



## Bofællesskabet



**Dato: 07.02. 2019**

**Bofællesskabet Sønderhaven, Udviklingspunkter samt Handleplan for Socialtilsyn**

**Tema: Uddannelse og beskæftigelse**

<p><b>Indsats:</b></p> <p>Opsætte skarpe SMART mål, hvortil effekten bliver tydeliggjort</p>
<p><b>Baggrund:</b> Kort tekst fra tilsynsrapporten</p> <p><b>Socialtilsynets forslag til udvikling:</b></p> <p>Konkretisering af mål som understøtter aktivitet eller beskæftigelse samt kontinuerlig opfølgning</p>
<p><b>Handling:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Konkretisering af målbare rehabiliterende mål som understøtter aktivitet eller beskæftigelse samt kontinuerlig opfølgning</li></ul>



**Tidsplan:**

**Løbende**

- Superbruger, proceskoordinator og leder holder løbende arbejds møder for at fastholde kursen og planlægge næste step i processen
- næste møde er sat til den 11. februar i arbejdsgruppen og den 12. februar for - og med personalet.

**Forventet effekt:**

- At både borger, bosted og aktivitetstilbud er bekendte med – og inddraget i de opsatte rehabiliterende mål
- At borgeren enten udvikler sig eller fastholder sine kompetencer.
- At effekten bliver tydelig for enhver det måtte vedkomme

**Tema: selvstændighed og relationer**

**Indsats:**

De rehabiliterende mål skal afspejle sig i den daglige dokumentation.

**Baggrund:** Kort tekst fra tilsynsrapporten

**Socialtilsynets forslag til udvikling:**

Fortsat arbejde med konkretisering af mål omkring sociale relationer og selvstændighed samt kontinuerlig opfølgning.

**Handling:**

- Der skal på de ugentlige team – og personale møder fortsat være fokus på at tydeliggøre, at det, man gør, også afspejler sig i beboernes mål/handleplaner



- Det skal ind på ”rygraden, at den daglige dokumentation ligeledes viser, at der også arbejdes med de rehabiliterende mål (den røde tråd).

#### Tidsplan:

- Der er løbende evalueringer, der gør os klogere, men ligeledes kræver ændringer i eksempelvis skemaer og daglig dokumentation, som har afstedkommet ”forstyrrelser” samt forsinkelser i implementering.
- Det forventes dog, at der i sidste kvartal 2019 er overblik og indsigt samt forståelse for sammenhængen i dokumentationen – og alle føler sig trykke ved systemet.

#### Forventet effekt:

- At praksisfagligheden bliver tydeligere, mere læring på indsatserne og den pædagogiske faglighed højnes
- Arbejdsgange for dokumentation letter hverdagen for beboernes bedste
- At medarbejderne kan dokumentere mere målrettet og sammenhængende med henblik på at drage nytte af dataindsamling for synliggørelse af effekten på metodevalg/ handlinger.

#### Tema: målgruppe, metoder og resultater

##### Indsats:

Nye tiltag iht. introduktion af nye medarbejdere samt undersøge muligheder for faglig kompetenceudvikling hos medarbejderne.



**Baggrund:** Kort tekst fra tilsynsrapporten

**Socialtilsynets forslag til udvikling:**

1. Fokus på en systematiske introduktion af nye medarbejdere vedrørende tilbuddets faglige tilgange og metoder.
2. Skabe muligheder for en løbende udvikling af medarbejdernes faglige kompetencer.

**Handling:**

1. Der vil blive afsat tid til nye medarbejdere og superbruger med det formål at få bedre og bredere introduktion frem for sidemandsoplæring.
2. For løbende faglig kompetenceudvikling, udnytter vi gratistilbud og vidensdeling, da budgettet ikke rækker til kompetenceudvikling, der koster penge.
3. Et VISO forløb har haft en god "bivirkning" idet, konsulentens faglige redskaber og metoder kan bruges generelt på samtlige beboere, hvilket fremadrettet vil benyttes

**Tidsplan:**

Kontinuerlig proces

**Forventet effekt:**

- At superbruger klæder nye medarbejdere på.
- At medarbejdere benytter sig af de gratistilbud der er samt bruger de metoder og redskaber der medfølger.

**Tema: sundhed og trivsel**

**Indsats:**

Der skal altid være plads til tvivl om, hvornår der er tale om magt. Den tvivl må aldrig ophøre, da det er sund refleksion over handlinger.

Fremfor at gå i konflikt eller tage over på beboeren, er der fortsat en klar holdning til, at man trækker sig fremfor at udøve magt, hvilket personalet er opmærksom på og efterlever.



**Baggrund:** Kort tekst fra tilsynsrapporten

**Socialtilsynets forslag til udvikling:**

Øget refleksion blandt medarbejderne over gråzoner for magt herunder indberetning

**Handling:**

1. Når der er tvivl, da tages det op på personalemøder eller i den opståede situation med henblik på at afklare evt. dilemmaer.
2. Der har endnu ikke været grund til bekymring for magtudøvelse i bofællesskabet. Den eneste magtanvendelse, der har vist sig nødvendig iht. medicinmasker (C-pap) er der lægelig tilladelse til.

**Tidsplan:**

- løbende

**Forventet effekt:**

- At alle fortsat er bekendt med at trække sig frem for at gå ind i en evt. konflikt med en beboer.
- At alle fortsat er vidende om, at tvivlen er ” tankens moder ” – og dermed sund iht. refleksion over handlinger, som vi taler sammen om.

**Tema: organisation og ledelse**

**Indsats:**



Hård tone og konflikter tages alvorligt og er uacceptabel adfærd uagtet, hvem det omhandler.

Der er normalt en god tone og omsorg for hinanden hele vejen rundt i huset. Der har dog fra tre personer været bekymring om en hård tone, der har været mellem to medarbejdere på anden etage, der var i konflikt, hvilket der fra ledelsen er opmærksomhed og handling på.

Der skal undersøges nærmere om det har påvirket beboerne – og om de oplever hård tone.

**Baggrund:** Kort tekst fra tilsynsrapporten

**Socialtilsynets forslag til udvikling:**

Undersøgende på om tonen kan være hård over for beboerne

**Handling:**

- Undersøgelse sat i værk:  
Beboerne oplever ikke hård tone fra personalet. Der er dog en beboer, der oplevede en sur medarbejder grundet beboer blev bedt om ikke at kontakte personalet privat. Beboerne ved, at de altid kan beklage sig til leder eller øvrigt personale, hvis de har en oplevelse af noget "forkert" i personalehandling/tonen. De kommer gerne – og de følersig hørt, da det tages alvorligt – stort såvel som småt.
- Det er ikke acceptabelt at have en hård tone uagtet, der er en konflikt. Konflikten har været konfronteret og undersøgt nærmere. Konflikten hænger godt sammen med den social kapital måling iht. retfærdighed i samarbejdet.
- Alle vil gerne blive bedre til at sige "det ubehagelige" højt til sine kollegaer, men det er svært. Derfor kommer alle fastansatte på en seminar dag, der omhandler kommunikation, og samarbejde

**Tidsplan:**

Seminariedag planlagt i marts 2019

**Forventet effekt:**

- At alle beboere fortsat føler sig taget alvorligt med tillid til, at de bliver hørt, set og forstået.



- At alle medarbejdere tager imod redskaberne til at få mod på at tage konstruktive samtaler med hinanden i stedet for OM hinanden, så det ikke udvikler sig til konflikter og sladder.

Sommer Nordbjærg

Daglig leder

Bofællesskabet Sønderhaven