

Anmeldt tilsyn på AU-Centret, Botræningen Sportsvej**Udført den 4. maj 2010**

Dato 22-06-2010

Ellen Brunebjerg

Tel. +45 8728 4023

Ellen.Brunebjerg@stab.rm.dk

1-51-73-16-07

Side 1

AU-Centret Thorsvej 63 7500 Holstebro	Tlf.: 8728 9300 E-mail: au-centret@au-centret.dk	Forstander: Ruth Sørensen
Målgruppe	Aktivitets- og Udviklingscentret (AU-Centret) tilbyder rehabilitering, revalidering, beskyttet beskæftigelse, arbejdsafklaring og botræning til personer, der er fysisk handicappede, personer med nedsat arbejdsevne og personer med erhvervet hjerneskade. AU-Centret består af tre afdelinger med en fælles overordnet ledelse.	
Afdelinger	Rehabiliteringen, 22 pladser hvoraf 17 er jf. § 32 i Lov om Aktiv Beskæftigelse, og 5 er jf. § 104 i Lov om Social Service.	Afdelingsleder: Vita Hagelskjær Karin Jeppesen
	HLT-værkstedet, 38 pladser Lov om Social Service § 103	Afdelingsleder: Lisbeth Krabbe Nielsen
	Botræningen Sportsvej, 10 pladser Lov om Social Service § 83 og 85	Afdelingsleder: Ingrid Laursen
Driftscenter	Center for Voksensocial Tingvej 15B, 3. sal 8800 Viborg	E-mail: VSA@rm.dk

Tidligere tilsyn					
2010		2009		2008	
Anmeldt	Uanmeldt	Anmeldt	Uanmeldt	Anmeldt	Uanmeldt
4.5.10 Sportsvej		4.5.09 HLT-værkstedet	7.10.09 Reha- litteringen	2.6.08 Lyksborgvej	6.2.08 Sportsvej

Aktuelt tilsyn	Anmeldt tilsyn på Botræningen Sportsvej den 4. maj 2010	
Grundlag for tilsynet	<p>Tilsynsbesøget var varslet jf. vejledningen minimum 6 uger før besøget. Forud for tilsynsbesøget havde botilbuddet fremsendt relevante bilag til tilsynsteamet, som desuden har søgt informationer i ESDH og på hjemmesiden.</p> <p>Seneste tilsynsrapport ligger på tilbuddets hjemmeside. Der var følgende opmærksomhedspunkter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fysiske rammer: Det anbefales at overveje, hvordan behovet for flere rum til individuel samtale og behandling samt kontorfaciliteter kan imødekommes. • Medicinhåndtering: Rehabiliteringen bør fastholde, at de ikke håndterer brugernes medicin, og i overensstemmelse hermed skal de afstå fra at udlevere smertestillende håndkøbsmedicin p.n. <p>Der er lavet handleplan for medicinhåndteringen.</p>	
Fokusområder for tilsynet	<p>Det var fokus på at beskrive den gode praksis i</p> <ul style="list-style-type: none"> • den generelle faglige indsats • de fysiske og sundhedsmæssige rammer • medarbejderforhold 	
Deltagere i tilsynet	Ledelse:	<ul style="list-style-type: none"> • Ruth Sørensen, forstander • Ingrid Laursen, afdelingsleder • Susanne Boutrup, stedfortræder for afdelingsleder på Botræningen, ergo-terapeut
	Medarbejdere: Alle medarbejdere var orienterede om tilsynet, og deltagerne var udvalgt af ledelsen, fordi de var på arbejde. SR er sikkerhedsrepræsentant. Navnene er kendt af tilsynsteamet, men udelades i rapporten	<ul style="list-style-type: none"> • Pædagog, SR • Social- og sundhedsassistent
	Brugere/beboere: Alle beboerne var orienterede og deltagerne var hjemme på dagen. Navnene er kendt af tilsynsteamet, men udelades i rapporten.	<ul style="list-style-type: none"> • 2 beboere
	Pårørende: Alle pårørende var orienteret om tilsynet	Ingen pårørende havde tilmeldt sig til interview.

