



GULDBORGSUND

HANDICAP

SAMARBEJDE MELLEM PÅRØRENDE OG MEDARBEJDERE

Guldborgsund Handicap
JAN 2019



GULDBORGSUND HANDICAP

STUBBEKØBINGVEJ 83
4800 NYKØBING F

TLF. 5473 2340

HANDICAP@GULDBORGSUND.DK

WWW.HANDICAP.NU

FIND OGSÅ GULDBORGSUND
HANDICAP PÅ [FACEBOOK](#).

ÅBNINGSTIDER

Mandag fra 8.00 til 15.00

Tirsdag fra 8.00 til 15.00

Onsdag fra 8.00 til 15.00

Torsdag fra 8.00 til 15.00

Fredag fra 8.00 til 12.00

SKABELON

EN POLITIK FOR SAMARBEJDE MELLEM PÅRØRENDE OG MEDARBEJ- DERE I GULDBORGSUND HANDICAP

© Guldborgsund Handicap, JAN 2019

Politikken er udarbejdet i et samarbejde mellem repræsentanter fra pårørenderådet (pårørende til borgere, der er bosiddende i organisationens botilbud) og medarbejdere i Guldborgsund Handicap.

Redaktion: Laura Hvalsøe-Dybdahl.

Den digitale version af politikken kan findes online på hjemmesiden.



Denne politik er målrettet borgere bosiddende i organisationens botilbud, deres pårørende samt medarbejdere og ledere i Guldborgsund Handicap.

Pårørende er, den eller de personer den enkelte borger selv opfatter som pårørende. Det kan for eksempel være forældre, søskende, børn, ægtefælle/samlever, andre familiemedlemmer eller en nær ven, som den pågældende borger er tæt knyttet til.



GULDBORGSUND

HANDICAP

VÆRDIEN AF ET GODT SAMARBEJDE MELLEM PÅRØRENDE OG MEDARBEJDERE I GULDBORGSUND HANDICAP

Der er mange gode grunde til at prioritere og opdyrke et godt samarbejde mellem pårørende og medarbejdere. Udgangspunktet skal altid være, at samarbejdet er relevant og værdifuldt i relation til den enkelte borger.

- 1) Pårørende og medarbejdere har forskellig viden om borgeren afhængig af deres relation til borgeren, og hvor borgeren befinder sig i sit liv.

De pårørende er en vigtig kilde for medarbejderne til at forstå borgernes livshistorie. Pårørende har en særlig viden om borgerens fortid og personlige forhold, der har betydning i borgerens liv. De pårørende kan på den måde kompensere for borgernes vanskeligheder med at udtrykke egne ønsker og behov. Medarbejderne omkring borgerne har først og fremmest et fagligt perspektiv på borgeren. Men efter et mangeårigt samarbejde med borgeren kan de opbygget et mere personligt kendskab til borgerens nuværende livssituation.

I et samarbejde mellem borger, pårørende og medarbejdere vil man kunne skabe en forståelse for "det hele menneske". I den sammenhæng er det vigtigt, at borgerens livshistorie og andre relevante informationer er dokumenteret og gemt, så det er tilgængeligt for medarbejdere. Den gældende viden og historik bliver på den måde bevaret ved medarbejderes ophør eller ved dødsfald blandt de pårørende. Pårørende er altid velkomne til at bidrage med ny viden omkring borgeren.

- 2) Et godt samarbejde mellem pårørende og medarbejdere får tingene til at "glide nemmere" i hverdagen. Det gælder både i de tilfælde, hvor de pårørende er involverede, og situationer, hvor de på anden vis kan bidrage. Det bliver eksempelvis nemmere at lave aftaler og nemmere at tale om det, der er svært.
- 3) Et godt socialt netværk er en afgørende faktor for en god livskvalitet hos ethvert menneske. Familie og nære relationer er med til at forme vores liv og er en del af vores identitet og historie. De pårørende har derfor en meget central betydning for borgeren.

Medarbejderne skal altid støtte op om denne relation, hvilket også fremgår af kommunens kerneopgave. Her lyder det, at medarbejderne "...i samarbejde med borgerne [skal] sikre, at alle kan indgå i relevante fællesskaber".

- 4) En god relation mellem pårørende og medarbejdere smitter i høj grad af på medarbejderens samarbejde med borgeren. Det kan ligefrem være afgørende for, om der er en god relation mellem medarbejder og borger. Omvendt kan uoverensstemmelser og dårlig kommunikation være med til at skabe utryghed hos borgeren. Det er således vigtigt altid at tilstræbe en konstruktiv og positiv dialog mellem alle parter.



