

Anmeldt tilsyn Jonstrupvang 2009

Regionsgården
Blok E-stuen
Kongens Vænge 2
3400 Hillerød

Telefon 48205000
Direkte 48 20 53 66
Fax 48205527
Mail handicap@regh.dk

Web www.handicap-regionh.dk

CVR/SE-nr: 29768927

Dato: 6. august 2009

Dato for tilsyn: 3. august 2009

Tilsynet foretaget af: Jette Pedersen og Jakob Sundbøl

Tilsynet talte med: Forstander Kim Norup Frederiksen, afdelingsleder Jeanette Spangsbjerg, beskæftigelsesvejleder Thordis Halldorsdottir og social- og sundhedsassistent Christina Brevadt.

Kapacitet

I Rammeaftalen for 2009 er følgende kapacitet aftalt:

- 46 botilbud til personer med spastiske lammelser heraf 1 aflastningsplads
- 20 pladser i dagtilbud til personer med spastiske lammelser

Aktivitet

Jonstrupvang-Bebyggelsen drives efter § 104, 107 og 108 i Serviceloven.

Jonstrupvang-Bebyggelsen er et højt specialiseret bo- og dagtilbud for yngre fysisk handicappede med cerebral parese (spastikere) eller lignende handicaps.

De 20 pladser i dagtilbud er til såvel beboere på Jonstrupvang som til eksterne brugere, der tilhører målgruppen.

Forudsætninger for det anmeldte tilsynsbesøg:

Tilsynet talte med ledelse og medarbejdere samlet.

1. Tilsynets samlede vurdering

Tilsynet vurderer, at Jonstrupvang har en overordnet ramme for udvikling af kompetencer til den gode kommunikation mellem medarbejdere og brugere. Tilsynet vurderer, at organisering og struktur understøtter de kommunikative kompetencer og udviklingen heraf.

Tilsynet vurderer, at opmærksomheden på ligeværd og anerkendelse er en central del af kulturen på Jonstrupvang blandt både medarbejdere og ledelse.

Tilsynet vurderer, at rammer og struktur understøtter beboernes selvbestemmelsesret, hvorved behovet for udøvelse af magtanvendelse er yderst begrænset

Tilsynet vurderer, at medarbejdernes fokus på kommunikationen med beboerne sammenholdt med respekten for deres selvbestemmelsesret har afgørende betydning for det manglende behov for at bruge magtanvendelse.

Tilsynet vurderer, at samtlige punkter til opfølgning fra sidste tilsynsbesøg er opfyldt. I forhold til 3.1 vurderes, at der er reflekteret over anbefalingen, og at hensigten med anbefalingen er opfyldt, selvom fællesrummet fortsat bruges som gennemgang.

2. Generelle tværgående temaer for tilbuddene

2.1. Kommunikation

Kommunikation er en central del af kerneydelserne på det sociale område og har stor betydning for brugernes aktive medvirken i og udbytte af udvikling, behandling, støtte og omsorg.

Formålet på dette tilsyn er at klarlægge hvordan den gensidige interaktion mellem brugere og medarbejdere konkret udspiller sig og om medarbejderne handler på en måde, som fremmer brugerens lyst til og mulighed for at udtrykke sig, stille spørgsmål og kommunikere frit, samt at kontrollere om tilbuddet har en overordnet ramme for udvikling af kompetencer til den gode kommunikation mellem medarbejdere og brugere.

2.1.1 Strukturelt grundlag for at udvikle kommunikationen på tilbuddet

1. a) Har tilbuddet et skriftligt værdigrundlag?
b) Udstikker værdigrundlaget retningslinjer for kommunikationen mellem medarbejdere og brugere?