Program for tilsynet	Tilsynet ankom kl. 9.00 og forlod tilbuddet igen kl. 14.00. Afdelingslederen forestod en rundvisning, og afslutningsvist var der en opsamling med ledelsen.	
Tilsynet er udført af	Trine K. Birkemose Tilsynskonsulent	Tlf.: 8728 4027 E-mail: trine.birkemose@stab.rm.dk
	Ellen Brunebjerg Tilsynskonsulent	Tlf.: 8728 4023 E-mail: ellen.brunebjerg@stab.rm.dk

Tilsynets samlede vurdering	<p>Botræningen Sportsvej har et højt fagligt niveau, hvilket afspejles mange steder i organisationen. Der er en struktureret og veldokumenteret indsats for udredning og botræning, og medarbejderne handler ud fra en informeret praksis, hvilket også afspejler sig i beboernes oplevelse af indsatsen. Der udarbejdes botræningsplaner (individuelle planer), hvor mål og delmål er synlige i hverdagen. Indsatsen struktureres med skemaer, dokumenteres i journalsystem og monitoreres bl.a. ud fra kalibrerede testmetoder.</p> <p>Beboernes ønsker danner udgangspunkt for målene i de individuelle planer, som følges op med beboerne hvert kvartal eller halve år.</p> <p>Magtanvendelser forekommer meget sjældent på AU-Centret, og der er ikke forekommet magtanvendelser siden regionens dannelse i 2007. Forebyggelse sker blandt andet gennem viden og forståelse for hjerne-skadernes omfang og konsekvenser, hvilket giver medarbejderne mulighed for at undgå at stille krav, som kan udløse udadreagerende adfærd.</p> <p>Med tilbygningen til administration passer de fysiske rammer til opgaven. Der er rent og ryddeligt i tilbuddet, som også fremtræder lyst og vedligeholdt. Der er tilfredsstillende procedurer for medicin håndteringen.</p> <p>Det er tilsynets vurdering, at AU-Centret har en eksemplarisk praksis for faglig udvikling, som ledelsen strukturerer gennem strategisk kompetenceudvikling. Der anvendes et årshjul, som blandt andet indeholder status, medarbejderudviklingssamtaler og netværksdannelse. Ledelsen prioriterer at medarbejderne efteruddanner sig med fx diplomuddannelse. Der anvendes regelmæssig supervision.</p> <p>Botræningen Sportsvej anvender håndteringsplaner og beredskabsplaner for at forebygge vold og trusler, som registreres i Arbejdstilsynets elektroniske anmeldesystem. Der er en struktureret opfølgning med påvirkede medarbejdere.</p> <p>Medarbejderne vurderer der er et godt arbejdsmiljø med god adgang til uddannelse, og viden bliver implementeret i hverdagen. De synes, ledelsen er kompetent og informerer relevant om overdragelsen til kommunen. Den lave belægning på Sportsvej har givet udfordringer, som ledelsen har mødt med videreuddannelse af medarbejderne og styrkelse af den sociale sammenhængskraft.</p>
Opmærksomhedspunkter	Tilsynet blev ikke præsenteret for forhold som giver anledning til opmærksomhedspunkter.

Den generelle faglige indsats

Kerneydelsen

Ledelse	<p><u>Målgruppe:</u> Kommunerne har siden efteråret 2009 henvist færre borgere til regionernes § 107-tilbud for hjerneskadede, men nogle steder gælder det også for permanente tilbud efter § 108. Kommunerne forsøger ofte med mindre indgribende tilbud, og derfor kommer brugerne sjældent fra hospitalet, men ofte fra anden boform.</p> <p>Botræningen Sportsvej har flere ledige pladser pt. I 2008-09 har der været belægning over 100%, da flere beboere ikke har haft et dagtilbud, og derfor har haft dagtilbud i Botræningen.</p> <p>Kommunerne visiterer nogle borgere til afklaring på tre måneder, men det er ikke tilstrækkeligt til optræning, og det kan være vanskeligt at få forlænget perioden.</p>
Medarbejdere	<p>Da Sportsvej startede, var beboerne overvejende fysisk handicappede, men nu er de fleste fysisk mobile, men med flere udfordringer i form af misbrug, psykiatri, dobbeltdiagnoser og cutting. Medarbejdernes primære opgave er botræning, hvilket kommunen har beskrevet ved visitationen. Indsatsen er afhængig af om det er ren hjerneskade eller der også er psykiatriske diagnoser at tage hensyn til.</p>
Ledelse	<p>Målgruppen for Botræningen Sportsvej er udvidet, så beboerne ikke behøver at have en diagnose, men blot symptomer på skade i hjernen. AU-Centret har afholdt en temadag om målgruppen for sagsbehandlere fra omkringliggende kommuner, men det har ikke givet flere henvendelser. Ledelsen overvejer om ADHD kunne være en mulighed, hvilket kommunen også har opmærksomhed på. (ADHD = Attention Deficit/Hyperactivity Disorder, det vil sige forstyrrelser af opmærksomhed, aktivitet og impulsivitet.)</p>
Ledelse og medarbejdere	<p><u>Individuelle planer/opholdsplan:</u> Indslusningsforløbet starter med et hjemmebesøg, og inden indflytningen udfylder kontaktpersonen en forudsætningsanalyse, som indeholder en kort beskrivelse af beboerens skade, livshistorie og ressourcer. Ledelsen og medarbejderne vurderer at en god forberedelse giver tryghed for både beboere og personale. Før indflytningen er der supervision for hele personalegruppen med en ekstern supervisor om følger af hjerneskaden. Der tilknyttes en kontaktperson eller to, som også har ansvar for praktiske ting og orientering ved personalemøderne.</p>
Medarbejdere	<p>Medarbejderne administrerer mange ting for beboerne umiddelbart efter indflytningen, fx medicin håndteringen. Efterhånden overdrages ansvaret til beboeren, i det omfang denne magter det. Afdækningsfasen, som er de første tre måneder, skal munde ud i en botræningsplan.</p>
Ledelse	<p>Der udarbejdes oplæg til en botræningsplan og en vurdering til botræningsmødet med kommunen tre måneder efter indflytning. Efter mødet færdiggøres botræningsplanen, som fremlægges på et personalemøde. Det er medarbejderteamet, som har ansvar for gennemførelsen, og indsatsen struktureres i time- og dagsplaner. Det aftales i teamet, hvem der er an-</p>

