

## Rapport for tilsynsbesøg på botilbudet Holtegården den 1. oktober 2007

Tilsynet er foretaget af konsulenterne Jette V Pedersen og Bettina Sørensen, Region Syddanmark.

Tilsynet er anmeldt og aftalt.

### Sammenfatning

Det er tilsynets vurdering, at Holtegården er et veldrevet og velfungerende tilbud med stor faglighed og professionalisme. Det vurderes at der er et godt arbejdsmiljø i en engageret og ansvarsbevidst medarbejdergruppe, hvor der både i ledelsen og i medarbejdergruppen er fokus på en fortsat udvikling af de eksisterende kvalifikationer.

Der er tilsynets vurdering, at der er god overensstemmelse mellem Holtegårdens overordnede idégrundlag og målsætning og indholdet i tilbudet og beboernes/brugernes oplevelse.

I forhold til handleplaner så er BOSTEDSSYSTEMET blevet implementeret og der forefindes handleplaner for alle beboere og brugere i tilbudet.

Tilsynet vurderer, at der er en ansvarlig og professionel tilgang til at håndtere medicin. Der er udarbejdet en instruks i medicinhåndtering som bliver flugt.

Tilsynet vurderer, at personalet har en god og relevant viden om reglerne for magtanvendelse.

Tilsynet har i forbindelse med besøget på Holtegården ikke fundet anledning til at pege på anbefalinger.

Rapporten har været sendt i høring på Holtegården og det har ikke givet anledning til nogen kommentarer – bortset fra få faktuelle rettelser.

### Generelt om Holtegården

Holtegården er et socialpsykiatrisk tilbud som består af et bo- og et aktivitets- og samværstilbud. Holtegården drives efter §§ 104 og 108 i Serviceloven. Driftsherre er Region Syddanmark.

Den **overordnede målsætning** for Holtegården er:  
at give beboerne et bolig-, service-, aktivitets- og samværstilbud, der med udgangspunkt i den enkeltes behov, ressourcer og sociale forudsætninger sikrer muligheden for et aktivt og udviklende liv ud fra egne præmisser.

### Værdier og værdigrundlag

*"Når vi taler om værdier referer vi til religiøse, moralske og politiske principper eller mere ideologiske holdninger/overbevisninger.*

# Region Syddanmark

*Værdier i sammenhæng med socialt arbejde udføres ud fra moralske og etiske principper, der er måden hvorpå vi forholder os til andre mennesker, handler og tænker i udøvelse af vores arbejde med mennesker. Værdier bør være den grundlæggende indstilling som ligger bag indsatsen. Vores værdigrundlag får kun værdi hvis den bliver en fælles platform.” (Kilde: Holtegården)*

På Holtegården arbejder man med værdierne i det daglige arbejde således:

- at det er værdifuldt at beboeren føler sig ventet og velkommen på Holtegården og i gruppen
- at det er værdifuldt at kontakten mellem beboerne og medarbejderen styrkes og udvikles i en nær relation
- at det er værdifuldt at beboerne får størst mulig indflydelse på eget liv, at beboeren inddrages og hjælpen tilpasses den enkelte beboers individuelle behov
- at det er værdifuldt at beboeren føler sig tryk og får mulighed for at få opfyldt sine behov og drømme, udvikle eller bevare egne ressourcer
- at det er værdifuldt at beboeren har en meningsfyldt tilværelse med livsglæde, privatliv, samvær og fællesskab og med god kontakt til omverdenen og at netværket styrkes.

