

Uanmeldt tilsyn ved Fenrishus,
Fenrisvej 37,
8210 Århus V
Tlf.:87288800

**Udført af tilsynsteamet: Trine K. Birkemose og Camilla Rebekka Rask
Den 22.10.2009.**



Indledning og formalia

Fenrishus blev etableret i 1986 og er et specialiseret døgn og dagtilbud til børn mellem 0-18 år med betydelige og varige funktionsnedsættelser.

Fenrishus drives efter § 67, stk 2 i Lov om Social service. Der er 16 døgnpladser, hvoraf fire pt. benyttes som aflastningspladser til flere børn. Aktuelt modtager 17 børn et døgnophold op Fenrishus. Specialbørnehaven er normeret til 3 børn. Gennemsnitligt er der indskrevet 10 børn på daglig basis i specialbørnehaven. En mindre del af disse børn bor på Fenrishus, mens de øvrige køres fra forældrenes hjem til og fra specialbørnehaven. Sidstnævnte børn rekrutteres primært indenfor grænserne af det gamle Århus Amt.

Dato 12-11-2009

Camilla Rebekka Rask

Tel. +45 8728 4028

Camilla.Rask@stab.rm.dk

1-51-73-56-07

Side 1

Seneste uanmeldte tilsyn fandt sted den 01.10.08 og seneste anmeldte tilsyn fandt sted den 15.04.09.

Dette uanmeldte tilsyn havde fokus på opmærksomhedspunkterne fra seneste anmeldte tilsyn som var:

Dokumentationsrutiner.

- Hvordan kan de interne personalemøder reorganiseres, så de understøtter sammenhængen mellem ICF-beskrivelserne, den daglige praksis og dokumentationsrutinerne, som er knyttet til Bostedssystemet (Elektronisk journaliseringssystem)?

Organisationskultur.

- På hvilket måde kan en organisationskultur fremmes, som understøtter personalet i at udvikle kommunikative strategier, der styrker samarbejdsformer, hvor både det virkelige og det vanskelige og svære interne samarbejde kan i talesættes på en fremadrettet måde til gavn for den samlede opgaveløsning?

Desuden fokuserede tilsynet på den igangværende implementering af Marte Meo metoden, som har pågået siden 2008. Fenrishus havde ikke fremsendt en skriftlig handleplan på opmærksomhedspunkterne.

Tilsynsrapporten omfatter således ikke beskrivelser af alle de områder, som sædvanligvis berøres ved et anmeldt tilsynsbesøg indenfor de tre hovedområder: Kerneydelse, fysiske og sundhedsmæssige rammer og medarbejderforhold, ligesom tilsynets sædvanlige skabelon heller ikke følges. For yderligere oplysninger om Fenrishus henvises til tilbuddets hjemmeside, hvor tidligere tilsynsrapporter er tilgængelige.

Siden sidste tilsyn skal det dog bemærkes at personalefaciliteter i form af konferencerum konverteres til ekstra plads til specialbørnehaven. Der opsættes en pavillon til konference- og møderum. Ifølge rammeaftalen skal tilbuddet udvide med 4 døgn- og dagpladser og i denne for-

bindelse afsøges mulige måder at udvide eller supplere tilbuddets nuværende fysiske rammer og faciliteter. Forstanderstillingen er i genopslag og forventes besat med udgangen af 2009.

Deltagere i tilsynet

Ledelsen:

- Carsten Neergaard, konstitueret forstander
- Anette Baden, konstitueret souschef og afdelingsleder, Blå afdeling
- Hanne Boesen, konstitueret afdelingsleder, Rød afdeling

Medarbejdere:

- Pædagog, Specialbørnehaven
- Pædagog, Blå afdeling

Navnene er kendt af tilsynsteamet, men udelades i rapporten

Tilsynet foregik i tidsrummet kl. 9.00 – 12.00. Der blev gennemført interviews med ledelse og medarbejdere.

Tilsynets samlede vurdering.

Der arbejdes fortsat på at finde en form på personalemøderne, der i langt højere grad sikrer en struktureret og fagligt understøttende gennemgang af ICF- målene og den pædagogiske indsats. Det forventes at ICF er elektronisk tilgængeligt i Bostedsystem med udgangen af dette år.

Der arbejdes med at fremme samarbejdsformer, hvor medarbejderne tilskyndes til at *tale med* fremfor *om* hinanden om det svære og vanskelige samarbejde, fx gennem teamdage, tema-sættelser på personalemøderne og ved at ledelsesgruppen tilbyder virksomme og anerkendende måder at tale sammen på.

