

Den 28. maj 2021

Redegørelse vedrørende indberetning om bekymrende forhold på Skovstjernen

Norrdjurs Kommunes whistleblowerordning har den 6. maj 2021 modtaget en indberetning om en bekymring vedrørende forhold på Skovstjernen.

I nærværende notat redegøres først for, hvordan indberetningen er blevet håndteret på Skovstjernen. Herefter gives svar på de bekymringer, som fremsættes i indberetningen.

Notatet er udarbejdet af forvaltningen i samarbejde med ledelsen og lokaludvalget (LMU) på Skovstjernen.

Det nuværende ledelsesteam i Område Grenaa, som Skovstjernen hører under, består af:

- aftaleholder Mikael Eggert Jørgensen, der tiltrådte den 15. maj 2020
- afdelingsleder Susanne Espersen Hansen, der tiltrådte den 1. oktober 2020
- konstitueret afdelingsleder Martin Harnisch, der tiltrådte den 1. december 2020

Redegørelse for håndtering af indberetningen

Den 7. maj 2021 modtog ledelsen indberetningen.

Umiddelbart herefter sendte ledelsen indberetningen ud til medarbejderne på Skovstjernen og indkaldte i samme forbindelse til et dialogmøde for alle medarbejdere onsdag den 12. maj 2021.

På dialogmødet gennemgik ledelse og medarbejdere indberetningen punkt for punkt og drøftede mulige forbedrings- og udviklingspunkter. På mødet deltog ca. 30 medarbejdere og ledelsen.

Den 26. maj var der ekstraordinært møde i LMU, hvor LMU bidrog til svar på de bekymringer, som fremgår af indberetningen. Besvarelsen fremgår nedenfor.

Ledelsen har desuden videresendt indberetningen til pårønderrådet i Område Grenaa, som drøftede denne på pårønderrådsmøde den 25. maj 2021. Pårønderrådets kommentarer til indberetningen er vedlagt som et bilag til dette notat.

Den anonyme indberetning er også sendt til Styrelsen for Patientsikkerhed. Styrelsen har på den baggrund kontaktet ledelsen på Skovstjernen og anmodet om en udtalelse vedrørende det sundhedsfaglige indhold. Udtalelsen er fremsendt til Styrelsen for Patientsikkerhed den 21. maj 2021.

Igennem hele processen har der været fokus på åbenhed, dialog og mulighed for læring. Ledelsen har inviteret medarbejdere og pårørende til at tale frit om eventuelle udfordringer, så disse kan komme frem og blive håndteret. Medarbejderne anerkender ledelsens åbne og ærlige tilgang, som også har bidraget til at skabe ro i medarbejdergruppen.

Svar på kritikpunkter

I det følgende gives svar på de bekymringer, som fremsættes i indberetningen.

1) Høj personalegennemstrømning og brug af vikarer

Det anerkendes, at der har været udfordringer med høj personalegennemstrømning. Det er og har været et vigtigt indsatsområde på Skovstjernen at sikre rekruttering og fastholdelse af fagligt kvalificeret personale, så borgerne mødes af kendte og kompetente medarbejdere.

I den forbindelse er der bl.a. fokus på:

- At rekruttere medarbejdere, som har faglige og personlige kvalifikationer, der matcher opgaverne i organisationen. Bl.a. har der i den forgangne periode været særligt fokus på at ansætte mere sundhedsfagligt personale.
- At sørge for grundig oplæring og introduktion af nye medarbejdere, herunder at de inkluderes i det faglige og sociale fællesskab.
- At medarbejderne involveres i forhold, der har betydning for deres arbejde, så de oplever at have indflydelse og medansvar.
- At understøtte et positivt arbejdsmiljø og en arbejdskultur, hvor der tales åbent om og reageres hurtigt på eventuelle udfordringer.