Den generelle faglige indsats

Kerneydelsen

	<p>svarlige for delmålene. Planer og skemaer hænger på opslagstavlen på kontoret, og indsatsen dokumenteres i dagbog i Bosted System.</p> <p>Dagbogsnotaterne i Bosted System lægges under overskrifterne fra ICF: aktivitet, omgivelsesfaktorer, kropslige faktorer mm. Der holdes botræningsmøder med kommunen hvert halve år, og Botræningen Sportsvej udsender et skriftligt oplæg en uge før. (ICF: International Klassificering af Funktionsevne, Funktionsevnenedsættelse og Helbredstilstand)</p> <p>Ledelsen vil gerne tilpasse status yderligere efter ICF og inddrage SIP (Sociale Indikator Projekt), men vil tilpasse metoder til kommunens valg, som ikke omfatter SIP. Bosted System har ikke fungeret optimalt til de individuelle planer, og med skiftende beboere tager det tid at sætte i gang. Tilbuddet skal skifte dagbogssystem ved overgang til kommunen.</p>
Ledelse	<p><u>Brugerinddragelse:</u> Referater fra botræningsmøderne er meget omfattende, da ledelsen prioriterer at brugernes ønsker fremstår tydeligt, hvilket er en del af dokumentationen af brugerinddragelsen. Der anvendes COPM, som tager udgangspunkt i brugerens oplevelse af aktivitetsproblemer og hvad brugeren ønsker at træne. (COPM = Canadian Occupational Performance Measurement, et ergoterapeutisk redskab til måling af brugerens tilfredshed med udøvelse af vigtige daglige aktiviteter)</p>
Medarbejdere	<p><u>Opfølgning på individuelle planer og mål:</u> Beboernes mål formidles til hele medarbejdergruppen, og målene er synlige i hverdagen. Hvis en beboer skal lære at stå op om morgenen, inddrages beboeren i de enkelte trin og i registreringen af målopfyldelsen. Medarbejderne registrerer hvordan de enkelte trin løses. Der kan være mål, som beboerne ikke synes er væsentlige, og så kan medarbejderne forsøge at motivere dem. Der kan blandt andet laves en måltrappe for at synliggøre trinene for beboeren.</p> <p>Medarbejderne dokumenterer i Bosted System i forhold til botræningsplanerne, hvilket er værdifuldt når der skal samles op til en status. Notaterne er et vigtigt arbejdsredskab, som dokumenterer indsatsen, herunder at medarbejderne har handlet fagligt forsvarligt.</p>
Ledelse	<p><u>Metodisk/pædagogisk tilgang og omsætning:</u> AU-Centret anvender række udrednings- og analyseredskaber, som hver i sær bidrager til afklaring af beboernes ressourcer og udfordringer samt angiver, hvor der skal trænes, støttes eller kompenseres. Tilbuddet anvender metoderne efter en individuel vurdering.</p> <p>Undersøgelsesredskabet AMPS (AMPS = Assessment of Motor and Process Skills) benyttes til vurdering af, om brugeren selv kan tilrettelægge en kendt aktivitet. Alle beboere bliver testet efter AMPS, hvilket giver et godt afsæt til at lave en botræningsplan. AMPS indikerer desuden om kompensation eller træning vil være bedst. COPM benyttes til måling af brugerens tilfredshed med udøvelse af vigtige</p>

