

Anmeldt tilsyn på Sct. Mikkel

Udført den 9. september 2010



Dato 28-10-2010

Ellen Brunebjerg

Tel. +45 8728 4023

Ellen.Brunebjerg@stab.rm.dk

1-51-74 -13-07

Side 1

Sct. Mikkel Søndersøparken 3 8800 Viborg		Tlf.: 87 28 86 40 E-mail: sct.mikkel@ps.rm.dk	Forstander: Eva Nedergaard Stedfortræder: Annette Bie
Målgruppe	Sct. Mikkel er et botilbud til <ul style="list-style-type: none"> mennesker med almenpsykiatriske lidelser, som forventes at kunne profitere af et tidsafgrænset behandlings-, udrednings- og træningstilbud, eller mennesker med svære psykiatriske lidelser, der har behov for vedvarende støtte og omsorg i hverdagen. Botilbuddets ydelser leveres efter § 83-85 i Lov om Social Service. Beboerne har lejemål i en af de 20 lejligheder.		
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
9.9.2010	16.3.2010	20.11.2009	22.6.2009	15.12.2008	14.4.2008

Aktuelt tilsyn	Anmeldt tilsyn på Sct. Mikkel den 9. september 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 (elektronisk sags- og dokumenthåndteringssystem) og på hjemmesiden. Tilsynet havde forud deltaget i et beboermøde for at undersøge, hvordan brugerinddragelse praktiseres.</p> <p>Seneste tilsynsrapport ligger på tilbuddets hjemmeside. Der var ingen opmærksomhedspunkter i rapporten.</p>	
Fokusområder for tilsynet	Tilsynet havde overordnet fokus på brugerinddragelse set i forhold til den faglige indsats samt de fysiske og sundhedsmæssige rammer. Desuden var fokus på faglig udvikling og arbejdsmiljø.	
Deltagere i tilsynet	Ledelse:	<ul style="list-style-type: none"> Eva Nedergaard, forstander Annette Bie, stedfortræder
	Medarbejdere: Alle medarbejdere var orienterede om tilsynet, og deltagerne var primært udvalgt som MED-medlemmer. SR er sikkerhedsrepræsentant, TR er tillidsrepræsentant. Navnene er kendt af tilsynsteamet, men udelades i rapporten	<ul style="list-style-type: none"> Social- og sundhedsassistent TR for FOA Administrativ medarbejder TR for DSR og Etf. (Sundhedskartellet) Sygeplejerske, SR og suppleant for Sundhedskartellet
	Brugere/beboere: Alle beboerne var orienterede og deltagerne havde tilmeldt sig. Navnene er kendt af tilsynsteamet, men udelades i rapporten.	4 beboere deltog, hvoraf en medvirker i brugerinddragelsesgruppen
	Pårørende: Alle pårørende var orienteret om tilsynet og repræsentanterne havde tilmeldt sig. Navnene er kendt af tilsynsteamet, men udelades i rapporten.	<ul style="list-style-type: none"> Far til en beboer Kommunalt ansat kontaktperson for en beboer
Program for tilsynet	Tilsynet ankom kl. 9.00 og forlod tilbuddet igen kl. 15. Tilsynet ønskede ikke en rundvisning. Efter interviewrunden var der en opsamling med ledelsen.	
Tilsynet er udført af	Camilla Rebekka Rask Tilsynskonsulent	Tlf.: 8728 4028 E-mail: camilla.rask@stab.rm.dk
	Ellen Brunebjerg Tilsynskonsulent	Tlf.: 8728 4023 E-mail: ellen.brunebjerg@stab.rm.dk

