

Udviklingen i Habitus 2017-2025

**November 2017 står det klart, at Habitus
ikke kan levere den kvalitet, der skal til
for at varetage opgaven.**

Habitus står over for en transformation.

Opgaven i Habitus

- At lave gode betingelser for den gruppe borgere i Danmark, som har de sværeste grundvilkår → de sværeste former for udviklingsforstyrrelser og som andre tilbud ikke er lykkedes med at skabe gode rammer for. Vores mission har altid været at hjælpe dem, som andre har haft svært ved at hjælpe – ofte dem med de fleste traumer grundet mange skift i bo- og dagtilbud.
- De tiltag, der laves under transformationen af virksomheden, medfører, at Socialtilsynet fra 2019 og frem giver meget høje vurderinger af kvaliteten. Ses i oversigt nedenfor
- Da Habitus ejerskab overtages i 2021 er det en transformeret virksomhed.
- I 2025 har vi 220 borgere boende. Vi har igennem de seneste år hjulpet mange flere.

Kommentar til Habitus-redegørelsen fra Socialtilsynet 14. januar 2019 (1/2)

- Konklusionen på kvaliteten er baseret på en periode på fem år fra 2014 til 2018. Det er dermed for en lang periode, der konkluderes, at *"Nogle af tilbuddene har haft ganske høj kvalitet, mens andre tilbud har eller har haft bekymrende lav kvalitet."*
- I 2018 er der ført 24 tilsynsbesøg. 15 er på Danshøj, som bliver lukket. (*"Bl.a. har der været 15 tilsyn på et tilbud, som Habitus har valgt at ophøre i 2018"*) Socialtilsynet har samtidig konstateret ..*"svigt i forhold til varetagelsen for enkelte borgere."* Dette skete på Danshøj.
- Videre skrives: *"I den forbindelse har vi særligt haft fokus på et højt vikarforbrug, som vi har vurderet, sammenholdt med et højt antal af ufaglærte medarbejdere, har været medvirkende til alvorlige svigt i indsatsen, herunder forråelse i medarbejdergruppen med overgreb på borgere til følge, borgere på lavt udviklingstrin, som har været glemt, samt unødvendigt mange magtanvendelser. Et af tilbuddene er ophørt som følge af vores kritik af disse forhold"*. Det er korrekt, at vi lukkede Danshøj i 2018 og at kvaliteten ikke var god nok.
- I slut 2017 opdelte den nytiltrådte direktion botilbuddene i mindre enheder, som er de 8, der er nævnt som nuværende konstruktion i rapporten. De første tilsyn – som er de 8 ud af resterende 9, der laves i 2018 (udover Danshøj) er ny-godkendelser af de nye tilbud og ikke ordinære driftstilsyn. Det 9. er et tilsyn i Nordjylland (se vedlagte tilsynsrapport, som er en vurdering af god kvalitet med gns. score 4,5)