Den generelle faglige indsats

Kerneydelsen

	<p>daglige aktiviteter.</p> <p>ADL-taksonomien anvendes nogle gange til analyse af almindelige dagligdags færdigheder. Desuden er der mulighed for at lave ESI, dvs. evaluering af sociale kompetencer, hvilket også er en kalibreret metode. ESI kan være relevant til beboere med sociale problemer, herunder ved ADHD. GAS (Goal Attainment Scaling) anvendes desuden til udvikling af målbare mål.</p> <p>AU-Centret arbejder med Kvalitetsmodel på Socialområdet, og de retningsgivende dokumenter for det organisatoriske område bliver færdige inden sommer. Derefter følger arbejdet med ydelserne, som dannes ud fra de standarder, AU-Centret allerede har.</p> <p><u>Samarbejdsrelationer</u> AU-Centret har et tæt samarbejde med kommunerne og øvrige tilbud for hjerneskadede i regionen. Deltagelse i Netværket i regionen ønskes bevaret, og kommunen er indforstået hermed. Der er desuden et samarbejde med praktiserende læger og distriktspsykiatrien.</p>
Medarbejdere	Der samarbejdes med misbrugsområdet, når en beboer har et misbrug.
Ledelse	VISO-koordinatoren er med i et netværk på hjerneskadeområdet, hvilket giver kontakter og viden om, hvordan opgaver kan løses. Videnscenter for Hjerneskadede har organiseret et netværk af kommunale hjerneskadekoordinators, hvor AU-Centret ikke er repræsenteret. Forstanderen sidder i et ekspertpanel på hjerneskadeområdet og vil arbejde for at få repræsentation i netværket, som er et godt sted at få ny viden fra.
Brugere/ vurdering	<p>Beboerne, som tilsynet talte med, synes de har fået meget godt ud af opholdet, herunder afklaring og træning af færdigheder. Beboerne har en individuel plan, som laves i samarbejde med kontaktpersonen, og hvor målene for det kommende halve år fastsættes. Beboernes ønsker danner udgangspunkt for målene, som bør være overskuelige. Hvert kvartal eller halve år gøres status, hvilket beboerne er tilfredse med. Da nogle beboere har nedsat hukommelse, er det godt at blive mindet om fremskridt, også selvom de er små.</p> <p>Beboerne synes medarbejderne er veluddannede og fungerer som gode, lydhøre samarbejdspartnere. Beboerne kan ønske hvem, de vil have som kontaktperson, men det skal være en fra teamet, og alles ønsker kan ikke altid tilgodeses.</p> <p>Beboerne synes generelt ikke om husregler, som dog tolkes løsere, når der er få beboere. Der er mere ro med færre beboere i huset, hvilket er tilfredsstillende for beboerne, som klinger godt sammen pt. For nogle beboere kan det være en udfordring at være i fællesskabet. Beboerne har været på en god tur til København sammen.</p> <p>Der arrangeres ferieture en gang årligt i tre dage, og efter afstemning går turen igen i år til Dronningens ferieby ved Grenå. Der er nedsat et ferieud-</p>

Den generelle faglige indsats	
Kerneydelsen	
	valg bestående af nogle beboere og personale, som sammen finder aktiviteter for turen.

Den generelle faglige indsats	
Beboere/pårørende – samarbejde og inddragelse	
Ledelsen	<u>Pårørendesamarbejde – generelt, pårørenderåd:</u> Pårørendesamarbejdet er meget varierende, men nogle beboere har ægtefæller, børn og/eller forældre, som inddrages, hvis beboerne samtykker. Der kan være stor forskel på pårørendes behov for krisehåndtering, om det er en tidlig skadet eller en senhjerneskadet borger.
Medarbejdere	AU-Centret vil gerne være kendte for at inddrage de pårørende og netværket i det hele taget. Pårørendegruppen kan variere en del, også afhængig af om hjerneskaden er medfødt eller opstået senere. Medarbejderne er opmærksomme på at tavshedspligten skal overholdes. Kontakten til pårørende kan eksempelvis ske ved telefonopkald fra beboerens lejlighed, så beboeren er orienteret om hvad det er blevet sagt. Medarbejderne tilbyder at arrangere netværksmøder med beboernes netværk, som kan omfatte både pårørende og venner. Et netværksmøde kan indeholde et oplæg om skaden og de problemstillinger skaden medfører samt strategier for at støtte den hjerneskadede. Som oftest deltager den hjerneskadede ikke i mødet, men kan lave indbydelser og gennemse oplæggene. Medarbejderne snakker med beboeren om, hvad denne gerne vil have ud af netværksmødet. Netværksmøderne giver en bedre forståelse for den hjerneskadedes handicap, og der bliver ofte en bedre dialog efterfølgende. De fleste beboere vil gerne have et netværksmøde og bestemmer selv, hvem de vil invitere.
Brugere	Ved beboermøderne, som holdes hver 14. dag, kan alt tages op til demokratisk drøftelse, eksempelvis regler. Hvis en beboer ikke synes om at fremkomme med sin mening på beboermødet, kan kontaktpersonen være med til at formidle synspunktet. Beboerne synes der kan være længe mellem beboermøderne, og det kan være svært at huske emnerne.