Tilsynets samlede vurdering	Den øverste kontekst for dette tilsynsbesøg har været brugerinddragelse. På Sct. Mikkel betragtes brugerinddragelse som en grundlæggende forudsætning for at de ydelser, som beboerne modtager, skaber effekt. Der samarbejdes derfor tæt med beboerne i relation til fx indflytning, mentorordning, individuelle planer, forebyggelse af magtanvendelser og
------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>deltagelse i ansættelsessamtaler.</p> <p>Tilsynet vurderer at Sct. Mikkel har en eksemplarisk praksis for brugerinddragelse i planarbejde, hvor beboerne medvirker ved teammøder og betragtes som eksperterne på eget liv.</p> <p>Tilsynet vurderer ligeledes at Sct. Mikkel har en eksemplarisk tilgang til magtanvendelser og forebyggelse af disse. Når det bliver nødvendigt at anvende magt, sker det ofte efter aftale med beboeren om, hvordan medarbejderne skal gribe ind, når beboeren får det dårligt.</p> <p>Aktuelt gennemfører Sct. Mikkel et kostprojekt, hvor beboerne har haft begrænset indflydelse, hvilket har forårsaget skepsis fra beboerne. Beboerne forventer at blive inddraget i næsten alle forhold på Sct. Mikkel og ønsker at blive hørt tidligt i processen.</p> <p>Tilsynet anbefaler at Sct. Mikkel tydeliggør overfor beboerne, hvor de kan forvente inddragelse, og navnlig hvor beboerne ikke har indflydelse.</p> <p>Generelt er beboerne tilfredse med opholdet og støtten, de modtager på Sct. Mikkel. De oplever at personalet gør en stor indsats, og at beboerne bliver inddraget i stort omfang og medvirker i forskellige fora efter ønske.</p> <p>Sct. Mikkel har en standard for pårørendeinddragelse med beboernes samtykke. Det er tilsynets anbefaling at Sct. Mikkel overvejer hvordan der kan laves standard for inddragelse af pårørende uden beboerens samtykke.</p> <p>Den pårørende er tilfreds med tilbuddet, som fremstår positivt. Kontaktpersonen ønsker en tættere dialog med ledelse og medarbejdere for at kunne understøtte beboerens udvikling. Det er uklart for ham, hvordan han kan udnytte sine ressourcer i samarbejde med Sct. Mikkel. Tilsynet anbefaler at Sct. Mikkel tager initiativ til at afstemme forventninger med kontaktpersonen og overvejer, hvordan balancen mellem lønnet kontaktperson og netværk kan håndteres.</p> <p>Arbejdsmiljøet er påvirket af røkerier mellem teams på grund af sygdommeldinger, hvilket har udstillet sårbarheden ved den nuværende teamstruktur. I efteråret vil et fremtidsværksted se nærmere på problemstillingen.</p>
Opmærksomhedspunkter	Tilsynsteamet er ikke blevet gjort opmærksom på forhold, som giver anledning til opmærksomhedspunkter.

Den generelle faglige indsats	
Kerneydelsen	
Ledelse	<p><u>Visitation/matchning:</u></p> <p>De fleste beboere har selv ønsket at bo på Sct. Mikkel. Borgeren og dennes netværk inviteres altid til et forbesøg før indflytningen, hvor borgerens ønsker og forventninger afdækkes, samtidig med de får en grundig informati-</p>

