

## Handleplan vedr. påbud fra Socialtilsyn Øst vedr. Halsebyvænget januar 2023.

Problemstilling	Valgt løsning	Første skridt – strategiske tiltag	Status	Videre strategi (Fremtid)
<p><b>Påbud 1</b></p> <p>Tilbuddet skal fremsende en konkret plan for, hvordan det sikres, at medarbejderne arbejder ensartet og systematisk med risikovurdering af borgerne, samt hvordan det sikres, at medarbejderne har den nødvendige viden om relevante redskaber i forhold til forebyggelse og håndtering af konflikter.</p>	<p>Som beskrevet i allerede præsenteret materiale, der blev fremsendt via mail til Socialtilsyn Øst af Halsebyvængets ledelse fredag den 28. oktober 2022, anvendes Trafiklysmetoden og Low arousal-tilgangen i det pædagogiske arbejde.</p> <p>Formålet med Trafiklysmetoden er at beskrive, vurdere og tydeliggøre den enkelte borgers tegn på, hvornår denne er i "grøn", "gul" eller "rød", samt hvilke pædagogiske handlinger der kan hjælpe borgeren til at komme tilbage i "grøn" vurdering.</p> <p>Anvendelsen af Low Arousal skal begrundes ved, at denne pædagogiske tilgang anerkendes i at forhindre og forebygge konflikter ved at give selvkontrol til borgeren og mindske forventninger og krav, hvilket for Halsebyvængets målgruppe typisk ellers kan være rigtig svært at imødekomme og i stedet resultere i konflikter.</p>	<p>Ekstern supervisor Jakob Lentz faciliterer d. 1. februar en temadag, som opfølgning på arbejdet i 2022 med Low Arousal. Fokus vil være på den fortsatte anvendelse, samt implementering af Trafiklys og risikovurdering i arbejdet med delmål og indsatser via denne pædagogiske tilgang.</p> <p>Trafiklysmetoden anvendes allerede i den daglige dokumentation, hvor leder mandag til fredag hver morgen deltager i overlapsmøde med personalet for at sikre og forankre, at denne proces bliver implementeret i personalegruppen.</p> <p>Trafiklysmetoden anvendes ved alle 3 overlap i vagtplanen, som en integreret del af hverdagens arbejde på botilbuddet. Det er fast rutine at gennemgå borgere som er trivsels- eller risikovurderet i "gul" eller "rød", mhp. at hjælpe/støtte borgeren tilbage i trivsel og ro (grøn) og selvfølgelig beskytte medarbejderne, således at de har metodiske handlemåder til det pædagogiske arbejde på dagen.</p> <p>Ligeledes anvendes de grønne scoringer i trafiklys som fagligt refleksionsredskab til, hvor</p>	<p>Påbud fra AT vedr. dette emne er frafaldet i november 2022.</p> <p>Der er sat gang i en samlet læringsproces for personalegruppen og metoderne genbesøges både på de løbende behandlingskonferencer og i supervision mhp. trivselsfremme hos borgerne bl.a. via forebyggelse af konflikter, samt mhp. at give medarbejderne redskaber til konflikthåndtering.</p> <p>Den 1. februar er der planlagt temadag for personalet, hvor indholdet bliver en genopridning og gennemgang af principperne for LA. Derefter vil hver enkelt borger blive behandlet af dennes kontaktperson ift. trafiklysbeskrivelse og døgnrytmeplaner for dermed at få indarbejdet det og sikret, at LA-metoden er indarbejdet deri og omsat til konkrete pædagogiske metoder og handlinger ved den enkelte borger. Ekstern supervisor Jakob Lentz bistår med udførelsen.</p> <p>Ekstern supervisor Jakob Lentz fortsætter desuden i 2023 med at facilitere planlagte behandlingskonferencer, hvor specifikke borgere tages op til behandling i personalegruppen. Der evalueres således systematisk i personalegruppen på gjorte erfaringer med den enkelte borger, hvor disse indskrives og således medfører en</p>	<p>Der er udarbejdet en faglig årsplan for 2023 for botilbuddet, med vægt på løbende supervision og personaleudvikling. Et særligt fokus her, er refleksion, læring samt intervention.</p> <p>Supervisions afsæt er vedlagt som bilag 1 hvoraf det fremgår, vores tydelige fokus på intervention samt forankring i praksis til gavn for borgere samt medarbejdere</p> <p>I planlagte mødestruktur for marts 2023 (bilag 1) er indlagt temamøde om konflikthåndtering v. intern social faglige og pædagogisk konsulent.</p>

