisebakke har mange muligheder for at imødekomme ønsker
5.c	Andet	
5.d	Tilsynets bemærkninger	Ingen bemærkninger



SPECIALESEKTOREN

6	Medicingivning og -opbevaring	
6.a	Administrativ vejledning vedr. håndtering og medicinopgaver, standarder og lokale vejledninger	Embedslægen har vurderet Sødissbakkes vejledning m.v. Den vurderes som forbilledlig. Endvidere har sygeplejersken deltaget i temadage vedr. "Utilsigtede hændelser". Det vurderes, at medicingivning m.v. er sikret så godt som overhovedet mulig på Sødissbakke. Temadagene anvendes til inspiration vedr. udvikling af området.
6.b	Opbevaring og bortskaffelse af rest medicin	Det opsamles i medicinkasser og leveres til apoteket.
6.c	Registrering af utilsigtede hændelser/fejlmedicinering	Deltaget i introduktion og temadage
6.d	Er reglerne kendte, og følges de	Ja, der er kontinuerligt undervisning af medarbejderne samt sidemandsoplæring. Der er stor opmærksomhed på, at det er sikret.
6.e	Andet	
6.f	Tilsynets bemærkninger	Ingen bemærkninger

7	Hygiejne og rengøring	
7.a	Er der en standard for rengøring i fællesarealerne	Der er ansat rengøringspersonale. Alle rengøringsplaner er netop ajourført for at sikre et ensartet niveau.
7.b	Hvordan støtter I beboerne i rengøring og oprydning i egen bolig	Enkelte beboere har fravalgt rengøring. De får støtte af pædagogiske medarbejdere. Der er en regel om, at alle beboere skal have 2 årlige hovedrengøringer, for at sikre et minimum af standard. Og der arbejdes kontinuerligt pædagogisk med at sikre, at de enkelte beboeres boliger er i rimelig rengøringsmæssig standard. Der er standarder for at undgå smittefare ved influenza m.v.
7.c	Tilsynets bemærkninger	Ingen bemærkninger

8	Oplysning og information	
8.a	Er hjemmesiden og andet relevant informationsmateriale opdateret og tilgængeligt	Hjemmesiden er udarbejdet i.h.t. Regionalt koncept og er opdateret m.v.
8.b	Hvordan sikres brugeren relevante oplysninger ved indskrivning - herunder regler og retningslinjer	På Bakkebo og på Tårnly er der udarbejdet nødvendige husregler, for at dagligdagen kan fungere. De introduceres for nye beboere. Der er ikke skriftligt materiale for de øvrige afdelinger. Sødissbakke overveje udarbejdelse heraf. Endvidere overvejes at udvide "Introduktionskurser med afstemmelse af forventninger" til hele Sødissbakke. De er afprøvet på Skovbo. Der er stor opmærksomhed på udvikling af pårønderarbejdet.
8.c	Andet	



SPECIALEKTOREN

8.d	Tilsynets bemærkninger	Ingen bemærkninger
-----	------------------------	--------------------

9	Bruger og pårørende politik.	
9.a	Hvordan er Regionens "Bruger – og pårørende Politik" implementeret	Den nye politik skal omsætte til Sødisebakke. Pårørende støtteforening er på vej til at nedlægge sig selv p.g.a. alder og ingen interesse fra andre pårørende. Sødisebakke tror, at der skal udvikles forskellige nye modeller for pårørendesamarbejde i.f.t. de enkelte afdelinger. Tendensen er, at forældre prioriterer deres eget barn og ikke helheden i et tilbud.
9.b	Hvordan sikres brugernes med – og selvbestemmelsesret og udviklingen på dette område	Nogle beboere kan selv tage beslutning om inddragelse og det respekteres.
9.c	Hvordan sikres brugernes indflydelse på husreglerne	Der er skriftlige husregler som handler om at få en hverdag til at fungere for alle. Beboerne inddrages i det, der giver mening for dem.
9.d	Hvordan sikres brugernes indflydelse på kostpolitikken	Sødisebakke har centralkøkken. Der er ikke en nedskrevet kostpolitik. Centralkøkkenet laver op til 50 forskellige retter/diæter pr. dag, så der er gode valgmuligheder. Beboerne kan vælge selv at lave mad. Flere afdelinger har, madordning, som beboerne kan deltage i, hvis de ønsker.
9.e	Hvordan tilrettelægges og udvikles samarbejdet med de pårørende	Se ovenfor
9.f	Andet	
9.g	Tilsynets bemærkninger	Ingen bemærkninger

10	Lovgivning for området	
10.a	Er medarbejderne bekendte med lovgivning for området: Servicelov, Værgemålslov, Forvaltnings- og Retssikkerhedslov	Ja, der er introduktionsdag for nyansatte, som undervises i bl.a. lovgivning. Endvidere er der intronmappe på intranettet. Der er opmærksomhed på behov for værgemål.
10.b	Er der behov for undervisningstiltag	Der er kontinuerlige undervisningstilbud til medarbejderne v/konsulenterne på Sødisebakke
10.c	Tilsynets bemærkninger	Ingen bemærkninger

11	Magtanvendelse	
11.a	Antal magtanvendelser de seneste 12 mdr.	Der har været 85 magtindberetninger i 2009. I forhold til 2008 er det en væsentlig reducereing.



SPECIALSEKTOREN

11.b	Hvordan sikres det at alle medarbejdere er bekendte med lovgivning og procedure på området	Der foregår kontinuerlig undervisning på området. Der er megen opmærksomhed på at sikre, at alle medarbejdere kender reglerne og kan forholde sig til udvikling heraf. Medarbejderne arbejder pædagogisk aktivt og ansvarligt med området.
11.c	Hvordan sikres relevant udvikling med henblik på at undgå eller minimere magtanvendelser	Opfølgning på magtanvendelser sker på afdelingsmøder og det fungerer godt. Der sker rigtig meget fælles refleksion, vidensdeling og udvikling. Det viser sig i en markant nedgang i anvendelse af magt.
11.d	Fremgår indsatsen i forhold til forebyggelse og udvikling af magtanvendelse af den individuelle plan	Ja
11.e	Udleveres der klagevejledning til bruger / pårørende / værge	Ja
11.f	Er der behov for undervisningstiltag på området	Sødisbakke arrangerer selv kurser og deltager i andre relevante eksterne kurser m.v. Der skal være en god balance mellem at arrangere det selv og deltage i eksterne tilbud.
11.g	Tilsynets bemærkninger	Ingen bemærkninger

12	Klagesager	
12.a	Har der været klager siden sidste tilsyn – hvor mange	Nej
12.b	Hvad omhandler de, og hvordan er de løst	
12.c	Er I bekendt med Regionens vejledning om procedure ved klagesager	Ja
12.d	Andet	
12.e	Tilsynets bemærkninger	Ingen bemærkninger

MEDARBEJDERFORHOLD OG ARBEJDSMILJØ

13	Medarbejdere	
13.a	Er der en hensigtsmæssig normering og fagsammensætning i forhold til ydelser og serviceniveau	Ja. Men det kan tage nogle år at sammensætte en god basisgruppe af medarbejdere til f.eks. Tårnly med enkeltmandsprojekter. Det har været en stor opgave for afdelingslederen, at få sammensat en gruppe medarbejdere med både den faglig og personlige kvalifikationer. Fremover tilstræbes det kun at ansætte relevant uddannede medarbejdere. Pædagoger modsvarer opgaven specielt godt, men det kan også være SOSU, ergoterapeuter m.v. Hvis der skal ansættes en medarbejder uden relevant faglig



SPECIALSEKTOREN

		uddannelse, men andre relevante kvalifikationer, skal ansøgningen behandles af forstanderen selv. Uddannede medarbejdere får relevant uddannelse på Sødisebakke. De sidste ledige stillinger har haft mange ansøgninger. Der er dog lidt færre ansøgninger til enkeltmandsprojekterne. Medarbejdere der kommer fra kommunerne, har lidt højere lønkrav end regionale medarbejdere. Lønnen bliver sammenholdt med de gode uddannelsesmuligheder.
13.b	Hvordan arbejdes der med fastholdelse og rekruttering	Gode uddannelsesmuligheder, supervision m.v. Det er ikke et problem at fastholde de rigtige medarbejdere. Det er en balance at have både nye og gamle medarbejdere. Men det er en god sammensætning.
13.c	Hvordan tilrettelægges vagtplanen i forhold til kontinuitet i ydelse og serviceniveau	Det er vigtigt at have en dialog om den enkelte medarbejders behov. Men ydelserne og serviceniveau skal sikres. Der er arbejdsplanlæggere i hver afdeling. Men afdelingslederen skal være kendt med planlægningen. Og de økonomiske ressourcer skal udnyttes bedst muligt i forhold til tilbud. Forstanderen er ligeledes godt informeret herom.
13.d	Hvordan har medarbejderudskiftningen været det sidste år	Der har været en vækst i medarbejderantal de sidste 3 år. Nogle har været ansat i korterevarende vikariater. F.eks. p.g.a. at de ikke har de helt rette kvalifikationer og der har været rekrutteringsvanskeligheder. Det betyder nu, at de rette medarbejdere er, eller kan fastansættes i stillingerne.
13.e	Anvendelse af vikarer i forhold til kontinuitet i ydelse og serviceniveau	Der anvendes de nødvendige vikarer ved ferie og sygdom. Hovedsagligt anvendes egne vikarer, som Sødisebakke sikrer relevant uddannelse. Ellers anvendes vikarer fra "Pleje og Omsorg", som der er indgået en hensigtsmæssig og fleksibel aftale med.
13.f	Andet	
13.g	Tilsynets bemærkninger	Ingen bemærkninger

14	Personalepolitikker	
14.a	Er der viden om Regionens personalepolitikker og hvordan anvendes de	Ja, og at de findes på PINFO. Politikkerne anvendes. F.eks. afspejles udviklingsmulighederne i MUS
14.b	Andet	
14.c	Tilsynets bemærkninger	Ingen bemærkninger

15	Politik for kompetenceudvikling	
15.a	Er der afholdt MUS med fokus på udviklingsmuligheder	Der afholdes MUS mellem leder og medarbejdere på alle afdelinger



SPECIALSEKTOREN

15.b	Hvordan sikres faglig udvikling og efteruddannelse	Der er bl.a. et overordnet og fælles fokus på faglig udvikling på ledermøder og det årlige lederseminar. Herfra pålægges næste års kursustiltag De enkelte afdelinger vurderer og igangsætter faglig udvikling gennem kurser, temadage og projekter på baggrund af udvikling i målgruppen og de behov for udvikling der viser sig bl.a. ved MUS
15.c	Hvordan implementeres nye kompetencer i det daglige arbejde	Implementeringen sker gennem det praktiske daglige arbejde, og kollegernes/ ledelsens tilbagemeldinger på observationer m.m. Desuden gennem fælles refleksioner på personalemøder, temadage m.m. Pædagogiske konsuklenter kan hentes ind ved behov
15.d	Supervision / faglig sparring eller andet	Der sker supervision med ekstern supervisor (efter eget valg) i alle afdelinger. Ledere har tilbud om selvstændig supervision
15.e	Andet	
15.f	Tilsynets bemærkninger	Ingen bemærkninger

	Sygefravær	
16.a	Udgør omfanget af sygefravær et problem i.f.t. opgavevaretagelsen	Der har været nogen langtidssygefravær af faste medarbejdere og enkelt sygedage i den korttidsansatte medarbejdergruppe. Afdelingslederen er ansvarlig for fraværssamtaler. Forstanderen deltager ved behov. Men arbejdet foregår altid ud fra værdigrundlag o.s.v. Det er årsagen til at enkelte afdelinger overvejer en helhedsnormering. Det tilstræbes at nedbringe sygefravær mest mulig, for at kunne anvende de økonomiske ressourcer bedst muligt i forhold til ydelserne m.v. Sygefravær udgør ikke noget stort problem på Sødisebakke
16.b	Hvordan sikres kontinuitet i.f.t. ydelse og serviceniveau	Sygefraværet kan betyde, at der ikke er den fulde kontinuitet i en afdeling.
16.c	Andet	
16.d	Tilsynets bemærkninger	Ingen bemærkninger

17	Retningslinier og handleplan for voldsforebyggelse	
17.a	Anvendes Regionens retningslinjer ved vold mod medarbejdere og vold mellem brugere	Ja. Begge retningslinier anvendes
17.b	Indsatser i.f.t. forebyggelse af vold	Medarbejderne deltager i relevante kurser og det er en del af det daglige arbejde at sikre vold.



SPECIALESEKTOREN

17.c	Andet	
17.d	Tilsynets bemærkninger	Ingen bemærkninger

18	APV	
18.a	Er der forhold i APV'en der har betydning i.f.t. ydelse og serviceniveau	Nej
18.b	Er der andre forhold i Arbejdsmiljøet der har betydning for ydelse og serviceniveau	Nej
18.c	Andet	
18.d	Tilsynets bemærkninger	Ingen bemærkninger

19	Medarbejderindflydelse	
19.a	Hvordan fungerer tilbuddets MED udvalg i.f.t. ydelse og serviceniveau	Overordnet fungerer det efter forskrifterne, der er dog fortsat behov for fokus på MED arbejdet.
19.b	Hvordan fungerer MED udvalg i forhold til den enkelte medarbejders mulighed for indflydelse og orientering	Det er en gensidig proces som fortsat er under udvikling. Der er bl.a. opmærksomhed på, at ledelsesteamets beslutninger også er en integreret i MED arbejdet. Alt som ønskes behandlet/til høring på MED kommer på dagsorden. Sødisbakke er en stor arbejdsplads. Alle skal være opmærksomme på MED arbejdet og selv tage ansvar for at få emner behandlet ved behov. Det er måske ikke helt klart for alle medarbejdere hvad MED kan bruges til. Der orienteres i introduktionsforløb og det overvejes at udvide orienteringen.
19.c	Hvordan fungerer personalemøderne i forhold til medindflydelse	Overordnet fungerer de forskelligt, men der er en høj grad af medindflydelse. På de store afdelinger afholdes endvidere gruppemøder. Ledelse og konsulenter kan deltage i møderne ved behov. Der udarbejdes referater fra møderne, som ledelsen får tilsendt
19.d	Har medarbejderne indflydelse på arbejdstidstilrettelæggelsen	Det drøftes bl.a. på personalemøder.
19.e	Andet	
19.f	Tilsynets bemærkninger	Arbejdet med at sikre, at medarbejderne kender MED og de muligheder der er, for at få indflydelse og blive hørt, bør fortsættes.



REGION NORDJYLLAND

SPECIALSEKTOREN