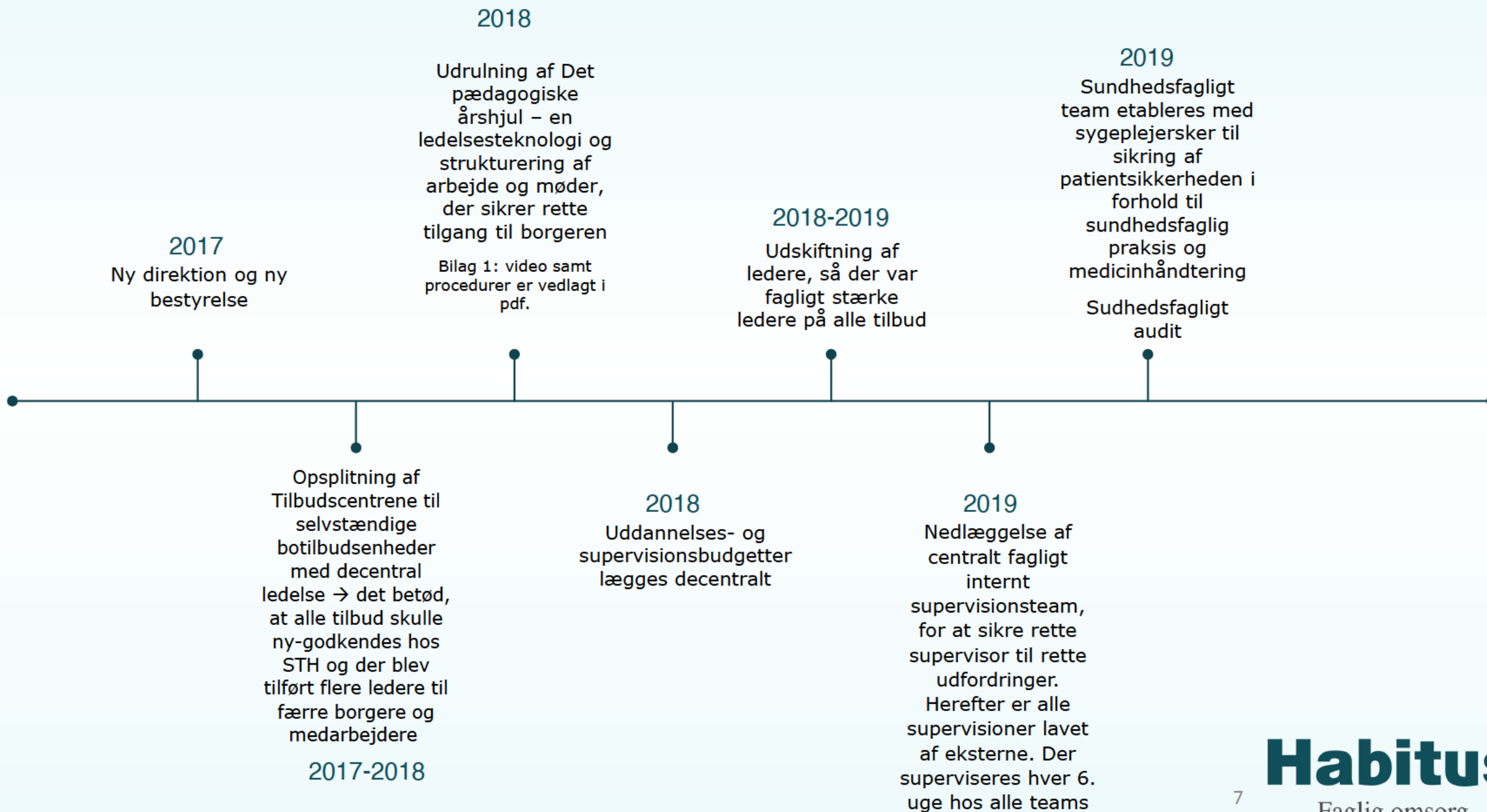
Kommentar til Habitus-redegørelsen fra Socialtilsynet 14. januar 2019 (2/2)

- De første egentlige driftstilsyn af tilbuddene og deres kvalitet i drift kommer i 2019. Nedenfor ses alle tilsynsscorer fra 2019 og frem. Her fremgår det, at Socialtilsynet vurderer en høj kvalitet og deres vurderinger stiger løbende, som effekt af den transformation, der sættes i gang 2018.
- Vi benægter ikke, at der i 2016 og 2017 var udfordringer på flere af Habitus tilbud netop pga. en omstrukturering til centerdannelser og dermed mindre nærledelse blandt flere andre uhensigtsmæssige tiltag. Det er netop derfor Martin Godske med den nye direktion satte en intensiv transformationsindsats ind i 2018, som resulterede i en relativt hurtig forbedring af kvaliteten. Det afspejles af tilsynets bedømmelse af os.
- Den virksomhed, der i 2020 og frem vækster og senere sælges, er transformeret til en anden. (vi etablerer ikke flere tilbud i 2019 end de i rapporten nævnte). Vi vækster altså ikke til trods for kritikken, som I skriver, men efter en grundig transformation, hvor kvaliteten først er blevet sikret.

Udviklingstiltag 2017-2025

- Før 2018 var der en strukturel fejl, som afstedkom meget kritik. Der var lavet store centre og der var få ledere til mange medarbejdere, som medførte kvalitetsudfordringer.
- Da Martin Godske kom tilbage til Habitus i november 2017 påbegyndte et større arbejde for at rette op på kvaliteten. Bl.a. en omstrukturering af tilbuddene. Derefter fulgte en række større initiativer, som sikrede betingelserne for kvalitet og forebyggelse af forråelse.
- Omstruktureringen af tilbuddene betød en nedlæggelse af alle tilbud, hvorfor alle tilbud i Habitus i 2018 skulle Ny-godkendes af Socialtilsynet.
- De første driftstilsyn for de nye mindre tilbud kom i 2019.

