

Socialtilsyn Helhedstilbuddet Stokholtbuen 2019, udviklingspunkter samt handleplan

Overskrift **Målgruppe, metoder og resultater**

| |
|--|
| Indsats: Systematisk opsamling/opfølgning af dokumentationen. |
| Baggrund: Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets dokumentation har et godt niveau, samt at tilbuddet er bevidste om at systematik for opsamling/opfølgning af det skrevne som grundlag for analyse af resultater for borgernes mål kan øges. |
| Handling: <ul style="list-style-type: none">• Implementere den nyligt udarbejdede skabelon til udarbejdelse af SMART mål mhp. der at definere hvordan, på hvad og hvor ofte der følges op på indsatsen.• Desuden udarbejdes en vejledning i udfyldelsen der sikrer at det fremgår hvor de enkelte forhold noteres i nuværende fagsystem. |
| Tidsplan: <ul style="list-style-type: none">• Implementering af ovenstående handlinger har fundet sted inden d. 1. juni 2019 og udarbejdes i forlængelse af den enkelte borgers statusmøde.•• |
| Forventet effekt: <ul style="list-style-type: none">• Ved næstkommende tilsynsbesøg forventes det, at vi og tilsynet, af vores skriftlige dokumentation, kan observere en systematisk løbende opfølgning på effekterne af de iværksatte indsatser. |

Overskrift **Sundhed og trivsel**

| |
|---|
| Indsats: Undersøgende på nogle medarbejders forståelse og handlinger i gråzoner for magt og grænser for magt. |
| Baggrund: Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet gennem prioriteret fokus arbejder med borgerne sikres selv- og medbestemmelse i eget liv og i hverdagen. Endvidere forebygges magtanvendelser gennem høj viden for emnet, dog er der også nogle medarbejdere, der ikke helt er på niveau for gråzoner og grænser for magt. |
| Handling: <ul style="list-style-type: none">• Fagsupervisionerne i ugerne 17+18 og i uger 40+41 danner rammen for at hverdags eksempler på gråzone magt analyseres mhp. at opøve alle medarbejdernes videns grundlag omkring Ballerup kommunes håndbog i magtanvelser. |

Stokholtbuen

Et godt sted at bo - et godt sted at arbejde

| |
|---|
| Tidsplan: Ved udgangen af oktober 2019. |
| Forventet effekt: Det er forventningen at vi med ovenstående handlinger opøver videns og refleksionskompetencer der sikrer at der på Stokholtbuen arbejdes med en faglig bevidsthed omkring anvendelse af magt, der desuden sikrer at indberetninger også ses som et udtryk for at en faglig refleksion finder sted. |

Overskrift **Organisation og ledelse**

| |
|--|
| Indsats: Undersøge om motivationen for ledelse kan løftes, for angiveligt få medarbejdere. |
| Baggrund: Stokholtbuen er en stor organisation og ikke unaturligt er der angiveligt få medarbejdere der ikke er motiveret for ledelsen. |
| Handling: <ul style="list-style-type: none">• Tilrettelæggelse af lokal proces af AMG, der besvarer spørgsmålene: "Hvordan er motivationen for ledelse?", og "Kan den blive endnu bedre" (reference til Socialtilsynets rapport s. 21 og 22).• Svarene på ovenstående 2 spørgsmål, videregives MED senest på mødet i maj 2019. MED drøfter hermed de videre initiativer i den henseende. |
| Tidsplan: Den lokale arbejdsmiljøgruppe interviewer teamene i marts/april måned. |
| Forventet effekt: At opnå viden om hvorledes de enkelte team/individets motivation for ledelse kan øges samt bibringe organisationen en viden om hvad der kan fremme motivation for ledelse. |

Overskrift **Kompetencer**

| |
|---|
| Indsats: Ved yderligere undersøgelser af nedenstående behov er indsatsen at vedligeholde viden om forflytninger og omsætte denne til hverdagshandlinger der sikrer borgernes oplevelser ved forflytninger samt medarbejdernes fysiske arbejdsmiljø. |
| Baggrund: Et hus kan se behov for yderligere kompetencer for borgernes aldring - løfteteknik - hjælpemidler - rehabilitering. |
| Handling: <ul style="list-style-type: none">• 1 gang årligt tilrettelægges der vedligeholdende forflytningskurser (af 4 timers varighed) af Stokholtbuens 2 forflytningsvejledere til de enheder for hvem forflytninger er en del af hverdagen.• Desuden skal der i hus 19 og 21 arbejdes med at anvende hinandens forskellige fagligheder ifm. håndtering af husets opgaver. Derudover med en forståelse af, at alle ikke skal vide/kunne det samme men skal kunne dele/oplære hinanden ved behov for dette. Denne proces initieres af husets daglige ledere.• I forbindelse med stillingsledighed vil vi fortsat vurdere hvilken viden borgernes |

Stokholtbuen

Et godt sted at bo - et godt sted at arbejde

behov har glæde af til at rekruttere den rette faglighed til at løse husets opgaver.

Tidsplan: Inden 1. september 2019 har der været afholdt forflytningskurser i hus 19. 21 og 15A.

Forventet effekt: At medarbejderne udtrykker at have den fornødne viden ifm. forflytninger samt udtrykker at der i teamet samlet set er de kompetencer der skal til for at løse husets opgaver.

Det kan desuden nævnes at der på Stokholtbuen, i løbet af 2019, iværksættes en intern kampagne der har til formål at skabe viden og refleksion omkring sprog, tone, kommunikation og samarbejde der understøtter arbejdet på tværs af enheder samt medvirker til understøtte flere af de ovenstående udviklingsområder.

Erfaringer og fortællinger fra oplevelsen af tilsynet er, at tilsynet i større udstrækning end tidligere, har øget deres viden om området der fører til en styrket kritisk tilgang til forholdene i tilbuddene. Denne udvikling hilser vi meget velkommen om end det bevirker et fald i det samlede resultat. Derudover oplever vi også at vurderinger også afspejler hvilke tilsynsførende der udøver tilsynet, eks. er scoren vedr. Stokholtbuens fysiske rammer faldet, sammenlignet med tidligere år, om end de ikke har ændret sig væsentligt.

Sidst men ikke mindst skal vi også her nævne, at vi efterhånden ser de samme tendenser i gennemstrømningen som inden for sammenlignelige tilbud på Stokholtbuen, der betyder at vi konstant arbejder med rekrutterings og fastholdelses fremmende initiativer der sikre den lavest mulige gennemstrømning samt et generelt højt kompetenceniveau. I det forgangene år har vi bl.a. uddannet både ledere og medarbejdere inden for rekruttering, vi har iværksat lokale arbejdsmiljøgrupper der kontinuerligt og målrettet arbejder med arbejdsmiljøfremmende tiltag samt forankret disse i MED der tilsammen sikrer det organisatoriske arbejde med rekruttering, fastholdelse via arbejdet med temaerne fra social kapital området.