

Returadresse:
 Handicap og Psykiatri, Handicap og Psykiatri-Specialteam og
 Vendepunktet
 Rødkløvervej 4, 6950 Ringkøbing

Bofællesskabet Ganerbo
 Klostervej 108
 6900 Skjern

**NATURENS
 RIGE**

Sagsbehandler
 Senka Delic
 Direkte telefon
 99 74 15 68
 E-post
 senka.delic@rksk.dk
 Dato
 19. januar 2022

Tilsynsbesøg Ganerbo 2021

Til stede: Monica (pædagog, ansat siden 2014), Christina (pædagog, ansat siden maj 2012), leder Birgit Lodahl

Fra tilsynet: Kirsten Villumsen og Senka Delic

Tilsynet foregik tirsdag den 14. december 2021, kl. 15-17.30

Særlig fokus – Dokumentation af faglige tilgange og metoder

<p>Hvordan dokumenteres faglige tilgange og metoder?</p>	<p>Ganerbo dokumenterer alt i Borger Journal (BB).</p> <p>Der arbejdes med at køre handleplanen bedre i stilling i BB journalen, således at beboernes mål automatisk bliver vist på forsiden, når en beboers journal bliver åbnet.</p> <p>Der arbejdes med Krap skema, som er blevet et vigtigt værktøj.</p> <p>Ganerbo er i gang med at digitalisere alle dokumenter, således at alt samles i BB journalen. Leder oplyser, at det kommer til at tage længere tid.</p>
<p>Arbejdes der med resultatdokumentation og evaluering?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dokumenterer og evaluerer tilbuddet de resultater, som tilbuddet opnår for borgerne - Dokumenterer tilbuddet resultater med udgangspunkt i konkrete, klare mål for borgerne til løbende brug for egen læring og forbedring af indsatsen 	<p>Der er en gang om året status. Alle mål bliver gået igennem med beboerne, hvor der også evalueres på, om målene er for store, små, osv.</p> <p>Oplysninger som der er særlig opmærksomhed på registreres, f.eks. en beboers væskeindtag, søvn osv.</p>



<p>- Håndbog "Resultatdokumentation og evaluering" udarbejdet af Socialstyrelsen</p>	<p>Video dokumentation bruges ikke.</p> <p>Delmål for beboerne laves løbende.</p> <p>Mål dokumenteres og evalueres sammen med beboerne. Det er forskelligt hvor ofte der evalueres, det kommer an på beboernes behov. Nogle beboeres mål evalueres en gang om måneden, andre hver 3. måned.</p> <p>Der evalueres på personalemøder.</p> <p>Hvis det er tydeligt, at et mål ikke kan opfyldes inden for en overskuelig fremtid, kontaktes beboers rådgiver, så der sammen kan drøftes om der skal laves nye mål.</p>
--	---

Magtanvendelse

<p>Hvordan introduceres magtanvendelsesregelsættet for personalet?</p>	<p>Alle medarbejdere er introduceret til regelsættet gennem lederen.</p> <p>Nyansatte, både fastansatte og vikar, bliver introduceret til regelsættet af lederen, som går reglerne slavisk igennem.</p> <p>En mappe med information om magtanvendelse er tilgængelig. Medarbejderne ved hvor den er.</p> <p>Magtanvendelse er et fast punkt på dagsordenen til personalemøder. Det er utilsigtede hændelser også.</p>
<p>Hvad er antallet og arten af magtanvendelser i det sidste år?</p>	<p>Der har ikke været akutte magtanvendelser siden sidste tilsyn.</p> <p>Ganerbo har tilladelse til anvendelse af tryghedsskabende velfærdsteknologi over for en beboer.</p>
<p>Hvilken indsats gør I for at undgå/reducere anvendelsen af magt?</p>	<p>Medarbejderne oplyser, at de har forskellige værktøjer, som har vist sig at være effektive, f.eks. at</p>

	<p>anden kollega tager over, at skærme beboeren, at medarbejderne trækker sig, at tale til beboeren, at lade beboeren være alene i kort tid og at guide beboeren væk.</p> <p>F.eks. en beboer er i stuen og kaster med alt han kan finde. Medarbejderne guider de andre beboere ud af stuen og medarbejderne prøver derefter at hjælpe beboeren. Omkostninger ved ødelæggelse af materielle ting prioriteres ikke, derfor lader medarbejderne en beboer ødelægge ting, hvis det vurderes, at magtanvendelse vil optrappe konflikten eller hvis det vurderes, at beboeren er ved at falde til ro.</p> <p>Udadreagerende adfærd, konflikter mm. dokumenteres i beboerens BB journal og lederen informeres. Situationen drøftes på næste personalemøde.</p>
<p>Hvilke procedurer er der for opfølgning i forbindelse med anvendelse af magt?</p>	<p>Magtanvendelsen tages op på det førstkommende personalemøde. Der er fokus på læring og magtanvendelsen drøftes.</p>

