Parkvængets drift & udviklingsaftale

Udarbejdet af repræsentanter for Parkvængets beboere, medarbejdere og ledere samt centerchef for Center for Social Service i Glostrup Kommune.

Parkvænget er et døgnbemandet socialpsykiatrisk botilbud til voksne. Botilbuddet er godkendt efter Lov om social service jf. §108 og §107. Drifts og udviklingsaftalen beskriver de socialfaglige og sundhedsfaglige indsatser som Parkvænget tilbyder.

Indholdsfortegnelse

[Parkvængets drift og udviklingsaftale: 3](#_Toc514832401)

[Parkvængets vision: 3](#_Toc514832402)

[Parkvængets botilbud: 3](#_Toc514832403)

[Parkvængets målgruppe: 4](#_Toc514832404)

[Kerneopgaven på Parkvænget: 4](#_Toc514832405)

[Rehabilitering: 5](#_Toc514832406)

[Socialfaglige indsatser: 5](#_Toc514832407)

[Formål: 5](#_Toc514832408)

[Systemisk tænkning som teoretisk grundlag: 6](#_Toc514832409)

[Medarbejderne har kendskab til: 6](#_Toc514832410)

 [7](#_Toc514832411)

[Glostrup Kommunes pejlemærker & målsætninger: 7](#_Toc514832412)

[TAL-sammen undersøgelse: 10](#_Toc514832413)

[Følgende TAL-sammen indsatsområder er udvalgt: 10](#_Toc514832414)

[Parkvænget arbejder på at styrke: 10](#_Toc514832415)

[Parkvænget arbejder på at bevare: 11](#_Toc514832416)

[Persondataforordning: 13](#_Toc514832417)

[Parkvængets socialfaglige indsatser og kvalitet: 14](#_Toc514832418)

[Socialtilsynets fokusområder i 2018 15](#_Toc514832419)

[Parkvængets socialfaglige udviklingspunkter i 2018 15](#_Toc514832420)

[Uddannelse og beskæftigelse 15](#_Toc514832421)

[Selvstændighed og relationer 16](#_Toc514832422)

[Selvbestemmelse og medbestemmelse 18](#_Toc514832423)

[Fysiske og mentale sundhed og trivsel 18](#_Toc514832424)

[Målgruppe, metoder og resultater 19](#_Toc514832425)

[Organisation og ledelse: 20](#_Toc514832426)

[Parkvængets sundhedsfaglige indsatser og kvalitet 21](#_Toc514832427)

[I tilsynsrapporten fra 2017, er nedenstående udviklingspunkter påpeget: 22](#_Toc514832428)

[Patientforløb og journalføring 22](#_Toc514832429)

[Medicinhåndtering 23](#_Toc514832430)

[Generelt Vejledninger og instrukser 23](#_Toc514832431)

[Parkvængets sundhedsfaglige udviklingspunkter: 24](#_Toc514832432)

[Parkvænget har valgt at fokusere på følgende udviklingspunkter i forhold til tilsynsrapporten og de samlede krav til tilsyn på bosteder i 2018: 24](#_Toc514832433)

[Journalføring 24](#_Toc514832434)

[Medicinhåndtering 25](#_Toc514832435)

[Faglige fokuspunkter 25](#_Toc514832436)

[Retstilling 26](#_Toc514832437)

[Hygiejne 26](#_Toc514832438)

[Diverse eks. akutte tilstande 26](#_Toc514832439)

[Afsluttende kommentarer 26](#_Toc514832440)

# Parkvængets drift og udviklingsaftale:

Parkvængets drift og udviklingsaftale, beskriver det kommende års arbejde og samarbejde om botilbuddets sociale – og sundhedsfaglige indsatser i drift og udvikling. Rammer og retning for samarbejdet med følgende parter: Glostrup Kommunes politiske pejlemærker og målsætninger, Socialtilsynets og Styrelse for **Patientsikkerheds** anbefalinger fra afsluttede tilsyn og deres fokusområder for det kommende år, beskrives i sammenhæng med Parkvængets praksis.

Drifts og udviklingsaftalen vil være et dynamisk dokument for 2018-2020. Opbygning og rækkefølgen af temaer i dokumentet afspejler først hvordan Parkvænget lægger sin indsats tilrette for at leve op til ovennævnte rammer og krav, og dernæst følger information om Parkvængets praksis, målgruppe og tilgange.



# Parkvængets vision:

Parkvængets medarbejdere og ledere ønsker, i samarbejde med beboere og samarbejdspartnere, at skabe rammer for et meningsfyldt liv hvor tid, lyst og mod til at komme sig bliver muligt. I dette samarbejde stræber vi efter altid at være nysgerrige, innovative og faglig kompetente i forhold til, hvordan beboere, medarbejdere og ledere sammen kan udvikle praksis.

# Parkvængets botilbud:

Parkvænget er et godkendt takstfinansieret botilbud efter Lov om social service. Parkvænget råder over 58 individuelle boliger. Parkvænget tilbyder:

* **Længerevarende ophold** i henhold til Servicelovens §108

**Se mere information om Parkvængets takst og boligtyper på Tilbudsportalen**

* **Midlertidigt ophold** i henhold til Servicelovens §107

# Parkvængets målgruppe:

Parkvængets målgruppe er mennesker med betydelige og komplekse psykosociale udfordringer og handicap, mennesker som periodevis har nedsat funktionsevne, og derfor behov for hjælp til almindelige daglige gøremål jf. §107 & §108 i Serviceloven.

**Se yderligere information om målgruppen på Tilbudsportalen**

# Kerneopgaven på Parkvænget:

Parkvængets kerneopgave er, med udgangspunkt i den enkelte beboers behov, at tilbyde rehabiliterende sundheds- og socialfaglige indsatser, der understøtter muligheden for personlig og social recovery.

Danmark ratificerede i 2009 FN’s handicap konvention, hvilket betyder at en sindslidelse sidestilles med et handicap.
 I konventionen beskrives et handicap ikke længere som noget statisk og iboende den enkelte person.
et handicap betragtes derimod, som et socialt og relationelt fænomen, hvor det er forholdet mellem den enkelte person og omgivelserne, der undersøges og udvikles og forbedres.

Jensen og Abildtrup 2013

Parkvængets medarbejdere arbejder med at udvikle kompenserende indsatser og støtter beboerne i både at vedligeholde og udvikle kompetencer til mestring og udfoldelse af eget liv.