Marte-Meo metoden afspejler sig i den konkrete indsats med børnene i form af fem læringscases pr. terapeutstuderende, som skal gennemføres inden marts 2010. Metoden bidrager til en detaljeret og ny viden samt til fastsættelse af præcise og operationaliserbare ICF-mål, som både understøtter og udvikler børnenes funktionsniveau. Det er planen at Marte Meo-metoden skal bruges ved indskrivning af nye børn og til at udvikle og understøtte samarbejdet med forældrene fremadrettet. Dokumentation gennem videoklip menes at bidrage væsentligt til kvalificering af den pædagogiske indsats og komplementerer den skriftlige dokumentation på tilbuddet.

Det er tilsynets vurdering, at ledelsen med fordel kan overveje om erfaringerne fra Marte Meo metoden også kan bidrage til udvikling af interne samspilsformer i personalegruppen, der kan understøtte organisatorisk sammenhængskraft og en reflektiv (selv)evaluerende kultur, og samtidig kvalificere tilbuddets resultatdokumentation.

Tilsynsteamet ser følgende opmærksomhedspunkter

- Hvilke organisatoriske skridt kunne være vigtige at tage, så både ledelsen og medarbejdernes ønske om at bringe de faglige drøftelser om sammenhængen mellem den pædagogiske praksis og ICF-målene ind på personalemøderne realiseres?

Opmærksomhedspunktet vedrørende dokumentationsrutiner:

Hvordan kan de interne personalemøder reorganiseres, så de understøtter sammenhængen mellem ICF-beskrivelserne, den daglige praksis og dokumentationsrutinerne, som er knyttet til Bostedssystemet (Elektronisk journaliseringssystem)?

Ifølge ledelsen arbejdes der fortsat på at sikre sammenhængen mellem dokumentationsforpligtigheden i ICF og behandlingsindsatsen. ICF er en international klassifikation af funktionsevne, funktionsnedsættelse og helbred, og et struktureret screeningsinstrument, som systematisk beskriver udviklingsmuligheder og begrænsninger for det enkelte barn.

Der arbejdes aktuelt på at få indlagt ICF i Bostedssystemet, og det forventes at kunne anvende screeningsinstrumentet elektronisk med udgangen af dette år. Ledelsen forventer ligeledes at den elektroniske adgang til ICF i Bosted vil understøtte, at medarbejderne mere konsekvent og kontinuerligt dokumenterer i ICF, da sammenhængen med den øvrige dokumentation i form af dagbogsnoterne i Bosted vil være til stede. Ledelsen har en ambition om, at visitation og sagsakterne i relation hertil fremover håndteres gennem Bostedssystem.

Ledelsen udfordres fortsat af at skabe en struktur og et indhold på personalemøderne, der på den ene side sikre ledelsens behov for give og koordinere informationer om den daglige drift og på den anden side at gøre personalemøderne fagligt understøttende for indsatsen. Personalemøderne skal i langt højere grad indeholde en konsekvent, struktureret og detaljeret gennemgang af børnene med udgangspunkt i ICF-målene i forhold til den pædagogiske og sundhedsfaglige indsats, så der skabes mulighed for en løbende samordning, koordinering og tilpasning i forhold til det, der er mest virksomt at gøre over for det enkelte barn. En sådan form vil samtidig, ifølge ledelsen, sikre sammenhæng i indsatsen også ved kontaktpersonernes fravær og ved inddragelse af vikarer. Samtidig er det ambitionen at effekten af de pædagogiske drøftelser på personalemøderne mere konsekvent dokumenteres i Bosted System, så både medarbejderne og forældrene, som har adgang til Bosted, kan følge med i, hvordan der arbejdes med ICF-målene.

En sådan mødeform vil, ifølge ledelsen, forudsætte at ledelsen indtager en tovholderfunktion, som åbner mulighed for nogle andre foki og dialoger på personalemøderne.

Ledelsen oplyser desuden at de ønsker at udvikle tilbuddets evalueringskapacitet dels for at understøtte, at medarbejdere og ledelse i højere grad stiller sig reflektivt til egne (virksomme) praksisformer og dels for at sikre, at indsatsen løbende udvikles til gavn for den indsats, som tilbydes børnene. Sidstnævnte menes også at kunne understøtte og kvalificere den resultatdokumentation, som Fenrishus er forpligtet til at lave. Aktuelt har Fenrishus formuleret en projektansøgning, som søger at imødekomme dette udviklingsønske.

Ifølge medarbejderne knytter der sig forskellige udfordringer til at skabe en sammenhæng mellem ICF beskrivelserne, den daglige praksis og de øvrige dokumentationsrutiner afhængigt af, om det handler om specialbørnehaven eller døgnafdelingerne på Fenrishus.

