

TILSYNSRAPPORT MORSØ KOMMUNE

Morsø Kompetencecenter

September 2022



1. TILSYNETS SAMLEDE RESULTAT

1.1 Overordnet vurdering

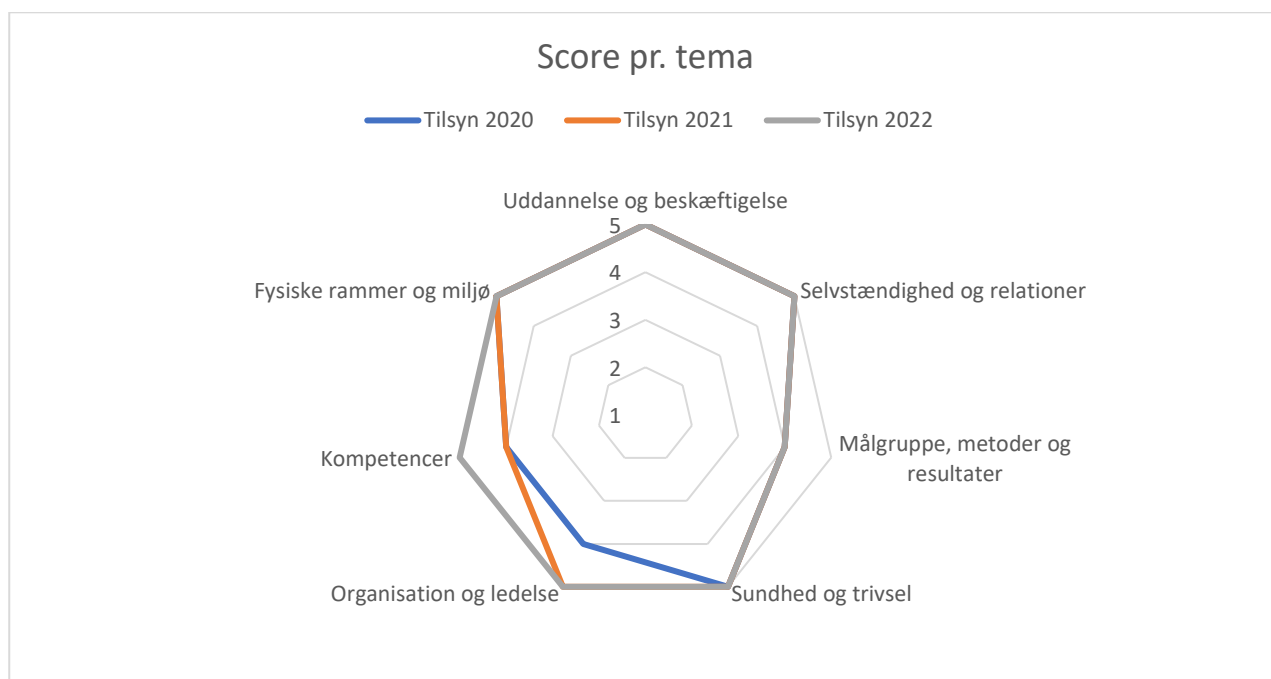
På vegne af Morsø Kommune har Evidentia foretaget et tilsyn med Kompetencecenteret. Det er vores vurdering, at tilbuddet samlet set er et velfungerende tilbud, som i vid udstrækning lever op til servicelovens paragraffer og Morsø Kommune kvalitetsstandarder og politikker.

Kompetencecenteret er karakteriseret ved meget tilfredse borgere, som er glade for medarbejderne og de forskellige aktiviteter i dagligdagen. Ledelse og medarbejdere fremstår reflekterede og med stor empati og forståelse for borgergruppen.

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
Fokusområder Områder, hvor der er behov for en fokuseret indsats med henblik på at forbedre praksis.	Evidentia anbefaler, at det prioriteres at indføre en praksis, hvor man samarbejder i teams om udformning af delmålene. Det vil kunne styrke kvaliteten af arbejdet.
Udviklingspunkter Områder, hvor tilbuddet med fordel kan udvikle sin praksis for at blive endnu bedre.	Evidentia anbefaler, at det overvejes, at dagsordensætte temaet Sociale medier og borgere, som kan være udsatte for udnyttelse med jævne mellemrum med henblik på at styrke forebyggelse af problemerne.