#

# Rehabilitering:

Rehabilitering på Parkvænget er en koordineret, sammenhængende og personcentreret indsats, der støtter beboerens evne til at komme sig fysisk, psykisk, socialt.

Beboeren er Parkvængets vigtigste samarbejdspartner, idet kun beboeren kan sætte ord på, hvordan de tilbudte indsatser påvirker og støtter beboeren med at komme sig.

Medarbejderne bestræber sig i samarbejdet med beboerne på at medtænke en indsats, der har fokus på:

* Hele beboerens hverdagsliv, hvilket betyder at arbejde helhedsorienteret med beboerens fysiske, psykiske og sociale situation
* At arbejde målrettet med specifikke målbare, accepterede, tidsafgrænsede og evaluerbare mål.
* At arbejde tværfagligt, sammenhængende og koordineret, både internt og i forhold til Parkvængets øvrige samarbejdspartnere og beboeres netværk
* At være nysgerrig, undersøgende og personcentreret, for at have fokus på beboerens oplevelse og erfaring med tidligere og nuværende indsatser
* At skabe organisatoriske rammer for indsatser, der inddrager beboeren i videst muligt omfang, i designet af relevante indsatser.

# Socialfaglige indsatser:

I 2016 besluttede lederteamet på Parkvænget at udarbejde *Parkvængets interne uddannelse i teoretisk praksis,* for at give den samlede medarbejder gruppe et fælles fagligt kompetenceløft.

### Formål:

* *At medarbejderne får kendskab til, og et fælles sprog udfra forskellige tilgange og metoder, der kan understøtte personlig og/eller social recovery*
* *At medarbejderne arbejder ud fra de forskellige tilgange og metoder i samarbejde med beboerne, således den oplevede effekt hos beboeren er at se sig selv som et mestrende menneske, på vej.*

I 2018 har ca. halvdelen af de socialfaglige medarbejdere gennemført uddannelsen. Der er hertil udarbejdet en forankringsstrategi og implementeringsplan for at fastholde fokus og sikre at medarbejdernes nye viden skaber faglig og organisatorisk forandring i praksis. Det er et prioriteret indsatsområde at arbejde med forankring og implementering bredt i organisationen. I år har Parkvænget fokus på at synliggøre effekten af de nye indsatser hos beboerne, ved at undersøge beboernes erfaringer med de nye tiltag.

Uddannelsen vil udvides i 2019-20 med flere moduler og sideløbende forløb, således alle medarbejdere på Parkvænget, uanset funktionsbeskrivelse, arbejder ud fra samme menneskesyn og tilgange. Ledergruppen vil blive undervist med det særlige fokus at facillitere og skabe befordrende processer til implementeringen af den fælles tilgang.

# Systemisk tænkning som teoretisk grundlag:

Medarbejderne arbejder med fire recovery understøttende principper:

* **Håb**
* **Identitet**
* **Mening**
* **Personligt ansvar**

For at styrke det systemiske menneskesyn har medarbejderne en grundlæggende viden om forskellige teoretiske tilgange og metoder, der kan støtte beboerne i deres personlige proces og arbejde med at komme sig.

### Medarbejderne har kendskab til:

* **Hvordan de kan arbejde recoveryunderstøttende**, herunder indsigt i forskellige forståelser af recovery, bevidsthed om egen professionelle rolle, fokus på samtaleteknikker med udgangspunkt i den motiverende samtale
* **Systemisk tænkning,** herunder bevidsthed om kontekst, cirkulære samspil og disse begrebers betydning for det relationelle arbejde og indsigt i hvordan medarbejderne kan arbejde bevidst med hypotesedannelse og metakommunikation
* **Anerkendende metoder**, herunder kendskab til forskellige anerkendende kommunikations principper og en bevidsthed om udviklingsstøttende relationers betydning for samarbejdet med beboerne
* **Løsningsfokuserede metoder**, herunder indsigt i, hvordan medarbejderne kan arbejde løsningsfokuseret med komplekse sociale, sundhedsmæssige og psykiatriske problemstillinger. Viden om hvordan arbejdet med undtagelser og klart beskrevne mål, kan styrke beboernes bevidsthed i forhold egen indsats med at komme sig
* **Narrative metoder**, herunder indsigt i forskellige typer af fortællingers betydning for arbejdet med beboerne. Bevidsthed og viden om egen positionering og kendskab til, hvordan problemer kan eksternaliseres, sådan at der skabes en fælles position, hvorfra medarbejder og beboer kan samarbejde omkring forskellige individuelle udfordringer.

**Social recovery**
*”Et menneske, som er kommet sig socialt, kan stadigvæk fremvise kliniske tegn på psykiske vanskeligheder som for eksempel at høre stemmer eller have paranoide vrangforestillinger. Men disse symptomer forhindrer ikke personen i at deltage i det sociale liv (arbejde, socialt netværk og sociale aktiviteter). Der er heller ikke foregået nogen indlæggelse på psykiatriske afdelinger”.*

***Socialstyrelsen 2013***

**Personlig recovery**

*”En dybt personlig, unik forandringsproces med hensyn til ens holdninger, værdier og mål, færdigheder og/eller roller. Det er en måde at leve et tilfredsstillende liv på præget af håb og aktiv medvirken, selv med de begrænsninger der er forårsaget af sygdom. Recovery indebærer udvikling af ny mening og nyt formål i ens liv”*