FORUDSÆTNINGER FOR ET GODT SAMARBEJDE MELLEM PÅRØRENDE OG MEDARBEJDERE I GULDBORGSUND HANDICAP

Grundlaget for et godt samarbejde mellem pårørende og medarbejdere i Guldborgsund Handicap er, at det foregår i en gensidigt anerkendende dialog og med det fælles mål, at vi sammen kan styrke indsatsen over for den enkelte borger med handicap.

Gennem årene er der indhentet mange gode erfaringer omkring, hvad der får samarbejdet mellem borgere, pårørende, medarbejdere og ledere til at fungere godt.

- 1) Et pejlemærke for et godt samarbejde er først og fremmest et fælles ønske om at skabe trivsel, tryghed og udvikling for den enkelte borger. Hvis det er tydeligt, at man arbejder for det samme mål, kan man bedre acceptere, at der kan være forskellige tilgange til at opnå dette mål.
- 2) Det er vigtigt, at pårørende bliver taget godt imod ved besøg hos borgeren, og at de bliver budt ind til at samarbejde. Medarbejderne er som udgangspunkt altid parate til at tale med pårørende, når de er på besøg, men der kan være forhold, der gør, at det ikke er muligt i situationen.

Dialogen skal hos begge parter være præget af åbenhed og en imødekommenhed til at drøfte eventuelle bekymringer. På den måde kan man hindre, at små ting vokser sig store.

Medarbejderne er uddannet til at arbejde relationsskabende, hvilket kan anvendes i samarbejdet med de pårørende.

3) Vi har som pårørende og medarbejdere forskellige relationer og opgaver i forhold til borgeren. Det er en vigtig forudsætning for samarbejdet, at både medarbejdere og pårørende har forståelse og respekt for hinandens forskellige indfaldsvinkler.

a) For de pårørende gælder det, at de har et nært personligt forhold til borgeren, som er præget af både ømhed og personlige forpligtigelser. Nogle pårørende oplever desuden, at deres omsorg har en særlig karakter, idet den rækker langt ud over det tidspunkt, hvor borgeren fysisk er flyttet væk fra familien. Det er vigtigt for de pårørende, at medarbejderne forstår og anerkender dette.

Det er ligeledes vigtigt, at medarbejderne betragter de pårørende som betydningsfulde samarbejdspartnere og en naturlig del af det faglige arbejde omkring den enkelte borger.

De pårørende kan altid fortælle medarbejderne, om de bekymringer de måtte have. På den måde minimeres risikoen for misforståelser.

b) Den pårørende skal have forståelse for, at medarbejderne altid forsøger at efterleve borgerens handleplaner, men at de på samme tid er underlagt nogle bestemte rammer for deres arbejde. Det gælder blandt andet prioritering af opgaver i hverdagen, faglige hensyn, retningslinjer og lovgivning, mm.

De pårørende skal have tillid til, at medarbejderne udviser dygtighed i beslutninger og handlinger, og at disse tager afsæt i fagligt begrundede overvejelser. Pårørende er velkomne til at spørge ind til de faglige vurderinger.

- 4) Forudsætningen for et tillidsfuldt samarbejde indebærer også en gensidig forventningsafstemning, for eksempel omkring kommunikation, roller og muligheder for indflydelse. Det er vigtigt, at alle parter har et realistisk billede af borgerens dagligdag og støttemuligheder, og at aftalerne tager udgangspunkt i borgerens interesser og behov.

Der bør altid laves nogle klare aftaler omkring, hvordan pårørende og medarbejdere kan kontakte hinanden. Det gælder både navn på relevante kontaktpersoner, hensigtsmæssige tidspunkter og formen (for eksempel telefonopkald versus sms). Den aftale procedure er især vigtig for akutte situationer.



KOMMUNIKATION MELLEM PÅRØRENDE OG MEDARBEJDERE I GULDBORGSUND HANDICAP

En god kommunikation mellem pårørende og medarbejdere skaber ro og tryghed hos borgeren.

Forudsætningen for en god kommunikation:

- Alle bidrager til en åben og konstruktiv dialog med en imødekommende tone og et fokus på borgerens behov.
- Der skal altid være plads til at stille spørgsmål. Spørgsmål til medarbejderne fra de pårørende bør opfattes konstruktivt.
- En vigtig del af en dialog er at lytte. Alle skal have fokus på at forstå den anden parts synspunkter og anerkende, at vi har forskellige udgangspunkter.
- Medarbejderne kommunikerer forståeligt og i øjenhøjde med borgere og pårørende. Fagtermer undgås så vidt muligt eller forklares.
- De pårørende kan befinde sig i vanskelige og sårbare livssituationer. Det stiller særlige krav til medarbejdernes opmærksomhed og omtanke.
- Hvis der er en dårlig kommunikation mellem den pårørende og den primære kontaktperson, skal der gøres en indsats for at forbedre relationen. Det kan for eksempel være ved hjælp af dialogmøder med deltagelse af pårørende, kontaktperson og grupeleder.
- Medarbejderne skal være opmærksomme på, at de repræsenterer Guldborgsund Handicap, når de er på arbejde. Kritik er som regel rettet mod nogle omstændigheder i organisationen frem for mod den enkelte medarbejder.