Borgernes selvbestemmelse

<p>Hvad har borgerne indflydelse på/hvad kan borgerne selv bestemme?</p>	<p>Der er husmøde 4 gange om året, hvor beboerne kan sige, hvilke aktiviteter, de ønsker f.eks. film, hvad de vil spise til julehygge mv.</p> <p>Beboerne bestemmer over egen lejlighed, tøj mv. Medarbejderne støtter beboerne i deres valg og går gerne i dialog med pårørende hvis der er uoverensstemmelser mellem beboerne og de pårørendes ønsker.</p> <p>Nogle beboere har svært ved at vælge, derfor gives der 2-3 forskellige valgmuligheder, når der laves madpakke.</p> <p>Kost: Køkkenet inddrager beboerne ifm. aftensmad. Beboerne har indflydelse på hvad der står på menuen til aftensmad hver uge. Dog anderledes ved fødselsdage, hvor fødselaren bestemmer menuen til aftensmad.</p> <p>Der er en mappe med billeder af forskellige retter og en liste over retterne, således at både beboere med og uden sprog kan vælge retter.</p> <p>En liste over retterne og navnet på den beboer som har valgt retterne hænges op hver uge, så de</p>
--	---

	<p>resterende beboere kan se menuen og hvem der har valgt den.</p> <p>Sund kost er vigtig og der laves overvejende sund mad. Til aftensmad kan beboerne få ekstra mad, men i form af grøntsager og salat. Beboerne kan nemt blive overvægtige idet de ikke kan træne, eller på anden måde forbrænde mange kalorier. Beboerne har derfor ikke fuld bestemmelse over det de spiser. Der er som udgangspunkt samme regler for alle, men beboerne bliver behandlet individuelt, derfor kan beboerne f.eks. få en cola hver dag, hvis de ønsker det.</p> <p>Alle beboere har eget køleskab, som de handler ind til. Medarbejderne bestemmer ikke over, hvad beboerne har i deres køleskab. To beboere har dog ikke mad i eget køleskab.</p> <p>Ved indkøb kan beboerne købe den mad de gerne vil have, men medarbejderne vil prøve at vejlede beboerne til at købe sunde varer. Dette gøres af omsorg for beboerne, men det er et dilemma – sundt vs. selvbestemmelse.</p> <p>Der er et beboerråd, hvor en repræsentant (beboer) vælges for 2 år ad gangen på et husmøde. Beboeren holder møde med leder, TR og deltager på et bestyrelsesmøde en gang om året.</p>
Spørges borgerne om idéer/ønsker til nye aktiviteter?	Ja, f.eks. på husmøder. I forbindelse med f.eks. udflugter spørges beboerne, hvad de har lyst til. Der er plads til, at man vil noget forskelligt.
Kan borgerne vælge aktiviteter fra?	Ja, i weekenden kan beboerne vælge til og fra. Hvis en beboer ikke ønsker at deltage i en aktivitet er der alternative muligheder.
Er borgerne med til at sætte mål/delmål med deres kontaktperson?	<p>Mange af beboerne har ikke et sprog og kan derfor ikke være med til at sætte delmål. Det er derfor ofte medarbejderne som laver målene, men det forsøges at inddrage alle beboere. Dette gøres på den enkeltes niveau.</p> <p>Medarbejderne snakker med beboeren inden et møde med vedkommendes rådgiver, hvor beboeren kan komme med forslag til tema/spørgsmål mm. Beboerne bliver inviteret med til møderne.</p>
Støttes borgerne i deres relationer til familie og øvrige netværk?	Medarbejderne oplever at der er meget forældresamarbejde og at det fylder meget i deres arbejde.

