

TILSYNSRAPPORT MORSØ KOMMUNE

Morsø Kompetencecenter

Oktober 2020



1. TILSYNETS SAMLEDE RESULTAT

1.1 Overordnet vurdering

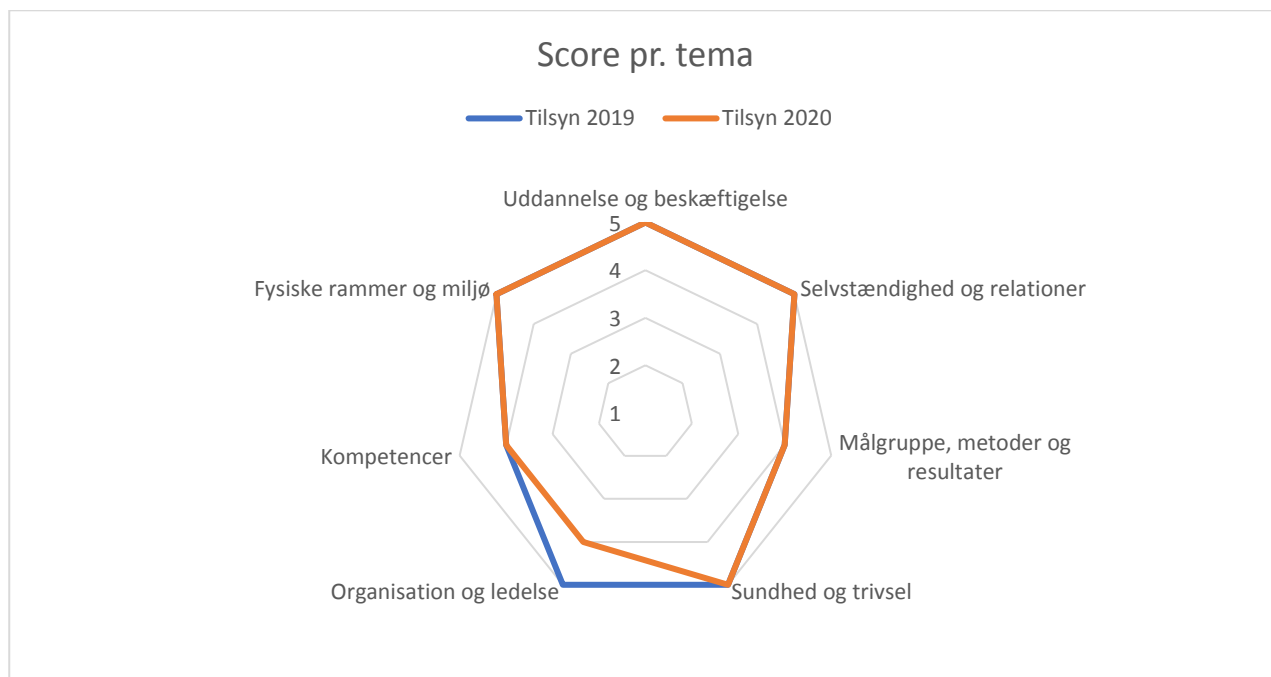
På vegne af Morsø Kommune har Evidentia foretaget et tilsyn med Kompetencecenteret. Det er vores vurdering, at tilbuddet samlet set er et velfungerende tilbud, som i vid udstrækning lever op til servicelovens paragraffer og Morsø Kommune kvalitetsstandarder og politikker.

Kompetencecenteret er karakteriseret ved meget tilfredse borgere, som oplever, at tilbuddet bidrager med meningsfulde aktivitet i deres hverdag. De forandringer, som er foretaget som følge af corona, har vist sig at være positive for borgerne, fx reduceret omfanget af konflikter.

Vurderingen er foretaget på baggrund af interviews, observationer og dokumentationsgennemgang, som foretaget i forbindelse med tilsynet.