 ***Anthony 1993***

**Se Parkvængets metodehåndbog på hjemmesiden**

# Glostrup Kommunes pejlemærker & målsætninger:

Direktionen i Glostrup Kommune har i sin strategiplan på Social- og sundhedsområdet 4 pejlemærker med tilhørende målsætninger. Parkvængets praksis holdt op imod disse:

|  |  |
| --- | --- |
| **Kommunale pejlemærker og målsætninger** | **Parkvængets praksis** |
| **Stærkt fokus på vidensbaserede indsatser og progression for borgerne** | Parkvænget fokuserer på at sikre et professionelt, kompetent og opdateret blik for, hvordan indsatser har effekt for borgeren. Dette gør vi blandt ved:* Med *Parkvængets interne uddannelse i teoretisk praksis* fokuserer vi på at skabe et metodisk udgangspunkt, som er fælles.Hermed at tilbyde en samlet kompetenceudvikling til medarbejderne, indenfor dokumenterede, **vidensbaserede indsatser**.
* Åben dialog er et af de metodiske greb som Parkvængets interne uddannelse, tager afsæt i.
* Tilbud om supervision tager sit udspring i sags- og metode supervision, hvor ledere og medarbejdere deler viden om progression for borgeren
* Fortsat at sende medarbejdere og ledere på efteruddannelse.
 |
| **Sundere borgere gennem en målrettet, effektiv og koordineret sundhedsindsats.** | Parkvænget har et intensiveret fokus på den sundhedsfaglige indsats. * Parkvængets sundhedsfaglige leder prioriterer opdatering af den sundhedsfaglige viden blandt botilbuddets socialfaglige medarbejdere. Medarbejderne modtager **undervisning og træning** i sundhedsfaglige problemstillinger; fx misbrugsproblematikker, akutte situationer, medicinhåndtering, journalføring, vejledninger og retningslinjer for sundhedsfaglig praksis.
* De målrettede og koordinerede sundhedsfaglige indsatser tager udgangspunkt i anbefalinger fra Styrelsen for Patientsikkerheds tilsynsrapport i 2017 og nationale standarder.
* Det er den sundhedsfaglige leder der vurderer det faglige niveau via fremtidige årlige selvevaluering på enhederne, på det sundhedsfaglige område.
* Beboerne på Parkvænget kan også forvente at blive tilbudt undervisning af den sundhedsfaglige leder.
* Implementering af Fælles Medicin Kort er i gang og forventes implementeret juni 2018
 |
| **Aktiv inddragelse af pårørende og netværk** | Parkvænget fokuserer på beboernes netværk og pårørende ved at undersøge, hvordan **beboerne ønsker** at deres pårørende kan understøtte en personlig recoveryproces. * I den undersøgende tilgang spiller Parkvængets beboerråd en afgørende rolle, da temaer omkring **medbestemmelse, selvbestemmelse og netværk** er et gennemgående træk på beboerrådsmøder og beboermøder.
* Der arbejdes desuden med interne **netværksmøder** og Parkvængets psykologer deltager i interne **dialogmøder** med både beboere og medarbejdere på alle 4 enheder.
* Metoden Åben Dialog har fokus på at inddrage det netværk som borgeren betragter som sit netværk.
* Der er årligt 4 pårørende arrangementer som lægger op til at skabe tilknytning til beboerens hjem, via hyggelige sammenkomster, fester, julearrangementer og oplæg af relevant karakter. Kommende oplæg er: ”Forklædt som velfungerende”, af Sebastian Dorset.
* I 2019 vil Parkvænget lægge op til etablering af et pårørende råd.
* Vi påtænker at nedsætte en følgegruppe, som skal følge op på, hvordan vi kontinuerligt arbejder med at omsætte strategier, krav og målsætninger til hverdagens praksis. Følgegruppen vil bestå af udvalgte beboere, medarbejdere og ledere. Centerleder vil blive inviteret med ved et årligt evalueringsmøde.
 |
| **En tilbudsvifte der matcher borgernes forskellige og ofte komplekse behov** | Parkvængets tilbudsvifte har to særskilte indsatsområder; en række **socialfaglige tilbud** og en række **sundhedsfaglige tilbud**. Samtlige indsatser tager udgangspunkt i en recovery understøttende praksis. * Lederteamet har i 2017 udarbejdet kompetenceprofiler for alle team, med henblik på at få overblik over hvilke faglige kompetencer hvert enkelt team indeholder. Der bliver arbejdet med kontinuerlig udvikling og forankring af fælles organisatorisk læring fx fra Parkvængets interne uddannelse.
* I det at skabe en tilbudsvifte som matcher borgernes forskellige behov fokuserer Parkvænget på at indgå i **forpligtende partnerskaber** både kommunalt og regionalt. Herunder også at skabe kontakt til andre botilbud, der arbejder med sammenlignelige målgrupper, hvor metoder og tilgange fokuserer anderledes.
* I Parkvænget beskæftigelses-indsatsen skabes muligheder for at beboere kan have forskellige former for meningsfuld beskæftigelse. Fra daglige opgaver som styrker sammenhængskraften i enheden, microjobs som rækker ud over egen enhed til beskyttet beskæftigelse i eller udenfor Parkvænget.
* I **regionalt regi** deltager Parkvænget fx i **Projekt Bostedsteam** fra 2017-2020. Parkvænget er endvidere repræsenteret ved samarbejde mellem kommuner og regioner omkring etablering og udformning af **de særlige pladser**, til særligt udfordrede borgere med psykiatriske lidelser**.**
* I **PSP** samarbejdet (psykiatri, social og politi) fokuseres på et samarbejde om at støtte op om at minimere kriminel adfærd. Endvidere at sikre påvirkning og awareness på offentligt ansattes vilkår i voldelige miljøer.
 |

# TAL-sammen undersøgelse:

Glostrup kommune gennemfører årligt en spørgeskemaundersøgelse for samtlige ansatte i kommunen. Formålet med undersøgelsen er at sætte fokus på trivsel, psykisk arbejdsmiljø og ledelse.

TAL sammen resultaterne giver en lejlighed til at tale sammen om vilkår, rammer og forhold på arbejdspladsen. Parkvænget arbejder med undersøgelsens resultater via møder med lokal-MED udvalg, Arbejdsmiljøgruppen (AMG) og ledelsen. TAL sammen undersøgelsen beskæftiger sig med områderne:

* Samarbejde
* Tillid
* Retfærdighed
* Fornyelse og Faglig

# Følgende TAL-sammen indsatsområder er udvalgt:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tema** | **Parkvængets praksis** | **Tovholder** | **Deadline** | **PCT** |
| Parkvænget arbejder på at styrke:  |
| *Der er et godt samarbejde mellem forskellige grupper / afdelinger på mit arbejde.* | Supervision er pr. 1. maj omlagt fra at være supervision uden leder med fokus på samarbejde, til at være sags – og metode supervision, med deltagelse af leder. Grupperne er sammensat af medarbejdere fra hver enhed, således det skaber et tværfagligt og ”tværenheds” blik på de udfordringer og muligheder man som medarbejder og leder står i, i praksis. | Jon Vilshammer | 01.06.18 |  |
| Hold til Den interne uddannelses, er sammensat således der er medarbejderrepræsentanter fra alle enheder.  | Gitte Jensen og Ditte Aaberg | 01.10.18 |  |
| En beboer har ønsket en kontaktperson fra en anden enhed. Der fokuseres på at gøre dette muligt i planlægningen af organisering. Hermed åbner det mulighed for at gentænke fleksible måder at organisere indsatsen | Ghita Ravnø, Hanna Hjort & Maiken Vedel og Maria Beck | Ghita |  |
| Forebyggelse af voldsomme episoder og risikohåndtering, er emner hvor medarbejdere arbejder på tværs for at erfaringsudveksle. Temadag for AMR, ledelse og medarbejdere støtter dette fokus  | Maiken Pihl i samarbejde med(Hanna Hjort, Maria Beck, AMR og ledelse) | 31. 05.18 |  |
| Fælles MED uddannelse for ledere og medarbejdere i lokal MED på Parkvænget | Lena Haaning | 06.06.1807.06.18 |  |
| *Vi ønsker at håndtere situationer med vold og mobning, således de implicerede bliver mødt med henblik på at forandre den kommunikation som er valgt.*  | Der ses på de konkrete resultater på enhederne sammen med teamleder og AMR, og lokale handleplaner beskrives, koblet til de overordnede fokusområder som er valgt på Parkvænget.Der afholdes samtaler konkret med de involverede parter, med fokus på at få kommunikeret frustrationer og ønsker til samarbejdet ud på en konstruktiv måde. Der fokuseres på nærvær/fraværDer fokuseres på et intensiveret samarbejde om TAL sammen resultaterne.Der fokuseres på læring om hvordan vi taler sammen. | Lena Haaning, ledere og AMR | Kick off13.03.18Opfølgning 20.06.18 |  |
| **Tema** | **Parkvængets praksis** | **Tovholder** | **Dead****line** | **PCT** |
| Parkvænget arbejder på at bevare:  |
| *Der er et godt samarbejde mellem de nærmeste ledere og de ansatte på mit arbejde* | Som ovenfor beskrevet afholdes supervision samlet mellem ledere og medarbejdere med fokus på sag og metode. | Jon Vilshammer | 01.06.18 |  |
| Via 1:1 mellem forstander og ledere at kvalificere beslutninger således vi inddrager flest mulige rationaler, og kobler udvikling og forandring til konkret praksis, i beslutninger.At der er tydelighed for alle medarbejdere og ledere, hvem man går til og inddrager i forskellige beslutningsprocesser | Lena Haaning | 01.02.18 |  |
| At TAL sammen resultaterne løftes der hvor der er mistrivsel i gruppen, som lægger op til et forpligtende samarbejde og følgeskab.Der hvor samarbejde lykkes at anerkende og bevidne indsats, person mm.At vi arbejder med øje for kreative og innovative tiltag i løsning af opgaverne.Udviklingsleder tilbyder sparring på processer i forhold til lokale handleplaner | Teamleder | AUT leder01.04.18Lederteam02.05.18 |  |
| *Jeg kan se at mine arbejdsopgaver bidrager til de overordnede mål for mit arbejde.* | At vi holder dialoger relevant i gang således vi kontinuerligt skaber mulighed for at koble sig på mening, forklarer sammenhænges påvirkninger og kobler det på meningsfulde aktiviteter for medarbejdere og beboere. At vi sammen oversætter de forskellige hensyn, som i en offentlig organisation, spiller sig på banen. At rumme spændet mellem det *målrettede* og det *cirkulære* i konkrete praksis dilemmaer. At kompleksiteten i lovgivningsmæssige rammer sættes i sammenhæng og nedbrydes til forståelige og handlingsanvisende elementer | Lena | 01.04.18 |  |
| At medarbejdere deler praksisviden, udvider samarbejde og praksisfællesskaber med de øvrige enheder. Ex. Dialogmøder med beboere, AUT og enhedsteam | Teamleder og TR, AMR | AUT 01.05.18 |  |
| At arbejde fokuseret med handleplaner, med fokus på at arbejde målrettet med de individuelle behov, ønsker og drømme. | Teamledere, AUT, medarbejdere på enhederne | Slut 2018 |  |

# Persondataforordning:

I maj 2018 træder persondataforordningen (også kaldet GDPR) i kraft på baggrund af ny EU lovgivning. Den ny persondataforordning betyder, at Parkvænget skal håndtere data på borgere og personale sikkert og gennemsigtig.

Parkvænget arbejder i 2018 med at skabe et overblik over, hvilke persondata ledere og medarbejdere håndterer internt og i samarbejde med eksterne samarbejdspartnere. Når ledelsen har skabt et overblik kortlægges hvordan medarbejdere og ledere håndterer persondata, sådan at data sikres og risici minimeres. Parkvængets ledelse har flere overordnede fokusområder i forhold til persondatabeskyttelse:

* **Øget awareness** *(hvad, hvor, hvornår, hvordan, med hvem deles data?)*
* **Dataminimering** *(hvornår modtager, registrerer, opbevarer, kopierer, visualiserer, journaliserer, offentliggør, sletter, arkiverer og videregives data?)*
* **Sikkerhed og anvendelighed** *(at sikre kendskab til sikker og relevant håndtering af data for ledere og medarbejdere kontinuerligt, for nuværende og nye)*

Parkvængets ledelse iværksat en række initiativer:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Aktivitet** | **Formål** | **Tovholder**  | **Dato** |
| Oplæg med jurist Bente Møllmann | At medarbejdere og ledere får indblik to fokusområder:**Awarness, dataminimering** **og gode råd** | Lena | 04.04.18 |
| Møde i ledelsen om håndtering af dataforordning | **Emner til drøftelse i ledelsen*** Sikring awarness på organisationens datahåndtering (oprydning og dataminimering af analog og digital data)
* Sikring overblik over dataansvarlige med forpligtende samarbejde på tværs af kommuner, region og stat, hvor data deles.
* Udarbejdelse af lokale vejledninger
* Sikring af kompetence hos nuværende medarbejdere og ledere i forhold til håndtering af data
* Sikring af egenkontrol og ledelsestilsyn
* Sikring af oplæring af nye medarbejdere og ledere i forhold til håndtering af data
* Sikring af oversættelse af generel fortegnelse til lokale vejledninger
 | LenaGitteMaiken P.CarinaYvonne | 15.03.1821.03.1818.04.1816.05.1820.06.1818.07.1815.08.1819.09.1817.10.1821.11.1819.12.18 |
| E-learningskursus | * Alle medarbejdere gennemfører e-learningskursus
 | Ledelse | Inden 29.6.18 |
| Ledelsestilsyn  | * Skema med oversigt over data
 | Lena |  |

