

Forum: Personalemøde Svanepunktet

Tid: Onsdag 17/4- 2019 kl. 10.00-14.00

Sted: Svanepunktet fællerum

Deltagere: Kenneth, Didi, Jeanet, Salina, Morten Ulrik, James, Charlotte, Tanita, Mabrouka, Lars, Buschra, Dauda, Jens, Jannie, Max

Referent: Charlotte

Udfordringer i huset i forhold til aftaler (Morten og Jannie)/ AMR:

Jannie fortæller at vi i svanepunktet har nogle handleplaner fra trivselsundersøgelsen – jannie gennemgår disse skemaer i plenum. Det er gode tilbagemeldinger Jannie har fået, men der er ikke helt blevet svaret korrekt i forhold til handleplanen. Jannie minder alle om at det er vigtigt, at alle går ind og læse i AMR mappen, hvor der tydeligt står beskrevet hvordan der arbejdes med disse mål og hvorvidt de er opfyldt. Der er 4 ud af 20 der har svaret, hvilket er en lav svarprocent. En af vores handleplaner omhandler informationsniveau – at man ikke har tid til at svarer mails og overlevere vigtig inforation. Den der er referent på Personalemødet skal som noget nyt hver gang skrive til John, så han kan lægge referatet ind på vores hjemmeside, så alle medarbejdere har adgang til disse informationer. Der står på overlapsedlerne ”tid dil dokumentation”, som er vigtigt at de bliver brugt aktivt aff personalet til bl.a. maillæsning. **Vi halter stadig bagefter mht. indsatsmål, en del af handleplanen bestod i at disse indsatsmål skal skrives ind hjemmedagsbeskrivelserne og tale med beboerne om disse på hjemmedagene og efterfølgende dokumentere på disse indsatsmål på endt hjemmedag i samarbejde med beboerne. Det nye tiltag skal skrives ind i I pad, så alle husker vigtigheden af at dokumentere – Didi skriver det ind i I pad.**

Der mangler mere lys inde i nogle af beboernes lejligheder omkring deres medicinskabe – dette er en team opgave, hvor teamet taler med deres beboere om evt. mere lys – det er beboerens eget ansvar at betale for udgifter hertil (nye pærer og evt. lamper).

Dårligt indeklima i svanepunktet samt problemer med Emhætte – der er lavet tiltag herom – Der henvises til handleplanen i AMR mappen.

Alle skal mindes om at huske at fylde vand på fugtmålerne – de lyser rødt, når de mangler vand.

Der er valg til ny AMR – Jannie genopstiller. Sidste frist er på tirsdag, hvis man ønsker at stille op som AMR.

Udfordringer i huset (30 min):

Forhold dig til følgende udsagn med fokus på hvad der fungerer:

-Sådan gør mine kollegaer, når jeg trives? Når det kører, når ens kollegaer er glade og i overskud – det smitter, at man får tilbagemeldinger på en mail – indspark/ros/ideer, at man har godt humør/er positiv når man kommer på arb., at man taler om misforståelser også og de svære ting, så luften kan renses. Når vi samarbejder og gør det ens og undgår forvirring

hos beboerne, vi respektere hinanden og giver hinanden feedback og opmuntre hinanden når man har nogle svære og tunge ansvarsområder/arb. Opgaver, anerkendelse fra andre og opbakning, at man får hjælp fra kollegaer efter behov, sæt forventninger der matcher beboernes kompetencer, så man er sikker på som personale at kunne indfri disse forventninger, at man lære af hinanden og gerne vil hjælpe hinanden. Når mine kollegaer er imødekommende og tør at gå til mig og udviser tillid til mine evner, vi fordeler arb. Opgaver lige og vi løfter i flok, godt humør/grin/positivitet, at vi kommunikerer hvad vi gør til hinanden, Når mine kollegaer går til opgaven med et positivt sind og acceptere de ting som vi ikke kan gøre noget ved, at der er sammenhæng mellem mængde af opgaver og ressourcer,

-Sådan gør beboerne, når jeg trives? Fælles faglighed og tilgang giver mindre forvirring og mere glæde, at man generer glæde hos beboerne, at man kan se en udvikling/positiv fremgang. Når beboerne har haft en god dag har jeg selv haft en god dag., de er trygge ved vores tilstedeværelse – kendte ansigter, de opsøger en og man har en god dialog med beboerne og godt samvær.

-Sådan gør jeg selv, når jeg trives? At generer overskud som kan bruges på sjove ting med beboerne, positiv tilgang fagligt/socialt, at være nærværende og god til at anerkende mine kollegaer, opsøger sparring efter behov, produktiv i forhold til arb. opgaver

-Sådan gør min leder, når jeg trives? Når lederen lytter, der bliver fulgt op på ting, ros og anerkendelse, at leder udviser forståelse for problemer samt at man kan have det sjovt med sin leder, nærværende, åben og lydhør over for nye tiltag/ideer, godt humør, kritiserer aldrig, rollemodel, hjælper i svære situationer med en beboer/pårørende, fleksibilitet, at medarbejderne får ansvar, gennemsigtighed i organisationen – at personalet inddrages i støtte beslutninger og bliver hørt, at lederen ved at der ligger gode intentioner bag et personales handling.