HENSYNET TIL BORGERENS PRIVATLIV I SAMARBEJDET MELLEM PÅRØRENDE OG MEDARBEJDERE I GULDBORGSUND HANDICAP

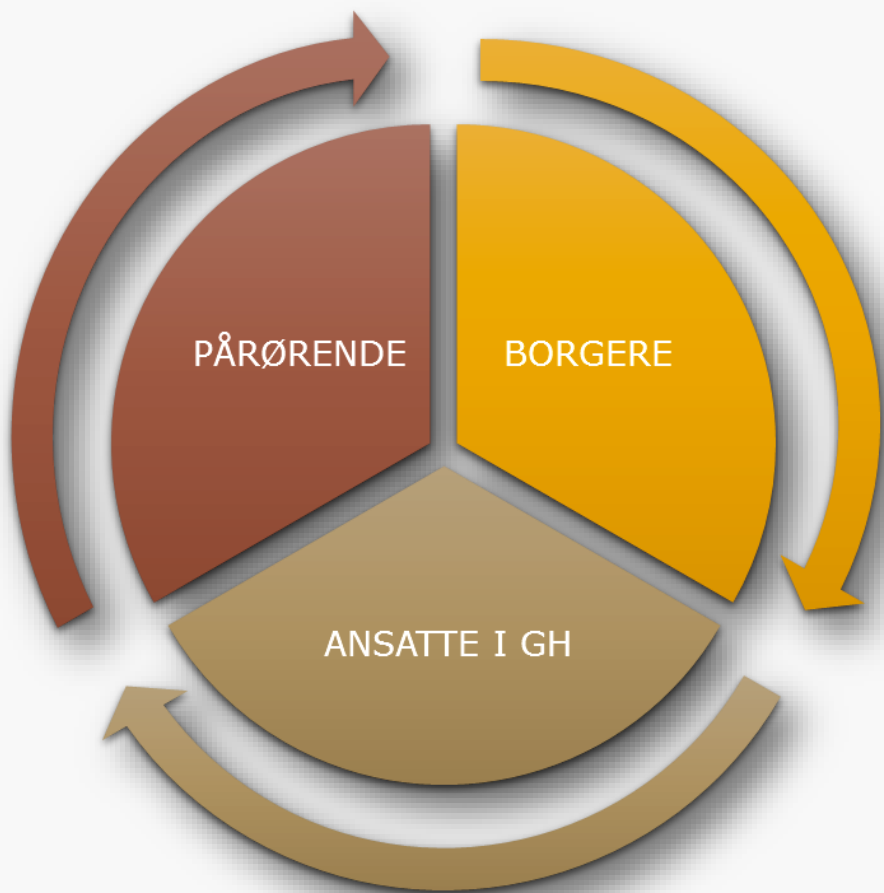
I samarbejdet mellem pårørende og medarbejdere er det vigtigt at anerkende borgernes ret til selvbestemmelse og privatliv.

- Borgerne lever i botilbud, der omfatter andre private hjem, og det kræver, at man som pårørende tager hensyn under sine besøg.
- Det er vigtigt, at der er en balancegang mellem inddragelse af pårørende på den ene side og borgerens ret til og behov for et privatliv på den anden side.
- Det skal altid sikres, at borgerens selvbestemmelsesret bliver respekteret. Pårørende må acceptere, at der er visse ting, man ikke kan få at vide eller ikke kan beslutte på borgerens vegne.



- Det kan nogle gange være svært at afgøre, hvor grænsen går mellem borgerens ret til privatliv og behovet for omsorg. Her må man i fællesskab tale om emnet. Medarbejderne vil her byde ind med deres faglige vurdering og deres kendskab til lovgivningen på området, mens de pårørende kan gøre opmærksom på særlige hensyn eller risici på baggrund af borgerens forhistorie.
- Det sikres, at pårørende er oplyst om deres muligheder og rettigheder som pårørende, eller at der kan henvises til viden om dette. Det kan for eksempel udleveres i en intro-pakke til pårørende, i forbindelse med en borger flytter ind på et af organisationens botilbud.





EN POLITIK FOR SAMARBEJDE MELLEM PÅRØRENDE OG MEDARBEJDERE I GULDBORGSUND HANDICAP



GULDBORGSUND

HANDICAP