-
-
- c) Hvordan understøttes retningslinjerne for kommunikation i strukturen på tilbuddet?

a) Jonstrupvang har et skriftligt værdigrundlag.
b) Værdigrundlaget omhandler ikke specifikt kommunikation med beboerne på Jonstrupvang. Værdigrundlaget handler om etisk, respektfuld adfærd overfor beboerne, og berører altså indirekte kommunikation med beboerne. Der er udarbejdet guideline for kommunikation med beboerne i 2005. Guidelinen giver konkrete anvisninger på hvordan man sikre en værdig kommunikation, som blandt andet handler om, at man skal være sikker på at beboeren har forstået spørgsmålet, at spørgsmålene ikke skal være for lange osv.

Medarbejderne oplyste, at tilbuddet har revideret Jonstrupvangs retningslinjer for kommunikation med beboere og pårørende.

c) Tilbuddet oplyste, at det er en fast del af Jonstrupvangs kompetenceplan at udlevere og drøfte retningslinjerne for kommunikation med nyansat personale og at der er kurser for nyansatte 2 gange om året. Målet er, at alle medarbejdere skal have gennemgået hele kompetenceplanen – herunder træning i kommunikation i løbet af maksimalt to år. Organisatorisk understøttes det af, at medarbejderen får udløst et tillæg når medarbejderen har gennemført hele kompetenceplanen. Ledelsen oplyste, at kompetenceplanen er ganske ny, og at den tager afsæt i de gamle standarder for kommunikation fra

	<p>Københavns Amt.</p> <p>Tilbuddet oplyste desuden, at der bliver foretaget trivselsundersøgelser blandt beboere og personale en gang om året. Undersøgelserne er et supplement til husets APV.</p>
<p>2. a) Er der rum for faglige drøftelser (udveksling af fagkompetence), med henblik på:</p> <ul style="list-style-type: none"> - At synliggøre hvad den gode kommunikation indebærer. - Omsætning af teori og tale til praksis. - Erfaringsopsamling. <p>b) Hvordan understøttes muligheden for faglig drøftelse i strukturen på tilbuddet?</p>	<p>2) Se 2.1.1</p>
<p>3. a) Hvilke konkrete metoder/redskaber benytter tilbuddet sig af, til brug for den daglige kommunikation?</p> <p>b) Arbejdes der konkret med udvikling af nye metoder?</p>	<p>3) Tilbuddet oplyste, at Jonstrupvang samarbejder med Center for Syn og Kommunikation (CSK) om udredning af de enkelte beboeres kommunikative kompetencer. Der bruges blandt andet staveplader, BLISS, Alphatalker og Tegn-til-Tale. Nogle af beboerne har talecomputer på deres kørestol. Enkelte af beboerne bruger herbor.dk til at kommunikere med.</p> <p>b) Tilbuddet oplyste, at de generelt støtter beboeres kommunikation, idet spasticiteten – og dermed kommunikationsvanskelighederne – bliver mere udtalt med alderen.</p> <p>Tilbuddet nævnte blandt andet et projekt med en beboer der har fået en lille computer hvor medarbejdere kan indtale en mundtlig besked, så beboeren bliver i stand til selv at købe ind i forretninger – ved hjælp af computeren. Der er desuden et projekt i gang, hvor tilbuddet har udarbejdet en plade med nøgleord til en beboer, Nøgleordene gør det lettere for medarbejderne at finde frem til konteksten for, hvad beboeren ønsker at kommunikere. Medarbejderne understregede, at nøgleordene er en stor hjælp, fordi der ellers kan gå ganske lang tid med at gætte sig frem til, hvad konteksten er for beboerens kommunikation.</p>

Tilsynet vurderer:	Jonstrupvang har en overordnet ramme for udvikling af kompetencer til den gode kommunikation mellem medarbejdere og brugere. Tilsynet vurderer, at organisering og struktur understøtter de kommunikative kompetencer.
---------------------------	--