Den generelle faglige indsats	
Magtanvendelser og håndtering af klager	
Ledelsen	<u>Magtanvendelser</u> Der forekommer ikke magtanvendelser i botræningen på Sportsvej, og der har ikke været magtanvendelser på AU-Centret, siden regionens overtagelse i 2007. Ledelsen mener, at baggrunden for de få magtanvendelse er medarbejdernes kvalifikationer, herunder kendskab til beboernes skader og viden om hensigtsmæssig tilgang, hvilket gør at de kan stille tilpasse krav og undgå aggressivitet og vold. Det er ledelsens vurdering, at magtanven-

	<p>delser ofte kan skyldes manglende kvalifikationer hos medarbejderne.</p> <p>Reglerne for magtanvendelser er regelmæssigt oppe ved fælles personalemøder og gennemgås med alle nye medarbejdere. Reglerne for indberetning gennemgås med sikkerhedsrepræsentanter og ledelsen.</p> <p><u>Klager</u> Der er ingen aktuelle klager.</p>
Medarbejdere	<p>Ifølge medarbejderne er det ikke relevant at foretage magtanvendelse i forhold til beboerne. I et konkret tilfælde havde en beboer udadreagerende adfærd, og medarbejderne fik viden om konflikthåndtering og har drøftet sikkerhed.</p> <p>Medarbejderne kender procedurerne for magtanvendelser og ved hvor reglerne er beskrevet.</p>

De fysiske og sundhedsmæssige rammer

Bygninger, udenomsarealer og hygiejne

Rundvisning/ Tilsynets beskrivelse	<p>Tilbygningen indeholder møderum for 10-15 personer, forgang med kopi-niche, garderobe, adgang til personaletoilet og teknikrum. Personalekontor/lille møderum med to pc-arbejdspladser. Der er etableret udluftningssystem, som de tidligere administrative faciliteter er koblet på.</p> <p>Der er gennemgang fra det tidligere kontor med tre pc-arbejdspladser og et lille mødebord. Vagtværelse med en pc-plads, seng og nyt medicinskab. Gennemgang til toilet og bad for personale. Afdelingsledelsens kontor ligger med adgang fra beboernes fællesrum.</p> <p>Centralt i beboernes fællesrum er et dobbelt køkken med fodfrie og højdeindstillelige borde ved vaske- og kogesektioner. I køkkenet hænger fere opslag med fordeling af maddage og praktisk hjælp, madplan, af- og tilmelding til spisning samt arbejdsplan for medarbejdere. Der er et spisebord i hver ende af køkkenet og en opholdsstue med sofaer, tv og spil i den ene ende. Der er et stort vaske-/depotrum med en plan for vaskedage. Der er udgang til en stor terrasse, som boligforeningen har renoveret. Der er opsat et nyt drivhus med adgang for kørestolsbrugere samt nogle højbede.</p> <p>Beboelsesafdelingerne, som består af fem lejligheder i hver ende, har egen indgang. Tilsynet ser en tom lejlighed, som består af et værelse med et-sidet køkken med køl, vask og to kogeplader. Der er rummeligt badeværelse og adgang til terrasse fra værelset. Lejlighederne har indbygget kaldesystem, som kan kobles med trådløst kald.</p> <p>Generelt er der rent og ryddeligt i afdelingen, som også fremtræder lys og vedligeholdt.</p>
---------------------------------------	---