1.2 Score

Af nedenstående figur fremgår det hvilken score tilbuddet har opnået for hvert af de undersøgte temaer. Der gives en score fra 1-5, hvor 5 er den bedste og indikerer at tilbuddet lever op til de indikatorer, som er tilknyttet det pågældende tema. Figurens størrelse er et udtryk for kvaliteten målt på de valgte temaer og indikatorer. Jo større figur, jo højere kvalitet.



1.3 Fokusområder og udviklingspunkter

På baggrund af det samlede tilsyn anbefales følgende fokusområder og udviklingspunkter:

Definition	Anbefalinger
<p>Fokusområder Områder, hvor der er behov for en fokuseret indsats med henblik på at forbedre praksis.</p>	<p>Evidentia anbefaler, at der fortsat arbejdes med at sikre gode handleplaner med målbare mål og beskrivelser af indsatser/metode. Der er fine eksempler, som kan bruges som inspiration.</p> <p>Evidentia anbefaler, at der gennemføres undervisning i psykiatri, som medarbejderne efterspørger.</p>
<p>Udviklingspunkter Områder, hvor tilbuddet med fordel kan udvikle sin praksis for at blive endnu bedre.</p>	<p>Evidentia anbefaler, at det overvejes, om der kan skabes en mere systematisk måde at evaluere effekten af indsatserne, således at alle borgere gennemgås med et fast interval i et forum, som også omfatter andre end de faste medarbejdere i gruppen.</p> <p>Evidentia anbefaler, at det overvejes, at gruppeleder så vidt muligt deltager i alle teammøder for at sikre effektiv videndeling, sikre klar retning som følge af omlægninger i tilbuddene, tjekke op på systematisk opfølgning på beboerne, og sikre god medarbejdertrivsel.</p> <p>Evidentia vurderer, at det med fordel kan overvejes, at medarbejderne også fremover forsøger at give sig selv "benspænd", som kan hjælpe dem til at se borgerne med nye øjne. Det kunne fx være ved at invitere nogle af de ikke så tætte kolleger til at observere borgere og give sparring, bytte opgaver med hinanden mv.</p>

1.4 Opfølgning

Opfølgning på sidste tilsyn
<p>Ved sidste tilsyn blev der givet en anbefaling om at arbejde med formulering af mål og delmål. Det kan konstateres at der er arbejdet relevant med dette, bl.a. er der lavet guide til at arbejde med SMART mål.</p> <p>Der er ligeledes udarbejdet en meget konkret anvisning på, hvordan man arbejder i dokumentationssystemet.</p>