2.1.2 Kommunikation i det daglige arbejde	
1. Har tilbuddet afdækket og registreret brugernes individuelle behov og forudsætninger for kommunikation?	1) Tilbuddet oplyste, at der er tværfaglige møder på Jonstrupvang hver 6. uge. På de tværfaglige møder bliver det afklaret, om man skal gøre en ekstra indsats i forhold til nogen beboere. Hvis ja, taler man med beboeren først, kontakter CSK, ansøger handlekommunen om økonomiske midler til afdækningen osv. Den færdige afdækning indskrives i den Elektroniske Klient Journal (EKJ). Tilbuddet oplyste desuden, at der som en del af kompetenceplanen på tilbuddet, kommer konsulenter fra CSK ud på tilbuddet 2 gange om året til en temadag om kommunikation.
2. Hvordan anvender medarbejderne deres viden om brugernes behov og kommunikative forudsætninger i samværet med brugeren til at identificere brugernes tanker, holdninger, værdier, viden, ønsker og behov?	2) Forstander Kim Norup gav et konkret eksempel: Én af Jonstrupvangs beboere har stort set intet verbalt sprog, men kan råbe en lyd der minder om ”Kim” – derudover staver beboeren ved hjælp af en stoveplade. Det sker med jævne mellemrum, at denne beboer kalder på forstanderen. Forstanderen oplyste, at det første han spørger beboeren om, er, om samtalen er privat eller ej. Er den privat, foregår den nemlig inde på forstanderens kontor. Resten af samtalen foregår på den måde, at beboeren ved hjælp af stovepladen bogstaverer sig frem til dét han har på hjerte.
3. Hvordan sætter medarbejderne fokus på anerkendelse og ligeværd i betragtning af den ulige relation mellem medarbejdere og brugere?	3) Ledelsen gav et eksempel på en organisatorisk ligeværd: Der er informationsmøde en gang om måneden på Jonstrupvang – ét møde for medarbejdere og ét møde for beboere. På informationsmødet til beboere er der afsat tid til at beboere kan komme til orde, komme med spørgsmål til fremlæggelserne osv.

	<p>Et andet eksempel, som tilbuddet nævnte, er Jonstrupvangs genkommende idrætsdag. Tilbuddet oplyste, at de 'discipliner' som personalet stiller op i, har dét til fælles, at beboere skal kunne grine af dem. Som et eksempel blev nævnt sidste vinterOL på Jonstrupvang, hvor én af disciplinerne var ski-skydning. Det foregik på den måde, at en medarbejder på ski som blev trukket afsted af en beboer i kørestol, skulle ramme en målskive med en paint-ball-pistol.</p>
<p>Tilsynet vurderer:</p>	<p>Opmærksomheden på ligeværd og anerkendelse er en central del af kulturen på Jonstrupvang blandt både medarbejdere og ledelse.</p>

2.2. Magtanvendelse

Grundlaget for bestemmelserne om magtanvendelse og andre indgreb i den personlige selvbestemmelsesret er respekten for individets integritet uanset den enkeltes psykiske eller fysiske funktionsevne. Der skal tilbydes ydelser, der også kan have forebyggende sigte og som tilgodeser behov, der følger af nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller sociale problemer.

Formålet på dette tilsyn er at klarlægge hvordan den daglige gensidige interaktion mellem brugere og medarbejderne konkret udspiller sig og om medarbejderne handler på måder der understøtter og udvikler brugernes evne til at lade deres konflikter, vrede og aggressioner få udløb på måder, som ikke er til skade for dem selv eller andre, samt at kontrollere om tilbuddet har en overordnet ramme for udvikling af kompetencer omkring håndtering af magtanvendelse og andre indgreb i selvbestemmelsesretten.

2.2.1 Strukturelt grundlag for udvikling af kompetencer omkring håndtering af magtanvendelser på tilbuddet

1. a) Har tilbuddet en skriftlig procedure for håndtering af magtanvendelser?

b) Indgår der i proceduren retningslinjer eller vejledning for, hvorledes kompetent støtte ydes i forbindelse med konkrete episoder?

c) Hvordan understøttes retningslinjerne for magtanvendelse i strukturen på tilbuddet?