Den generelle faglige indsats

Kerneydelsen

Ledelse/ Medarbejdere	<p>on om Sct. Mikkel. Formålet er at give beboerne et billede af, hvilken støtte de kan forvente. Borgeren møder medarbejderteamet, hvis det er bestemt, hvilket team borgeren tilknyttes. Medarbejderne og ledelsen læser på forhånd dokumentationen og stiller spørgsmål ud fra en anerkendende og undersøgende tilgang. Der er udarbejdet en instruks for indflytning på Sct. Mikkel, herunder for forbesøget.</p> <p>Ledelsen ønsker at udvikle et udredningsforløb, hvori forsamtalerne indgår. En arbejdsgruppe er i gang med at beskrive udredningsforløbet, hvilket forventes færdigt til næste år. Forsamtalerne kan med fordel også ske i borgerens hjem, og for nogle borgere er det værdifuldt at komme og se lejligheden flere gange. Sidstnævnte planlægges efter en individuel vurdering.</p> <p><u>Individuel plan:</u> Medarbejderne har fokus på brugerinddragelse i alle forhold på Sct. Mikkel for at ansvarliggøre beboerne og skabe en meningsfuld og sammenhængende indsats. Beboerne inviteres fx til at deltage på teammøder, hvor de som en vigtig samarbejdspartner kan bidrage til indsatsen, mål og delmål. Indsatsens faglige kompleksitet afdækkes, og muligheden for at inddrage og sammensætte medarbejdernes ressourcer hensigtsmæssigt til gavn for beboeren drøftes. Som udgangspunkt bidrager beboernes deltagelse på teammøderne til gennemsigtighed og tryghed. Samtidig er der opmærksomhed på at nogle beboere har svært ved at deltage i et teammøde med flere personer. Lokaliteten overvejes også, da nogle beboere kan deltage i møderummet, mens andre møder holdes på beboerens domæne. Beboerne kan også efter behov have personlige samtaler med én medarbejder.</p>
Medarbejdere	<p>For at igangsætte beboerinddragelsen ved teammøder har beboere og medarbejdere været på en fælles teamtur, hvilket har understøttet trygheden og tilliden i relationen mellem beboere og medarbejdere. Beboeren kan også blive opmærksom på forskellige funktioner i teamet og bruge disse efter behov.</p> <p><u>Brugerinddragelse:</u> På Sct. Mikkel er der etableret en brugerinddragelsesgruppe, hvor der pt. deltager fire beboere. Gruppen var oprindeligt tænkt større, men flere beboere magter ikke at medvirke. Der er vide rammer for drøftelserne, som blandt andet har omfattet modtagelse af nye folk i huset. På den baggrund er der etableret en mentorordning, hvor to beboere tager imod nye for at give en god indslusning.</p>
Ledelsen	<p>Efter ledelsens vurdering har mentorordningen givet de to senest ankomne beboere en god indslusning på Sct. Mikkel. Mentorordningen er drøftet på et beboermøde, hvor nogle gav udtryk for at det kunne være en vanskelig opgave. Mentorordningen bliver taget seriøst af medbeboerne, som anerkender at de nye beboere må have det sværere med at flytte ind, end de beboere, som tager imod som mentorer.</p>
Medarbejdere	<p>Beboerne deltager ved ansættelsessamtalerne, hvilket medarbejderne ikke</p>

Den generelle faglige indsats

Kerneydelsen

Ledelse	<p>kunne forestille sig fungere på andre måder. En medarbejder har oplevet, at beboerne stiller andre spørgsmål, som har stor relevans for arbejdet, og at beboerne er med til at tage ansvar. Medarbejderen har følt sig velkommen fra første dag.</p> <p>Medarbejderne betragter Sct. Mikkel som beboernes hjem, og derfor kan beboerne bestemme indretningen, når de opfylder regler for arbejdsmiljø og brandsikkerhed. Indretningen af fællesstuen er drøftet ved beboermødet med henblik på at give plads til både Wii-spil og TV-kiggeri.</p> <p>Brugerinddragelsen er udtryk for et respektfuldt menneskesyn, som er grundlæggende for måden at være sammen på og at tale med og om andre mennesker på. Det er en kultur, som der hele tiden skal arbejdes med, vurderer ledelsen, som også mener Sct. Mikkel har flyttet sig langt fra behandlingspsykiatrien på de fem år siden etableringen.</p> <p>Medarbejderne skal således respektere, at det er beboernes hjem, og ikke hjælpe mere, end der er aftalt, hvilket kan være en udfordring. Det er samtidig en differentieret brugerinddragelse, som tilpasses efter beboernes behov.</p> <p>Brugerinddragelse kan være en udfordring for bostedet i forhold til retspsykiatriske brugere, som ikke selv har valgt at være på bostedet.</p> <p>På nogle områder har beboerne ikke indflydelse, fx på den overordnede ledelse, herunder organiseringen i teams, hvilke faggrupper, som skal være ansat, besparelser og prioritering af midler til bygningerne.</p> <p>Beboerne har ikke mulighed for at vælge hvilket team, de vil tilknyttes. Det er en ledelsesbeslutning ud fra, hvor en beboer passer ind. Beboerne kan godt indgå i drøftelser om fx teamstrukturen uden at have indflydelse på beslutningen.</p>
Ledelse	<p><u>Dokumentation af planarbejde og brugerinddragelse:</u></p> <p>Efter ledelsen vurdering er der fokus på at dokumentere beboernes ønsker, og den individuelle plan laves i samarbejde med beboeren på baggrund af den overordnede § 141-plan. Der kan være en række delmål, som prioriteres, og både medarbejdernes og beboerens forventede indsats beskrives.</p>
Medarbejdere (Bosted System er et elektronisk dagbogs- og journalsystem)	<p>De beboere, som ønsker det, har netadgang til Bosted System og kan læse og skrive egen dagbog. Nogle kommenterer medarbejdernes notater, hvilket kan give grundlag for en uddybende samtale.</p> <p>Medarbejderne arbejder med relevante mål i det daglige, hvor det er en forudsætning at finde beboerens motivation for udvikling eller forandring. Mål og delmål evalueres som udgangspunkt sammen med beboerne, og det noteres hvem, der har medvirket. Medarbejderne synes de individuelle planer og dagbøger er brugbare og tilgængelige redskaber, som afspejler dagligdagen.</p> <p>Implementeringen af Det Sociale Indikatorprojekt (SIP) er påbegyndt i forsommeren, men ikke afsluttet. Umiddelbart vurderer medarbejderne at redskabet vil blive brugbart på Sct. Mikkel, hvor det er præsenteret for kollegaer på teammøder. Der er en SIP-ansvarlig i hvert team, som undersøt-</p>

