2012-05-03 Centerrådsmøde

Referat fra Centerrådsmøde 3. maj 2012 i Center Amager

Til stede:

Pårørenderepræsentanter:

Marianne Jonstrup

Grethe Hedegaard

Beboerrepræsentanter:

Britt Andersen, Blok A

Vagn Rud Nielsen, Blok D

Medarbejderrepræsentanter:

Tina Knak, Aktivitetsområdet

Centerchef Jesper Holbæk

Fraværende:

Afdelingsleder Charlotte Aagaard, Sundbyhus

Pårørenderepræsentant Kai Egon Nielsen

Beboerrepræsentant Christian Rahbek, Sct. Annæ Hjem

Referent Bente Møllmann

Dagsorden:

1. **Generel orientering fra**
   1.1 Beboerrepræsentanterne
   1.2 Centerchefen

2. **Gensidig orientering**

3. **Konceptet for det moderniserede aktivitetsområde, ved konstitueret afdelingsleder Hanne Holstein**

4. **Arbejdet med handleplaner og dokumentation, ved vicecenterchef Ghita Østenby samt kontaktperson**

5. **Ny hjemmeside**

6. **Punkter på vej**

7. **Eventuelt**

8. **Dato for næste møde**

Vicecenterchef Ghita Østenby, kontaktperson Lisbeth og konstitueret afdelingsleder i Aktivitetsområdet Hanne Holstein deltager i mødet og lægger ud, således at dagordenspunkterne ændres i rækkefølge.

Ad. 4

Ghita fortæller om den pædagogiske handleplan, som er beboerens handleplan, der skal understøtte arbejdet med recoveryprocessen. Center Amager er lovgivningsmæssigt forpligtet til at udarbejde en pædagogisk handleplan til alle beboere, og til at tilbyde alle beboere deltagelse i arbejdet med deres egen pædagogiske handleplan. Uanset om beboeren ønsker at medvirke og bidrage, har alle beboere altså en handleplan. Det vil fremgå af handleplanen, hvorvidt beboeren har medvirket til udarbejdelsen og den løbende dokumentation, hvilket de fleste beboere gør.

Handleplanen er bygget op omkring faste punkter, som er dikteret fra Socialforvaltningen. Der følges op løbende, og minimum hver fjerde måned skal handleplanen evalueres. Handleplanen indeholder blandt andet indsatsområder, som er beskrivelser af, hvad beboeren selv ønsker at arbejde med.

Myndighedscentret udarbejder en social handleplan på baggrund af visiteringen.

Grethe spørger, hvad der er at procedurer, når den faste kontaktperson er syg eller fraværende i længere perioder af andre årsager. Hun oplever, at der er ting som kan gå galt, når den faste kontaktperson ikke er til stede. Ghita fortæller, at alle boenheder arbejder enten med et system med sekundære kontaktpersoner eller i teams, således at der altid bør være en, der kan overtage kontakten til beboeren, eller tage imod beskeder eller opgaver fra den faste kontaktperson, i de perioder hvor denne er fraværende. Beboeren har også selv mulighed for at give udtryk for, hvem de vil samarbejde og kommunikere med i den faste kontaktpersons fravær. Tina har oplevet, at beboere kan have en tryghed i at arbejde med et særligt indsatsområde med en særlig kontaktperson. Ghita tilføjer, at hvis en beboer indlægges skal der altid udarbejdes et indsatsområde omkring kontakt undervejs, uanset om det skønnes der skal følges meget op eller beboeren skal have ro i indlæggelsen.

Hele Center Amagers dokumentationssystem skal digitaliseres i 2012. Systemet kommer fysisk til at se lidt anderledes ud end i dag , men kravene forbliver de samme. Det elektroniske system hedder CSC social, og undervisning af kontaktpersonerne i håndteringen af systemet går i gang ultimo maj 2012.

Britt fortæller, at hun synes handleplansmøderne, som hun løbende har med sin kontaktperson, er rigtig gode, og giver hende et overblik over, hvad hun skal arbejde videre med.

Der er samme krav til handleplanerne i hele Center Amager, men Sundbyhus og Sct. Annæ Hjem har ikke historisk haft et system der ligner, så de har kun arbejdet med det siden sammenlægningen. Det er et komplekst system, som det tager tid for kontaktpersonerne at lærer at kende og arbejde optimalt med.

