

Vi arbejder med standarder

Gudenåkollegiet skal, som alle andre regionale sociale tilbud, arbejde med standarder. I dag ser ledelse og medarbejdere tilbage på en proces, som har givet dokumentationsarbejdet et stort løft og styrket fagligheden. Men også på de sten, de har vendt og flyttet undervejs

Af Anne-Mette Kamper Isager og Rikke Warrer Poulsen

Begejstringen var til at overse blandt medarbejderne på Gudenåkollegiet, da forstander Lars Wildenskov en septemberdag i 2009 fortalte, at de skulle til at arbejde med at opfylde standarder. Alene ordet "standard" kan virke svært foreneligt med socialpædagogiske arbejdsmetoder og tænkemåder og får måske tilmed hårene til at rejse sig på de fleste pædagoger. Derfor valgte ledelsen, at det langt hen ad vejen kun var dem, der sammen med en medarbejder skulle forholde sig til de bureaukratiske ord og krav i standarderne.

– Vi begyndte med at lave et tjek på, hvilke standarder det ville give bedst mening at fokusere på, fortæller Lars Wildenskov.

På det tidspunkt havde Gudenåkollegiet, der er et bo- og beskæftigelsestilbud for voksne mennesker med Autismespektrumforstyrrelser, allerede arbejdet med en plan for kompetenceudvikling og virksomhedsgrundlag. De var derfor godt med i forhold til de organisatoriske standarder i programmet.

Ledelsen besluttede at bruge deltagelsen i standardprogrammet som en anledning til at få gennemgået stedets dokumentation af det pædagogiske arbejde. Målet var at forbedre arbejdet med den individuelle plan for den enkelte borger. Lars Wildenskovs budskab til medarbejderne lød derfor: "Vi gør meget af det, der kræves, i forvejen. Vi skal kun bekymre os om planerne".

Skrivearbejdet skal lattes og fokuseres

I dag inkluderer den individuelle plan målene fra den kommunale paragraf 141-plan, personlige data og bostedets- og beskæftigelsestilbudets faglige vurderinger og en såkaldt autismeprofil.

Det hele er blevet lagt ind i det elektroniske Bosted System under forskellige faner, så det er overskueligt at finde rundt i.

– Det første helt nye dokument vi fik lagt ind for at være sikre på, at vi kommer omkring standarderne, var et skema for kommunikationsafdækning og et for borgerinddragelse, og det sidste kan flere af vores beboere faktisk selv kan udfylde, forklarer Anni Rasmussen, som er leder af Kollegiet, en af de fem afdelinger på Gudenåkollegiet.

En del medarbejdere var skeptiske i starten, fortæller Anni Rasmussen, og fortsætter:

– Men det var med til "at sælge" den nye plan, at den erstattede de årlige statusbeskrivelser til kommunen. Skabelonen er bygget op om de konkrete støttebehov hos den enkelte, og hvordan vi arbejder med at nå de mål, der er opstillet, forklarer Anni Rasmussen.

Målet er at gøre det lettere for pædagogen at få indsamlet de vigtigste informationer om borgerne og få den information brugt i hverdagen.

Mål og dialog i fokus

Charlotte Nedergaard Pedersen, pædagog på afdelingen Kildebo, fortæller, at hun og kollegerne oplever, at det gør dokumentationen meningsfuld, at de kan se en tydelig rød tråd fra det, der skrives og til det daglige pædagogiske arbejde.

– Vi har lært noget nyt om borgerne, selv om nogle af dem har været hos os i 10 år, fortæller Charlotte Nedergaard Pedersen.

Når en medarbejder logger sig på Bosted Systemet for at skrive dagbogsnotat, så fremgår delmålene tydeligt af forsiden. Udviklingsarbejdet har bedre vilkår, når pædagogen i køkkenet skriver, at "det i dag lykkedes Jens at skrælle alle kartoflerne" frem for, at "Jens havde en god dag".

– Det løfter fagligheden og sætter øget fokus på arbejdet med mål som en kontinuerlig proces, og det gør det også lettere at synliggøre over for Jens, når han faktisk har udviklet sig, fortæller Charlotte Nedergaard Pedersen.

Anni Rasmussen tilføjer, at fx borgerinddragelseskemaet er en god ramme for nogle af de samtaler, som kan være svært for personalet at tage med de unge beboere på hendes afdeling.

– Det har faktisk gjort det lettere at komme i en respektfuld dialog om de konkrete rammer og formål, som begge parter reelt er underlagt.

Planen er også udviklet med øje for at imødekomme de øgede dokumentationskrav fra kommunerne. Det var derfor med stor tilfredshed, at Anni Rasmussen forlod det første statusmøde med den kommunale sagsbehandler, efter den nye skabelon var taget i anvendelse. For første gang nogensinde oplevede hun, at sagsbehandleren kom til mødet med en færdig handleplan:

– Hun forklarede, at det var meget nemt for hende at se støttebehovet. Dokumenterne, som var indsendt på forhånd, var i sig selv kvalificeret argumentation for et fortsat behov for støtte. Vi havde jo bare armene helt oppe, beretter Anni Rasmussen stolt.

Gejst og genbrug og testpersoner

Medarbejderne er blevet inddraget. Det har ifølge Anni Rasmussen haft stor betydning for, at Gudenåkollegiet er kommet så langt i processen i dag.