Den generelle faglige indsats

Kerneydelsen

Ledelse/ Medarbejdere	<p>ter en kontinuerlig vidensdeling. Data indtastes i SIP, som nylig er integreret i Bosted System.</p> <p><u>Metodisk/pædagogisk tilgang og omsætning:</u> På Sct. Mikkel anvendes mange forskellige tilgange afhængig af beboerens ønsker. Det er væsentligt at beboerne medvirker, da de er eksperter i eget liv. Ifølge ledelsen er den metodiske tilgang mindre interessant, så længe brugerinddragelsen holdes for øje, og indsatsen er virksom for beboerne.</p>
Brugere/ vurdering	<p>Beboerne, som tilsynet talte med, får god støtte af personalet og ledelsen på Sct. Mikkel og er overordnet set tilfredse med indsatsen. Personalet er opmærksom på beboerne og deres behov og gode til at komme med forslag til forbedringer. Hvis det er aftalt, at personalet skal give støtte på et område, så bliver aftalen fulgt.</p> <p>Beboerne oplever, at de selv bestemmer i deres liv, og at personalet er til for dem. En beboer har oplevet uenighed med personalet, men det er lykkedes at finde en løsning, selvom beboerens valg kan gå imod personalets faglige anbefaling.</p> <p>Personalet kan møde beboerne med humor, men også snakke alvorligt.</p> <p>Beboerne nævner eksempler på, hvor brugerinddragelsen er tydelig på Sct. Mikkel: Beboermøder, statusmøder og brugerinddragelsesgruppen, hvor fire beboere medvirker. Brugerinddragelsesgruppen drøfter fx etikette, dvs. hvornår må/skal personalet involvere sig i beboernes liv, uden at den konkrete beboer har ønsket det. Der kan tages udgangspunkt i et inspirationshæfte med dilemmaer. Deltagerne opfatter gruppen som deres talerør, mens personalet ikke skal være bidragende. Brugerinddragelsesgruppen har fortsat en række emner til drøftelse.</p> <p>Brugerinddragelsesgruppen har sat den nye mentorordning i gang på baggrund af en beboers oplevelser ved indflytningen. Beboerne, som sidder i brugerindflydelsesgruppen er to og to mentorer for de nye beboere, som bliver vist rundt i huset, får information om tidsplaner og andre praktiske oplysninger. Mentorerne er desuden til rådighed for spørgsmål fra de nye beboere, som benytter sig af det i varierende omfang.</p> <p>Beboerne kan individuelt aftale samtaler med personalet efter behov. Personalet er gode til at støtte med udgangspunkt i beboernes ønsker. Hvis en beboer i en periode ikke ønsker at snakke med personalet, giver de ikke op, men viser løbende at de er til rådighed, hvilket er med til at skabe tryghed. Beboerne synes personalets indsats har hjerte og følelser med i arbejdet, samtidig som de er fagligt velkvalificerede med relevant viden om sygdom og metoder, som skaber virksomme indsatser.</p> <p>Personalet gør en indsats for at give tilbud, som bryder dagligdagen for alle beboere, herunder ferie- eller tivoliture. De tager nogle lange arbejdsdage for at give mulighed for heldagsture med oplevelser.</p> <p>Alle beboerne, som tilsynet talte med, har haft indflydelse på om de ønskede at bo på Sct. Mikkel.</p>