Initiativerne ses på tidslinjen nedenfor.



2019

Akademi oprettes med online onboarding-program med grundig træning i kerneelementer for at sikre rette tilgang til borger og kendskab til de vigtigste lovgivninger – medicin håndtering, magtanvendelse, Habitus ethos og metametode

Bilag 2 video og beskrivelse

2019

Udvikling af metode til at måle på og forebygge optaktssignaler til forråelse i samarbejde med alle tillidsvalgte og ledere samt ekspert i arbejdsmiljø og forråelse, Michael Danielsen fra Wellbeing institute

Bilag 3 videoer med beskrivelser

2020 - 2022

Systematisk måling af og opfølgning på optaktssignaler til forråelse på alle botilbud med fokus på at skabe en modig og nysgerrig kultur

Bilag 3 videoer med beskrivelser

Vedlagt 2. artikler om fuld proces for forråelsesforbyggelse fra Social Udvikling

2022

Mentaliserings-baseret feedback: koncept og træning af alle medarbejdere, tillidsvalgte og ledere

2018-2019

Undervisning og workshops for alle faste medarbejdere og ledere i forråelse og hvordan man kan se det hos sig selv

2021

Oprettelse af Videns- og complianceportal Habiteket: rette hjælpeværktøjer og procedurer er tilgængelige og obligatorisk for alle.

(kvalitetsstandarder for dokumentationspraksis, sundhedsfaglige hjælperedsskaber, Whistleblower og bekymrings-henvendelser og meget mere.)

2020

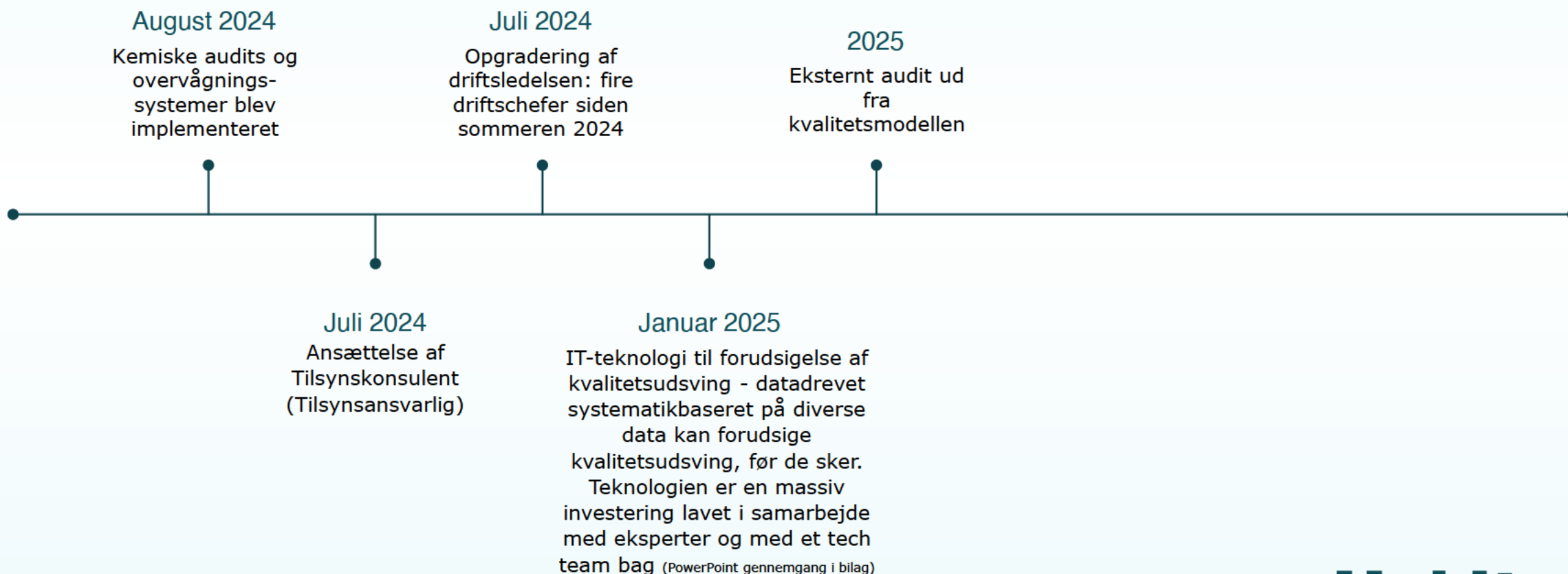
Whistleblow: Eksternt advokatfirma. Ligger på hjemmesiden