1)

a) Ja. Forstanderen angav, at vejledningen om magtanvendelse fylder over 60 sider og at det er uoverskueligt for medarbejdere at sætte sig ind i. Derfor har forstanderen udarbejdet en lokal vejledning om magtanvendelse som fylder 3 sider. Denne vejledning får nye medarbejdere udleveret som en del af deres introduktions materiale.

b) Nej. Set i lyset af, at der siden 1. januar 2007 alene har været 1 magtanvendelse på Jonstrupvang, vurderer tilsynet ikke, at det er et problem.

c) Tilbuddet oplyste, at introduktion til reglerne om magtanvendelse er en del af kompetenceplanen. Ledelsen oplyste desuden, at de ganske få magtanvendelser som har fundet sted på Jonstrupvang, typisk har handlet om beboere i kørestol der bliver flyttet fra fællesrum ind i deres lejlighed, hvorefter medarbejderen i lejligheden har talt med beboeren om situationen.

2. a) Er der rum for faglige drøftelser (udveksling af fagkompetence), med henblik på:

- At synliggøre konkrete episoder.
- Omsætning af teori og tale til praksis.
- Erfaringsopsamling.

b) Hvordan understøttes muligheden for

2)

Tilbuddet oplyste, at enhver magtanvendelse bliver taget op i MED-udvalget og i det berørte team.

Generelt oplyste tilbuddet, at der er meget få magtanvendelser på Jonstrupvang (1 magtanvendelse si-

<p>faglig drøftelse i strukturen på tilbuddet?</p>	<p>den 1. januar 2007) – blandt andet fordi selvbestemmelsesretten tages meget alvorligt på Jonstrupvang. Som et eksempel oplyste tilbuddet, at hvis beboere til julefrokosten ønsker at drikke sig fulde, er det deres egen sag – de bliver blot lagt i seng af medarbejderne, når de er blevet trætte.</p>
<p>3. a) Hvilke konkrete metoder/redskaber, benytter tilbuddet sig af for at undgå, at konflikter, vrede og aggressioner får udløb på måder, der er til skade for brugeren selv eller andre?</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Løbende registrering af hændelser.</i> - <i>Opsætning af mål ved konfliktløsning, ved vrede og aggressiv adfærd?</i> <p>b) Udvikling af nye metoder</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Handleplaner etc.</i> 	<p>3. a) og b)</p> <p>Tilbuddet oplyste, at de har lavet aftaler med enkelte beboere. Som et eksempel på en aftale, nævnte forstanderen en konkret beboer, med hvem de har lavet den aftale, at medarbejderne efter et bestemt antal timer godt må skifte ble på beboeren – også selvom beboeren i situationen ikke ønsker det. Tilbuddet oplyste, at baggrunden for aftalen er, at beboerens hud vil tage skade, hvis bleen ikke blev skiftet – og at beboeren godt selv er klar over dét.</p> <p>Som et andet eksempel oplyste tilbuddet, at der pt. er en aftale med en enkelt beboer på Jonstrupvang. Aftalen er registreret i EKJ og går i hovedtræk ud på, at medarbejderne kører beboeren ned i hendes egen lejlighed, hvis hun bliver for ophidset, og begynder at råbe højt af de andre beboere. Når beboeren er i sin lejlighed, taler medarbejderen situationen igennem med beboeren.</p> <p>Tilbuddet oplyste, at disse aftaler bliver genforhandlet med beboeren hvert år, og at hændelserne stadig bliver registrerede i EKJ – blot ikke som magtanvendelser.</p>
<p>Tilsynet vurderer:</p>	<p>Rammer og struktur understøtter beboernes selvbestemmelsesret, hvorved behovet for udøvelse af magtanvendelse er yderst begrænset.</p>
<p>2.2.2 Håndtering af magtanvendelser i det daglige arbejde</p> <p>1 Har tilbuddet afdækket om</p> <p>a. der kan være bagved liggende årsager på brugerens reaktionsmønster?</p>	<p>1)</p> <p>a) Til et belyse problematikken, nævnte tilbuddet et konkret eksempel, hvor grunden til en beboers sindsstemning og uro i fællesrummet var, at hans far var død for nyligt. Det førte til, at en medarbejder førte beboeren ned i sin lejlighed for i enrum at tale</p>