		<p>personalet skal sætte mere ind, mhp. at se mere tryghed og trivselsadfærd hos borgeren, således at der på tilbuddet er et kontinuerligt forebyggende sigte, og dermed implicit trivselsfokus.</p> <p>Ved registreret krænkende adfærd dokumenteres dette i Insubiz ved møder med AMR, som sker hver 2. uge. Her drøftes desuden læring og refleksion af hændelsen, der medtages af AMR på førstkommende personalemøder (fast punkt på dagsordenen), foruden at registreringerne medtages på behandlingskonferencer for dermed, at blive brugt som erfaringsgrundlag for evt. revidering af Trafiklysmetode og døgnrytmeplaner for den specifikke borger.</p> <p>Der sikres en ensartet risikovurdering af hver enkelt borger i personalegruppen ved, at der for hver enkelt borger er udarbejdet en trafiklysbeskrivelse for denne. Altså en beskrivelse af, hvilken adfærd borgeren skal udvise for at blive vurderet i grøn, gul eller rød af medarbejderen.</p> <p>Trafiklysvurderingen er udarbejdet i samarbejde med den specifikke borger, hvor det er muligt og fremgår af dokumentationen i Nexus.</p>	<p>fortløbende justering af handleplaner og trafiklys.</p>	
<p><b>Påbud 2</b> Tilbuddet skal fremsende en</p>	<p>Skemaer til dokumentation af voldsomme episoder og vejledninger til personalet er</p>	<p>Skemaer til:</p>	<p>Påbud fra AT vedr. dette emne er frafaldet i november 2022.</p>	<p>Den 23. januar 2023 skal ledelse og AMR på kursus i at dokumentere hændelser i Insubiz. Dette sker for at</p>

<p>konkret plan for, hvordan det sikres, at voldsomme episoder registreres og herunder bruges til læring i organisationen.</p>	<p>udarbejdet i "Velkomstmappe for nye ansatte" (bilag 2).</p> <p>Derudover er der udarbejdet dokument, som anvendes i hvert overlap, der sikrer, at der kommer hjælp, hvis der skulle opstå en situation, hvor den personbårne alarm aktiveres.</p> <p>Ved personalemøder tales om vigtigheden i registrering af voldsomme hændelser ved fast punkt på dagsordenen fra AMR. Ligeledes følges der ved overlap fra leder op på, om der er foregået voldsomme episoder, som endnu ikke er blevet dokumenteret via udarbejdet riv/krads-skema.</p> <p>Der sikres en organisationslæring ved at der gennemføres kursus i korrekt anvendelse af Insubiz mandag den 23. januar 2023.</p> <p>Ved registreret krænkende adfærd dokumenteres dette i Insubiz ved møder med AMR, som sker hver 2. uge. Her drøftes desuden læring og refleksion af hændelsen, der medtages af AMR på førstkommende personalemøder (fast punkt på dagsordenen), foruden at registreringerne medtages på behandlingskonferencer for dermed, at blive brugt som erfaringsgrundlag for evt. revidering af Trafiklysmetode og døgnrytmeplaner for den specifikke borger. Deri ligger desuden en kontinuerlig</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indberetning af krænkende handlinger (bilag 3)</li> <li>• Personaleregistrering af vold og trusler (bilag 4)</li> <li>• Voldsforebyggelse – evaluering af episoder (bilag 5)</li> </ul> <p>er udarbejdet og der følges løbende op på anvendelsen heraf af Arbejdsmiljøgruppen.</p> <p>Vejledningerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retningslinjer for håndtering af voldsom episode (bilag 6)</li> <li>• Ti råd om konflikthåndtering (bilag 7)</li> <li>• Vejledning i arbejdet med konflikter (bilag 8)</li> <li>• Brugervejledning til implementerede overfaldsalarmer (bilag 9)</li> </ul> <p>er alle gennemgået med personalegruppen, og ligeledes en del af velkomstmateriale for nye medarbejdere (bilag 2).</p> <p>Derudover anvendes materialet også i forhold til læringen i organisationen, samt ind i vurderingerne fra Trafiklysmetoden. Det ses i de 3 overlap i døgnnet, som en integreret del af hverdagens arbejde.</p>	<p>Registrerede hændelser medtages på hvert personalemøde, hvor der sammen med personalegruppen behandles en specifik case for at forplante læring af denne hos medarbejderne.</p> <p>Der er udarbejdet actioncard til personalet, der beskriver hvordan man som medarbejder skal håndtere registreringen af en voldsom hændelse. Arbejdsmiljøkonsulent fra Slagelse Kommune er involveret i arbejdet.</p>	<p>optimere korrekt registrering af hændelser, hvormed det fremadrettet vil blive mere valide data, der kan trækkes ud af Insubiz.</p>
--	---	---	--	--