Morten og Charlotte får lavet en liste med følgende punkter, disse hænges op synlige steder (bl.a. personaletoiletet), så vi kan huske os selv på hvad der giver mening på arbejdet og skaber et positivt arbejdsklima.

AMR: Der er lavet en ny introduktionsmappe til nye medarbejdere samt en tjekliste. Jannie pointerer at vi ikke er gode nok til at tage imod den nye medarbejder. Den medarbejder som er her på den studerendes første dag har ansvaret for at introducere den nye medarbejder/studerende. Didi vil sørge for fremadrettet at skrive ud til den kollega, der er på arbejde pågældende dag til at tage imod den nye og introducere vedkomne for svanepunktet – vis medarbejdermappe og tjekliste.
forslår at hver ny studerende får en Mentor – mentoren skal introducere den nye medarbejder.



Akutte punkter –

- 1) Supervision med et fortsat ønske om ny supervisor (Morten Ulrik).
Personaleafstemning omkring hvorvidt folk ønsker ny supervisor (Bente Juul som 1 prioritet og 2 prioritet Overgangsboligernes supervisor?). Der er bred enighed om, at vi skal have ny supervisor – og viser det sig, at have større omkostninger er personalegruppen villig til at have færre gange supervisioner om året end 2 timer hver måned.
Morten Ulrik undersøger opsigelse af nuværende supervisor mm.

2) Anmeldt tilsyn d. 23 maj kl.10-14.30. Charlotte og Max deltager.
Oplysningsskemaet udfylder Morten Ulrik, tilbudsportalen skal være opdateret – 1 maj skal Morten Ulrik senest have besked i forhold til ændringer/gamle dokumenter.

Der udvælges en borger fra hvert team – hvert team sørger for at sende en mail til morten ulrik senest 1 maj omhandlende VUM oplysninger, Indsatsplan fra myndighed/indsatsmål, og statusnotat. Dokumentation på Nexus indsatsmål **(Tanita team 3, Kenneth team 1 og Didi team 2 er ansvarlig for at sende disse informationer samt input til de 7 udviklingspunkter (beskæftigelse, selvstændighed, målgruppe/metode, sundhed/trivsel, organisation/ledelse, kompetencer, fysiske rammer – det skal være generelt uden navne til Morten).**

- 3) Nøgler – Morten Ulrik er pt. Ansvarlig for nøgler i samarbejde med Jens– Han opfordre til at alle skal være mere varsomme med at få lånte nøgler tilbage samt give Morten Ulrik besked, når der mangler nøgler m.m. – der skal være en procedure når vi låner nøgler ud til eks. Håndværkere med et navn – så vi får de lånte nøgler tilbage.
- 4) Medarbejdere der deltager i ansættelsesudvalget: Jannie, Tanita og Charlotte. Stillingsopslaget skal læses igennem og evt. tilføjelser skal videregives til Morten Ulrik senest næste onsdag d. 24 april.
- 5) Jannie kommer med et forslag til et visuelt program for ugen for SB – en indsatsplan, som skal laves i samarbejde med SB – i håb om at det skaber færre frustrationer hos SB. Denne indsatsplan skal ligeså være en hjælp til personalet således at vi møder hende mere ens og stiller de samme krav til SB for at mindske problemer og konflikter med personalet. Tanita og Marabuka har sagt ja til denne arbejdsopgave og vil komme med et udspil på personalemødet, når de er klar – dato ukendt.

- 6) Gå ind i ikonet ITserviceDesk – dobbeltklik på den – tryk på ”Indberet fejl” – gå herefter ind i Fejlmelding - man skal skrive ITF nr på den computer der er fejl på – på de bærbare står nummeret i venstre side på skærmen og på de stationære – står det oven på selve computerkassen på gulvet.
Oplever I at der på skærmen står ”Der er ikke noget tilgængeligt log on server” så skal I ikke ringe til IT service – så skal det bare gennem et netværksstik – morten ulrik kan vise hvordan.

kan man ikke huske sine kode ringer man til IT – tlf nr står i telefonen (ring inden kl 14 i hverdage)

- 7) Pædagogisk dilemma omkring SB (Bouchras punkt): Hvordan får vi skabt en fælles tilgang til SB – der er udfordringer omkring SB, der ikke selv vil gå ud med sit skrald – hun reagere forskelligt alt afhængig af hvem der er på arbejde. Jannie foreslår, at det er relevant at inddrage SB i forhold til hvad hun skal gøre og ikke gøre. SB tager selv sit eget almindelige affald og alle bleer smider personalet ud for hende. Det er en start på en indsatsplan.
- 8) JH har været med et brev til personalet – Han ønsker at personalet banker på hver dag og siger godmorgen, da han vil have vished om at personalet har tjekket op på ham. **Didi tjekker op på I paden og skriver ind at personalet 2 gange om dagen skal banke på jørgens dør to gange om døren (i dagtimer og aftentimer) for at sikre sig at han har det godt.** Kenneth skriver det på overlapsedlerne.
- 9) FKS – hvad gør vi når FKS får ondt bagi, så han sidder dårligt, han ønsker ofte at komme frem i sædet men når han kommer frem i sædet og selerne åbnes kan han ikke køre kørestolen – hvilket betyder at man som personale ikke må gå fra ham, når han ikke har sin hånd på joysticket. Ønsker FKS at sidde foroverbøjet når han skal spise aftensmad, skal han have lov til det da der er et personale til stede. Sker det at han ønsker at side foroverbøjet fordi han har ondt bagi kan man give ham 5-10 min. Pause og så sætte ham tilbage i stolen, så han ikke blive efterladt. Tiden (de 30 min. spisetid) starter op så snart han sidder ved bordet og denne aftale skal vi alle minde FKS på. Jeanet foreslår at personalet tilbyder ham deserter/is m.m. som personalet kan tilbyde ham. Jeanet taler med FKS om der er særlige deserter han ønsker og så vil personale prøve det af og give ham ekstra kalorier efter behov.
Der forelægges en ny aftale med FKS mor – han kan ringe til sin mor tirs – tors og søndag. Hans mor kan ringe, når hun ønsker det. Det er ikke personalets ansvar at afslutte samtalen. FKS mor skal sige farvel hvorefter vi kan lægge røret på. Kenneth har en forslag til at man kan sige ”jeg skal ned og hjælpe en anden beboer så hvis jeg skal hjælpe skal I sige farvel nu”.



Laver man bule på FKS bil skal Morten Ulrik have besked. FKS lampe er i stykker – denne vil jens kigge på.

Pt. Har Morten Ulrik al korrespondance og opstår der uoverensstemmelser med FKS mor skal Morten Ulrik vide besked. Pt. Har Morten Ulrik tilbudt at holde et møde med FKS mor og sagsbehandler, hvilket mor pt. Ikke har ønsket på nuværende tidspunkt. Mor har pointeret at det roder for meget i hans lejlighed om personalet kan hjælpe med at holde orden – Jeanet har aftalt med FKS at hun i næste uge går i gang med at rydde op sammen med FKS – så godt som det lader sig gøre.

- 10) MS har fået ny opgave i huset med at lægge Nemlig varer på plads – der skal være et personale til stede i køkkenet, da MS kan blive frustreret over andre beboere, der kan finde på at tage de varer, MS er ved at lægge på plads.
- 11) Morten Ulriks punkt – Kan det give mening at have en huslæge, som kommer ud til borgerne. – der er bred opbakning omkring dette ønske – flere beboere vil få gavn af en sådan ordning. Morten Ulrik vender tilbage, når han ved mere.
- 12) Jeanet spørger til hvorvidt vi skal have beboernes underskrift på om de ønsker genoplivning – Morten Ulrik forslår at det bliver en del af beboerambulanceplanen (som bliver anvendt på Langkærgård) og procedure ved dødsfald ”min sidste vilje” – denne skal hvert team tilbyde deres beboere og gennemgå med deres beboere. Det kunne give god mening at gennemgå ”den sidste vilje” på en temadag for svanepunktet til juni. Dog kan det for nogle af beboernes vedkomne blive et svært spørgsmål at svare på hvorvidt man ønsker genoplivning.

Punkter til næste møde:

Beøsg hos JH 2 gange dagligt - hvordan det går med at banke på hos JH morgen og aften.

SB hjemmepleje og Radmilla – punktet overføres til næste personalemøde da Radmilla har ferie.

Ryd op efter dig selv – køkkenet flyder – Charlotte

Madplan – Max og Charlotte

Furesøfest fra sidst og vaskeri – Radmilla

Statuspunkter – Beboermøde – ”hvad kan beboerne Charlotte



Videregivelse af vigtige informationer til beboerne – manglende procedure – Charlotte
NADA – Charlotte, Max og Kim
Brandgennemgang og førstehjælp - Jannie

Årshjul: ikke nået

Nyt fra teams – Orientering (5 min pr team) - ikke nået idag

- a. team 1:
- b. team 2
- c. team 3:

Nyt fra udvalg – Orientering – ikke nået

- a. Hygiejne / Kostudvalg
- b. Sundhed / Medicin
- c. Fag og trivsel udvalg
- d. **Åbne punkter:**

De studerendes punkt – ikke nået

10) Eventuelt – ikke nået