1.4 Opfølgning

Opfølgning på sidste tilsyn
Ved seneste tilsyn anbefalede Evidentia, at medarbejderne kompetenceudvikles i relation til at formulere SMART mål og udlede indsatser i forlængelse heraf. Leder redegør for, at der er arbejdet med materiale fremsendt af tilsynet og der blev udarbejdet en handleplan vedr. dokumentation. Ifølge leder arbejder der forsat med dette. Der er siden tilsynet indført et nyt dokumentationssystem.

2. VURDERING AF TEMAER

Tema 1. Uddannelse og beskæftigelse	Score 5
<p>Tilsynet vurderer, at Kompetencecenteret fortsat arbejder bredt og relevant med borgernes beskæftigelses- og aktivitetsmuligheder.</p> <p>Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne relevant kan redegøre for de faglige argumenter for aktiviteterne.</p> <p>På HC Ørstedsvvej fortæller medarbejderne, at det i høj grad er de samme aktivitetsmuligheder som vanligt. Der har været lidt ekstra musik, fordi en musikmedarbejder har været i praktik. Det gav mulighed for både individuel undervisning og samspil, som borgerne tog meget godt imod. Målet var bl.a. at lave en koncert, men borgerne bakkede ud, da man nærmede sig. Med undervisningen så man hos nogle borgere helt nye sider og kompetencer.</p> <p>Medarbejderne giver udtryk for, at de er meget opmærksomme på, om de forskellige arrangementer, der er tradition for at holde, giver mening for borgerne. Det drøftes derfor løbende, hvad der reelt betyder noget for borgerne. Et eksempel på dette er julemarked. Medarbejderne giver eksempler på, hvordan man arbejder med at finde frem til opgaver, der giver mening for den enkelte borger. Fx en borger, som har behov for at deltage i noget, der opleves som arbejde.</p> <p>Tilsynet oplever under besøget, at det er vigtigt for borgerne i grøn gruppe, at deres produkter bliver solgt. Flere gange foreslå en borger, som viste rundt, at tilsynet kunne købe både blomster og tomater</p>	

<p>efter besøget. Medarbejderne supplerer, at det er meget meningsfuldt for borgerne, at de ting de producerer, bliver til gavn for køberne.</p> <p>Der er aktuelt to unge i STU. Den ene er delvis med i grøn gruppe, delvist i andre grupper. De unge deltager i forskellige aktiviteter som gåture, leg og bevægelse. Det er dog en forudsætning, at der er et personale med. Ifølge ledelsen overvejes det at udvide STU med andre målgrupper.</p> <p>Borgerne på begge adresser fortæller med begejstring om deres dagligdag på tilbuddet og de forskellige typer af aktiviteter og beskæftigelse, som de deltager i.</p>	
Tema 2. Selvstændighed og relationer	Score 5
<p>Tilsynet vurderer, at Kompetencecenteret arbejder relevant med at udvikle borgernes selvstændighed og relationer.</p> <p>I forhold til det særlige fokusområde Meningsfulde fællesskaber giver ledelsen udtryk for, at det på den ene side handler om, at borgerne er del i fællesskaber i det omgivende samfund. Det kan fx være i forbindelse med Halloweenfejring i Nykøbing eller ved at producere varer til borgere, foreninger eller institutioner, fx legeplads, shelters og lign. til skoler (pedel- og arbejdsgruppen). Det meningsfulde fællesskab understøttes, når Gruppen bliver inviteret ud til indvielse af tingene og møder børnene. Eller at de bliver anerkendt af modtageren af brænde med sodavand og kage.</p> <p>Medarbejderne giver relevante eksempler på, hvordan de skaber meningsfulde fællesskaber og derfor indimellem flytter borgere rundt mellem grupper. De oplever, at der er en tydelig effekt i borgernes fremmøde, når det de laver er meningsfuldt.</p> <p>I forhold til det særlige fokusområde Egenmestring oplever medarbejdere og ledelse, at det er en central del af hele deres indsats. Kompetencecentrets mission er at hjælpe borgerne til at mestre mere. Derfor er der ifølge medarbejderne og ledelse meget fokus på, om borgeren selv kan. De skal hele tiden spørge sig selv, om de gør noget, som borgeren selv kan. Her på Kompetencecenteret kan borgerne selv give udtryk for, hvad de gerne vil. Det kan de ikke på Nak10.</p> <p>Medarbejderne giver flere gode eksempler på, hvordan der arbejdes med dette. Det kan fx være at øve sig i at kunne tage stilling. For borgere, der altid siger nej, kan det være ved at hjælpe borgeren til at se muligheder. Hos andre er der fokus på at fungere i det sociale fællesskab eller at blive klar til at flytte i selvstændig bolig.</p>	
Tema 3. Målgruppe, metoder og resultater	Score 4
<p>Ifølge ledelsen er der meget fokus på udviklingen i målgruppen, som i stigende grad bliver ældre, og at tilpasse tilbuddet/tilbuddene til kommende forandringer. Der redegøres for idéer om at overføre nogle af de ældre borgere til N.A. Christensensvej 10, hvor der er gode kompetencer inden for demens. Det er ligeledes på tale at oprette flere STU pladser til en lidt anden målgruppe. Det kan igen skabe behov for at ændre strukturen med gruppeinddeling til en linje opdeling, fx køkkenlinjer, dyrelinje, osv.</p> <p>KRAP er ifølge ledelse og medarbejdere fortsat den grundlæggende tilgang og metode. Der skal afholdes en temadag medio september sammen med bostøtten, som sætter fokus på den anerkendende tilgang og det grundlæggende menneskesyn. Ifølge ledelsen vil der også være fokus på respekt og anerkendelse medarbejderne imellem.</p> <p>Medarbejderne redegør for brug af kognitiv sagsfremstilling, som et godt redskab til at få et helhedsperspektiv på borgeren. Medarbejderne forsøger at være opmærksomme på at se borger i nye perspektiver. Det sker fx når man observerer, at borgerne reagerer forskelligt over for forskellige medarbejdere. Så drøftes det, hvad der er på spil. Det kan også være udefrakommende faktorer, som fx KLIK-analysen, der gør det nødvendigt at nytænke.</p>	