<p>Hvordan hjælper personalet med at løse konflikter der opstår mellem borgerne?</p>	<p>Medarbejderne prøver at være mellemmand og tager ikke parti.</p> <p>Medarbejderne starter altid med at tale til beboerne, ofte er det nok at sige "stop" eller bede beboerne om at gå ind til dem selv. Hvis dette ikke er nok, lægger medarbejderen en hånd på beboerens skuldre eller stiller sig imellem beboerne.</p> <p>Der er en beboer som kan pludselig slå/sparke en medarbejder.</p>
<p>Hvordan respekteres borgernes privatliv? Banker personalet på inden de går ind? Går personalet ind i borgers lejlighed, når borger ikke er hjemme? Hvordan får borgerne udleveret deres post (åbnet/uåbnet)?</p>	<p>Medarbejderne ringer på og venter på at døren bliver åbnet eller at beboeren siger, at man må komme ind.</p> <p>Alle har deres egen postkasse, som de tømmer sammen med medarbejderne. Beboeren åbner posten sammen med medarbejderen på hjemmedagen.</p> <p>Nogle beboere har en aftale med kontaktpersonen om at beboerens post lægges i en låst skuffe (kontaktpersonens), så den kan åbnes på hjemmedagen. Dette gælder for de beboere hvor posten vil "blive væk", hvis ikke den blev opbevaret af personalet.</p>
<p>Er der borgere, der giver udtryk for, at der er noget de er utilfredse med/ønsker anderledes? Hvordan håndteres dette?</p>	<p>Beboerne kan give udtryk for utilfredshed, f.eks. fast plads i bussen, hvorfor børste tænder, de medarbejdere de skal være sammen med den dag. Hvis de er meget utilfredse kontinuerligt (trods forsøg på løsning) har de mulighed for at snakke de med lederen. Normalt vil dette gøre, at beboerne holder op med at være utilfredse, idet de føler sig hørt.</p>

Kompetenceudvikling

<p>Hvordan bliver der taget hånd om personalets faglige udvikling?</p>	<p>Krap kursus – nyansatte kommer på uddannelse i 1 år. Uddannelsen afsluttes med en opgave som skal forsvares og som tages op på et personalemøde.</p> <p>VISO forløb</p> <p>Huskurser</p> <p>Der er sat penge af, så alle der gerne vil, kan tage et/flere relevante kurser. Leder er meget positiv over for ønsker.</p>
--	--

	<p>Flere medarbejdere har været på kursus i pædagogisk massage.</p> <p>Kursus i Tegn til tale</p> <p>Førstehjælp og brandkursus tages hver 2. år.</p>
Tilbydes personalet supervision?	Der er supervision 4 gange om året. Det medarbejderne har lært til supervision, integreres og bruges i hverdagen.
Tilbydes nye medarbejdere en sparringspartner?	En nyansat/vikar har en mentor de første 3-4 måneder af ansættelsen.

Personoplysninger

<p>Hvordan behandles personoplysninger?</p> <p>IT-fagsystem? Papirnotater?</p>	<p>Papirnoter er låst inde i et skab, som alle medarbejdere med en A nøgle har adgang til.</p> <p>Ganerbo har opgraderet deres IT system og er gået i gang med at journalisere alle dokumenter i papirform i BB Journalen. Dette vil tage længere tid idet alle dokumenter skal sorteres, således at relevante dokumenter ikke smides ud. Alle medarbejdere har personlig kode til PC'en.</p> <p>Leder er den eneste som har en nøgle til eget kontor, kontoret er dog ikke låst når lederen er tilstede.</p> <p>Indtil nu var lederen den eneste med en sikker.mail. Dette er nu bestilt til alle medarbejdere og det forventes at sikker.mail tages i brug i starten af januar 2022.</p> <p>Medarbejderne er bevidste om, at beboerne skal give samtykke til, at deres billeder kommer på Ganerbos hjemmeside. Medarbejderne er opmærksomme på, at beboerne altid kan trække deres samtykke tilbage.</p> <p>Opmærksomhedspunkt: dokumenter kan tilgås af alle medarbejdere med en a nøgle.</p>
Er der udarbejdet retningslinjer for databeskyttelse?	Medarbejderne er i tvivl.
Hvad er proceduren ved brud på datasikkerhed?	Leder oplyser, at det kun er sket 1-2 gange, hvor post med personfølsomme oplysninger ikke er sendt via sikker.mail.