Generelt er det ledelsens strategi at få flere fastansatte medarbejdere for derved at mindske sårbarheden i organisationen. Uanset mængden af fast personale vil der dog fortsat være behov

for vikarer. Her er der opmærksomhed på, at de vikarer, som ansættes, er fagligt kvalificerede og tilstrækkeligt klædt på til at varetage borgernes behov.

2) Manglende vagtdækning, løn mm.

Som nævnt i ovenstående er det ledelsens strategi at ansætte mere fast personale for at mindske sårbarhed ved sygdom o.lign.

Efter at den nye ledelse er trådt til, har det vist sig, at der har været brug for at optimere vagtplanlægningen, så det sikres, at vagtplanen er dækket ind med fagligt kompetente medarbejdere døgnet rundt. Derfor er der i en periode afsat ekstra ressourcer til denne opgave. I den forbindelse er der også rettet op på normtimer, afregning af manglende lønudbetaling og afholdelse af FO-dage.

Som udgangspunkt ses der ikke at være udfordringer i, at TR også er vagtplanlægger. Det er dog væsentligt, at der afsættes tilstrækkelig tid til begge funktioner. Der er en aftale om, at TR har 2 timer hver tirsdag til at varetage TR-funktionen.

Det bemærkes, at TR var vagtplanlægger før valget til TR, og at der opleves at være stor opbakning til TR i medarbejdergruppen.

3) Sygemeldinger

Der har været et efterslæb på opfølgning på langtidssygemeldinger, som den nuværende ledelse har håndteret i tæt samarbejde med personalejuridisk afdeling og med inddragelse af de faglige organisationer. De sygemeldinger, der har været, er blevet afklaret, og medarbejderne er enten fratrukket eller er tilbage på arbejde igen.

Det bemærkes, at alle sygdomsforløb er forskellige, hvorfor der er behov for individuelle aftaler. Ledelsen tager altid udgangspunkt i den konkrete sag og følger op inden for de retningslinjer, der er gældende i Norddjurs Kommune.

4) Manglende faglig dokumentation, pædagogisk og sundhedsfaglig

På Skovstjernen og på det samlede socialområde har det længe været et fælles og vigtigt indsatsområde at sikre optimering af den pædagogfaglige og sundhedsfaglige dokumentation. Dokumentationsarbejdet er under fortsat udvikling, og der er løbende opmærksomhed på opkvalificering.

Pædagogfaglig dokumentation

I forhold til den pædagogfaglige dokumentation er der indgået faste aftaler om processen for opdatering af borgernes indsatsplaner. Dette sker på statusmøder, hvor borger, dennes pårørende, sagsbehandler og tilbuddets medarbejdere deltager. Statusmøder afholdes efter behov og mindst en gang årligt. Der er udarbejdet indsatsplaner på alle Skovstjernens beboere.

På socialområdet er der iværksat en fælles uddannelses- og implementeringsproces ift. procesbaseret dokumentation, hvor medarbejderne opkvalificeres i forhold til den pædagogfaglige dokumentation.

Sundhedsfaglig dokumentation

På det samlede socialområde er der etableret et sundhedsfagligt netværk (Socialområdets Sundhedsfaglige Netværk, SSN), som har til formål at sikre den sundhedsfaglige kvalitet på socialområdets tilbud.

Skovstjernen har ansat en sygeplejerske som sundhedsfaglig koordinator og flere SOSU-assistenten, som understøtter det sundhedsfaglige arbejde, herunder dokumentationsdelen. Alle medarbejdere - både de pædagogiske og de sundhedsfaglige - tager del i og oplæres i den sundhedsfaglige dokumentation. Arbejdet og oplæring pågår i tværfaglige teams.

Der gennemføres primo juni 2021 et internt kommunalt audit med det formål at få status på den sundhedsfaglige dokumentation og overblik over, hvor der evt. skal ske et yderligere dokumentationsmæssigt og fagligt kompetenceløft. Som opfølgning aftales der yderligere fire interne kommunale audits i løbet af det næste år. På den måde sikres der også et kvalitetstjek på anvendelsen af Nexus og FSIII, som er de værktøjer, der anvendes i det daglige dokumentationsarbejde.