Der er siden sidste tilsyn indført et nyt dokumentationssystem, Nexus. Der er derfor uddannet to Nexus-guidere, som medarbejderne kan trække på i forskellige sammenhænge. Alle medarbejderne har fået undervisning i efteråret og bruger nu Nexus, selv om det stadig er i en læringsproces. Medarbejderne er i gang med at udarbejde delmål ud fra de til tider meget overordnede indsatsmål, som er lavet af sagsbehandlere. Gruppeleder laver ikke stikprøver, men spørger personalet til det. Teammøderne er kortet af, så der bliver tid til dokumentation. Der arbejdes ud fra Voksen Udredningsmetoden (VUM) og Fælles Faglige Begreber.

Medarbejderne giver udtryk for, at det kan være udfordringer at lave gode delmål. Nexusguiderne fortæller, at de i forbindelse med at hjælpe med den tekniske side og giver sparring på indholdet af delmålene. Det er forskelligt fra gruppe til gruppe, om man sidder alene eller sammen med en kollega og udarbejder delmål. Tilsynet anbefaler, at det prioriteres at indføre en praksis, hvor man arbejder i teams om delmålene. Det vil kunne styrke kvaliteten af arbejdet.

Tilsynet ser tre eksempler på dokumentation. Det er tydeligt, at der er tale om en igangværende proces omkring formulering af delmål. Hos en borger ses to velformulerede delmål med velbeskrevne handlinger og delmålsnotater. I et andet eksempel er der et foreløbigt og ikke færdigformuleret delmål og et enkelt delmålsnotat. I det tredje eksempel findes ingen data.

Tilsynet kan konstatere, at der på nuværende tidspunkt kun i meget begrænset grad bruges de muligheder, som ligger i Nexus.

Tema 4. Sundhed og trivsel

Score 5

Tilsynet vurderer, at der arbejdes relevant med at fremme borgernes sundhed og trivsel.

Borgerne fortæller om flere forskellige idrætsaktiviteter, som foregår i løbet af ugen. Det gælder fx motionscykel, gåture og gymnastik. Borgerne fortæller at de er meget udenfor, så snart vejret tillader det. På deres daglige gåture er de begyndt at samle skrald.

En borger viser æbleplantagen frem, som er anlagt med en gangsti, som flittigt bruges i løbet af dagen.

Flere af arbejdsopgaverne kræver en del fysisk aktivitet. Det gælder fx i grøn gruppe og på værkstederne.

Borgerne udtrykker generelt stor glæde ved at komme på deres arbejde i Kompetencecenteret. De oplever, at de kan få hjælp og støtte til det, de har brug for. En borger siger specifikt, at medarbejderne er gode til at hjælpe hende, når hun er langt nede.

I en gruppe fortæller borgerne og en medarbejder, at de sammen netop har besøgt to andre borgere, som er på Afklaringscentret.