# Parkvængets socialfaglige indsatser og kvalitet:

*”Socialtilsynet vurderer samlet set, at tilbuddet har den påkrævede kvalitet i forhold til kvalitetsmodellens temaer, og at der er tale om et yderst velfungerende tilbud til målgruppen”*

 **Socialtilsyn 2017**



[[1]](#footnote-1) I tilsynsrapporten fra 2017 beskriver Socialtilsyn Hovedstaden den samlede kvalitet på Parkvænget sådan:

**Se Socialtilsynets rapport på Tilbudsportalen eller Parkvængets hjemmeside.**

#

# Socialtilsynets fokusområder i 2018

Socialtilsyn Hovedstaden fokusområderne har I 2018 er jf. kriterium 4,5,6 og 7:

* At udvikle **metoder til at inddrage borgerperspektivet** til at vurdere kvaliteten i tilbud
* At vurdere **tilbuddenes evne til at inddrage borgerne** i hverdagen
* At undersøge **hvordan borgere oplever sig inddraget i beslutninger**, der vedrører dem selv

# Parkvængets socialfaglige udviklingspunkter i 2018

Parkvænget har **prioriteret en række udviklingspunkter** fra tilsynsrapporten i 2017 og Socialtilsynets **fokusområder** i 2018, der sikrer at botilbuddets faglige kvalitet fortsat lever op til §6 og §12-18 i Lov om socialtilsyn.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kriterium og indikator** | **Parkvængets praksis** | **Tovholder** | **Deadline**  | **PCT** |
| Uddannelse og beskæftigelse |
| **Indikator:** *Tilbuddet opstiller i samarbejde med borgerne konkrete, individuelle mål i forhold til at understøtte borgernes skolegang,* ***uddannelse, beskæftigelse eller samværs- og aktivitetstilbud****, og der følges op herpå*  | **Parkvængets teamledere** registrerer antallet af beboere der allerede er i uddannelse, beskæftigelse og/eller samværs- og aktivitetstilbud.Data og overblik omkring hvem som endnu ikke har et tilbud, bruges til at synliggøre behov for samt målrette indsats i forhold til at afdække beboernes ønsker for fremtiden og vurdere udviklingspotentiale.Medarbejdere arbejder målrettet med at opdatere handleplaner og tilrettelægge indsatser i overensstemmelse med de opstillede mål. | Teamleder på enhed  | Juli 2018 |  |
| **Serviceteamet, køkken- og husassistentteam og AUT team** samarbejder om at nytænke beskæftigelse af beboere fx beboer job-tilbud, beboer-jobprofiler og bruger-evaluering  | Carina Steenberg | Juli 2018 |  |
| Leder af Café Fri og Parkvængets tovholder nytænker samarbejdet mellem caféen og botilbuddet | Carina Steenberg, Katrine Ejsing | August 2018 |  |
| **Følgegruppen til D&U aftalen** etableres.  | Gitte Jensen og Lena Haaning | August 2018 |  |
| Nytænkning af gruppetilbud til beboere | Carina Steenberg og Gitte Jensen | Maj 2018 |  |
| Der arrangeres og afholdes 2 studieture til sammenlignelige organisationer, som lykkes med beskæftigelse | TAP-team Poul Lange i samarbejde med Carina Steenberg  | Oktober 2018 |  |
| **Parkvængets beboerråd** drøfter hvilke tiltag, der kan iværksættes for at styrke beskæftigelses og aktivitetsindsatsen jf. mikrojobs på enhederne.  | Lena Haaning | April 2018 |  |
| **Beboernes vurdering af effekten** af at have et arbejde (interview) lægges på hjemmeside. | Gitte Jensen, Carina Steenberg  | September 2018 |  |
| **Kriterium og indikator** | **Parkvængets praksis** | **Tovholder** | **Deadline** | **PCT** |
| Selvstændighed og relationer  |
| *Tilbuddet opstiller i samarbejde med borgerne konkrete,* ***individuelle mål i forhold til at understøtte udvikling af borgernes kompetencer*** *til at indgå i sociale relationer og leve et så selvstændigt liv som muligt.* | **Medarbejdere i innovationsgruppen arbejder med temaet** og undersøger, hvad som optager, og hvordan selvstændighed kan styrkes sammen med beboerne.Der tages udgangspunkt i 2 recovery værksteder.  | Jeanette Pedersen og Maiken Pihl AUT | August 2018  |  |
| Medarbejdere og beboere på enhederne drøfter, hvordan beboernes kompetencer og selvstændighed kan styrkes.  | Handleplans-ansvarlig medarbejder | Fra april og frem  |  |
| Gode ideer deles mellem enhederne | Teamledere og medarbejdere  |  |  |
| Teamledernes indsamler data og videreformidler til følgegruppen for samarbejdsaftalen. | Teamleder videre formidler  | September 2018 |  |
| *Borgerne* ***indgår i sociale aktiviteter i det omgivende samfund.*** | **Parkvænget teamledere registrerer antallet** (baseline) af beboere der deltager i aktiviteter uden for botilbuddet.  | Teamlederne | Juni 2018 |  |
|  | Teamlederne registrerer hvilke aktiviteter beboerne deltager i på Parkvænget (baseline) | Teamlederne | Juli 2018 |  |
|  | **Serviceteam og AUT** undersøger de lokale muligheder for at deltage i aktiviteter uden for botilbuddet (inviterer lokale samarbejdspartnere til at fortælle om tilbud, besøger lokale klubber, biograf mv.)  | Carina Steenberg | Besøg afholdt efterår 2018 |  |