(Kilde: Holtegården)

På Holtegården har man arbejdet med værdier og værdigrundlag af flere omgange. Arbejdet har været ude i alle led i personalegruppen og, der er, på den baggrund fremkommet et fælles bidrag for det man som medarbejder grundlæggende skal være i stand til som ansat på Holtegården, nemlig:

- at respektere den sindslidende som hovedperson og den som er ekspert i sit eget liv
- at respektere den sindslidendes særlige personlighed skelne egne normer og værdier fra beboers/brugers værdier
- at være personlig uden at være privat
- at udvise personlig modenhed og fleksibilitet
- at indgå i kontakt på grundlag af tolerance, tålmodighed, rummelighed og empati
- at kommunikere åbent og utvetydigt
- at udvise situationsfornemmelse og bruge sin intuition på et fagligt fundament
- at påtage sig et ansvar og omsorg, men trække sig tilbage, så snart det er forsvarligt
- at fungere som den sindslidendes loyale ”tolk” overfor andre
- at have øje for den sindslidendes særlige ressourcer

## **Målgruppen:**

Holtegården er normeret til 18 beboere i botilbudet og har 22 fuldtidspladser i aktivitets- og samværstilbudet.

Målgruppen på Holtegården er defineret som midaldrende personer med almenpsykiatriske lidelser, som har behov for enten et døgn- eller dagtilbud.

Aktivitets- og samværstilbudet er fysisk placeret i botilbudet men har selvstændige lokaler. Aktivitets- og samværstilbudet har eget personale. Tilbudet rummer mulighed for forskellige aktiviteter såsom: håndarbejder, motion, udendørsaktiviteter, madlavning, musik og sang. Ud

# Region Syddanmark

over de mere hobbyprægede aktiviteter er der mulighed for beskæftigelse, primær ved montagearbejde. Derudover arrangeres der bl.a. ture ud af huset og ferierejser.

Aktivitets- og samværstilbudet er åbent i dagtimerne i hverdagene.

Brugergruppen på Holtegården har været en meget stabil gruppe, der har i 2007 været 2 udflytninger. Disse 2 udflytninger, er sket fordi beboeren var i stand til at bo i egen lejlighed ude i lokalområdet og med en fortsat tilknytning til Holtegårdens aktivitets- og samværstilbud og der støtte i egen bolig. Der har i det meste af 2007 været 3 på venteliste, aktuelt er der 1 på ventelisten.

## Boligforhold/fysiske rammer

Holtegården blev i 1999 ændret fra at have været et amtsplejehjem til at være et socialpsykiatrisk tilbud. Ændringen betød bl.a. at de fysiske rammer blev ombygget således at der blev etableret 2rums boliger.

Der er således 18 2rums boliger som er fordelt i 3 bogrupper, med 6 beboere i hver gruppe.

Boligerne er på 50 m<sup>2</sup>, indeholdende stue med tekøkken, soveværelse og badeværelse. Alle boligerne har udgang til fælles gangarealer. Til hver bogruppe er der fælles køkken/alrum/opholdsstue.

Aktivitets- og samværstilbudet har nogle store og lyse lokaler, som er under samme tag som bogrupperne og som ligger i nær forbindelse med bogrupperne. Aktivitets- og samværstilbudet har udover disse lokaler etableret værkstedslokaler i tilknytning til kælderetagen, hvor der er mulighed for mere beskæftigelsesmæssige aktiviteter såsom montagearbejde.

Beboerne udtrykker stor tilfredshed med de fysiske rammer – de er meget glade for deres lejligheder og de er meget glad for fællesrummene, fordi der er plads til at man mødes der til socialt samvær med de øvrige beboere. Der er også stor tilfredshed med aktivitets- og samværstilbudet – personalet er gode til at sætte aktiviteter i gang og man kan altid få hjælp. Der er mulighed for at aktiviteterne tilrettelægges individuelt – den ene af de beboere vi talte med var via aktivitets- og samværstilbudet tilknyttet køkkenet, og havde der sit primære tilbud.

På spørgsmål om der er ting beboerne kunne tænke sig anderledes, nævner beboerne at de kunne tænke sig at aktivitets- og samværstilbudet havde åbent i weekenderne, da weekenderne ofte forekommer beboerne lange. Det er med den personalemæssige normering i bogrupperne ikke mulighed for at planlægge aktiviteter f.eks. ud af huset.

## Personale

Holtegården har en samlet personalenormering på 32 fuldtidsstillinger.