Tilsynet kan i alle tilfælde observere en anerkendende og respektfuld omgangstone, relevant støtte og at medarbejderne udviser et nært kendskab til hver enkelt borger.

I forhold til det særlige fokusområde **Sociale medier** giver medarbejdere og ledelse udtryk for, at det jævnligt drøftes med borgerne, hvordan man gebærder sig på disse. Fx hvilke billeder man sender, hvad man skriver, hvad man skal passe på. Da der er relativt få af borgerne, som bruger sociale medier, er problemet ikke omfattende, men der er eksempler på borgere, som bliver udnyttet. Tilsynet anbefaler, at det overvejes at dagsordensætte emnet med jævne mellemrum med henblik på at styrke forebyggelse af problemerne.

Tema 5. Organisation og ledelse

Score 5

Tilsynet vurderer, at der er en ansvarlig og fagligt kompetent ledelse på kompetencecenterets adresser.

Ledelsen giver udtryk for, at der forestår nogle forandringer af organisationen. Den færdige KLK rapport er blevet præsenteret for medarbejderne, og de har givet input til forslag. Ledelsen lægger vægt på at

holde medarbejderne informerede. Der er derfor indført et månedligt nyhedsbrev, hvor medarbejderne bliver informeret om det, de kan informeres om.

Grubeleder forsøger at være meget synlig og indgår ind imellem i konkrete opgaver, fx som vikar. Grubeleder deltager ligeledes i teammøder og ledelsen oplever generelt, at de formår at skabe mere nærvær.

Ifølge ledelsen er der en stabil medarbejdergruppe og sygefraværet er meget lavt, i gennemsnit 2,7%.

Medarbejderne giver udtryk for, at omstruktureringer og uvished om, hvad der skal ske, præger stemningen. Der er bekymring for, hvad der skal ske fremadrettet, og hvad det kommer til at betyde, at de økonomiske rammer for kommunen generelt er indskrænket markant. De finder dog ro i, at lederne gør hvad de kan for, at ingen bliver afskediget. De sætter pris på, at ledelsen nu først informerer, når de er sikre. De giver ligeledes udtryk for, at de gerne vil inddrages i et vist omfang, men det er rart, når ledelsen træffer de nødvendige beslutninger og sætter retningen.

Der er for nyligt blevet lavet en trivselsmåling om psykisk arbejdsmiljø på en mere dialogbaseret måde. Medarbejder oplever lidt blandede holdninger til metoden.

Tema 6. Kompetencer

Score 5

Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne i vid udstrækning besidder relevante kompetencer i forhold til målgruppen, tilgange og metoder.

Ifølge ledelsen er der lavet en ansøgning til VISO om et kursus i neuropædagogik. Der er som nævnt planlagt et kommende kursus i KRAP/anerkendende tilgang. Her vil der blive taget udgangspunkt i nogle dilemmaer, fx hvordan møder man borgeren med en anerkendende tilgang: Hvad menes med anerkendelse og respekt?

Der er ligeledes planlagt kursus omkring psykisk sygdom, hvor man starter med et kursus om tidlig skade. Aktuelt er der kursus om tegn til tale.

Fremover skal der ifølge ledelsen mere fokus på individuel kompetenceudvikling for at have flere specialister. To medarbejdere skal på kursus i forhold til at styrke dyrelinjen. De vil ligeledes være nødt til at tage bestik af de kompetencekrav, der kommer med sundhedsloven. Medarbejderne skal snart undervises i Fælles Sprog III på sundhedsområdet. Ledelsen vurderer, at der fremadrettet vil være behov for flere sundhedsfaglige medarbejdere.

Tema 7. Fysiske rammer og miljø

Score 5

Det er tilsynets vurdering, at de fysiske rammer på begge kompetencecenterets adresser fortsat er hensigtsmæssige og understøtter indsatsen.

På H. C. Ørsteds Vej 2D er der talrige muligheder for at udfolde sig både ude og inde med forskellige aktiviteter. Miljøet er hjemligt og landligt og understøttes af en god atmosfære.

Der er aktuelt ved at blive bygget om på kontorerne på NA Christensensvej.

3. OPLYSNINGER OM TILSYNET

Dato og tidspunkt for tilsynet
Den 30. august kl. 8.00 – 12.30
Deltagere i interviews
Leder Niels Skovbakke og gruppeleder Anne Marie Kolding To medarbejdere Der blev talt med en række borgere under rundvisning
Tilsynsførende
Maud Rosendahl, cand.scient.soc. Jes Jessen, cand.rer.soc. og MEVO