De fysiske og sundhedsmæssige rammer**Bygninger, udenomsarealer og hygiejne**

Ledelse	<p>Tilbygningen på 50 m² er taget i brug i februar/marts 2010. Byggeriet er finansieret af boligforeningen, som udlejer til AU-Centret. De fleste fysiske udfordringer i arbejdsmiljøet er tilgodeset med tilbygningen.</p> <p>Lejlighederne er tilstrækkeligt rummelige, da de mest plejkrævende borgere ikke visiteres til Sportsvej. Fællesrummene er primært for beboerne, og besøgende skal være i lejlighederne, medmindre andet aftales med de hjemmевærende beboere.</p> <p>Det er planen at beplante drivhus og højbede, men drivhuset skal også kunne bruges til at sidde i og nyde varme og lys.</p>
Brugere	<p>De to beboere er generelt tilfredse med lejlighederne, men kunne godt ønske mere plads fx med separat opholdsrum og soveværelse.</p> <p>De er godt tilfredse med fællesrummene, hvor der er god plads, også for kørestolsbrugere.</p> <p>Vaskerummet er ændret i forbindelse med tilbygningen.</p>

De fysiske og sundhedsmæssige rammer**Medicinadministration**

Ledelse	<p>Det nye aflåste medicinskab, som står i et mindre rum i tilknytning til medarbejderkontoret, har en hylde pr. beboer. Der er håndvask i det tilstødende badeværelse.</p> <p>Mappen med medicininstruksen og Sundhedsstyrelsens vejledning indeholder også liste til fejlregistrering.</p> <p>På grund af øget kompleksitet og blandingsdiagnoser i målgruppen uddannes de to medicinansvarlige i NADA-øreakupunktur, hvilket har god sammenhæng med den faglige baggrund i tilbuddet. NADA har god virkning på angst, fysisk og psykisk uro, søvnbesvær og stoftrang. Brugere kan med NADA blive mere modtagelige for forandringer.</p>
Medarbejdere	<p>Det er de medicinansvarlige, som doserer medicinen i begge teams i afdelingen. De medicinansvarlige uddannes pt. i NADA-øreakupunktur.</p> <p>Når beboere får ordineret nye medikamenter, gennemgås virkning og bivirkning ved et personalemøde. Utilsigtede hændelser og fejl registreres på et skema. De to medicinansvarlige gennemgår fejl og utilsigtede hændelser ved personalemøderne. Det er oftest fejl, som sker, fordi beboeren ikke er til stede for at få sin medicin.</p> <p>De to medicinansvarlige er ved at lave en folder om medicingivning til vikarer.</p>
Brugere	<p>Ingen af beboerne, som tilsynet talte med, får hjælp til at tage deres medicin. Det er muligt at få hjælp på forskellige niveauer fx til at få kontrolleret doseringen.</p>

De fysiske og sundhedsmæssige rammer	
Kost/motion	
Medarbejdere	Beboerne kan være vanskelige at motivere til motion og sund kost. Hvis beboere trænger til at tage på, tilbydes sunde mellemmåltider, som kan bestå af fx frisk frugt og sunde snacks. Beboerne spiser en varieret kost på Sportsvej. Motion kan være cykel- eller gåture, og nogle bruger motionscenter. Der kan være mål for motion i botræningsplanen.
Brugere	Der lægges en madplan for seks uger, og beboere, som deltager i fælles-spisningen, laver mad ca. hver anden uge. Når beboerne træner i madlavning, savnes en ovn i lejlighederne. En beboer udtrykker at opholdet har givet mere selvstændighed og stabilitet i tilværelsen, blandt andet med træning i motionscenter.

De fysiske og sundhedsmæssige rammer	
Rygning, alkohol- og stofmisbrug	
Medarbejdere	Beboerne må ryge i egen bolig. Fællesrummener er alkoholfrie, men da beboerne bor i egen lejlighed, bestemmer de selv om der indtages alkohol der. Dette sker mest i weekender, men ofte har beboerne et forbrug hen over ugen. Der er sjældent stoffer i botræningen, hvilket også er forbudt, men målgruppen rummer også brugere med fx ADHD, som ofte medicinerer sig selv.
Brugere	Beboerne generes generelt ikke af andres rygning i fællesarealer, og oplever ikke problemer med stoffer.