Den generelle faglige indsats	
Kerneydelsen	
	Nogle beboere har siddet i ansættelsesudvalget på Sct. Mikkel, hvor de oplever at deres mening tæller. Det har stor betydning for beboerne, som hurtigt fornemmer om en ansøger passer i huset og vil kunne give relevant støtte.
Pårørende/ vurdering	<p>Den pårørende har svært ved at vurdere Sct. Mikkel på grund af den korte tid, dennes familiemedlem har boet der, men han hører kun positivt om stedet og føler sig velkommen. Han er tilfreds med, at familiemedlemmet kan bo sammen med andre, men har sin egen lejlighed, hvor der kan ydes bostøtte. Før indflytningen var familien på et forbesøg, hvor de fik et positivt indtryk af bostedet og indsatsen, der kan ydes.</p> <p>Den pårørende har været aktiv i en pårørendegruppe ved et tidligere bosted, hvilket har været givende, og forventer derfor ikke at involvere sig i kommende undervisning for pårørende på St. Mikkel, men vurderer ellers det kan være værdifuldt for pårørende.</p> <p>Den anden person, som havde meldt sig til at tale med tilsynet, er ansat af betalingskommunen som kontaktperson for en beboer. Beboerens indflytning var professionelt tilrettelagt med et forbesøg i hjemmet, hvilket ifølge kontaktpersonen fungerede godt.</p> <p>Kontaktpersonen ønsker generelt et mere struktureret og kvalificeret samarbejde med bostedet for at støtte beboeren og vil gerne bruges som en ressourceperson. Som det er nu, er han i tvivl om, hvordan han bedst kan støtte beboeren på en måde, som samtidig bakker personalets indsats op.</p> <p>Han synes ikke beboeren videreudvikler sine sociale kompetencer på Sct. Mikkel. Kontaktpersonen er forundret over ændringen i beboerens hygiejne og rengøringen, men ved også at det kræver en ihærdig indsats at komme til at kende beboeren og møde ham på den mest hensigtsmæssige måde. Kontaktpersonen ønsker derfor mere personaletilstedeværelse i boligen.</p> <p>Kontaktpersonen har hidtil ikke været inviteret med til statusmøder med kommunen, men bliver inviteret med til pårørendearrangementer på Sct. Mikkel. Han føler sig velinformeret om opholdet på Sct. Mikkel og har tillid til, at personalet har tilstrækkelige kompetencer.</p>

Den generelle faglige indsats	
Beboere/pårørende – samarbejde og inddragelse	
Ledelsen	<p><u>Beboersamarbejde – beboerråd:</u> Tilsynet deltog i et beboermøde den 19. august 2010.</p> <p>Beboermøderne holdes hver måned, hvor det praktiske om maden først aftales blandt deltagerne, og derefter kommer de øvrige beboere til det ordinære beboermøde.</p> <p>Dagsorden ophænges nogle dage forinden mødet på opslagstavlen i hallen, hvor referatet også hænges op. Ledelsen opfordrer beboerne til at sætte</p>