Socialpædagogen, der er tovholder på arbejdet med standarderne, er en ildsjæl, og det er i høj grad hende, der i samarbejde med ledelsen har gjort rugbrødsarbejdet med at lave udkast til den nye plan. Og dertil kommer strategien med at genbruge så meget som muligt:

– Vi havde som langt de fleste steder et godt dokumentationsmateriale i forvejen, så det handler om at bruge det, man har, og som man ved fungerer, understreger Anni Rasmussen.

Eksempelvis blev hovedoverskrifter fra de gamle statusbeskrivelser genbrugt i opbygningen af den nye skabelon.

Alligevel opstod der problemer. Allerede da de første medarbejdere tog den nye skabelon i brug, blev det klart, at der var alt for mange overskrifter, og at det var uklart for medarbejderne, hvordan de skulle udfylde skemaerne. For at imødegå medarbejdernes frustrationer valgte ledelsen at inddrage fire medarbejdere som testpersoner for anden version af skabelonen.

– Det bliver jo aldrig implementeret, hvis det ikke er brugbart for medarbejderne, det er jo dem, der skal sidde og arbejde med det, konstaterer Anni Rasmussen.

Og der kom nogle meget brugbare tilbagemeldinger. For eksempel pegede prøvekuldene på behovet for flere hjælpeord, der skal guide medarbejderne, når de udfylder skemaerne i skabelonen.

Charlotte Pedersen husker, hvordan de fire testpersoner allerede havde ejerskab over planen på det møde, hvor de øvrige medarbejdere fik den introduceret første gang:

– De brændte allerede for det! Mens vi andre sad og tænkte over, hvad det nu var for noget, kunne de lige gå ind og forklare det hele.

Udvekslinger og tid giver fortrolighed

Selvom hjælpeord og overskrifter gør det lettere at fylde relevant information ind i skemaerne, tog det også tid at blive fortrolig med teknikken og at finde ud af, hvordan skemaerne konkret skal udfyldes.

På Charlotte Pedersens afdeling delte de sig op i grupper, og hver gruppe fik tildelt nogle borgere, som de skulle udfylde skemaer for. Det gav en praktisk erfaring og ikke mindst grundlag for nogle gode drøftelser af, hvad det er godt at have med, og hvad der helt præcist menes med den der hjælpeordtekst. De så også på, hvordan skemaerne blev udfyldt på andre afdelinger. Stille og roligt blev de i stand til at danne deres egen form og stil. Man får ikke standardprogrammet ind under huden over en nat. Det

har hele tiden været forstander, Lars Wildenskovs pragmatiske indstilling til at arbejde med standarderne. Det er en investering, og det kræver arbejde og tålmodighed at få et afkast ud af den.

På Gudenåkollegiet har fokus indtil nu været at gøre medarbejderne fortrolige med den praktiske opfyldelse af kravene i standarderne.

Nu hvor medarbejderne er ved at blive fortrolige med den nye plan, vil det måske være givende at få repe-teret den helhed, som de ikke har hørt meget om siden introduktionen tilbage i 2009. Anni Rasmussen og Charlotte Pedersen er enige om, at det ville være et skulderklap for kollegaerne at se, hvordan det hele spiller sammen:

– Se, hvad det faktisk er, vi gør hver dag – vi udfylder alle disse standarder.

Godt gået!

Fakta om Standardprogrammet

Standardprogrammet er udviklet af Danske Regioner og de fem regioner for at medvirke til at sikre systematisk dokumentation, synlighed og gennemsigtighed i den sociale indsats for brugere, pårørende, medarbejdere og offentlighed.

Samtidig giver programmet mulighed for at styrke brugernes og pårørendes medindflydelse samt at sikre et kontinuert fokus på faglig udvikling og læring i de faglige miljøer.

Foruden de regionale sociale tilbud deltager også en række kommunale tilbud i Standardprogrammet. Programmet indeholder pt. 9 standarder:

Ydelsesspecifikke standarder

- Kommunikation
- Brugerrinddragelse
- Individuelle planer
- Utilsigtede hændelser
- Medicinhåndtering
- Magtanvendelse

Organisatoriske standarder

- Kompetenceudvikling
- Arbejds miljø
- Ledelse

En standard angiver rammerne for et specifikt område i det sociale arbejde. Hver standard beskriver en række opgaver, som det enkelte tilbud skal løse lokalt. Tilbuddet skal beskrive, hvordan medarbejdere og ledelse konkret skal arbejde sammen om at løfte opgaven i et såkaldt retningsgivende dokument.

Tilbuddet er forpligtet til løbende at have fokus på, om opgaverne udføres som beskrevet – altså gør vi det, vi siger, vi gør – og fører det os faktisk frem til at opfylde formålet med standarden?

Minimum en gang årligt undersøger tilbuddet arbejdet med standarderne og på baggrund af den læring, der kan uddrages de seneste erfaringer, planlægges det videre arbejde. En gang hvert tredje år evaluerer eksterne fagpersoner tilbuddets arbejde med standarderne.

For yderligere informationer om Standardprogrammet se: www.socialkvalitetsmodel.dk eller kontakt projektleder Tina Willemann pr. mail: tina.willemann@stab.rm.dk eller pr. telefon 7841 4052.