



Center Social og Sundhed

Klausdalsbrovej 621 A-E  
2750 Ballerup  
Tlf: 4477 6161  
www.roedbo.dk

Dato: 12. september 2017

Tlf. dir.: 4477 6162  
Fax. dir.: 4477 6169  
E-mail: msi@balk.dk  
Kontakt: Marianne Sinding

## Handleplan for opfølgning på Socialtilsynets driftsorienteret tilsyn på Rødbo 2017

### ANBEFALINGER:

#### Indsats: At sikre stabil drift

##### Baggrund:

Sygefraværet er i 2016 faldet markant, men Rødbo er fortsat udfordret af meget høj personalegennemstrømning samt højt vikarforbrug, hvilket betyder, at de faste medarbejdere står over for stort arbejdspress, og at det påvirker beboernes trivsel. Socialtilsynet anbefaler, at ledelsen har fokus på at sikre stabil drift og at sikre, at alle beboere har tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer.

Socialtilsynet ser, at ledelsen har fokus på at sikre stabil drift og sikre, at alle beboere har tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer – også i weekenden.

Socialtilsynet anerkender, at ledelsen iværksætter tiltag for at kæde Rødbo sammen og sikre gennemsækelighed og en fælles retning for tilbuddet, hvilket ifølge både ledelse og medarbejdere giver positive resultater. Tiltagene har endnu ikke sikret en stabil drift.

##### Handling:

- At de faglige ledere fortsætter arbejdet med beskrivelse af den daglige struktur og planlægning af opgaveløsningen i de enkelte huse.
- I oktober 2017 afholder de faglige ledere en temadag for hvert hus med fokus på samarbejdet omkring løsningen af kerneopgaven.
- Der arbejdes med udvikling af rekrutteringsprocessen med beskrivelse af kriterier for kommende medarbejdere og et øget fokus på det faglige match.

- Der skal udarbejdes nye introprogrammer for henholdsvis nyansatte medarbejdere og timelønnet vikarer.
- Øget fokus på nyansatte med opfølgningssamtaler og mentorordning.
- Udarbejdelse af lokal personalehåndbog.
- Afholdelse af fratrædelsessamtaler.

#### **Tidsplan:**

- At de faglige ledere i efteråret 2017 har sikret, at beskrivelsen af den daglige struktur er lavet og implementeret.
- I oktober 2017 afholdes der en temadag for hvert hus.
- I løbet af det næste halve år skal der løbende arbejdes med at optimere rekrutteringsprocessen.
- Fra nu afholdes fratrædelsessamtaler ved alle opsigelser.
- At der inden udgangen af 2017 er udarbejdet nye introprogrammer.
- At der inden udgangen af første kvartal 2018 er udarbejdet en lokal personalehåndbog

#### **Forventet effekt:**

- At medarbejderne oplever et mindre arbejdspress i kraft af et bedre overblik og gennemskuelighed omkring opgaveløsningen.
- At nyansatte medarbejdere oplever en bedre start og intro til Rødbo, som kan give større tryghed i deres ansættelse.
- At personalegennemstrømningen bliver reduceret.
- At den sociale kapital øges i takt med en bedre trivsel og tryghed hos medarbejderne.

### **Indsats: Handleplaner**

#### **Baggrund:**

Rødbo er i en proces i forhold til at implementere systemet Nexus, og at der er fokus på at højne kvaliteten af dokumentationen.

Rødbo kan fortsat styrke den faglige indsats i forhold til at støtte beboerne i at udnytte deres fulde potentiale i forhold til beskæftigelse ved at udarbejde konkrete mål for indsatsen i samarbejde med den enkelte beboer, og gøre det mere tydeligt, hvordan effekten af indsatsen måles.

Rødbo kan med fordel arbejde med at sætte konkrete, individuelle mål for beboernes sociale kompetencer og selvstændighed i samarbejde med beboerne, hvor det i højere grad er tydeligt, hvordan tilbuddet vil kunne se effekten af indsatsen, herunder de faglige tilgange og metoder.

Socialtilsynet anerkender at Rødbo er i proces men ser fortsat, at tilbuddet med fordel fortsat kan arbejde med at opkvalificere arbejdet med beboernes handleplaner, således at handleplanerne bliver konkrete, målbare og operationelle.

**Handling:**

- Fortsætte arbejdet med implementering af Nexus – herunder udarbejdelse af en procesplan, som beskriver de næste faser i processen samt prioriteringer for den videre implementering af systemet
- Arbejde videre med metoder / værktøjer fra medarbejdernes neuropædagogiske uddannelse "Sags sammenskrivning" og "Neuropædagogisk arbejdsplan" som udgangspunkt for afdækning af indsatsområder og opstille mål for arbejdet med den enkelte beboer.
- Arbejde videre med "Dokumentationsmodellen" for at opkvalificere beskrivelserne af mål for arbejdet med beboerne, samt at målene opfylder kriterierne for at være et "SMART" mål.
- Udarbejdelse af et årshjul for pædagogiske møder, hvor beboernes handleplaner bliver grundigt gennemgået en gang om året af hele medarbejdergruppen.
- De faglige ledere og stedfortræder udarbejder fælles kriterier for kvalitetssikring af beboernes handleplaner
- Afdække om noget af skrivearbejdet skal fordeles anderledes blandt medarbejderne i forhold til den enkeltes faglige baggrund og kompetencer.