|  |
| --- |
|  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *Borgerne har med udgangspunkt i deres ønsker og behov* ***kontakt til og samvær med deres familie og netværk*** *i dagligdagen*  | **Parkvænget psykologer igangsætter projekt** der arbejder med netværks- og dialog møder med beboerne. Dialogmøderne skal styrke beboernes selvstændighed og relationer**Medarbejdere** undersøger individuelt, hvordan beboerne ønsker kontakt med netværk og relationer | Jon Vilshammer Medarbejdere på enhederne | Opstart April 2018Juni 2018 |  |
|  | Der afholdes pårørende arrangement ud fra temaet: ***forpligtende netværk og selvstændighed*** | Gitte Jensen og Lena Haaning | Oktober 2018 |  |
| **Kriterium og indikator** | **Parkvængets praksis** | **Tovholder** | **Deadline** | **PCT** |
| Selvbestemmelse og medbestemmelse |  |
| ***Borgerne inddrages i og har indflydelse på beslutninger vedrørende sig selv og hverdagen i tilbuddet*** *i overensstemmelse med deres ønsker og behov* | **Parkvængets beboerråd og innovationsudvalg** drøfter relevante emner såsom tilbud og aktiviteter, beskæftigelse, Sundhed og trivsel generelt (jf. 8 indikatorer)  | Ledere i beboerrådet og innovations-udvalget, Jeanette Pedersen og Maiken Pihl | Fra maj til december 2018 |  |
|  | **Parkvængets følgegruppe og beboerrådet** laver beboerevalueringer af botilbuddets aktiviteter | JeanetteMiguelJon | Fra juni til december 2018 |  |
|  | **Parkvængets enhedsmedarbejdere** medtænker evaluering vedr. beboerindflydelse i statusopdateringer | Medarbejdere på enheder |  |  |
| **Kriterium og indikator** | **Parkvængets praksis** | **Tovholder** | **Deadline** |  |
| Fysiske og mentale sundhed og trivsel |  |
| *Borgerne* ***trives i tilbuddet*** | **Beboerne drøfter** trivsel på beboermøder | Medarbejdere på enhederBeboer i beboerrådet |  |  |
| *Borgerne har med støtte fra tilbuddet* ***adgang til relevante sundhedsydelser*** *Tilbuddets viden og indsats vedrørende borgernes fysiske og mentale sundhed, modsvarer borgernes behov* | **Beboerrådet og innovationsudvalget** drøfter trivsel som tema(via narrative samtaler).  | Ledere i beboerrådet |  |  |
| **Sundhedsfaglig leder** medvirker til afdækning af behov og sparrer om muligheder for indsatser. | Maiken Pihl | Hele 2018 |  |
| **Lokale samarbejdsaftale med projekt** **Bostedsteam** medtænker beboernes perspektiv og behov. | Maiken Pihl | April 2018 |  |
| **Beboerrådet drøfter** sundhedsfaglige tilbud til beboerne og fremlægger for den sundhedsfaglige leder, hvilke som opleves relevante. | Ledere i beboerrådet |  |  |
| **NAT-teamet** arbejder med at skabe de bedste muligheder for søvn og ro på enhederne via nærvær og aftaler. | Jane Morling, Maiken Vedel | April og fortsat |  |
| **Kriterium og indikator** | **Parkvængets praksis** | **Tovholder** | **Deadline** |  |
| Målgruppe, metoder og resultater |  |
| *Tilbuddet arbejder med afsæt i en tydelig målgruppebeskrivelse systematisk med**faglige tilgange og metoder, der fører til positive resultater for borgerne* | *Parkvængets interne uddannelse i teoretisk praksis* udarbejdes*.* Modul 2 kvalificerer teamlederne til at facilitere de socialfaglige metoder og tilgange blandt medarbejdergrupperne.Derudover kobles socialpsykologisk teori og ledelsesteori til modulet. | Gitte Jensen og Ditte Aaberg | Modul udarbejdet i januar 2019 |  |
| 2 ergoterapeuter deltager på kursus i ”sansestimuli” metode i forhold til mennesker med kognitive udfordringer | Jane Morling |  |  |
| Der undervises i tilgange til mennesker med misbrug. Derudover er der fokus på almene somatiske lidelser for at opkvalificere tilgange og færdigheder. Der vil særligt være fokus på bivirkning på antipsykotiske medicin, samt generelt sundhedsfremme.Viden og færdigheder omkring medicinhåndtering ol, akutte tilstande såvel som kvalificerede observationer af somatiske tilstande er medvirkende til at sikre faglige tilgange rettet mod de følge og livsstilssygdomme som ses for målgrupperne  | Maiken Pihl | Marts 2018 |  |
| *Tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder, der er relevante i forhold til**tilbuddets målsætning og målgrupper.* | 3. hold på 1. modul af *Parkvængets interne uddannelse i teoretisk praksis*.Nye tilgange og metoder afdækkes løbende, for at målrette indsatsen i en tilbudsvifte til den enkelte beboer eller grupper af problematikker. | Gitte Jensen og Ditte AabergMaiken Pihl | Påbegyndt udd. oktober 2018Marts/April 2018 |  |
| Parkvængets interne uddannelse forankres via 5 forskellige forankringstiltag mellem hold på uddannelsen. | Gitte Jensen og Ditte Aaberg | Maj 2018 til oktober 2018 |  |
| *Tilbuddet dokumenterer resultater med udgangspunkt i konkrete, klare mål for borgene til løbende brug for egen læring og forbedring af indsatsen.* | Evaluering og kommissorium for samtlige tiltag i AUT teamet og for psykologernes forankrings arbejde (herunder også igangsatte projekter) | Gitte Jensen | Inden juni 2018 |  |
| Der arbejdes målrettet med handleplaner på enheder, ved netværksmøder og ved evaluering i AUT. | Teamledere | Inden udgangen af 2018 |  |
| **Kriterium og indikator** | **Parkvængets praksis** | **Tovholder** | **Deadline** |  |
| Organisation og ledelse: |
| *En væsentlig forudsætning for kvaliteten af sociale tilbud er en hensigtsmæssig**organisering samt en kompetent og ansvarlig ledelse.**En kompetent og ansvarlig**ledelse er blandt andet kendetegnet ved at drive tilbuddet* ***fagligt*** *og* ***økonomisk****forsvarligt, sætte* ***rammerne*** *for tilbuddets* ***strategiske udvikling og varetage den daglige drift****.* | Botilbuddets ledelse har haft et generationsskifte. Med ny forstander (aug 17), ny sundhedsfaglig leder (dec 17), ny driftsleder (apr 18), ny ledelse af AUT, er der mange forandringer i spil.Ledelsesstilen er flad, samskabende og vægter at inddrage den viden og information som ligger tilgængelig i organisationens erfaring, viden og kultur, - i det at etablere gennemsigtelige beslutningsprocesser. Forstander har arbejdet intenst i det at få indblik i organisationens økonomi: budgetter og regnskaber, samt foretaget kalkuler på hvilke investeringer som er relevante. Indtægtssiden sikres med et engageret samarbejde med kommuner og andre interessenter. Den daglige drift kvalificeres med igangværende uddannelse for teamledere og udviklingsleder. Refleksive styringsdialoger om hvordan anerkende følgeskab til ansvarlig og relevant ledelse prioriteres. |
| *Tilbuddet har en kompetent ledelse* | Forstander er sygeplejerske på 25. år, leder i 13 år, har DIL i ledelse, er Psykoterapeut og coach. Forstander påtænker at tage Master uddannelse på sigt. Der prioriteres stabilitet og kendskab til organisation for nuværende. |
| *Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet.* | Teamledelsen er veluddannet indenfor det pædagogiske -, sundheds- og ernæringsfaglige felt. Derudover med Diplom i ledelse – eller igangværende. Udviklingsleder har kandidat i kommunikation, master i Projekt og procesledelse. Sundhedsfaglig leder er sygeplejerske samt kandidat i socialt arbejde.Det kompetente uddannelsesniveau styrkes af en dialogbaseret ledelse, hvor strategiske ophæng som politiske målsætninger, tilsyn og arbejdsmiljø undersøgelser som eksempler ift at koordinere og justere vores indsatser til fælles trivsel. Derudover er der høj anciennitet og trivsel blandt ledelsen. Der er en stor faglig stolthed og kærlighed til målgruppen.  |
| *Tilbuddet benytter sig af ekstern faglig supervision eller anden form for sparring for**ledelse og medarbejdere.* | Der afholdes fælles sags- og metode supervision. Derudover tages der stilling til individuelle behov for supervision. |

