

# Psykiatri og Handicap

**Tilsynsrapport**  
**Boligerne Gefion**  
**27. august 2009**



RUDERSDAL  
KOMMUNE

<b>A. Faktiske oplysninger, vurdering, anbefalinger m.v.</b>	
<b>Tilbuddet.</b>	<p>Helhedstilbudet Gefion Karpevænget 1D 3460 Birkerød</p> <p>Leder: Mette Duedahl Kjær</p> <p>Pladser: 27</p> <p>Målgruppe: Voksne med autismespektrum forstyrrelser, samt forskellige former for varig, nedsat fysisk funktionsevne.</p> <p>Normering: 49, 44 årsværk</p>
<b>Dato og tidspunkt for tilsyn.</b>	27. august 2009 kl. 10.00 – 12.00
<b>Tilsynsmedarbejdere.</b>	Anja Hummer, psykolog Marianne Carlsson, socialfaglig konsulent
<b>Tilsynsform.</b>	Anmeldt tilsyn
<b>Anvendte tilsynsmetoder.</b>	Samtalerne er foregået ud fra en interviewguide. På baggrund af samtalerne og observationerne er der foretaget en samlet vurdering i rapporten.
<b>Indledning.</b>	<p>Tilsynet sker på baggrund af Retssikkerhedsloven § 16 og i henhold til Rudersdal Kommunes retningslinjer for tilsyn med dag- og botilbud for voksne.</p> <p>Fokusområderne i dette tilsyn er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ankomst, førstehåndsindtryk og rundvisning</li> <li>• Kvalitetsstandard-pædagogiske metoder</li> <li>• Medindflydelse på handleplaner.</li> <li>• Samarbejde mellem dag- og botilbud</li> <li>• Kost</li> <li>• Anbefaling fra sidste tilsyn</li> </ul> <p>Rapporten er et øjebliksbillede af forholdene i Boligerne Gefion på det tidspunkt, hvor tilsynet fandt sted. De oplysninger, der ligger til grund for rapportens vurdering, fremgår af vedlagte beskrivelse af tilsynsbesøget.</p> <p>Tilsynets samlede vurdering er foretaget på baggrund af tilsynsbesøget, samt bofællesskabets kvalitetsstandard.</p>

<p><b>Samlet vurdering.</b></p>	<p>Tilsynet vurderer, at medarbejderne kontinuerligt arbejder med Boligerne Gefions kvalitetsstandarder, bl.a. på de ugentlige fællesmøder, og inddrager dem løbende i det daglige arbejde med beboerne.</p> <p>Medarbejderne har stort fokus på at inddrage beboerne i deres handleplan og vælger metode og omfang i inddragelsen alt efter den enkelte beboers formåen.</p> <p>Tilsynet vurderer, at Boligerne Gefions indsats og fokus på medarbejderrekruttering og fastholdelse igennem længere tid har fået positiv effekt på såvel medarbejdere som beboere.</p> <p>Tilsynet vurderer endvidere, at dette skal ses i sammenhæng med en ledelse der fortsat er meget opmærksom på at fastholde medarbejderne og sikre deres udvikling og trivsel, som igen er medvirkende til, at beboerne trives og udvikles.</p> <p>Tilsynet vurderer, at medarbejdernes udtalelser vidner om, at de er fagligt velfunderede og reflekterer over deres praksis med beboerne, ligesom de medtænker beboernes færdigheder og udviklingspotentiale i deres daglige arbejde.</p> <p>Tilsynet vurderer, at medarbejderne oplever en vis utryghed og bekymring i forhold til, om deres nuværende personale ressourcer og arbejdstilrettelæggelse fortsætter. Utrygheden og bekymringen er opstået hos medarbejderne på grund af gensidig snak medarbejderne i mellem om boligernes økonomiske situation.</p>
<p><b>Anbefalinger/henstillinger/pålæg.</b></p>	<p>Tilsynet anbefaler ledelsen så vidt muligt løbende at informere medarbejderne om kommende ændringer i ressourcer og arbejdstilrettelæggelse for derved at skabe tryghed hos medarbejderne og undgå rygtedannelse.</p>

## **B. Tilsynsbesøget**

### **A. Ankomst, førstehåndsindtryk samt rundvisning.**

Tilsynsmedarbejderne blev mødt af forstanderen samt 2 medarbejdere. Alle tre forestod rundvisningen og var meget imødekomende og orienterende undervejs.