2. VURDERING AF TEMAER

Tema 1. Uddannelse og beskæftigelse	Score 5
<p>Tilsynet vurderer, at Kompetencecenteret arbejder bredt og relevant med borgernes beskæftigelses- og aktivitetsmuligheder. Medarbejder redegør for, at der er fokus på at skabe meningsfulde beskæftigelsesmuligheder, samt hvordan aktiviteter og opgaver tilpasses borgernes individuelle behov og kompetencer. Ved rundvisningen kan der observeres flere eksempler på, at aktiviteter og opgaver er tilpasset borgernes kompetencer og interesser.</p> <p>Der gives eksempler på, hvordan man på forskellig vis søger at udfordre borgere, som fx ønsker at lave den samme aktivitet hele tiden, fx sortere perler.</p> <p>Kompetencecenteret var lukket ned i ca. otte uger, og åbnede langsom op for de borgere, som havde størst behov. I Det Hvide Hus gav dette anledning til, at borgerne blev inddelt i tre nye mindre grupper. Ifølge leder og medarbejdere har borgerne haft stor gavn af den nye inddeling.</p> <p>Værkstedet og produktionen har et tæt samarbejde og borgerne deltager i produktion og løsning af forskelligartede opgaver. Ifølge ledelse og medarbejdere er der kommet borgere fra Jobcenteret i jobafprøvning. Det skaber en god dynamik med de eksisterende borgere, som både kan opleve modspil og nye roller. Syv borgere er i KLAP job i lokale virksomheder.</p> <p>Som noget nyt skal der fra medio oktober opstarte to STU-forløb, som tilknyttes Grøn Gruppe.</p> <p>På tværs af grupperne er der flere gange om ugen frivillige aktiviteter, som borgerne kan melde sig til efter interesse. Det er fx interessegruppe, hvor medarbejderne kan tilbyde en aktivitet ud fra deres egne interesser. Det har fx være udenlandsk madlavning, fotografering af dyr mv.</p> <p>Borgerne fortæller om flere aktiviteter og fremviser produkter, som de er stolte af. Det gælder fx i glasværkstedet.</p>	
Tema 2. Selvstændighed og relationer	Score 5
<p>Tilsynet vurderer, at Kompetencecenteret arbejder relevant med at udvikle borgernes selvstændighed og relationer.</p> <p>Ifølge medarbejderne bruges der meget tid på at støtte borgerne i deres relationer og i kommunikationen. I Det Hvide Hus, hvor mange af borgerne er oppe i årene og derfor hører dårligt, er der særligt behov for, at medarbejderne oversætter, hvad borger siger til hinanden, så der ikke opstår misforståelser og deraf unødige konflikter. Borgerne har ligeledes brug for kontinuerlig støtte til at forstå og håndtere deres egne følelser i samspillet med andre.</p> <p>Efter genåbningen spiser borgerne i grupperne, frem for i kantinen. Det har medført et markant fald i antallet af konflikter mellem borgerne. Medarbejderne oplever, at det dels skyldes at nogle af de borgere, som ikke kan enes med hinanden, ikke længere er tvunget til at være i samme lokale. Dels at der er meget mere ro og mindre larm, når man er færre, og derfor kan man bedre kommunikere forståeligt. Erfaringerne er så gode, at de ønsker at fastholde spisning i grupperne fremadrettet.</p>	
Tema 3. Målgruppe, metoder og resultater	Score 4
<p>Det er tilsynets vurdering, at der arbejdes relevant med faglige metoder og tilgang i forhold til målgruppen.</p> <p>Medarbejderne kan på relevant vis redegøre for de faglige metoder, herunder er KRAP den væsentligste. Fokus er at understøtte borgernes oplevelse af sammenhæng i livet, samt at skabe mening og</p>	

håndgribelighed. I alle grupper er der udarbejdet kognitive sagsformuleringer i et KRAP skema, som skal bruges som udgangspunkt for handleplansmøder. Tilsynet foreviser et eksempel på dette.

Der er siden sidste tilsyn udarbejdet et samlet hæfte, Metodebank, som beskriver de tilgange og metoder, som er udgangspunkt for arbejdet på Kompetencecenteret.

Medarbejderne giver udtryk for, at det er vigtigt at have gode handleplaner og løbende opfølgning. Der holdes handleplansmøder sammen med botilbuddene.

Det er tilsynets indtryk, at der løbende er fokus på, hvorvidt indsatserne har den forventede effekt, men at dette ikke sker efter en bestemt systematik. Det kan i stedet være en uformel sparring eller evaluering af dagen, mens der ryddes op. De borgere, som er særligt komplekse, drøftes på teammøder og/eller gruppemøder. Ifølge leder bruges supervisionen også til sagsgennemgang.

Tilsynet gennemgår to eksempler på handleplaner. Her ses et meget fint eksempel på gennemarbejdet SMART mål, som understøttes af fine beskrivelser af begrundelse, metode og evalueringsmetode.

Tema 4. Sundhed og trivsel (særligt fokusområde)	Score 5
---	----------------

Tilsynet vurderer, at der arbejdes relevant med at fremme borgernes sundhed og trivsel. Det kommer bl.a. til udtryk ved et stort fokus på idrætsaktiviteter i hverdagen, herunder Idrætsprojektet, hvor alle medarbejdere har været på uddannelse.