Den generelle faglige indsats

Beboere/pårørende – samarbejde og inddragelse

	<p>emner på dagsorden, hvis de kommer med spørgsmål, som er relevante at drøfte i fællesskab. Desuden overvejer ledelsen hvad der kan give mening at drøfte sammen med beboerne.</p> <p>Ledelsen synes det er positivt, når flere beboere deltager i drøftelserne, især hvis emnet berører mange. Det giver også et billede af demokratiet, hvor den enkelte ikke altid kan få ret. Nogle emner kan på forhånd forelægges for beboerne individuelt forud for beboermødet, som det er sket med kostprojektet.</p> <p>Ledelsen eller en medarbejder kan støtte en beboer med at fremlægge et punkt og kan også støtte den enkelte til at komme med sin mening. Det vurderes individuelt, hvilken støtte den enkelte beboer har behov for. Nogle beboere kan udfordres, mens andre har svært ved at være tilstede, og kendskabet til den enkelte beboer er vigtigt for måden at spørge på. Ledelsen understøtter at dialogerne sker på beboernes præmisser, der lægges op til drøftelse ved at stille spørgsmål og pege på dilemmaer. Ledelsen kan også være rollemodeller og foreslå, hvordan beboerne kan snakke om forskellige holdninger.</p> <p>Ledelsen er bevidst om at det er beboernes møde, så ordstyrer og referent vælges blandt beboerne. Referatet renskrives af en medarbejder, som har deltaget i mødet. Ofte deltager både forstander og stedfortræder sammen med en studerende.</p> <p><u>Pårørendesamarbejde – generelt, pårørenderåd:</u> Sct. Mikkel har en standard for pårørendeinddragelse forudsat beboerens samtykke. Den er lavet på baggrund af retningslinjer fra regionen. Det er ledelsens indtryk at standarden ofte følges, men det er et dilemma, hvis en beboer ikke ønsker kontakt til/med pårørende. Så følger Sct. Mikkel beboerens ønsker, men går også i dialog med beboeren om vigtigheden af at inddrage de pårørende. Ledelsen og medarbejderne kan godt have kontakt med pårørende, hvor beboeren ikke ønsker kontakt, og snakke om de pårørendes dilemma, uden at snakke om beboeren.</p> <p>Sct. Mikkel har fået lavet nye samtykkeerklæringer, så tydeligt fremgår for både beboer og medarbejdere, hvad samtykket omfatter og ikke omfatter.</p> <p>Ledelsen medgiver at det kan være relevant at lave en standard for hvordan pårørende kan inddrages, når beboeren ikke har givet samtykke.</p>
Medarbejdere	<p>Medarbejderne synes at standarden for inddragelse af pårørende præciserer forventningerne til teamet og fungerer som en huskeliste. Det er også godt at de pårørende er kommet på samtykkeerklæringen med præcis angivelse af hvem samtykket omfatter, og om pårørende skal informeres om indlæggelse og lignende.</p> <p>Medarbejderne er opmærksomme på dilemmaet med pårørende, som ønsker kontakt uden beboerens samtykke. Medarbejderne kan uden at overskride kompetencerne tale med de pårørende om, hvordan de har det som</p>

Den generelle faglige indsats**Beboere/pårørende – samarbejde og inddragelse**

pårørende til en psykisk syg, uden at drøfte den konkrete beboer.

Den generelle faglige indsats**Magtanvendelser og håndtering af klager**

Ledelsen

Magtanvendelser

Der registreres flere magtanvendelser blandt andet på baggrund af selvskadende adfærd hos beboerne. Ledelsen vurderer, at det er vigtigt at lære beboerne og deres signaler at kende før den selvskadende adfærd, men signalerne er sjældent beskrevet ved indflytning. Efter aftale kan en beboer medvirke på teammøde og fortælle, hvordan medarbejderne bedst kan støtte, inden skaden sker. Det er vigtigt at medarbejderne får lavet en kontrakt med beboeren om, hvordan de skal gribe ind, før det bliver aktuelt.

Der følges op på magtanvendelserne både med medarbejderne og med beboerne, som generelt er tilfredse med medarbejdernes indgriben efterfølgende.

Alle medarbejdere får en genopfriskning af skånsom fastholdelse, hvilket også er relevant for nye medarbejdere. Der er desuden planlagt en temadag om kommunikation ved konflikthåndtering.