Der er i hver af bogrupperne ansat 1 boggruppeleder og 7-9 medarbejdere. Personalet består af social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, plejere, beskæftigelsesvejledere og pædagoger. I aktivitets- og samværstilbudet er der 3 medarbejdere inkl. lederen.

# Region Syddanmark

Ud over det sundheds- og socialfaglige personale er der ansat 1 kontorassistent i administrationen, 1 pedel og 1 pedelmedhjælper i skånejob og 3 servicemedarbejder.

Ledergruppen består af en overordnet leder, 3 bogruppeledere og 1 leder af aktivitets- og samværstilbudet. Bogruppelederne er alle stedfortrædere for lederen. Aktuelt er der en konstitueret leder. Lederen gennem de sidste 15 år har været sygemeldt gennem længere tid og der er indgået aftale om en fratrædelsesordning med lederen. Det forventes at der er ansat en ny leder pr. 1. marts 2008.

Holtegården er et anerkendt uddannelsessted for social- og sundhedsassistent elever. Holtegården er af flere omgange blevet kåret som bedste praktiksted af social- og sundhedsskolen i Aabenraa.

Normeringen i tilbudet opleves som ok. Personalegruppen er meget fleksibel i forhold til at vikariere eller omlægge deres arbejdstid ved sygdom og andet fravær. Personalet i de forskellige bogrupper hjælper hinanden i forhold til vikardækning. Det fungerer godt da Holtegården er et mindre tilbud så alle brugere/ beboere og medarbejdere kender hinanden godt eller i hvert fald ved hvem hinanden er.

Der har ikke været noget stort sygefravær i personalegruppen – det sygefravær der har været skyldes primær langtidssygdom. På Holtegården er der nedskrevet en fraværspolitik.

Medarbejdergruppen på Holtegården er meget stabil og der går langt mellem at der er ledige stillinger. Ved stillingsledighed har det været nemt at rekruttere nye medarbejdere. Mange af de social- og sundhedsassistent elever der har været i huset har ønsket at komme tilbage efter endt uddannelse. Det har ikke været let at rekruttere f.eks. sygeplejersker til tilbudet og aktuelt er der ikke sygeplejersker ansat. Ved stillingsledighed slås stillingerne bredt op så flere faggrupper kan søge stillingerne.

På Holtegården vurderer man at den tværfaglige sammensætning personalet består af matcher godt til de arbejdsopgaver der er i tilbudet. Men man er opmærksom på at rekruttere medarbejdere med forskellige social- og sundhedsfaglige uddannelsesmæssig baggrund.

I forhold til den situation Holtegården har stået i, i forhold til lederens lange sygefravær og med en konstitueret leder – udtrykker medarbejderne tilfredshed med den måde situationen er blevet løst på – situationen har ikke haft nogen betydning for deres hverdag og deres mulighed for at udfører deres arbejde. Ligeledes udtrykker beboerne at det ikke har haft nogen betydning for det tilbud de har modtaget.

Medarbejderne udtrykker at der er et godt forhold til ledelsen; der er lydhørhed og åbenhed, man kan som medarbejder komme og sige de ting man tænker og tror. Man må som medarbejder gerne stille kritiske spørgsmål.

Medarbejderne får de informationer som er relevante og der er en stor åbenhed i forhold til de ting der foregår.

Der er MED-udvalg på Holtegården og der bliver altid sendt dagsordenen og referater ud fra møderne så alle medarbejdere kan følge med i hvad der drøftes.

Medarbejderne modtager ekstern supervision 4 gange årligt.