	vurdering af, om registrerede hændelser danner grundlag for behov for pædagogisk efteruddannelse som forebyggende indsats som imødegåelse af fremtidige hændelser.	I forhold til intervention, er det dermed nu er fast rutine at gennemgå de borgere, som er trivsels- eller risikovurderet i gul eller rød, mhp. at hjælpe/støtte borgeren tilbage i trivsel og ro (grøn) og selvfølgelig beskytte medarbejderne.		
<b>Påbud 3</b> Tilbuddet skal fremsende en konkret plan for nedbringelse af personalegennemstrømningen, herunder nedbringelse af brugen af ikke-fastansat personale i tilbuddet.	Siden daglig leder tiltrådte, har der været arbejdet på at gøre Halsebyvænget til en attraktiv og udviklingsorienteret arbejdsplads. Der er derfor også i 2022 gennemført psykisk APV. Dette arbejdes der blandt andet ved med en faglig årsplan hvor den faglige og relationelle kvalitet sættes i højsædet, ét af de første strategiske greb, daglig leder gjorde. Faglig udvikling og konsolidering af faglige metoder skal gå "hånd i hånd" med udvikling af arbejdsfællesskabet, og dette arbejdes der intervenserende med nærmest på daglig basis, ved synlig, tydelig og nærværende ledelse. Medarbejderne og leder forpligter sig, og tager ansvar for det daglige arbejde med borgenes livsmestring og livskvalitet. Nye medarbejdere introduceres målrettet til arbejdet med målgruppen og de metoder og retningslinjer der anvendes allerede på første arbejdsdag. De efterfølgende 2-3 arbejdsdage gennemføres ligeledes som introduktionsdage.	Dette gøres ved daglig opfølgning på de aftaler der foreligger omkring hver enkelt borger – samt på personalemøder, i supervision, på AMR møder, samt i forbindelse med den løbende tjenesteplanlægning. Der foretages ugentlige møder med planlægger og daglig leder, for at imødekomme borgernes behov. Ligeledes er daglig leder og AMR begge synlige og til rådighed, for medarbejdere, ved behov.	Der gennemføres i Slagelse Kommune i lige år psykisk APV og i ulige fysisk APV. Der er således gennemført psykisk APV på Halsebyvænget i maj/juni 2022. Den videre strategi fra ledelsen på Halsebyvænget er, at den psykiske APV gennemføres årligt pga. målgruppen, da det anerkendes at arbejdet med denne borgergruppe kan være hård.  Selvom hele landet er ramt af rekrutteringsudfordringer, er det lykkedes Halsebyvænget at ansætte 4 pædagoger med relevant erfaring i sensommeren 2022 – alle 4 medarbejdere er forsat ansat.  Vi anerkender, at det kan give problemer i en borgergruppe, at der er stor personalegennemstrømning, hvorfor et ledelsesmæssigt fokus er at gøre tilbuddet attraktivt blandt andet ved faglig udvikling og trykt arbejdsmiljø.  Det er ikke dokumenteret i tilsynsrapporten, at de medarbejdere der valgte at opsigte deres stilling i løbet af 2022, nødvendigvis var gode for arbejdsfællesskabet eller det faglige niveau.  Ledelsen anerkender, at det nødvendiggør et kendskab til den	Ved MUS 2023 vil temaet være, hvorvidt medarbejderne trives i deres job, hvad der evt. skal til for at de trives mere, om de føler sig pædagogisk klædt på til arbejdets udførelse og hvorledes leder yderligere kan støtte dem i deres arbejdsudførelse.

			<p>enkelte borger på Halsebyvænget. Derfor har en større andel af personalet igennem de seneste måneder været på introduktion i hinandens grupper. Dette forløb er iværksat for - i et større omfang end hidtil, at kunne imødegå akut opstået vagtdækningsbehov med interne ressourcer.</p> <p>Samtidig er der med indførelsen af revideret vagtplan pr. 19. december 2022 personale, der har vagter i begge grupper. Således fortsættes implementeringen af den igangsatte nedbrydning af personaleafgrænsning mellem grp. 1 og 3</p> <p>Dermed et tiltag konkret for nedbringelse af brugen af ikke-fastansat personale i tilbuddet.</p> <p>Ved anvendelse af ikke-fastansat personale er der aftale med eksternt vikarbureau om anvendelsen af personer, der allerede er introduceret til borgergruppen. Disse vikarer tilknyttes ikke borgere, der måtte være vurderet i trafiklys gul eller rød.</p>	
--	--	--	--	--