I specialbørnehaven, hvor der er en lille fast personalegruppe tilknyttet, er ICF-beskrivelserne i langt højere grad blevet en del af personalemøderne og børnemøderne. Dette viser sig ved at der konsekvent prioriteres i hvilke dele af børnenes udvikling, der skal fokuseres på, samt hvilke mål der er styrende for indsatsen, ligesom alle i personalegruppen har viden om de enkelte børns mål. Der er ligeledes udviklet en kultur for løbende at evaluere indsatsen i relation til målene ind imellem møderne, hvor medarbejderne griber fat i hinanden og orienterer hinanden. Denne tætte og løbende koordination har ifølge medarbejderen medvirket til en øget arbejdsglæde, engagement og skærpet opmærksomhed på egen og andres pædagogiske bidrag til indsatsen.

Døgnafdelingerne udfordres af en større personalegruppe og personaleskifte som følge af døgn dækning. Ifølge medarbejderrepræsentanten fordrer dette en øget opmærksomhed på sikring af de styrende pædagogiske mål for alle børn i afdelingen, ellers er der risiko for, at den pædagogiske indsats er tilfældig og ikke er sammenhængende og virksom for barnet. Hun efterlyser derfor et grundlæggende kendskab til alle børnenes mål i afdelingen og vil derfor gerne bidrage til, at ICF-beskrivelserne får en større plads på personalemøderne. Dette vil samtidig understøtte hendes faglige udvikling, fremme hendes engagement og oplevelse af mening. Adspurgt til ledelsens bidrag ind i dette udtrykker medarbejderen at ledelsen, som i øvrigt opleves som lydhør, er blevet mere konsekvente i forhold til at dagsordensætte ICF-beskrivelserne på personalemøderne og stiller sig nysgerrigt og undersøgende til den pædagogiske praksis i relation hertil.

Opmærksomhedspunktet vedrørende organisationskultur:

På hvilket måde kan en organisationskultur fremmes, som understøtter personalet i at udvikle kommunikative strategier, der styrker samarbejdsformer, hvor både det virksomme og det vanskelige og svære interne samarbejde kan i talesættes på en fremadrettet måde til gavn for den samlede opgaveløsning?

Siden sidste tilsynsbesøg har der været afholdt en fælles temadag om kommunikation med særligt fokus på etik, og hvordan konstruktive samvær og samarbejdsformer kan understøttes. Temadagen var krydret med nogle brugbare eksempler, som skabte en livlig dialog og et stort engagement i medarbejdergruppen. Ifølge ledelsesgruppen bidrog temadagen til en øget opmærksomhed på, hvordan kommunikation indvirker på motivation og engagement.

Den konstituerede forstander fortæller at han forsøger fremme en kultur, hvor medarbejderne *taler med* hinanden frem for *taler om* hinanden. Han opfordrer blandt andet medarbejdere, som udtrykker utilfredshed med en kollega, om at skrive det ned og efterfølgende bringe det ind på et møde med kollegaen, hvor han så fungerer som facilitator for den gode samtale, der gør det muligt for medarbejderne at komme videre sammen i deres samarbejde. Den ene afdelingsleder har på det seneste personalemøde og med udgangspunkt i AKU (arbejds klimaundersøgelse) rammesat en dialog om, hvordan hun som leder kan bidrage til samarbejdsformer som er hjælpsomme, og om ris/ros oplevedes som særlig hjælpsom i denne forbindelse. Ledelsen ser generelt en opgave i at være foregangsmænd for at tilbyde konkrete måder at snakke om det vanskelige samarbejde på, som gør at medarbejderne ikke er bange for at såre hinanden. Det er håbet at den løbende italesættelse vil bevæge kommunikationen, så det styrker det interne samarbejde.

Medarbejderrepræsentanten fra børnehaveafdelingen fortæller, at de er påbegyndt et supervisorsforløb, hvor der særligt fokuseres på de svære samtaler med forældrene, fx hvordan personalet får fastholdt væsentlige problemstillinger eller sagt fra overfor forældrene samtidig med at der findes en fælles vej med forældrene og et konstruktivt samarbejde fastholdes. Ifølge medarbejderrepræsentanten kan der trækkes paralleller og hentes læring her i forhold til den interne kommunikation i personalegruppen.