# Region Syddanmark

I gennem de seneste år har der været fokus på efteruddannelse for alle medarbejderne. Der har været satset på at opkvalificere medarbejdergruppen og man har valgt at alle skulle have en uddannelse i psyko-dynamiske metoder ud fra objektrelationsteorien. Uddannelsen er en 2 årig uddannelse og består af en grunduddannelse som alle medarbejdere har, og en videregående uddannelse som de fleste af medarbejderne også har. Der er ikke økonomi til at samtlige medarbejdere får de sidste 3 år der skal til, for at have en Certificeret Psykoterapeutisk uddannelse, men hvis de selv ønsker at afholde udgiften til disse 3 år – så er der mulighed for at give dem fri til det. Medarbejderne oplever en meget stor tilfredshed med den metode de har tilegnet sig ved uddannelsen og deres erfaring er at den kan benyttes i de relationer de har med brugerne og beboerne fordi den tager udgangspunkt i den enkelte. Nye medarbejdere får også tilbudt efteruddannelsen og alle elever får en grundig introduktion i metoden.

Der bliver afholdt Medarbejder UdviklingsSamtaler (MUS) – der bliver skrevet et referat fra samtalen og af referatet fremgår de aftaler der er indgået. Medarbejdere og ledere udtrykker tilfredshed med samtalerne – det betyder noget for begge parter at der bliver snakket om de ønsker medarbejderen har for sit fremtidige arbejdsliv og hvordan disse ønsker passer til arbejdspladsen.

Der bliver foretaget APV – i forhold til hvordan det sædvanligvis foregår på Holtegården er man i øjeblikket lidt bagefter. Det skyldes at der har været en del udskiftninger i sikkerhedsudvalget – men det skulle gerne være på plads nu.

## Handleplaner

På Holtegården har der været en længere tradition for skriftligt at dokumentere arbejdet herunder at arbejde med handleplaner. Der foreligger handleplaner for alle beboere og brugere på Holtegården. Holtegården har igangsat arbejdet med handleplaner ud fra BOSTEDSSYSTEMET.

Holtegården har udarbejdet handleplaner for samtlige med tilknytning til Holtegården i BOSTEDSSYSTEMET. Alle brugere og beboere er ud fra deres individuelle forudsætninger aktive i udarbejdelsen af planen. Inddragelsen af brugeren/beboeren i handleplansarbejdet sikres ved at handleplanen udfærdiges ved samtale. Brugeren skriver ikke selv handleplanen men brugeren/beboeren ser det som er skrevet i handleplanen ved at medarbejderne printer den ud – dette skal sikre at der er enighed om det som står i planen. Der er i medarbejdergruppen og beboergruppen enighed om vigtigheden af at beboerne er inddraget i handleplansarbejdet da det er deres liv det drejer sig om og handleplanen er deres redskab til at nå de mål de gerne vil.

I forhold til implementering har der været afholdt et endagskursus – nogle af medarbejderne har haft let ved systemet mens andre oplever systemet som svært. Medarbejderne er selv opmærksomme på det og er gode til at hjælpe hinanden.

Som medarbejder skal man altid kunne læse om hvad der bliver arbejdet med for den enkelte beboer – hvilket opleves som en tryghed både for medarbejderne og for beboerne. Beboerne kan derved altid få den hjælp de har behov for også selvom deres kontaktperson ikke er til stede.

Handleplanerne indgår i det daglige arbejde og det afspejles i delmålene. I forbindelse med udarbejdelse af handleplanen er en drøftelse med beboeren omkring samarbejde med de pårørende et fast punkt i handleplansarbejdet. Det er individuelt om og hvor meget der samarbejdes med de pårørende.

# Region Syddanmark

Der er et godt samarbejde med de kommunale sagsbehandlere og disse deltagere i langt de fleste handleplans- og statusmøder på Holtegården.

I forbindelse med tilsynsbesøget er 2 handleplaner gennemgået. Det fremgår tydeligt at handleplanerne er udarbejdet med beboerne. Mål og delmål i handleplanerne virker realistiske og operationelle, set i forhold til den konkrete beboer og de tilstedeværende ressourcer. Udviklingsperspektivet for beboerne tager afsæt i de nære ting, primær i forhold til almindelige dagligdags problemstillinger.

## Pårørende- og brugerinddragelse

De pårørende inddrages i det omfang beboeren ønsker det. En stor del af beboerne har et meget spinkelt netværk og det bliver der arbejdet med at forbedre såfremt beboerne ønsker det.

