



Center Social og Sundhed

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

Dato: 14. august 2018

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

## Handleplan for opfølgning på Socialtilsynets uannmeldt driftsorienteret tilsyn på Rødbo 2018

### ANBEFALINGER:

#### Indsats: At sikre stabil drift

##### Baggrund:

Socialtilsynet konkluderer, at beboerne på Rødbo generelt er i trivsel.

Socialtilsynet vurderer, at ledelsen har arbejdet med udfordringerne til personalegennemstrømningen, og der har siden forrige tilsyn været et betydeligt fald fra 44% til 28%.

Rødbo er fortsat udfordret af høj personalegennemstrømning, samt højt vikarforbrug, hvilket påvirker beboernes trivsel.

Socialtilsynet anerkender ledelsens fokus på emnet for at sikre stabil drift og sikre, at alle beboere har tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer.

##### Handling:

- Nyt introprogram for nyansatte er ved at blive afprøvet og skal evalueres sidst på året.
- Fortsat have fokus på nyansatte med opfølgningssamtaler og mentorordning. Der er blevet udarbejdet en beskrivelse af mentorrollen, retningslinje for intro forløbet, og der er ved at blive udarbejdet et spørgeskema til evaluering af introperioden.
- Igennem det sidste år har der ved alle opsigelser været afholdt fratrædelsessamtaler. Dette fortsætter vi med.
- Der arbejdes videre med udvikling af rekrutteringsprocessen. Der er nedsat en arbejdsgruppe (faglig leder / TR) til udarbejdelse af retningslinje for rekrutteringen til Rødbo.
- Udarbejdelse af lokal personalehåndbog – nåede det ikke fra sidste

<p>års handleplan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• I indeværende år gentage afholdelse af temadage for de enkelte huse med fokus på samarbejdet.</li> <li>• At de faglige ledere fortsætter arbejdet med beskrivelse af den daglige struktur og planlægning af opgaveløsningen i de enkelte huse.</li> <li>• At der gennemføres en BTU (Beboer Tilfredsheds Undersøgelse) for at afdække beboernes oplevelse af at bo på Rødbo og deres trivsel her.</li> </ul>
<p><b>Tidsplan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluering af nyt introprogram for nyansatte i efteråret 2018.</li> <li>• At der er udarbejdet et spørgeskema til evaluering af introperioden inden oktober 2018.</li> <li>• Løbende afholdelse af fratrædelsessamtaler.</li> <li>• At der inden udgangen af 2018 er udarbejdet retningslinje for rekrutteringen.</li> <li>• At der inden udgangen af 3. kvartal 2018 er udarbejdet 1. udgave af en lokal personalehåndbog.</li> <li>• I november 2018 afholder de faglige ledere sammen en temadag for hvert hus omkring personalesamarbejde</li> <li>• At de faglige ledere det næste halve år arbejder videre med beskrivelsen og implementeringen af den daglige struktur i husene.</li> <li>• Der er blevet gennemført en BTU (Beboer Tilfredsheds Undersøgelse) i juni / juli 2018.</li> </ul>
<p><b>Forventet effekt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At nyansatte medarbejdere oplever en bedre start og intro til Rødbo, som kan give større tryghed i deres ansættelse.</li> <li>• At personalegennemstrømningen og højt forbrug af vikarer fortsat bliver reduceret, så alle medarbejdere har samme faglige tilgang.</li> <li>• At medarbejderne oplever et mindre arbejdspress i kraft af et bedre overblik og gennemsækelighed omkring opgaveløsningen.</li> <li>• At den sociale kapital øges i takt med en bedre trivsel og tryghed hos medarbejderne.</li> <li>• At beboerne oplever færre nye medarbejdere og vikarer og dermed opnår en bedre trivsel.</li> <li>• At beboerne har tilstrækkelig mulighed for kontakt til personale med relevante kompetencer.</li> </ul>

<p><b>Indsats: Handleplaner</b></p>
<p><b>Baggrund:</b>  Socialtilsynet anerkender, at Rødbo er i proces, men konkluderer, at tilbuddet fortsat kan arbejde med at opkvalificere arbejdet med beboernes handleplaner med henblik på konkrete, målbare og operationelle mål.</p> <p>Socialtilsynet konstaterer, at Rødbo fortsat er i proces med at implemente-</p>

re systemet Nexus og herunder også at opkvalificere medarbejderne til systemet.

Rødbo har fokus på, at alle beboere tilbydes aktiviteter efter formåen og ønsker, enten ved interne dagtilbud eller ekstern beskæftigelse.

Tilbuddet kan 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 har fokus på at styrke beboernes selvstændighed og støtter beboerne i at fastholde og udvikle deres sociale kompetencer. Beboerne inddrages, og der tages hensyn til beboernes ønsker.

Tilbuddet 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 vurderer, at ledelsen har fokus på dokumentation, men at der med fordel kan arbejdes med skriftlige evalueringer af målene i handleplanerne, samt angivelse af måden beboeren er inddraget på.