# Parkvængets sundhedsfaglige indsatser og kvalitet

Parkvænget er i **Styrelsen for Patientsikkerheds** tilsynsrapport fra 2017 vurderet til at være et botilbud med *”få forhold af mindre betydning for patientsikkerheden”.*

*”Styrelsen har ved vurderingen lagt vægt på at bostedet overordnet havde procedurer med høj grad at systematik og strukturer, der gav plads til faglig refleksion og fælles videndeling og læring”*

**Styrelsen for patientsikkerhed 2017**

**Se Styrelsen for Patientsikkerheds rapport på Parkvængets hjemmeside.**

Styrelsen for Patientsikkerhed har i tilsynsrapporten 35 målepunkter, hvormed styrelsen vurderer kvaliteten af patientsikkerhed og sundhedsfaglige dokumentation. Målepunkterne falder i 3 overordnede kategorier:

### I tilsynsrapporten fra 2017, er nedenstående udviklingspunkter påpeget:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tema og målepunkt** | **Parkvængets praksis** | **Tovholder** | **Deadline** |
| Patientforløb og journalføring**[[2]](#footnote-2)** | 12 sygeplejefaglige problemområder bevidstgøres hos medarbejderne. | Maiken Pihl | Undervisning afholdt 8. og 17. maj 2018 |
| *At udarbejde en skriftlig instruks for fravalg af livsforlængende behandling* | Der udarbejdes en vejledning om fravalg af livsforlængende behandling. Vejledningen udarbejdes af den sundhedsfaglige leder og suppleres med undervisning. | Maiken Pihl | Vejledning udarbejdet 27.02.18Undervisning afholdt i februar 2018 |
| *At der udarbejdes skriftlig dokumentation for beboers informerede samtykke* | Der udfærdiges nye dokumenter for skriftlige samtykke, som lever op til information af beboeren om hvordan data håndteres i øvrigt (iht ny dataforordning) | Maiken Pihl | Juni 2018 |
| *At den sundhedsfaglige dokumentation føres i én samlet journal* | I 2019 udarbejdes et nyt dokumentationssystem ESJ som erstatter nuværende EKJ.Parkvængets sundhedsfaglige leder deltager i arbejdsgruppe for at nytænke dokumentationen.For at øge patientsikkerheden på medicinhåndterings området, arbejdes der med medicinmodulet i CSC med dataoverførsel fra FMK (fælles medicin kort). Dette er valgt da vi ikke kunne få det i det eksisterende systemDokumentation fortsætter i EKJ (elektroniske klient journal) indtil CURA social kan oprettes (nyt system). | Maiken Pihl | Opstart juni 2018 |
| **Tema og målepunkt** | **Parkvængets praksis** | **Tovholder** | **Deadline** |
| Medicinhåndtering | Den sundhedsfaglige leder udarbejder én samlet selvevaluering, hvor medarbejderne forholder sig til medicinhåndtering.  | Maiken Pihl teamledere | Selvevaluering afholdt i oktober 2018 |
| *At behandlings-indikation for medicinsk behandling fremgår af den sundhedsfaglige dokumentation*  | **Via selvevaluering** i tredje kvartal udarbejder sundhedsfaglig leder med at sikre at behandlings-indikation fremgår af den sundhedsfaglige dokumentation. | Maiken Pihl | oktober 2018 |
| *At aktuel medicin opbevares adskilt fra ikke aktuel medicin* | **Via selvevaluering** i tredje kvartal arbejder den sundhedsfaglige leder med at sikre medarbejdernes kendskab til hvordan medicinen skal opbevares. | Maiken Pihl | Oktober 2018 |
| *At der er anbrudsdato på medicin med begrænset holdbarhedsdato* | **Via selvevaluering** i tredje kvartal arbejder den sundhedsfaglige leder med at sikre medarbejdernes kendskab til at anbrudsdatoer skal påføres medicin med begrænset holdbarhed | Maiken Pihl | Oktober 2018 |
| **Tema og målepunkt** | **Parkvængets praksis** | **Tovholder** | **Deadline** |
| Generelt**[[3]](#footnote-3)** Vejledninger og instrukser |
| *At der udarbejdes skriftlig instruks, der beskriver medarbejdernes kompetencer, ansvarsområder og opgavefordeling – heri delegation af sundhedsfaglige opgaver.* | Vejledning for medarbejdernes kompetencer er udarbejdet andet kvartal af 2018. | Maiken Pihl | Vejledning udarbejdet april 2018 |

# Parkvængets sundhedsfaglige udviklingspunkter:

Styrelsen for Patientsikkerhed har i 2017 udarbejdet ***”Målepunkter for tilsyn på bosteder. Medicinhåndtering og overgange i patientforløb – patienter med skizofreni i antipsykotisk behandling og med samtidig somatisk sygdom”*[[4]](#footnote-4)**.