Klager

Sct. Mikkjel har ikke aktuelle klager. Ledelsen møder utilfredshed med dialog, men gør også opmærksom på, at ikke alt kan ændres efter ønske.

Medarbejdere

Medarbejderne mener det er grundlæggende og tryghedsskabende at lære beboerne så godt at kende, at beboerne tilkendegiver deres behov for hjælp i stedet for at blive selvskadende. Den forebyggende dialog med beboerne er vigtig, så medarbejderne kan støtte, før beboeren får det meget dårligt.

Der udarbejdes retningslinjer for hvad medarbejderne kan gøre, når beboerne har det dårligt, hvilket beboerne medvirker til at beskrive. Denne viden er tilgængelig for alle medarbejdere gennem anvendelse af Bosted System. Der er desuden vidensdeling mellem teamene to og to. Viden og undren deles ved refleksion, som er planlagt to gange dagligt.

Det er vigtigt at medarbejderne er psykisk robuste og i stand til tydeligt at grænsesætte. Samtidig er det værdifuldt at kende kollegaernes kompetencer i forhold til hvem, der bedst kan støtte en beboer i en given situation. Medarbejderne skal også være ærlige og i stand til at sige til og fra, hvilket kræver en ligefrem kommunikation.

Ledelsen understøtter opdatering af viden om magtanvendelser, som blandt andet formidles ved personalemøder.

De fysiske og sundhedsmæssige rammer

Bygninger og udenomsarealer

Tilsynets vurdering	Tilsynet ønskede ingen rundvisning ved tilsynsbesøget, og heller ikke ved det forudgående besøg, hvor tilsynet medvirkede i beboermødet.
---------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

De fysiske og sundhedsmæssige rammer

Kost/motion

Ledelse	<p>Sundhedsstyrelsen har peget på behovet for at undersøge om helbredstilstanden er tilfredsstillende for beboere på socialpsykiatriske bosteder. Derfor har ledelsen i samarbejde med udviklingsmedarbejderen sat kostprojektet i gang. Konkret skal det undersøges, om bordsservering vil gøre en forskel i forhold til cafeens hidtidige buffet i relation til beboernes spisning og vægt.</p> <p>Projektet er præsenteret individuelt for beboerne, hvor stedfortræderen og udviklingsmedarbejderen har informeret om projektets baggrund med særligt fokus på sundhed og vægt. Alle beboere har indvilget i at indgå i projektet, som omfatter vejning, mens kostens sammensætning og mængde ikke skal ændres. Projektet omfatter kun middagsmaden og ikke andre måltider. Projektet ville ikke blive gennemført, hvis beboerne ikke havde ønsket at medvirke.</p> <p>Der har været en dialog om kostprojektet ved beboermødet, hvor tilsynet medvirkede. Ledelsen registrerer store modsætninger i ønskerne til kosten, og at kostprojektet for beboerne også er kommet til at handle om andre ting.</p>
Medarbejdere	<p>Kostprojektet er blevet taget godt imod af beboerne, selvom det kan være en social udfordring at sidde og spise sammen. Det udfordrer bordskik og opmærksomhed på hinanden ved bordene, hvor beboerne skal tage hensyn til næsten. Nogle beboere har flyttet sig rundt ved bordene, hvorved trygheden er blevet forstyrret.</p> <p>Medarbejderne oplever at middagene er mere familielignende, hvor medarbejderne skal fungere som rollemodeller ved hvert bord. Det er vigtigt at have opmærksomhed på tid til og ro omkring måltidet, og at beboere, som kommer senere, også skal have mad. Der er meget social træning ved måltidet, og medarbejderne håber beboerne bliver glade for metoden, som evt. også kan anvendes ved aftenmåltidet.</p> <p>Kostprojektet evalueres, når det afsluttes efter tre måneder.</p>
Brugere	<p>Beboerne peger på at de gerne ville have været inddraget i kostprojektet på et tidligere tidspunkt. De synes ikke de har haft indflydelse på projektet undervejs, og at tilgangen er "sygehusagtig" bl.a. med vejning. Dog kan beboerne selv bestemme, om de vil vejes.</p> <p>Beboernes reaktioner på kostprojektet er forskellige: nogle beboere har været bange for at gå sultne fra bordet, mens andre synes måltiderne er hyg-</p>

De fysiske og sundhedsmæssige rammer

Kost/motion

gelige, eller at de sidder for mange ved bordene. Beboerne påvirkes af at skulle tage hensyn til, om der er mad nok til alle. Alle er enige om at det var enklere tidligere, da de kunne tage mad fra buf-feten.