	I disse eksempler har lederen kontaktet modtageren og bedt om at mailen slettes. Der foretages ikke andet.
--	--

Arbejds miljø

Er der udarbejdet en arbejdspladsvurdering (APV), og dertil hørende handleplan?	Ja, der er en mappe på det fælles kontor, medarbejderne ved hvor mappen står. Foretages en gang om året.
Er der udarbejdet en beredskabsplan ved voldsomme hændelser?	Ja, der er en mappe på det fælles kontor, medarbejderne ved hvor mappen står. Hver mappe har egen farve så de er nemme at identificere.
Arbejdsskader – har der været nogen? Hvordan er proceduren ved anmeldelse? Hvilke typer af arbejdsskader?	Ja, der har været et fald i køkkenet, som er det eneste siden sidste tilsyn. Anmeldes i virk, udfyldes af lederen i samarbejde med medarbejderen. Der er tegnet sundhedsforsikring til alle medarbejdere.
Hvordan har udviklingen været i sygefraværet det sidste år?	Medarbejderne har en fornemmelse af, at sygefraværet ikke er højt. Lederen siger, at sygefraværet er stabilt, på 1,5-2 %. Der har dog været mere sygefravær i efteråret pga. forskellige virus. Der har været 4 længere tids sygemeldinger, hvoraf 2 var arbejdsrelateret.
Er der problemstillinger ift. sygefraværet?	Nej, det er sjældent at vagterne ikke kan dækkes.
Benyttes medarbejdere ved dækning af sygefravær, tilkaldes vikarer eller benyttes vikarbureau?	Praksis er, at fast personale tilkaldes først. Hvis vagtplanen ikke kan dækkes, kan faste vikarer tilkaldes. Der er mulighed for, at tilkalde 3 tidligere ansatte, som nu er pensionerede og kender beboerne godt.
Hvem sikrer omgangstonen?	Medarbejderne hjælpes ad med at sikre omgangstonen. Der kan være lidt snak i kroge engang imellem, men dette er meget normalt. Medarbejderne kan altid snakke med lederen.

	Lederen holder øje med omgangstonen og medarbejdernes generelle trivsel.
Personalets synspunkter på botilbuddet	De to medarbejdere som deltog i tilsynet er glade for at gå på arbejde. De synes, at det er en god arbejdsplads, både kollegialt og ledelsesmæssigt. Der er en god normering ift. personale. Medarbejderne føler, at de kan være åbne og ærlige over for kollegaer. Mobning og chikane opleves ikke.

Tilrettelæggelse af hjælpen

Hvordan sikres kendskab til de kommunale serviceniveauer?	Lederen gennemgår serviceniveaubeskrivelserne fra de forskellige handlekommuner med medarbejderne, dog er medarbejderne meget usikre på serviceniveaubeskrivelserne og hvor de kan tilgås. Serviceniveaubeskrivelser gennemgås og drøftes ved opfølgingsmøder.
Hvordan er proceduren, hvis borgerens behov for støtte bliver større/mindre?	Ændringer bliver dokumenteret og registreret. Medarbejderne kontakter rådgiveren og der handles på ændringen i samarbejde med rådgiveren.
Hvor ofte afholdes opfølgingsmøder med repræsentanter fra borgernes handlekommune?	Opfølgingsmøder vedr. Ringkøbing-Skjern Kommunes borgere sker ca. hver 2. år. Opfølgingsmøder med andre kommuner sker ca. hvert år til hver 2. år.
Er der samarbejde med frivillige/frivillige foreninger?	Nogle beboere har besøgsvenner. Besøgsvennerne består af tidligere ansatte, som er pensioneret. Et bestyrelsesmedlem vil gerne starte en Vennekreds op. Der skal afholdes et afstemningsmøde i starten af 2022.

Særlige forhold

Er der særlige problemstillinger, som der er behov for at drøfte?	Nej.
---	------

Samtale med beboer:

Der er ikke afholdt samtale med en beboer, idet beboerne deltog i julebanko under tilsynet og det vurderedes, at det pga. COVID-19 og risikoen for smitte, ikke var forsvarligt afholde en samtale med en beboer.

Vurdering (udfyldes af Tilsynet)

Det er Tilsynets vurdering, at Ganerbo overordnet er et veldrevet friplejehjem, hvor det virker som om, at såvel beboere som medarbejdere trives godt.

Det er endvidere Tilsynets vurdering,

at der er en passende opmærksomhed på magtanvendelsesreglerne, mindstemiddelprincippet og beboernes personlige frihed

at der er en passende opmærksomhed på beboernes selvbestemmelse, dog med stadigt behov for fokus på dilemmaet mellem omsorg og fratagelse af selvbestemmelse i forhold til kost

at der til stadighed skal være fokus på GDPR og proceduren ved brud på datasikkerhed

Konklusion

Tilsynsbesøget har på baggrund af ovenstående ikke givet anledning til yderligere kommentarer.