Udviklingen følges tæt gennem månedlige status- og opfølgningsmøder med deltagelse af afdelingsleder og udviklingskonsulent på socialområdet.

5. Bevillinger anvendes ikke efter gældende regler

Der er foretaget en gennemgang og udarbejdet en opgørelse over anvendelsen af ekstraydelser til konkrete borgere. Denne er opdateret senest i februar 2021. Af opgørelsen fremgår, hvordan midlerne anvendes ud fra en faglig beskrivelse i forhold til de konkrete borgere.

Anvendelsen af midlerne afspejler sig i forskellige normeringer, der er omkring den enkelte borger svarende til de indsatsmål, der arbejdes med.

6. Manglende tværfagligt samarbejde

Det opleves, at der generelt er et godt samarbejde på tværs af de forskellige faggrupper og afdelinger på Skovstjernen. Udgangspunktet er, at alle medarbejdere tager ansvar for den samlede opgaveløsning, og at ingen funktioner er vigtigere end andre. Dermed ikke sagt, at der ikke er rum for forbedringer.

Med henblik på at styrke det tværfaglige samarbejde er der bl.a. fokus på:

- Sikring af tilstrækkeligt overlap
- Genopstart af månedlige fællesmøder efter covid-19. Næste møde er den 23. juni 2021
- Samarbejde i tværfaglige teams
- Varetagelse af tværfagligt fokus ved rekruttering af nye medarbejdere
- Oplæring i de forskellige systemer for alle faggrupper, hvilket understøtter det tværfaglige samspil
- Faglig opkvalificering med udgangspunkt metodehåndbogen i forhold til såvel det sundhedsfaglige, det socialfaglige, KRAP og konflikthåndtering. Denne opkvalificering er med til at understøtte et fælles sprog og dermed samarbejdet på Skovstjernen og på tværs af tilbuddene i Område Grenaa.

7. Ledelsen favoriserer medarbejdere og tager ikke hånd om rygepolitikken

Det genkendes ikke, at ledelsen favoriserer bestemte medarbejdere. Der er fokus på opgaven og på arbejdsfællesskabet, hvor alles bidrag er lige vigtigt.

Ledelsen møder alle medarbejdere i Område Grenaa med positive forventninger og tillid til, at de følger de aftaler, der er indgået. Det gælder også rygepolitikken. Rygepolitikken er gennemgået på TRIO-møde, i LMU og er genudsendt til den samlede medarbejdergruppe pr. mail, hvorfor denne er kendt af alle. Ledelsen vil naturligvis følge op på det, hvis der er medarbejdere, som ikke agerer i henhold til det aftalte.

8. Medarbejdere indkaldt til tjenstlige samtaler uden dagsorden og mulighed for TR

Hvis der er tale om en tjenstlig samtale, bliver medarbejderen altid indkaldt med en dagsorden og med et varsel, så medarbejderen kan få en bisidder med.

Der har været en situation en fredag, hvor to medarbejdere oplevede, at de blev hentet ind fra husene til en samtale med ledelsen. Der var dog ikke tale om tjenstlige samtaler, men derimod helt almindelig ledelsespraksis. Det er en vigtig ledelsesopgave at samtale med medarbejderne, når der er behov for det. Det kan handle om at afstemme forventninger eller om at støtte, træne eller instruere medarbejderen med udgangspunkt i dennes kompetencer og den opgave, medarbejderen står overfor.

Det kan ikke vides med sikkerhed, om det er denne situation, der henvises til, eller om der er tale om en situation, som ligger før, den nuværende ledelse er tiltrådt. Indberetningen har dog givet anledning til overvejelser om, hvordan ledelsen generelt kan undgå lignende misforståelser i fremtiden.