2023

Politik for bekymrings-henvendelse i Habiteket

(vedlagt Pdf)

Nyeste tiltag



Socialtilsyn Hovedstaden
bedømmelser:
Scorer i kvalitetstemaerne
Alle botilbud op til og med 2021

Ny Mårumvej	14.09.2019	20.06.2019	19.02.2020	23.03.2021	21.01.2022
Total set samlet score, gns.	3,97	4,34	4,21	4,6	4,71

Skellebjerg	28.11.2019	23.06.2020	13.12.2021
Total set samlet score, gns.	4,44	4,54	4,49

Indikatorerne scores på en skala fra 1 – 5

Sølyst	25.01.2019	12.07.2019	29.05.2020	11.08.2020	06.07.2021	07.01.2022
Total set samlet score, gns.	3,79	4,31	4,18	4,21	4,60	4,86

Nordjylland	06-12-2018	16.01.2020	11.12.2020	16.11.2021
Total set samlet score, gns.	4,50	4,69	4,60	4,61

Indikatorerne scores på en skala fra 1 – 5

Søvang	11.01.2019	15.11.2019	15.06.2020	09.08.2021
Total set samlet score, gns.	4,57	4,14	4,21	4,44

Drachmannsvej	25.01.2019	16.08.2019	28.05.2020	26.02.2021
Total set samlet score, gns.	4,14	4,11	4,35	4,43

Indikatorerne scores på en skala fra 1 – 5

Frederiksværksgade

20.08.2020

01.02.2021

Total set samlet score, gns.

3,90

4,53

Jernstøbervænget

24.01.2019

24.01.2020

22.10.2020

11.10.2021

Total set samlet score, gns.

4,43

4,64

4,59

4,70

Indikatorerne scores på en skala fra 1 – 5

Kæderupvej	16.01.2019	30.10.2019	13.05.2020	30.08.2021
Total set samlet score, gns	4,53	4,50	4,53	4,67

Midtjylland	06.12.2018	20.01.2020	30.03.2020	23.10.2020	05.05.2021
Total set samlet score, gns.	4,47	4,49	4,53	4,64	4,46

Indikatorerne scores på en skala fra 1 – 5

Nordahl	16.12.2020	13.07.2021
Total set samlet score, gns.	4,69	4,83

Indikatorerne scores på en skala fra 1 – 5

Bilag 1: Pædagogisk årshjul

Det pædagogiske årshjul – se introduktionsvideoen her:

<https://vimeo.com/408468733?share=copy>

Se også vedlagte procedurebeskrivelser, som giver grundigt bilddede af alle de forskellige trin i årets og dagens løb.

Bilag 2 onboarding i Habitus

Se instruktionsvideo her: [God onboarding af nye medarbejdere i Habitus - Habitus](#)

Alle medarbejdere skal igennem vores onboardingprogram på Habitus Akademi. Dette sker ved at gennemføre et curriculum, indeholdende forskelligt læringsmateriale, hvoraf noget afsluttes med en test, inden medarbejderne kan komme videre i forløbet. Andre elementer laver ophæng til samtale med nærmeste leder, eller ophæng til vores videns portal (Habiteket), hvor der skal læses og kvitteres for alle vores retningsgivende dokumenter.

Straks efter ansættelse modtager nye medarbejdere en velkomstmil fra Adm. Direktør med et velkomstskriv. Denne mail indeholder loginoplysninger til vores onboarding program på Habitus Akademi, samt instruktion til at komme godt i gang med onboarding og godt i gang i Habitus.

Programmet indeholder en lang række forskelligt læringsmateriale. F. eks.

- Materiale om Habitus som koncern f.eks.
 - Holdninger og grundsyn
 - Organisering og eksistensgrundlag
- Instruerende materiale til systemer og arbejdsgange f.eks.
 - Journaliseringssystem – P4Y
 - Videns platform - Habiteket
 - Registrering af magtanvendelser
 - Registrering af fysisk og psykiske hændelser
 - Registrering af voldsomme episoder for borgere
- Der findes en masse fagligt materiale f.eks.
 - Sundhedsfagligt f.eks.
 - God medicin håndtering 1 og 2
 - Fagfagligt f.eks.
 - Dorte Birkemose – Forråelse
 - Bo Hejlskov – Low Arousal

OBS – dette er kun et lille udsnit af det samlede indhold. Der findes omkring 70 forskellige læringsindhold og et samlet tidsforbrug på 10 timer.