Medarbejdere og medarbejderforhold	
Faglig udvikling	
Ledelse	AU-Centrets ledergruppe arbejder med strategisk kompetenceudvikling og har stort fokus på udviklingen på hjerneskaedeområdet. På Sportsvej er især blandingsdiagnoser og konflikthåndtering interessant, men fokus i 2010 er ikke besluttet, da det afhænger af hvilke beboere, der visiteres til afdelingen. Der er overvejelser om at tage ADHD-gruppen ind. Kompetenceudvikling drøftes ved medarbejderudviklingssamtalerne (MUS), og ønskerne samles op ved ledelsens årlige statusdag. Årshjulet, som anvendes til strukturering af udviklingen af faglig viden, indeholder blandt andet status, medarbejderudviklingssamtaler og netværksdannelse. Mange medarbejdere ønsker en diplomuddannelse, hvilket ledelsen understøtter, da uddannelse er med til at fastholde højt kvalificerede medarbejdere. I

Medarbejdere og medarbejderforhold	
Faglig udvikling	
	<p>gennemsnit færdiggør en medarbejder diplomuddannelsen pr. år, og målet er seks moduler i hele organisationen pr. år. Alle ergoterapeuter får AMPS-uddannelse med prøve godkendt i USA og bliver kalibreret som testere.</p> <p>Afdelingslederne og VISO-koordinatoren deltager i foråret i tre temadage om hjerneskader, som arrangeres af Center for Hjerneskadede. Hvert år deltager alle afdelinger i to fælles kursusdage, hvor det seneste har handlet om forandringer. Emnet kan også være fagligt.</p> <p>I forhold til Dansk Kvalitetsmodel for Socialområdet arbejdes med at beskrive kompetencer i organisationen.</p>
Medarbejdere	<p>Der er stor faglig udvikling på AU-Centret og på Sportsvej. Medarbejderne nævner uddannelsen i NADA-øreakupunktur, en ADHD-temadag arrangeret af kommunen og de to årlige fælles dage med faglig viden. De to medicinansvarlige har været på et medicinkursus i foråret, hvor der var fokus på hvilken viden og observationer, de skal videregive til kollegaer eller til lægen. Medarbejderne har årlige MUS-samtaler og har mulighed for en opfølgningssamtale efter et halvt år.</p> <p>Kursusdeltagelse forpligter til at videregive ny viden som for eksempel om frontal demens til kollegaer på mødedage. Medarbejderne mener at ny viden implementeres i fagligheden og indgår i den daglige omgang med beboerne. Som eksempel nævnes GAS (Goal Attainment Scaling), som anvendes til udvikling af målbare mål.</p> <p>Medarbejderne deltager i supervision ca. hver 6. uge med en neuropsykolog. Emnet bestemmes af medarbejderne ugen forinden, og det kan være fagspecifikt eller handle om påvirkningen af medarbejderne. Grupper, som har særlige arbejdsopgaver i forhold til beboerne, kan få ekstra supervision. Afdelingslederen tilbyder også individuel supervision.</p>

Medarbejdere og medarbejderforhold	
Arbejdsmiljø	
Ledelse	<p>Der er nylig truffet beslutning om overdragelse af AU-Centret til Holstebro Kommune fra 2011. Det er drøftet med driftsledelsen i regionen hvordan medarbejderforhold skal håndteres, og der træffes ikke beslutninger om radikale ændringer uden at inddrage kommunen. Ledelsen har tiltro til, at kommunen ønsker at tilføre tilbuddets ekspertise til egen organisation, hvilket også giver ro i medarbejdergruppen.</p> <p>Medarbejdergruppen er stabil, selv i lyset fra den komplekse og til tider udfordrende målgruppe. Ingen medarbejdere er rejst på grund af den lave belægning i afdelingen, men der anvendes ikke vikarer pt., og medarbejderne dækker rengøring og ledsagertimer. Der er ingen pædagogstuderende, og tre medarbejdere er på videreuddannelse uden vikardækning. Desuden er en medarbejder udlånt til Rehabiliteringen i en måned.</p>