Lisbeth, som er kontaktperson i Blok D, 2. sal, fortæller om, hvordan hun dagligt arbejder med handleplanen, som hun synes er et godt og uundværligt redskab i arbejdet med beboerne. Det giver hende en rød tråd i samarbejdet, og gør, at hun får arbejdet med alle aspekter. Lisbeth snakker med beboerne om deres drømme og motivation, som er udgangspunktet for alt arbejde. Hver 14. dag skal kontaktpersonerne nedskrive en refleksion gerne sammen med beboeren, som måske kan have indflydelse på, hvordan kontaktperson og beboer skal arbejde videre. Der er en grundig og detaljeret brugsvejledning til handleplanssystemet, som Lisbeth ofte læser i, uanset hun har været ansat i flere år.

Lisbeth fortæller, at ikke alle beboere er interesserede i at arbejde med et indsatsområde, eller overhovedet at gå i dialog med kontaktpersonen. Kontaktpersonen kan i sådanne situationer arbejde med et indsatsområde vedrørende motivering af beboeren til samarbejde, dette oprettes på så kaldt blåt papir, for at indikere at det er udarbejdet udelukkende af kontaktpersonen. Også indsatsområder på blåt papir skal afspejle beboerens drømme og visioner, så godt som det er muligt.

Lisbeth fortæller om to succesoplevelser hun har haft i arbejdet med beboerne og handleplanen.

Hanne fortæller, at hun op til evalueringerne i boenheden hvor hun var souschef tidligere, læste hele handleplanen igennem for at hjælpe kontaktperson og beboeren med at se sammenhængen i arbejdet og måske henlede opmærksomheden på mulige indsatsområder eller nye veje at tænke udviklingen.

Center Amager har et controllingsystem, som er både en kontrol og en mulighed for sparring mellem ledelsen og kontaktpersonerne.

Ad. 3

Hanne, der er konstitueret afdelingsleder for Aktivitetsområdet, fremlægger den handleplan, der er udgangspunkt for den videre proces og etablering af aktiviteter i området. Handleplanen tager udgangspunkt i de politiske pejlemærker, som er vedtaget for arbejdet i aktivitets- og væresteder i Københavns Kommune. Job og beskæftigelse, kost og motion og flow er pejlemærkerne, som der arbejdes videre med.

Aktivitetsområdet er for nærværende i et rekrutteringsforløb, idet der skal ansættes to aktivitetsmedarbejdere, som bland andet skal bemande en cafe i eftermiddags- og aftentimerne. Det er hensigten, at boenhederne har mulighed for at bidrage til driften af cafeen, og at der kan oprettes jobs til de beboere, som har ønsker om et sådan tilbud. Endvidere kan cafeen fungere som samlingssted for de aktiviteter, der igangsættes i området. Et af de overordnede formål er at støtte beboerne i at komme ud og danne relationer andre steder, via de erfaringer de kan få i aktivitetsområdet.

Britt spørger, om det får betydning for hendes morgen trænings hold, det gør det ikke, svarer Jesper.

Marianne spørger, hvor lang tid man forventer der går, før området er kørende. Hertil svarer Jesper, at der snarest bliver ansat de to medarbejdere, men at der godt kan gå noget længere tid, før området er fuldt i gang med alle de aktiviteter, der er beskrevet i handleplanen. Det er ikke hensigten, at området bliver færdigt nogensinde, men at det skal være et dynamisk område, med mulighed for at ændre og tilpasse efter hvad der virker, og hvad der interesse for hos brugerne. Hvis området med tiden åbnes for borgere udefra, vil der kunne tilføres flere økonomiske midler, og derved også give mulighed for at ansætte flere medarbejdere, hvis der viser sig behov herfor.

Grethe spørger, om der bliver aftenarrangementer for beboerne. Hanne svarer, at planen er, at cafeen skal være åben to aftner om ugen, men at det igen skal betragtes dynamisk, fx kunne man forestille sig, at der kunne afholdes fodboldaftner, nu der skal være EM i sommer, hvis der er en beboerinteresse heri. Det er vigtigt, at de initiativer der iværksættes, stammer fra beboerønsker.