**Tidsplan:**

- I løbet af det kommende år yderligere implementering af Nexus
- Løbende støtte fra faglige ledere til medarbejdernes udarbejdelse af handleplaner.
- Inden årets udgang har de faglige ledere lavet et årshjul for 2018 med en plan for gennemgangen af beboernes handleplaner.
- Inden udgangen af første kvartal 2018 er der udarbejdet fælles kriterier for kvalitetssikringen af handleplanerne.
- Inden årets udgang har vi besluttet fordelingen af de skriftlige opgaver blandt medarbejderne ud fra den enkeltes kompetencer.
- Der gennemføres en dansk screening af alle ansatte i løbet af september 2017.

**Forventet effekt:**

- At Nexus i løbet af det næste år er langt bedre implementeret, så kvaliteten af dokumentationen er højnet.
- At medarbejderne bruger de redskaber, som de har lært på den neuropædagogiske uddannelse, så der er opnået en større kvalitet i fastsættelsen af mål, handlinger og opfølgning omkring beboerne.
- At kvaliteten af de enkelte handleplaner er øget i takt med kvalitetssikringen af dem.
- At den enkelte medarbejder udfører det de er bedst til i stedet for, at alle gør det samme.

## **Indsats: Faglig udvikling**

### **Baggrund:**

Rødbo er i gang med en kompetenceudvikling, hvor alle ansatte får grunduddannelsen inden for den neuropædagogiske tilgang, hvilket styrker fagligheden og skaber et fælles sprog og referenceramme. Det har højnet det faglige niveau, og tværfagligheden er kommet mere i spil.

Rødbo har en kompetent ledelse, som er i en god proces omkring at sætte en tydelig retning for tilbuddet og højne det faglige niveau. Medarbejderne oplyser, at de oplever, at ledelsen er blevet mere synlig samt, at den faglige ledelse giver tryghed for beboerne.

Rødbo kan arbejde videre med at sikre, at alle medarbejdere besidder relevante kompetencer i forhold til målgruppens behov og tilbuddets metoder.

Rødbo kan med fordel arbejde videre med at styrke introduktionen til vikarer og nye medarbejdere

### **Handling:**

- Hvert år afholdes neuropædagogisk grunduddannelse for alle nyanførte medarbejdere
- Revidere det interne undervisningsprogram for nyansatte medarbejdere
- Stort behov for praktikvejleder kurser i forhold til pædagog studerende og sosu.assistent elever.
- I de enkelte huse skal der arbejdes med metoder til en mere systematiseret daglig refleksion i forhold til opgaveløsningen.
- Fortsat afdækning af den enkelte medarbejders kompetencer via KUP (Kompetence Udviklings Platform).
- Fokus på de tværfaglige teams samarbejde omkring beboeren og fordelingen af arbejdsopgaverne i forhold til - at gå fra "alle skal gøre alt" til "hvem løser hvad bedst".

### **Tidsplan:**

- I løbet af 1. halvår 2018 afholdes neuropædagogisk grunduddannelse for nyansatte.
- Det interne undervisningsprogram er revideret inden udgangen af oktober 2017.
- Udvalgte medarbejdere tilmeldes praktikvejleder kursus, når disse udbydes.
- Inden udgangen af 2017 er der fundet en form for afholdelsen af den daglige refleksion i de enkelte huse.
- Afdækningen af den enkelte medarbejders kompetencer bliver gentaget i løbet af 1. halvår 2018.

**Forventet effekt:**

- At fagligheden er yderligere styrket med udgangspunkt i en fælles faglig referenceramme.
- At medarbejderne oplever en øget faglighed i deres opgaveløsning omkring beboerne.
- At beboerne oplever en ensartet tilgang fra medarbejderne og dermed en større tryghed.

**Indsats: Inddragelse af beboere****Baggrund:**

Rødbo kan med fordel arbejde med, hvordan beboerne kan inddrages på nye måder f.eks. i forhold til beboermøder

Det variere i hvor høj grad medarbejderne har fokus på at høre beboerne i forhold til dagligdagsbeslutninger

Tydligere dokumentation af, hvordan beboerne er inddraget i mål opsættelse.

**Handling:**

- I forhold til beboermøder skal følgende afdækkes – formål med beboermøder, forudsætning for deltagelse i mødet, forberedelse til mødet, den visuelle præsentation på mødet, indflydelse på anden vis end ved deltagelse i selve mødet.
- Der skal arbejdes yderligere med beboernes indflydelse på eget liv med udgangspunkt i, hvad den enkelte beboer kan magte.
- Afdækning af den enkeltes beboers ønsker og mulighed for inddragelse med afsæt i den enkelte beboers ressourcer – neuropædagogisk arbejdsplan.
- Det skal i forhold til handleplanen tydeligt fremgå, hvordan og i hvilken udstrækning beboeren / pårørende har været inddraget.
- Fortsætte med at lave en BTU (Bruger Tilfredsheds Undersøgelse) med fokus på om beboerne oplever at have indflydelse og blive inddraget.

**Tidsplan:**

- Inddragelse i handleplanen sker løbende hen over året, når den enkelte beboer får udarbejdet en handleplan.
- De faglige ledere er tovholdere omkring afdækning af rammen for afholdelse af beboermøder inden udgangen af 2017.
- Der laves en BTU (Bruger Tilfredsheds Undersøgelse) i løbet af 1. halvår 2018.

**Forventet effekt:**

- At beboerne oplever at blive inddraget og har indflydelse på eget liv.
- At det tydeligt fremgår af beboerens handleplan, hvordan beboeren har været inddraget.
- At beboermøderne er tilpasset beboerne og ikke omvendt.