Onboarding – Når du starter

Del 1 – Inden du møder borgeren	
Login P4Y – vores vigtigste system	00:01:35
Velkommen til	00:00:33
Kom godt i gang med P4Y	00:01:21
Sådan bruger du Habiteket	00:03:38
Hvorfor arbejder jeg i Habitus	00:00:39
Mødeplan 1 – P4Y	00:03:13
Mødeplan 2 – P4Y	00:02:15
Mødeplan 3 – P4Y	00:02:17
Velkommen til	00:00:47
GDPR E-learning (3 elementer)	00:32:00
Magtanvendelse – Holdning	00:02:03
Magtanvendelse – Modul 1	00:09:26
Øvelse – Magtanvendelse – Modul 1	00:01:00
Hvorfor arbejder jeg i Habitus	00:00:40
Habitus politikker – opgave	00:30:00
Medarbejderøvelse del 1	00:07:00
Feedback – Del 1	00:03:00
Estimeret tidsforbrug - timer:minutter:sekunder:	01:41:27

Onboardingprogrammet opdelt i 5 dele

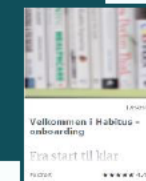
Preboarding – Inden du starter

Del 1 – Inden du møder borgeren

Del 2 – Under oplæring

Del 3 – Når jeg er i gang

Del 4 – Godt i gang



Der er test og opgaver undervejs i programmet, der skal gennemføres, inden medarbejderne kan komme videre til næste del i programmet.

Del 1 – Inden du møder borgeren

- GDPR – test
- Magtanvendelse modul 1 – test
- Habitus Politikker – opgave
- Medarbejderøvelse del 1 – test

Del 2 – Under oplæring

- Sundhedsfaglige instruktioner – opgave
- God medicin håndtering modul 1 – test
- Lær din AMR at kende – opgave
- Magtanvendelse modul 2 – test
- Medarbejderøvelse del 2 – test

Del 3 – Når jeg er i gang

- Magtanvendelse modul 3a – test
- Magtanvendelse modul 3b – test
- Magtanvendelse cirkulære & arbejdsgange – opgave
- Obligatoriske dokumenter på Habiteket – opgave
- Medarbejderøvelse del 3 – test
- 2 måneders samtale med din leder – opgave

Del 4 – Godt i gang

- God medicin håndtering modul 2 – test

Preboarding – Inden du starter
I dette område finder du læringsmateriale, som hjælper dig til at blive klar til at starte i Habitus. Du får en bedre forståelse for Habitus som organisation - vores pædagogiske grundsyn, vores historie, vores grund til at eksistere, vores omgivelser, hvor vi er i Danmark og hvordan vi er organiseret.

● Fuldført ★★★★★ 4.29 (7)

[Åbn](#) [Detaljer](#)

Del 1 – Inden du møder borgeren
I denne del finder du indhold, som du skal kende til og have lært, før du møder din borger første gang.

● Fuldført ★★★★★ 4.5 (4)

[Åbn](#) [Detaljer](#)

Del 2 – Under oplæring
I denne del bliver du præsenteret for indhold, som du skal kende til og have lært før du skal være alene med borgeren første gang.

● Fuldført ★★★★★ 4.2 (5)

[Åbn](#) [Detaljer](#)

Del 3 – Når jeg er i gang
I denne del bliver du præsenteret for indhold, som det er vigtigt du kender til og har lært, men som godt kan læres, efter du er begyndt at være sammen med borgeren uden oplæring. Denne del afsluttes med en test, som skal tages senest 2-5 uger efter du starter.

● Fuldført ★★★★★ 4.5 (2)

[Åbn](#) [Detaljer](#)

Del 4 – Godt i gang
I denne sidste del i dit basis onboardingprogram lærer du bl.a. mere om Planer 4 You, du får indblik i vores arbejde med at forebygge forfælelse, en dybere forståelse af Low arousal.