<p>b. man kan hjælpe brugeren til at udtrykke frustrationer på en hensigtsmæssig måde?</p>	<p>sagen om den afdøde far igennem og vise respekt for beboerens følelser i den forbindelse.</p> <p>Som et andet eksempel nævnte tilbuddet en beboer, som medarbejderne havde svært ved at forholde sig konstruktivt til - uden at det dog førte til magtanvendelser. Det førte til, at tilbuddet fik en ekstern konsulent – en erhvervspsykolog – ud på tilbuddet, for at give medarbejderne supervision. Medarbejderne udtrykte stor tilfredshed med den ordning, som havde medført at medarbejderne igen fik overskud til konstruktivt samvær med den pågældende beboer.</p>
<p>1) Hvordan anvender medarbejderne den viden i samværet med brugeren i den konkrete hverdag til konfliktløsning og til at brugeren får hjælp til en bedre hverdag?</p>	<p>2) Se ovenfor.</p>
<p>2) Hvordan sætter medarbejderne fokus på anerkendelse og ligeværd, samtidig med bevidstheden og forståelsen af vilkårene for relationen mellem medarbejdere og brugere og det ulige udgangspunkt?</p>	<p>3) Se 2.2.1 – punkt 3 og 2.1.2 – punkt 3</p>
<p>Tilsynet vurderer:</p>	<p>Medarbejdernes fokus på kommunikationen med beboerne sammenholdt med respekten for deres selvbestemmelsesret har afgørende betydning for at der forekommer så få magtanvendelser på Jonstrupvang.</p>

3. Opfølgning på tidligere tilsyn, specifikt for dette tilbud

Grundlag	Vurdering
Øvrige punkter til opfølgning: 3.1 Det anbefales, at medarbejderne ikke bruger fællesrummet i bogruppe 6 som gennemgang, på trods af at alternativet er at gå uden-dørs.	Der var tale om en enkelt medarbejder som gjorde det. Det blev taget op på personalemøde. Tilbuddet oplyste, at beboerne også giver udtryk for, at det er hyggeligt at medarbejderne kommer forbi, og gav udtryk, for, at det grundlæggende var, at medarbejderne havde en vis ydmyghed og finfølelse overfor, at de træder ind i beboeres dagligstue.
3.2 Det bør overvejes, at investere i døre med automatisk åbner til vaskerum og andre lokaler som beboerne benytter.	Disse er opsat.
3.3 Det anbefales, at de(n) pædagogiske konsulent inviteres til et personalemøde for at drøfte magtanvendelsesbegrebet samt retningslinier for indberetning om magtanvendelse.	Kommer 2 gange om året.
3.4 Det anbefales, at stillingsbeskrivelserne enten føres ájour eller kasseres.	Der var primært tale om terapeuternes stillingsbeskrivelser og de er under revision.
3.5 Konsekvens af overtrædelse af rygereglerne skal fremgå af rygepolitikken.	Det er blevet indskrevet i personalepolitikken.
3.6. Samtale med barn/ung, bruger eller pårørende.	Nej
Tilsynet vurderer:	Samtlige punkter til opfølgning fra sidste tilsynsbesøg er opfyldt. I forhold til 3.1 vurderes, at man har reflekteret over anbefalingen, og at hensigten med anbefalingen er opfyldt, selvom fællesrummet fortsat bruges som gennemgang.

4. Tilbuddets kommentarer til den endelige tilsynsrapport

Ledelsens kommentarer:

Medarbejdernes kommentarer: