

Redegørelse over hvordan der på tilbuddet er arbejdet med de opmærksomhedspunkter og udviklingspunkt der indgår i tilsynsrapporten fra tilsynet den 5. januar 2022 samt rapporten fra det uanmeldte tilsyn 7. juni 2022.

Herunder konkrete tiltag, igangsatte tiltag og påtænkte tiltag.

Ved tilsynets d. 5. januar 2022 blev der af medarbejdere fra Kærvang peget på, at der er forråelse i afdelingen, ligesom tilsynet lagde vægt på personalegennemstrømning og sygefravær som en udfordring for borgernes trivsel og udvikling på begge afdelinger.

Afdelingsledelsen har været undersøgende på og lavet indsatser i forhold til siden.

Forråelse:

Ved temadag på Kærvang 19. januar var afdelingsleders oplæg, at vi skulle arbejde med positiv psykologi ind i samarbejdet ud fra en formodning om, at der var samarbejdsproblemer i afdelingen.

Med baggrund i de udtalelser, der fremkom ved tilsynsbesøget, satte afdelingsleder den dag åbent fokus på risikoen for forråelse, når arbejdsmiljøet er presset, og gjorde sig tilgængelig for alle typer henvendelser i den sammenhæng – det være sig bekymringer, omsorgsstræthed, behov for individuel supervision, ændring i jobfunktion o.a.

Vi brugte en arbejdsdag sammen, hvor der blev arbejdet med styrkespotting i samarbejdet og efterfølgende en miniudgave af 4 D- modellen.(Appreciative Inquiry).

Herud fra sprang en række indsatsområder som jeg har forfulgt siden på møder og i enkeltdialoger med medarbejdere.

I dette arbejde har afdelingsleder haft TR og AMR inddraget.

Processen er vanskelig og skrider langsomt, da der samtidig er en sammenhæng til en stor indsats med rekruttering og onboarding af nye medarbejdere.

Afdelingsledelse har ikke oplevet at observere/opleve forrået personalekultur eller få fortalt om konkrete episoder/hændelser, som vurderes er udtryk for forråelse, men afdelingsledelsen er meget opmærksom på risikoen hos en udtrættet medarbejdergruppe med manglende fælles faglig koordinering og fælles faglig tilgang samt samarbejdsproblemer blandt enkeltpersoner.

Konkrete indsatser Specielt Kærvang:

- I forlængelse af temamødet i januar har Kærvang haft et øget fokus fra afdelingsleders side, både hvad angår omgangen med borgere, tonen og samarbejdet. Afdelingsleder har haft løbende drøftelser med AMR og TR
- På baggrund af diffuse henvendelser fra medarbejdere, har afdelingsleder opfordret til, at de blev konkrete / ikke at være medvidende uden at handle
- Tydeliggørelse af arbejdsgange ved episoder med uhensigtsmæssig adfærd (vold og magtanvendelse løbende) senest voldspolitik udsendt individuelt 20/6 til alle medarbejdere. (specielt Kærvang)
- Etablering af samarbejde med ekstern konsulent til forbedring af arbejdsmiljø (start 22. juni) (Specielt Kærvang). Dette fortsættes med en udvidet forløb med Etikos (Specielt Kærvang)
- Gennemgang af de fysiske lokaler i afdelingen med henblik på forbedring af arbejdsmiljø/ arbejdsgange – arbejdet pågår. (Specielt Kærvang)

Konkrete indsatser begge afdelinger er:

- Etablering af beboermøder/ husmøder mhp øget borgerinddragelse i beslutninger (Maj/juni)

- Tilrettelæggelse af nye mindre teams, hvor der er mulighed for møde mindst hver 14. dag. Dette ud fra et ønske om, at gøre relationer mellem medarbejdere og borgere bæredygtige gennem de mange forandringer, der har været og fortsat pågår. (Realiseret 1/5)
- Tilrettelæggelse af mulighed for personalemøde hver 14. dag for hele afdelingen
- Individuelle samtaler med medarbejdere, hvor afdelingsleder har været undersøgende på trivsel, tilgang, faglighed m.m.(Løbende)
- Afdelingsleders fysiske tilstedeværelse i grupperne på forskellige tidspunkter af dagen/døgnet, i forskellige sammenhænge for at observere tonen og relationerne og gøre mig tilgængelig for borgerne (løbende)
- Etablering af ekstern supervision med Etikos til faglig supervision (start 6/9)
- Uddannelse i metoden LA2, med dertil hørende menneskesyn (start 11/5)
- Temaoplæg af Dorte Birkmose 10/6 (5 skridt væk fra forråelse)
- Uddannelse i Neuropædagogik (nyt hold starter 7/9)
- Ændring af arbejdstilrettelæggelse med henblik på flere/hyppigere møder, bedre bemanning i ydertimer, bedre personaletrivsel/nedbringelse af sygefravær og mindske personalegennemstrømning (med god effekt)
- Ansættelse af tovholder, der uafhængigt af kontaktteamarbejdet har til opgave at være bindeled mellem ledelse og afdeling på en række områder (etableret 1/5)

implementering af faglige tilgange og metoder samt arbejdet med opfølgning på mål og delmål

Tilsynet ønsker desuden svar på hvordan der er arbejdet med implementering af faglige tilgange og metoder samt arbejdet med opfølgning på mål og delmål.

- Tilbud om faglig/ledelsesmæssig sparring til konkrete problemstillinger er løbende og benyttes af kontaktteams.
- Støtte ved status og opfølgning på mål og delmål er løbende og benyttes.
- Introduktion af nye medarbejdere har fyldt, og er prioriteret – der er 14 dages følgevagter, hvor ny medarbejder introduceres til opgaven, tilgangen og systemerne. Herefter 1 år med mentorordning, hvor mentor er til rådighed for ny kollega.
- En pædagog på Kærvang og en på Skovvang har gennemført Agentuddannelsen (Procesbaseret dokumentation) og arbejder på at introducere kollegerne.
- Et nyt hold er startet på uddannelse, og der er i arbejdstilrettelæggelsen givet mulighed for, at der kan arbejdes med opgaven løbende.