Pårørende bliver altid inviteret til de arrangementer der afholdes på Holtegården. På Holtegården er der tradition for at der fast afholdes sommerfest, efterårsfest, og julefrokost.

Brugere/beboere udtrykker tilfredshed med den opmærksomhed som personalet har til de pårørende når de kommer på besøg. De pårørende har mulighed for at overnatte hvis de kommer langsvejs fra.

Udgangspunktet for alt samarbejde med de pårørende er individuelt og foregår altid efter aftale med brugere og beboere.

Der er husråd på Holtegården. I det sidder der 2 pårørende. Det som foregår i husrådet har karakter af mere overordnede drøftelser. Husrådet arrangerer en årlig fest for beboere og pårørende, giver tilskud til forskellige hobbyaktiviteter o.l.

Der afholdes beboer/brugermøde i hver bogruppe. På disse møder drøftes forskellig ting som dels personalet og dels beboerne tager op.

I aktivitets- og samværstilbudet afholdes hver dag et kortere morgenmøde.

## Magtanvendelser

På Holtegården er der få magtanvendelser. Der har i 2007 været to magtindberetning. Der arbejdes bevidst med konfliktløsning for at undgå at komme ud i situationer, hvor magtanvendelse bliver nødvendig. Personalet trækker sig fra konflikter for ikke ved deres tilstedeværelse at være med til at fremprovokere en voldsom adfærd.

Personalet er bekendt med reglerne om magtanvendelse og er vidende om indberetningspligten ved magtanvendelse. På Holtegården er der udarbejdet retningslinier for hvordan magtanvendelser håndteres.

Nyt personale introduceres i reglerne og procedurerne for magtanvendelser og indberetningspligten.

Alle medarbejder har kursus i konflikthåndtering og der er opfølgingskursus hvert 2 år".

# Region Syddanmark

På Holtegården blev der, i forbindelse med ændringen i målgruppen fra at være et amtsplejehjem til primær ældre demente til at være et socialpsykiatrisk botilbud, installeret et alarmsystem som sikkerhed for personalet. Personalet mener at dette alarmsystem er med til at minimere behovet for magtanvendelser.

## Medicinhåndtering

Der forefindes en medicininstruks.

På Holtegården er det besluttet at det udelukkende er personale som via deres uddannelse er medicinkyndige som har ansvaret for dosering af medicin.

Det er obligatorisk for medarbejdere der ikke uddannelsesmæssigt er medicinkyndige, at de får et medicinkursus. Idet Holtegården hele tiden har social- og sundhedsassistent elever er praksis blevet således at eleverne med deres spørgsmål og den undervisningsforpligtelse tilbudet har til disse elever er med at sikre at medicininstruksen er a jour. Undervisningen af elever i medicin er også et tilbud til det personale på Holtegården som via deres uddannelse ikke er medicinkyndig.

Der er fælles opbevaring af medicin i personalerummet i hver bogruppe. For de beboere som selv administrere deres medicin er der et aflåst medicinskab i hver enkelt beboers bolig.

Der er individuelle aftaler om den hjælp og støtte som beboerne har omkring medicin.

## De socialpsykiatriske metoder

På Holtegården arbejder man ud fra objektrelationsteoretisk perspektiv. Der arbejdes med jeg-styrkende samtaler med fokus på ressourcerne. Derudover arbejdes der ud fra de kognitive behandlingsformer og recovery-orienteret. Der gøres bevidst brug af det omgivende miljø til at træne og vedligeholde praktiske, sociale og psykologiske færdigheder. Derudover arbejder man med social færdighedstræning.

Valget af metoderne tager udgangspunkt i den enkelte beboer/bruger individuelle behov. Udgangspunktet er den enkeltes hverdag som er baseret på socialt samvær og fælles gøremål. Den enkelte har en aktivitetsplan, som skal være med til at synliggøre ressourcer og problemområder.

Aktuelt arbejdes der med at alle medarbejder får kursus i NADA – øreakupunktur.