### Parkvænget har valgt at fokusere på følgende udviklingspunkter i forhold til tilsynsrapporten og de samlede krav til tilsyn på bosteder i 2018:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tema og målepunkt** | **Parkvængets praksis** | **Tovholder** | **Deadline** |
| Journalføring |
| *Instruks vedrørende sundhedsfaglig dokumentation*  | Sundhedsfaglig leder udarbejder vejledning i fjerde kvartal af 2018 | Maiken Pihl | Vejledning udarbejder december 2018 |
| *Gennemgang af og interview om den sundhedsfaglige dokumentation vedrørende beskrivelse af patientens aktuelle og potentielle problemer* | **Via selvevaluering** arbejder den sundhedsfaglige leder med at sikre at medarbejderne har dokumenteret beboernes aktuelle problemstillinger (ikke de potentielle problemer)**Derudover underviser** sundhedsfaglig leder i beboernes behov for behandling(se datoer nedenfor) | Maiken Pihl | Selvevaluering afholdt i oktober 2018 |
| *Gennemgang af den sundhedsfaglige dokumentation vedrørende oversigt over patienters sygdomme og funktions-nedsættelser og aftaler med behandlingsansvarlig læge* | **Via selvevaluering** arbejder den sundhedsfaglige leder med at sikre at medarbejderne har en oversigt over beboernes sygdomme og funktionsnedsættelseDerudover undervises i somatiske problemstillinger i andet kvartal (10. april og 19. april, 22. maj 31. maj, 5. juni og 14. juni) | Maiken Pihl | Se ovenstående |
| Etablering af nyt dokumentationssystem ESJ | Et nyt dokumentationssystem skal vi være med til at sammensætte  | Maiken Pihl | Primo 2019, og optil |
| Medicinhåndtering |
| *Gennemgang af den sundhedsfaglige dokumentation vedrørende ordineret medicin og medicinliste* | **Via selvevaluering** arbejder den sundhedsfaglige leder med at sikre at medarbejderne har dokumenteret beboernes ordinerede medicin og at medicinlister er ajourført i EKJ | Maiken Pihl | Se ovenstående |
| *Observation vedrørende medicinhåndtering og medicinopbevaring* | Via ledelsestilsyn at ledere sikrer at enheden lever op til de beskrevne standarder. | Forstander og Teamledere |  |
| **Tema og målepunkt** | **Parkvængets praksis** | **Tovholder** | **Deadline** |
| Faglige fokuspunkter |
| *Hvor bostedets læge har behandlingsansvar ift. patientens antipsykotiske medicin gennemgås journaler med henblik på vurdering af behandling med antipsykotika med fokus på forebyggelse af kardiovaskulær sygdom og type 2-diabetes* | Via selvevaluering og undervisning i somatiske problemstillinger øges faglig refleksion.Ved gennemgang af journal af egen læge, ved sundhedstjek og ved observation fra medarbejdere og ledere observeres begyndende eller forværrende tilstande. | Maiken Pihl | Afholdt selvevaluering i oktober 2018  |
| Retstilling |
| *Gennemgang af den sundhedsfaglige dokumentation vedrørende patienters retstilling* | Der undervises i fravalg af livsforlængende behandling og der relateres til retningslinje | Maiken Pihl | Retningslinje udarbejdet februar 2018 Undervisning afholdtMaj 2018 |
| Der arbejdes med dataminimering og fokus på formål med opbevaret personhenførbare data. Der sikres forståelig information om hvordan data håndteres og hvordan samtykke fra beboeren relaterer hertil. |  |  |
| Hygiejne |
| *Interview om procedurer for hygiejne* | Der udarbejdes retningslinjer og vejledninger for håndvask | Maiken Pihl |  |
| Diverse eks. akutte tilstande |
| *Interview om adrenalin ved injektionsbehandling samt kompetencer for anvendelse heraf* | Der er udarbejdet retningslinje og Actioncard for adrenalin.  | Maiken Pihl | Undervisning afholdt:16. januar 19. januar 22. februar 10. april 19. april 24. april  3. maj |

# Afsluttende kommentarer

Det er med dette dokument vores intention at være gennemsigtelige i hvordan vi arbejder målrettet med de rammer og krav som omgiver Parkvænget.

Beboeres evaluering af at bo på Parkvænget er meget positive, vi har en høj anciennitet blandt medarbejdere, vi har let ved at rekruttere og fastholde kompetente medarbejdere. Vi har et lavt sygefravær og vi ligger højt i scoringerne på TAL sammen undersøgelserne.

Vi er lydhøre når samarbejdspartnere og diverse tilsyn påpeger at vi kunne gøre noget bedre. Vi involverer hele organisationen og ledelse i Glostrup kommune. Vi søger at skabe rammerne for at vi som medarbejdere deltager med et forpligtende følgeskab. Der hvor det er et krav men umiddelbart svært at forstå, arbejder ledelse intenst med at forbinde og oversætte, således vi igen finder mening. Kravet til at kunne bidrage med en kompetent indsats på Parkvænget er vi vedholdende omkring.

Vi er stolte af vores organisation. Vi holder af vores arbejde, men det som står forrest er hver gang: hvordan kan vi gøre det bedste for vores beboere, så de oplever at mestre deres hverdag. Vi kan altid blive bedre og det vil vi gerne.

1. Model af socialtilsynets vurdering af Parkvængets samlede kvalitet. [↑](#footnote-ref-1)
2. Parkvænget skal arbejde med at kvalificere sygeplejefaglige optegnelser jf. 12 sygeplejefaglige problemområder (Vejledning nr. 9019 af 15.01.2013) [↑](#footnote-ref-2)
3. Kategorien **Generelt** dækker over; personalets kompetencer, ansvars- og opgavefordring, og instruks om patienternes behov for behandling, og håndhygiejne, og håndhygiejne i overensstemmelse med instruks, og formelle krav til instrukser og samtykkekompetence/handleevne (Tilsynsrapport 2017) [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://stps.dk/da/sundhedsprofessionelle-og-myndigheder/det-risikobaserede-tilsyn/temaer-og-maalepunkter-2018/~/media/EA574E2972104A759B22B1C421CBECDF.ashx> [↑](#footnote-ref-4)