På tilsynsdagen er der besøg af Handileg, som underviser i forskellige corona-venlige udendørslege. Det kan observeres, at borgere, såvel som medarbejdere, er i gang i haven og morer sig med de forskellige lege. Det opleves, at borgernes udbytte af både idrætsaktiviteter og Handileg er bedre mental og fysisk sundhed, glæde, bedre mestringssevne og mindre sygdom.

Tre gange om ugen laves der mad i køkkenet, mens borgerne de øvrige dage har madpakker med. For at mindske risikoen for smittespredning, spises maden som nævnt ikke længere i kantinen, men i gruppernes egne lokaler.

Generelt vurderer medarbejderne, at de nye mindre grupper har stor betydning for borgernes trivsel og mentale sundhed. Det har skabt mere rolig hverdag og færre konflikter. Der er hele tiden fokus på borgernes trivsel og hvad, der påvirker denne. Et eksempel er, at der er opført en "Driverhytte", hvor borgerne kan trække sig tilbage og få et hvil. Det giver både ro for borgeren og for resten af gruppen.

Borgerne giver udtryk for, at de er meget glade for de mange udendørs aktiviteter. En borger er glad for, at der nu er mere ro end tidligere, hvor hverdagen var præget af uro og larm.

Der er siden sidste tilsyn indrettet et rum til NADA behandling, som med tiden skal tilbydes til flere borgere. Aktuelt er der to udefrakommende borger, som får behandling.

Tema 5. Organisation og ledelse	Score 4
--	----------------

Tilsynet vurderer, at der er en ansvarlig og fagligt kompetent leder. Der er siden sidste tilsyn formelt ansat en gruppeleder. Medarbejderne oplever ikke, at det gør nogen forskel, da pågældende altid har haft funktionen. Det tager dog timer ud af huset, selv om gruppeleder fungerer som afløser. Gruppeleder deltager kun i teammøder i ét team.

Ifølge medarbejderne er der et godt samarbejde på tværs af alle grupper. Der er kommet mere fokus på at hjælpe hinanden på tværs og de oplever sig som et samlet tilbud. Der er generelt en god trivsel.

Tilsynet vurderer, at udfordringerne i forbindelse med corona er håndteret forsvarligt og der er skabt tryghed for både medarbejdere og borgere. Sygefraværet er steget, ifølge leder, fordi man vælger at være meget forsigtig med fremmøde ved symptomer.

Det er tilsynets vurdering, at udfordringerne har givet en række nye indsigter i borgerne og deres formåen, som er værd at lægge mærke til. Det kan derfor anbefales, at medarbejderne også fremover forsøger at give sig selv "benspænd", som kan hjælpe dem til at se borgerne med nye øjne. Det kunne fx være ved at invitere nogle af de ikke så tætte kolleger til at observere borgere og give sparring, bytte opgaver med hinanden mv.	
Tema 6. Kompetencer	Score 4
Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne i vid udstrækning besidder relevante kompetencer i forhold til målgruppen, tilgange og metoder. Ifølge leder har flere medarbejdere været på kursus hos Handileg siden sidste tilsyn. Medarbejderne efterspørger fortsat viden om psykiatri. De skulle have haft en temadag om emnet, men der blev lavet om på indholdet.	
Tema 7. Fysiske rammer og miljø	Score 5
Det er tilsynets vurdering, at de fysiske rammer fortsat er hensigtsmæssige og understøtter indsatsen.	

3. OPLYSNINGER OM TILSYNET

Dato og tidspunkt for tilsynet
Den 7. oktober kl. 8.30-12
Deltagere i interviews
Leder Niels Skovbakke Gruppeleder To medarbejdere Der blev talt med en række borgere under rundvisning
Tilsynsførende
Jes Jessen, cand.rer.soc. Maud Rosendahl, cand.scient.soc.