Medarbejdere og medarbejderforhold

Arbejds miljø

	<p>Afdelingslederen har anvendt rutsjebanen som et symbol på afdelingens liv, hvor det går op og ned af bakke, men alle vil gerne have endnu en tur. Rutsjeturene udvikler også kvaliteten, og i denne periode med lav belægning anvendes tiden også til at ajourføre procedurer og snakke med kollegaerne, hvilket der i travle periode prioriteres mindre tid til.</p> <p>I forhold til arbejdspladsvurderingen er de fysiske udfordringer med lokalerne bragt i orden med tilbygningen. Ledelsen vurderer at medarbejderne er tilfredse med tilbygningen, som har givet mere ro til administrativt arbejde for personalegruppen fx med status. De store krav til dokumentation stiller også krav til personalefaciliteterne. Det nye medicinskab er placeret i et rum separat fra medarbejderkontoret, hvilket giver ro til dosering.</p> <p>Der forekommer en del trusler fra beboere, som registreres i EASY (Arbejdstilsynets elektroniske anmeldesystem) blandt andet for at anerkende påvirkningen af medarbejderne. Registreringen kan samtidig danne baggrund for udarbejdelse af håndteringsplaner for beboere med uadageerende adfærd. Problemstillingen kan drøftes på personalemøder og ved supervision, hvorefter håndteringsplaner udarbejdes. Håndteringsplanerne bliver gennemgået i hver afdeling, hvilket skaber tryghed i personalegruppen. Det er interne arbejdsredskaber, som ikke gennemgås med den konkrete beboer. Ved beboere med særlig udfordrende adfærd udarbejdes et risikoanalysekema som baggrund for en håndteringsplan.</p> <p>I 2009 var der uddannelse i konflikthåndtering, og medarbejderne er blevet gode til på forhånd at aftale roller og gå to ind til en beboer.</p> <p>I forbindelse med en beboers uadageerende adfærd har et vagtværn støttet i afdelingen i en periode, indtil kommunen fandt en anden plads til beboeren. Vagtmedarbejderne gik med en medarbejder ind i beboerens bolig, kunne tage med beboeren ud af huset og var ellers til rådighed for at give sikkerhed. I samme periode blev der opsat alarmsystem i afdelingen, som kan aktiveres fra lejlighederne.</p> <p>Ledelsen mener vagtværnet har været en positiv erfaring. Vagtmedarbejderne har været kompetente, gode til at være "flue på væggen", og samtidig havde de kontrol med situationerne. Det gav tryghed for både beboere og medarbejdere.</p>
Medarbejdere	<p>I Botræningen Sportsvej registreres "nærved ulykker", som fx trusler. De involverede medarbejdere skal udfylde en indberetning til EASY og taler med lederen om hændelsen. Lederen vurderer om der er behov for en sygemelding og tilbyder eventuelt ekstra supervision. Efter en voldsom hændelse er der løbende samtaler med afdelingslederen, og medarbejderne synes de får god støtte. Kollegaerne er gode til at tilbyde et skifte mellem medarbejderne, så de ikke har de samme beboere hver dag. Hver medarbejder har et "ambulancebrev" med navne på to kollegaer, som kan kontakte denne efter en voldsom hændelse. "Nærved ulykker" drøftes også på personalemøderne, hvor psykisk arbejdsmiljø også er på dagsorden.</p> <p>For at undgå vold og trusler kan der udarbejdes en håndteringsplan, hvor-</p>

Medarbejdere og medarbejderforhold

Arbejds miljø

ved situationerne gennemgås på forhånd. Der kan også laves en risikovurdering, hvor alle de situationer, der kan udgøre en risiko, beskrives sammen med de handlinger, der kan forebygge, hvilket kan være et rolleskifte eller afledning. Kontaktpersonen skal overveje, om han/hun skal indgå i konflikter. Ofte vil det være afdelingslederen, som tager en opfølgende samtale med beboeren.

Medarbejderne synes godt om arbejdspladsen og har i perioden med mindre belægning fyldt på "den sociale bank", hvilket er med til at opbygge overskud til mere travle tider. I en periode sætter "Arbejdsglædeudvalget" hver uge fokus på en faggruppe, som forkæles med små ting og opmærksomheder, hvilket der næppe ville være plads til i en travl tid. Medarbejderne synes også tiden er blevet godt udnyttet fx til dokumentation.

Den lave belægning har ikke givet utryghed i ansættelsen, og medarbejderne har positive forventninger til overdragelsen, som også kan medføre flere beboere. I forbindelse med overdragelsen er det vigtigt at ledelsen videreformidler information som hidtil, og at medarbejderne bliver opkvalificeret, hvis målgruppen ændres.

Medarbejdere og medarbejderforhold

Samarbejde internt

Ledelse

Organiseringen af ledelsen er ændret fra 1. jan 2010 både i Botræningen og i Rehabiliteringen. I Botræningen har afdelingslederen på 30 timer fået en stedfortræder, hvilket giver mere overskud og mulighed for sparring i det daglige. Stedfortræderen deler 30 timer mellem almindelige vagter og stedfortræderstillingen. Ledelsen på AU-Centret er blevet et mere dynamisk team på 6 personer, hvilket fungerer tilfredsstillende ifølge forstanderen.

Medarbejdere

Der er en sikkerhedsrepræsentant i hver afdeling, som sidder i MED. Sikkerhedsgruppen består af sikkerhedsrepræsentanten og stedfortræderen, som mødes hver måned.

Hver mandag er mødedag, hvor der holdes teammøder og efterfølgende personalemøde. Beboerne drøftes ved møderne.