Medarbejderrepræsentanten fra Blå afdeling refererer i lighed med afdelingslederen seneste personalemøde, hvor AKU en blev berørt, som værende vigtigt, fordi alene det, at der sættes fokus på den interne kommunikation er hjælpsomt. Samtidig tilkendegiver medarbejderrepræsentanten, at tilbuddet er godt i gang med at ændre kulturen, så kritik bevæger sig til nysgerrig forholde sig, som opleves godt og konstruktivt. Fx fortæller hun om en episode i forhold til et døvblindt barn. Hun havde placeret et døvblindt barn langs en væg. Hun begrundede dette pædagogisk med at barnet havde brug for, qua sit døvblinde handicap, at kunne mærke en fysisk afgræsning. En kollega spørger hende, om hun har overvejet det forhold, at barnet stadig ville kunne opleve sig utrygt ved, der ikke er nogen dækning af ryggen. Denne nysgerrige

forholden sig til hendes pædagogik frem for en kritik af denne fremhæver medarbejderen som en udviklende og opgaveunderstøttende kommunikationsform.

Den igangværende implementering af Marte Meo metoden.

Marte Meo metoden, som er en videobaseret metode, der fokuserer på de ressourcer der er tilstede hos den voksne og det barn der kommunikerer, har nu været praktiseret det sidste år på Fenrishus. Der er fem personer, som er under uddannelse som Marte Meo terapeuter og for nuværende betyder det, at der skal produceres tyve læringscases, hvor metoden anvendes. En læringscase består af en ustruktureret og en struktureret samspilssituation, hvor sidstnævnte refererer til en allerede planlagt aktivitet, fx en spisesituation. Situationerne videofilmes og kommunikationen analyseres derefter ud fra en række bærende principper omhandlende medarbejdernes evne til følge initiativ, imitere og benævne handlinger hos barnet, turtagning mellem barnet og den voksne, positivt bekræfte barnets handlinger, benævne egne initiativer og handlinger samt forestå positiv ledelse af den udvalgte situation. Tilbage meldingen gives på baggrund af et videoklip/ et mestringsklip, hvor samspillet mellem barn og voksen har været særligt virksom, og haft en udviklingsstøttende effekt på barnet. Der lægges vægt på, hvad den voksne kan og med fordel kan gøre endnu mere af. Tilsynet fik udleveret et beskrevet caseforløb under besøget.

Ifølge ledelsen bidrager Marte Meo metoden til en indgående og detaljeret indsigt i hvilke pædagogiske strategier, der er virksomme overfor det enkelte barn, og sikrer at tidligere ikke erkendte fremskridt i barnets udvikling opdages og understøttes, fx forandringer i mimik, øjenkontakt og lyde, samt hvordan samspillet med børnene mest hensigtsmæssigt fremmes. Effekten afspejler sig blandt andet i en række ændrede kommunikations- og samværsformer med børnene. Fx ikke at stille spørgsmål, når barnet ikke kan svare, samt at vente på en reaktion fra barnet, før næste pædagogiske initiativ iværksættes. Effekten er også at Marte Meo terapeuterne får et indgående kendskab til kollegaers måde at arbejde på, samt hvordan de giver tilbagemeldinger, der er brugbare og som gør en positiv forskel for deres kollegaers pædagogiske indsats.

Ledelsen giver udtryk for at Marte Meo metoden kan bidrage væsentligt til en kontinuerlig udvikling af indsatsen for det enkelte barn og har en ambition om, at metoden på sigt kan anvendes af alle medarbejdere, inklusiv vikarer. Det overvejes ligeledes konsekvent at anvende metoden ved indskrivning af et nyt barn med henblik på at få en detaljeret viden om barnets funktionsniveau og særlige støttebehov samt løbende at kunne dokumentere barnets udvikling gennem videoklip/ mestringsklip både med personale og forældre. Sidstnævnte menes også at kunne bidrage væsentligt til opstilling af og opfølgning på ICF-målene, vidensdeling i personalegruppen samt kvalificere samarbejdet med forældrene om deres barns udvikling.

Gennem fremvisning af videoklip til forældre vil de få viden om hvad, hvorfor og hvordan, der arbejdes med deres børn, og hvordan de selv kan bidrage ind i dette arbejde. Formidling af den pædagogiske indsats i form af videoklip menes således, at kunne komplementere den skriftlige dokumentation og gøre denne mere vedkommende og aktiv understøttende opgaveløsningen.

Medarbejderrepræsentanterne giver i lighed med ledelsen udtryk for, at Marte Meo metoden dels bidrager til en detaljeret viden, men også ny viden om det enkelte barn samt om virksomme samspil og kommunikationsformer. Det er samtidigt blevet lettere at "gribe til kameraet", og det opleves ikke i samme omfang som tidligere som så stor en udfordring at lade sig filme i samværet med børnene, blandt andet også fordi at tilbagemeldinger ikke fokuserer på fejl og mangler i den pædagogiske indsats, men på det der virker og kan gøres bedre.