Tilsynet besøgte alle 4 grupper i et af husene samt den gruppe, der ligger i et selvstændigt hus. I hver af grupperne bor 3 personer.

Beboerne i en af afdelingerne havde inden tilsynet givet tilladelse til, at deres egne boliger blev fremvist. I de øvrige boliger var det udelukkende fællesrummene, der blev vist.

Alle værelser og fællesrum fremstod yderst forskellige og bar præg af, at det er forskellige mennesker, der bor der. Lejlighederne er indrettet efter den enkelte beboers behov og ønsker. En bolig fremstod spartanske og enkelt, i en anden var der sat lidt flere møbler ind og i det sidste blev der for tiden prøvet forskellige indretningsmuligheder af.

Medarbejderne fortalte om beboeren i ét af værelserne, at de i gennem det sidste år har opnået at beboeren kan og gerne vil have blomster på værelset, kan have et ulåst klædeskab uden at rive sit tøj i stykker og have billeder på væggene, uden at de bliver ødelagt. Ligeledes havde medarbejderne med samme beboer arbejdet med metoder til at få vedkommende til at skrive mindre.

I en afdeling var der en beboer hjemme. Denne beboer nød meget tydeligt at få besøg og viste tilsynsmedarbejderne haven og fortalte ivrigt om de aktiviteter, vedkommende skulle lave samme dag, om sin hund, da han boede hjemme, om sin far m.m. Der var en anerkendende tilgang fra de medarbejdere, der var sammen med vedkommende og en god og varm tone. Tilsynet bemærkede, at beboeren virkede yderst tilfreds med at bo i Boligerne Gefion.

### **B. Samtale med medarbejdere**

Der deltog 2 medarbejdere fra hver sin gruppe i samtalen, hvor af den ene var forholdsvis nyansat og den anden havde været ansat en del år. Begge medarbejdere gav udtryk for at være yderst positive og engagerede i deres arbejde

#### **Følgende emner blev drøftet:**

1. Kvalitetsstandard-pædagogiske metoder
2. Medindflydelse på handleplaner.
3. Samarbejde mellem dag- og botilbud.
4. Kost.

#### **Ad.1. Kvalitetsstandard-pædagogiske metoder.**

Medarbejderne oplyser at, en medarbejder fra Boligerne Gefion har været med i selve arbejdsgruppen for kvalitetsstandarder, men de andre medarbejdere føler, at de har haft indflydelse ved at løbende have muligheden for at give kommentarer og tilføjelser. Ligeledes er alle løbende blevet orienteret om forløbet.

Kvalitetsstandarden er et fast punkt ved de ugentlige fællesmøder, hvor forskellige punkter gennemgås for at sikre, at alle arbejder efter de mål, der er sat. Medarbejderne fortæller, at alle er meget bevidste om at arbejde i fælles retning.

Medarbejderne fortalte, at de på Boligerne Gefion arbejder ud fra den pædagogiske metode Teach. Eftersom der er få af beboerne, der har et verbalt sprog, arbejder de meget med piktogrammer. De arbejder meget struktureret, hvor der tages hensyn til den enkelte beboers behov og formåen. Nogle beboere kan klare en mere ustruktureret hverdag end andre.

En medarbejder fortalte, at tendensen gennem årene er gået fra at være den meget strukturerede pædagogik til den mere ustrukturerede, hvor tendensen nu igen er den meget strukturerede pædagogik, da det er den, der virker for mennesker med autisme. Ved at arbejde struktureret og med øje for at arbejde med fælles fokus, oplever medarbejderne en meget positiv udvikling hos beboerne.

Medarbejderne fortalte, at det at arbejde ud fra fælles metoder betyder, at man stort set ikke kan gøre noget forkert, når alt er fastlagt på forhånd. Imidlertid fortæller medarbejderne, at der ikke er noget, der ligger mere fast end, at der hele tiden arbejdes med udvikling, og at metoderne til at nå målene for den enkelte hele tiden rettes til derefter.

Der benyttes blandt andet eksterne fagpersoner via f. eks. VISO, til at hjælpe med at udvikle nye metoder, hvis medarbejderne føler, de er kørt fast.

Medarbejderne fortalte, at en metode til at kunne yde den strukturerede indsats, som beboerne har behov for, er at benytte formiddagene, hvor der ofte ikke er beboere hjemme. Den tid bruger medarbejderne til indkøb, organisering af dagens videre forløb, samt give hinanden faglig sparring. Medarbejderne fortalte, at disse formiddage er yderst vigtige for det videre arbejde med beboerne. En af medarbejderne gav udtryk for en usikkerhed om, hvorvidt de formiddage på et tidspunkt bliver skåret væk, da det måske kunne virke som et for stort ressourceforbrug, at der er en medarbejder på arbejde uden beboere tilstede.

Medarbejderne føler sig utrygge, når det går godt for en beboer, og fordi de bekymrer sig over om timerne bliver skåret væk, hvor medarbejdernes argument er, at det går godt, fordi de har tiden til at gøre arbejdet ordentligt. Medarbejderne er bange for, at den faglige vurdering ikke er til stede.

Medarbejderne fortalte, at de, de forskellige afdelinger imellem, er gode til at hjælpe hinanden ved f.eks. sygdom eller ferie. Ligeledes fortalte de, at da en beboer var i fare for at miste sin hjemmedag grundet personalemangel, omrokkede medarbejderne på deres vagtplaner, så han kunne bevare sin hjemmedag, som er vigtig for ham.

Der er inden for det sidste års tid kommet en stabil og god medarbejdergruppe, hvilket de alle kæmper for at bevare. En medarbejder har lige deltaget i et uddannelsesforløb over et halvt år med ugentlig undervisning. Efterfølgende skal hun lave en opgave.

Derudover får medarbejderne interne kurser og har temadage omkring autisme.

Når man kommer som nyansat, går man følvt, og derudover er der meget skriftligt materiale at læse. Den senest ansatte medarbejder gav udtryk for, at det var en god start.

## **Ad. 2. Medindflydelse på handleplaner.**

Medarbejderne fortalte, at man laver handleplan på den borger, man er kontaktperson for. Den senest ansatte medarbejder havde lavet en handleplan kort tid efter ansættelsen og havde ansvaret for den. Medarbejderen var ikke klar over, hvordan en handleplan skulle laves, eller hvilke mennesker, der skal involveres, og det blev derfor en meget dårlig oplevelse.

Så vidt det er muligt inddrages beboerne. Få af beboerne er i stand til at udtrykke egne ønsker. I de tilfælde hvor beboerne ikke kan give verbalt udtryk for egne ønsker, laves handleplanen ud fra medarbejdernes observationer af, hvad vedkommende kan lide, ikke kan lide eller hvilke eventuelle udviklingsmål, der skal sættes. I de fleste tilfælde er der pårørende, der medvirker i processen.

Medarbejderne er meget opmærksomme på at inddrage beboerne, hvor det kan lade sig gøre.

På personalemøderne sikres det at der arbejdes ud fra de mål, der er sat i handleplanen. Det er et fast punkt på dagsordenen. En fælles snak og diskussion om de enkelte beboere er medvirkende til at medarbejderne bliver opmærksomme på, at beboerne kan noget, man ikke selv troede de kunne. F.eks. nævner en medarbejder en specifik beboer. Når vedkommende skal bade, henter en medarbejder altid håndklæde til beboeren. Når denne beboer er med en anden medarbejder, er vedkommende i stand til selv at hente håndklæde. På den måde oplever medarbejderne, at beboerne kan "udnytte" medarbejderne på forskellige måder, og viser derved nye ressourcer. Det er ikke alle disse forhold, som medarbejderne ændrer på, det er afhængig af, hvad formål den forskellige indsats har.

### **Ad. 3. Samarbejde mellem dag- og botilbud.**

Medarbejderne fortalte, at dagtilbudet laver et oplæg til handleplanen. Medarbejderne har et ønske om, at dagtilbudet skal deltage i selve processen med den samlede handleplan for at der derigennem kan tilrettelægges en koordineret indsats.

Medarbejderne fortalte imidlertid, at der er påbegyndt et samarbejde, hvor medarbejderne mødes på tværs hver 2 måned, og medarbejderne på dagtilbudet deltager i psykiatermøder for at blive orienteret om f.eks. medicinvirkning.

Medarbejderne føler generelt, at de har et godt samarbejde stederne imellem.

### **Ad. 4. Kost.**

Der er en nedskrevet kostpolitik, og der laves generelt sund mad til beboerne. Økologiske madvarer købes i det omfang, hvor det er friske madvarer, som kan holde sig til næste indkøbsdag.

Medarbejderne fortalte, at beboerne er meget interesserede i, hvilken mad de skal have, og deltager i madlavningen efter evne.

I en afdeling er beboerne med til at beslutte, hvilken mad der skal serveres om søndagen, men ellers er det medarbejderne, der beslutter hvilken mad, der skal serveres. Med i beslutningerne er beboernes individuelle behov og ønsker. En af medarbejderne fortalte blandt andet, at de har en beboer, der har meget svært ved at synke maden, hvis der ikke er noget sovs med. Derfor laves der sovs, så den er mindst muligt fedende af hensyn til medbeboerne.

Medarbejderne inspirerer hinanden til nye og anderledes madretter. Ligeledes har de mange kogebøger på Gefion til inspiration.

Som udgangspunkt foregår spisesituationerne samlede i hver gruppe. Undtagelsen er enkelte beboere, der indimellem ønsker at gå til sit eget værelse og spise færdig. Årsagen kan blandt andet være, en beboer ønsker at fortsætte med en urolig adfærd, men kun må gøre det på sit eget værelse, eller at en beboer blot ønsker at sidde alene.

Medarbejderne fortalte, at motion er en del af dagligdagen på Gefion. Alle skal så vidt muligt ud og gå hver dag, og i hver gruppe står der motionscykler, som de fleste beboere bruger ca. ½ time daglig.

### **Afsluttende bemærkninger**

Medarbejderne sluttede af med at fortælle om Aftenklubben. Den indeholder blandt andet et tilbud om kropsmassage, hvor der deltager et par beboere. En af beboerne er blevet så glad for det, at vedkommende selv betaler for at få massage en gang om måneden af en udefra kommende person. Et andet populært tilbud er Naturen. Medarbejderne fortalte, at Aftenklubben er et rigtig godt tilbud for beboerne.

### **C. Samtale med lederne**

Forstanderen deltog alene ved tilsynet grundet stedfortræders ferie.

#### **Følgende emner blev drøftet:**

5. Kvalitetsstandard-pædagogiske metoder
6. Medindflydelse på handleplaner.
7. Samarbejde mellem dag- og botilbud.
8. Kost.
9. Opfølgning på anbefalinger fra sidste tilsyn

#### **Ad. 1. Kvalitetsstandard-pædagogiske metoder.**

Forstanderen fortalte, at kvalitetsstandarderne bruges meget i det daglige arbejde. Blandt andet omkring strukturen med beboernes hygiejne.

For at sikre medarbejdernes fortsatte kendskab til kvalitetsstandarderne på Gefion, har hele personalet været på kursus i den pædagogiske metode Teach. 2 gange årligt bliver der afholdt interne temadage for nye medarbejdere med fokus på autismespektret, ligesom Gefion har flere fagrelevante bøger til udlån blandt medarbejderne.

Aktuelt er Gefion i gang med et "kommunikationsprojekt", hvor der sættes fokus på den empatiske kommunikation.

Forstanderen fortalte, at kommunikationen kan være svær, specielt når medarbejderne er i det offentlige rum med beboerne. Den måde medarbejderne snakker til beboerne på, kan i nogle tilfælde lyde meget skrap. Nogle beboere har brug for at få korte og ordrelignende beskeder for at forstå meningen. I udenforståendes ører, kan dette komme til at lyde, som om medarbejderne er "strenge".

Forstanderen fortalte, at ledelsen sikrer, at alle arbejder efter samme målsætning ved at deltage på skift i gruppemøder og læse referaterne fra gruppemøderne. På nuværende tidspunkt kan ledelsen ikke deltage i alle gruppemøder, da de ligger på samme tidspunkt, og de kun er to ledere. Imidlertid bliver der ansat endnu en leder, hvilket vil skabe muligheder for at deltage i flere gruppemøder.

#### **Ad. 2. Medindflydelse på handleplaner.**

Forstanderen fortalte, at grupperne arbejder enkeltvis med handleplanerne. Alt efter beboernes evner foregår udformningen via observationer eller direkte inddragelse. Hvor der er pårørende inddrages de omkring beboerens ønsker og behov. Afdelingslederen er ligeledes med i processen, og i nogle tilfælde inddrages supervisor.

Forstanderen fortalte, at man, modsat tidligere, er begyndt at fokusere på inddragelse af beboerne i det omfang, de formår, men at man tager stilling i hvert enkelt tilfælde.

Ud fra handleplanen laves der planer for, hvordan aftalte mål kan nås. Hvis en beboer f.eks. skal lære at cykle, nedskrives det i enkeltheder, hvordan der skal arbejdes mod dette mål.

I de situationer, hvor beboeren ikke selv kan give udtryk for egne ønsker, tolker medarbejderne ud fra observationer, hvad beboeren holder meget af, eller ikke er glad for.

#### **Ad. 3. Samarbejde mellem dag- og botilbud.**

Forstanderen fortalte, at der er kommet et samarbejde i gang, hvor medarbejdere fra dagtilbud og botilbud mødes hver 3 måned for at koordinere indsatsen for de mål og indsatser, de kan have fælles for brugerne/beboerne.

Når ledelsen læser handleplanerne, kan de se, om den koordinerede indsats fungerer.

Udover mulighederne for en bedre koordination, er det lettere for medarbejderne at samarbejde, når de fysisk har mødt hinanden. Forstanderen fortalte, at medarbejderne har fået lettere ved at ringe til hinanden, hvis der er noget de undrer sig over eller har nogle beskeder. Derudover er der kommet en større forståelse for hinandens dagligdag.

#### **Ad. 4. Kost.**

Helhedstilbudet Gefion har en fælles nedskrevet kostpolitik. På Gefion diskuteres ofte sund kost og *hvad* sund kost er.

Nogle beboere har behov for at holde vægten, andre for at tabe sig, og igen er der andre der ikke har et vægt problem. I nogle tilfælde løses det ved, at nogle beboere får noget, når de der ikke har godt af det, ikke er hjemme.

Forstanderen pointerede, at det også skal være plads til kage og andet godt, så det er den daglige kost, der skal være sund.

#### **Ad. 5. Anbefaling fra sidst.**

Ved tilsyn den 23. oktober 2009 anbefalede tilsynet at sætte fokus på forebyggelse af stress og fastholdelse af medarbejdere. Forstanderen fortalte ved dette tilsyn, at de seneste års problemer med at rekruttere samt fastholde medarbejdere er blevet væsentligt bedre. Der er kommet en god stemning, og der er indenfor det seneste år få medarbejdere, der er stoppet. Medarbejderne er blevet bedre til at hjælpe hinanden på tværs af grupperne. Ledelsen har meldt tydeligt ud, at de forventer, man hjælpes indbyrdes.

Forstanderen fortalte, at Helhedstilbudet Gefions rygte er blevet bedre end tidligere, og at hjemmesiden er blevet mere tilgængelig. De kan på Gefion selv redigere i den og dermed være opdateret hele tiden.

En anden årsag til bedringen kan være, at de på Helhedstilbuddet Gefion har arbejdet meget med APV'en. Der er spurgt meget ind til besvarelserne i det omfang, det er muligt, når besvarelserne er anonyme. Helhedstilbudets psykolog har kunnet arbejde med dér, hvor der har været knas. Blandt andet har medarbejderne lært metoder til at holde sig til en dagsorden på møderne.

Der er kommet flere kurser til medarbejderne i og med, at der er kommet interne temadage om f.eks. autisme, seksualitet eller andre emner, der er aktuelle. Ligeledes er alle blevet bedre til at arbejde mod fælles mål, og medarbejderne er bekendte med målene.

#### **D. Samtale med beboerne.**

Det var ikke muligt at afholde samtale med beboerne grundet deres nedsatte funktionsevne. Ved handleplansmøder i henhold til lov om social service §141 foretager forvaltningen individuelle tilsyn.

Tilsynet mødte, og snakkede, med en beboer under rundvisningen, hvilket er beskrevet ovenfor.

Psykiatri og Handicap

**Høringssvar vedrørende tilsynsrapport fra anmeldt tilsyn 27.  
august 2009**

8. oktober 2009

**Tilsynet anbefaler ledelsen så vidt muligt løbende at informere medarbejderne om kommende ændringer i ressourcer og arbejdstilrettelæggelse for derved at skabe tryghed hos medarbejderne og undgå rygtedannelse**

Ledelsen vil fremover informere om ressourceforbrug som fast punkt på teamkoordinatormøder hver 14. dag. Ligeledes vil vi i et nyhedsbrev informere om, at der p.t. ikke er planer om at ændre på det generelle ressourceforbrug. Der vil blive justeret i forhold til en borgers flytning til andet botilbud – ellers ikke.

Venlig hilsen

Mette Duedahl Kjær  
*Forstander*