#### **Handling:**

- Arbejdet med implementering af Nexus er løbende foregået gennem det sidste år med udarbejdelse af en guide, lokale vejledninger og et dagligt dokumentationsskema – dette arbejde fortsætter i kommende år.
- Implementering af ny indsatsplan i Nexus fra september 2018.
- Deltage i arbejdsgruppe på tværs i H&P omkring den nye indsatsplan.
- Arbejde videre med opstilling af mere konkrete mål for arbejdet med beboerne ud fra SMART – modellen.
- Sikre at den daglige dokumentation og notater i højere grad bliver henførende til beboerens målsætninger.
- Arbejde med en bedre beskrivelse af faglige tilgange og metoder, så de pædagogiske strategier i højere grad kan understøtte målindfrielsen.
- Fokus på skriftlige evalueringer af indsatsen omkring arbejdet med det konkrete mål.
- Udarbejdelse af et årshjul for pædagogiske møder, hvor beboernes handleplaner bliver grundigt gennemgået en gang om året, af hele medarbejdergruppen.
- 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 fortsætte med implementering af Nexus.
- Deltage i arbejdsgruppe i H&P omkring den nye indsatsplan i Nexus fra august måned.
- At der det næste år er et øget fokus på målformuleringer og daglig dokumentation, med løbende støtte fra faglige ledere til medarbejdernes udarbejdelse af handleplaner og evalueringer af disse.
- Under den løbende udarbejdelse af handleplaner er der fokus på beskrivelsen af faglige tilgange og metoder.
- Inden årets udgang har de faglige ledere lavet et årshjul for 2019 med en plan for gennemgangen af beboernes handleplaner.
- Inden årets udgang har vi besluttet fordelingen af de skriftlige opgaver blandt medarbejderne ud fra den enkeltes kompetencer.

**Forventet effekt:**

- At Nexus i løbet af det næste år bliver endnu bedre implementeret, så kvaliteten målformuleringer og daglig 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.
- At den enkelte medarbejder udfører det de er bedst til, i stedet for, at alle gør det samme.

**Indsats: Faglig udvikling**

**Baggrund:**

Socialtilsynet vurderer i lighed med forrige tilsyn, at Rødbo har en kompetent ledelse, som forsætter den gode proces omkring at sætte en tydelig retning for tilbuddet og højne det faglige niveau.

Socialtilsynet vurderer, at Rødbos faglige tilgange og metoder er relevante for målgruppen.

Socialtilsynet konstaterer, at den kompetenceudvikling tilbuddet igangsatte i 2017 er fortsat i 2018, hvor alle faste medarbejdere får grunduddannelse inden for den neuropædagogiske tilgang. Socialtilsynet konkluderer, at processen er med til at styrke fagligheden til gavn for beboerne.

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

**Handling:**

- Forsat afholdelse af neuropædagogisk grunduddannelse én gang om året, for alle nyansatte medarbejdere
- Gennemføre det interne undervisningsprogram for nyansatte medarbejdere
- 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".
- Ansættelse af basis sygeplejerske til at kunne understøtte medarbejderne i de mange komplekse sundhedsfaglige opgaver beboerne har.

#### **Tidsplan:**

- I løbet af 1. halvår 2019 afholdes neuropædagogisk grunduddannelse for nyansatte.
- Løbende gennemførelse af internt undervisningsprogram for nyansatte medarbejdere.
- Inden udgangen af 2018 er der fundet en form for afholdelsen af den daglige refleksion, i de enkelte huse.
- Afdækningen af den enkelte medarbejders kompetencer bliver gennemført senest i løbet af 1. halvår 2019.
- Basissygeplejerske blev ansat i maj måned 2018.

#### **Forventet effekt:**

- At fagligheden er yderligere styrket og understøtter et fælles fagligt fundament.
- At medarbejderne oplever en øget faglighed i deres opgaveløsning omkring beboerne.
- At det er til stor gavn for beboerne, at medarbejderne har en fælles faglig forståelse i neuropædagogikken.
- Større forståelse for beboernes udfordringer.

### **Indsats: Grænserne for magtanvendelse**

#### **Baggrund:**

Socialtilsynet vurderer, at Rødbo arbejder forebyggende i forhold til magtanvendelser og overgreb, og at gældende procedure og retningslinjer generelt er kendt af det faste personale.

Socialtilsynet vurderer, at ikke alle medarbejdere har tilstrækkelig viden om udførelse inden for grænserne af magt.

Rødbo er fortsat udfordret af høj personalegennemstrømning, samt højt vikarforbrug, hvilket påvirker beboernes trivsel og blandt andet give udfordringer i forhold til forebyggelse af magtanvendelse og overgreb.

#### **Handling:**

- Sikre at alle nyansatte bliver bekendt med gældende procedurer og retningslinjer omkring magtanvendelser.
- At den daglige refleksion omfatter dialog om oplevelser fra praksis omkring beoernes inddragelse, selvbestemmelse og grænserne af magt.
- At der bliver arbejdet med en praksis for systematisk bearbejdning af eventuelle magtanvendelser, herunder opsamling og dokumentation til løbende læring.
- At afprøvede tiltag i forhold til beboere med særlige udfordringer bliver systematisk dokumenteret.

**Tidsplan:**

- Alle nyansatte bliver løbende introduceret til gældende procedurer og retningslinjer omkring magtanvendelser.
- Inden udgangen af 2018 sikrer de faglige ledere, at den daglige refleksion omhandler emner som beboerinddragelse, selvbestemmelser og grænser i forhold til magt.

**Forventet effekt:**

- At beboerne ikke oplever nogen former for magtanvendelse.
- At alle medarbejdere er vidende om gældende retningslinjer og procedure ved magtanvendelse.
- At det skaber tryghed hos medarbejderne, at de ved, hvordan de kan agere i forskellige dilemmafyldte situationer.
- At vi via dialog omkring grænserne i forhold til magt opnår en læring, som kan udvikle den pædagogiske praksis.