Hanne fortæller, at arbejdet med job og beskæftigelse vil startes op med en mulighed for at bliveansat i Center Amager i et beboerjob. Med beboerjob menes et arbejde forankret i aktivitetsområdet, men ikke nødvendigvis udført her, med et fast antal ugentlige timer lønnet med beboerløn. Alle i beboerjobs vil få et ansættelsesbrev og blive tilknyttet en mentor. Mentorfunktionen vil varetages af en af medarbejderne i Aktivitetsområdet. Beboerjobbet kan munde ud i, at beboeren ønsker et arbejde udenfor Center Amager, hvilket der vil være forskellige muligheder for at få. Beboerjobbet skal altså betragtes som prækvalificerende til arbejdsmarkedet udenfor Center Amager.

Marianne mener, at kommunikationsvejene skal være tydelige, således at beboerne ved, hvor de skal henvende sig, hvis de har spørgsmål eller ønsker til deres ansættelsesforhold. Endvidere om mentor skal tilbagerapportere til lederen af aktivitetsområdet med eller uden beboeren. Det er vigtigt med åbenhed, således at det ikke bliver en slags seudo-frihed. Hanne er enig, og bemærker, at konstruktionen ikke er stationær, men at det vigtige er at vi erfarer hvad der virker, og løbende formår at tilpasse os efter dette.

Endelig fortæller Hanne, at der i aktivitetsområdet vil blive arbejdet med kost og idræt, ud fra beboernes konkrete ønsker. Hensigten er både at planlægge individuelle forløb og fælles undervisningsforløb, både med interne og eksterne undervisere. Både motion i mange afskygninger, madlavning, kostlære og livsomlægning kan indgå i undervisningen.

I relation til dette arbejder Hanne med at samle beboere, som har et ønske om at opstarte en idrætsforening.

Ad. 1

1.1

Vagn fortæller, at han har oplevet, at når der kommer elever i boenheden, så trækker hans faste kontaktperson sig, uanset at eleven ikke er kompetent til at varetage kontaktpersonfunktionen. Han har hørt, at andre har oplevet noget tilsvarende. Jesper svarer, at han meget gerne vil snakke med Vagn om det, men at det er en personsag og derfor skal foregå udenfor centerrådet.

Vagn har et spørgsmål med fra en medbeboer, som spørger til, hvilke krav der stilles til beboernes hygiejne, fordi han oplever, at visse beboere har en så lav hygiejnestandard, at man ikke kan spise sammen med dem i køkkenet. Jesper medgiver, at det er en vanskelig problemstilling, og at nogle beboere måske burde være indlagt lidt tidligere, end tilfældet i alle situationer er. Det kan nogle gange tage længere tid end man kunne ønske. Jesper kan dog ikke svare konkret på spørgsmålet i centerrådet, men han er glad for, at alle beboere i Blok D i foråret 2013 flytter til deres egen lejlighed, således bliver det lettere at arbejde med blandt andet den enkelte beboers hygiejne, uden at det får konsekvenser for medbeboerne. Jesper understreger dog, at han af egne erfaringer ved, at det ikke er en altid tilstedeværende problematik, idet han har en ganske jævnlig gang i boenheden. Vagn har informeret sin afdelingsleder om problematikken. Jesper er glad for dette, da der således kan arbejdes med det konkret. Jesper vil følge op på arbejdet.

1.2

Jesper orienterer om, at byggeprocessen skrider frem som planlagt, indflytning forventes stadig i marts 2013. For nærværende afholder afdelingsledelserne i Blok D samtaler med alle beboere, for at danne sig et overblik over beboernes ønsker osv. Beboerønsker og faglige betragtninger vil indgå i den indstilling, som Center Amager skal aflevere til visitationen vedrørende fordelingen af lejlighederne. Beboerne i Blok D vil i løbet af efteråret modtage besked om, hvilken bolig de konkret tilbydes. Beboerne har mulighed for at anfægte denne, og når fordelingen ligger endelig fast, vil forvaltningen regne konkret på de enkeltes huslejer osv.

Afdelingslederen på Sct. Annæ Hjem er fratrådt sin stilling, og ledelsen vil fremover varetages af afdelingsledelsen i Blok A, som vil få tilknyttet en ekstra souschef, således at ledelsesteamet, som altså kommer til at bestå af en afdelingsleder og to souschefer, varetager ledelsen af Blok A og Sct. Annæ Hjem.

Idet mødetiden er overskredet springes resten af dagsordenens punkter over.

Ad. 8

Næste møde afholdes 13. september 2012