Nogle beboere oplever at medarbejderne er meget opmærksomme på, hvad de spiser, og om det er sundt. Beboerne ønsker selv at bestemme, hvad de spiser, medmindre de har indgået en aftale om at få støtte vedrørende ko-sten. Det bør være muligt at vælge frugt og grønt, men det skal være be-boernes valg.

Medarbejdere og medarbejderforhold

Generelt, rekruttering, faglig udvikling

Ledelse

Ledelsen mener det har været frugtbart at inddrage beboerne i ansættel-sessamtalerne, fordi støtten gives i beboernes eget hjem. Beboerne læser ikke ansøgningerne, men får en kort introduktion til hver ansøger, som kommer til samtale. Beboerne er gode til at stille spørgsmål, som medar-bejdere og ledelse ikke stiller. Eksempelvis: "Hvad vil du gøre hvis jeg bli-ver truende - eller aggressiv?", "Hvad er dit syn på psykisk syge?" eller "Hvordan skal jeg få tillid til dig?"

Efter samtalen giver beboerne først udtryk for deres vurdering, og de har en god fornemmelse for hvem, der vil være egnet til at arbejde på Sct. Mikkjel. Enkelte gange har personalegruppen selv voteret, hvis der har væ-ret særlige behov i personalegruppen, som skulle tilgodeses. Beboerne er meget opmærksomme på tavshedspligten i forbindelse med ansøgninger og samtaler, indtil der er truffet en beslutning.

Når den nye medarbejder starter i jobbet, er beboerne bevidste om, at de har været med til at træffe beslutningen og formidler det gerne til medbe-boerne.

Sct. Mikkjel arbejder med udvikling af medarbejdernes roller i teamene ef-ter en model fra et internt kursus, hvor der udvælges overordnede indsats-områder for en beboer, og ved en efterfølgende brainstorm findes indsats-er, der kan dækkes med forskellige kompetencer i teamet.

Det er en fortsat proces at udvikle dokumentationen, og på Sct. Mikkjel er der afholdt nogle temadage med fokus på målformuleringer og beskrivelse af indsatsen.

Medarbejdere

For medarbejderne har det været en tilvænningsproces at gå fra kontaktpersonsystemet til teams, men de oplever at teamstrukturen understøtter opgaveløsningen, når flere fagligheder sættes i spil.

Medarbejdere og medarbejderforhold**Generelt, rekruttering, faglig udvikling**

Beboerne har ikke indflydelse på valg af team, men tilknyttes det team, som boligen hører til. Det vil være vanskeligt at rokere rundt, hvis en ny beboer skal ind i et team, som ikke har ledige pladser.

Der kan tages individuelle hensyn til enkelte beboere, som gerne vil beholde kontakt til en medarbejder, som flyttes til et andet team. Det er ikke hensigtsmæssigt for medarbejderne, men en mulighed.

Medarbejdere og medarbejderforhold**Arbejds miljø**

Medarbejdere

Arbejds miljøet er påvirket af, at et team har flere langtidssygemeldte. Der er kompenseret med flytning af medarbejdere fra andre teams, og andre medarbejdere overtager relationer til nogle beboere i det ramte team.

Hvis udgangspunktet er, at der skal være en bred faglighed i hvert team, så er teamene sårbare, når medarbejdere bliver syge eller ophører i ansættelsen.

Ledelsen på Sct. Mikkel planlægger et fremtidsværksted i efteråret, som blandt andet omhandler teamstrukturen. Medarbejderne er åbne overfor forandringer i strukturen for bedre at håndtere sårbarheden.