● Fuldført ★★★★★ 5 (2)

[Åbn](#) [Detaljer](#)

Bilag 3 - Forråelsesforbyggelse

Korte videoer, som beskriver og informerer om vores metode til at arbejde med forebyggelse af forråelse. Det er videoer, som er lavet til vores medarbejdere, men de giver en ide om vores metode.

Video, der fortæller vores historie med forråelse og hvordan vi rettede op
<https://vimeo.com/880629275?share=copy>

Video hvor Martin, vores direktør fortæller om formålet med processen med målinger
[Forebyggelse af Forråelse med Martin Godske](#)

Video der definerer forråelse – altså det vi måler på
[Forråelse definition](#)

Video med beskrivelse af den konkrete proces med måling og opfølgning.
[Forebyggelse proces](#)

IT teknologi til
forudsigelse af
kvalitetsudsving

Mission



Datadrevet evaluering af kvalitet Et system, der løbende måler betingelserne for faktisk kvalitet for beboeren og kan forudsige risiko for fald



Et finmasket varslingsystem til at identificere og mindske risici



Kvalificering af forståelsen af omsorgskvalitet
& omsorgsindsatsen

Vigtig kvalitetsudfordring

Hovedpræmis for det højt specialiserede område

Når frustrationsniveauet stiger, falder det organisatoriske mentaliseringsniveau

Stor risiko – forråelse og/eller udbrændthed blandt medarbejdere → Kvaliteten af omsorgen påvirkes direkte

Kerneopgaven er at minimere frustrationsniveauet!

Højt arousalniveau for borgeren resulterer ofte i skader på borgeren, medarbejderne, skader på inventar. Og det kan resultere i brug af magt

Lav stabilitet i omsorgspersonalet omkring borgeren resulterer direkte i højere niveau af frustration og arousal for borgeren.

Nærværende og fuldt mentaliserende ledere omkring medarbejderne er nøglen

Men: Alle ledelsesniveauer risikerer mentaliseringssvigt

Mentaliseringssvigt blandt ledere resulterer i nedsat evne til at spotte kvalitetsrisiko

Vigtige smertepunkter

Den eneste måde at opdage risiko for mentaliseringsssvigt er, at ledere og kolleger omkring medarbejderen opdager ændringer i adfærd eller journaloptegnelser

Den dygtige og fuldt mentaliserende leder kan gennemgå journalnotater og andet kernetdata som sygefravær og medarbejderomsætning og spotte risiko for fald i niveauet af empati og professionalisme.

Lederes tid er knap ressource. Det er ikke muligt at læse og handle systematisk på alle tegn i journaler og datakilder og læsningen tager tid fra lederens nærvær

Vi er afhængige af dygtige og fuldt mentaliserende ledere og medarbejdere på alle niveauer i hierarkiet for at sikre kvalitetsniveau

Dygtige medarbejdere og dygtige ledere er knappe ressourcer

Formål

At skabe en mekanisme uafhængigt af ledere og medarbejdere, som giver et løbende overblik over betingelserne for kvalitet omkring den enkelte borgere, og som kan forudsige risiko for fald i vigtige forhold for kvaliteten omkring borgeren

At give ledere og medarbejdere omkring borgerne indsigten, til at kunne forebygge fald i kvaliteten særligt i forhold til udbrændthed eller forråelse blandt medarbejderne før det sker

Teknologien

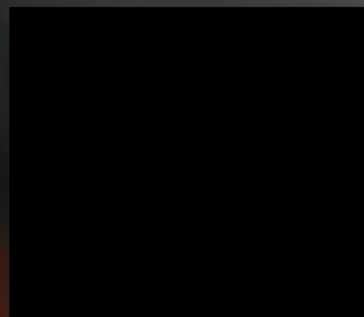


En invivo-oversigt niveauet for vigtige parametre for betingelserne for kvalitet for den enkelte borger

Advarsel om overhængende risiko for mentaliseringssvigt og udbrændthed blandt personalet

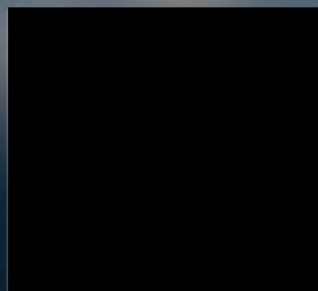
Advarsler om andre risikofaktorer for nedsat kvalitet omkring beboerne

Internt teknisk teamet



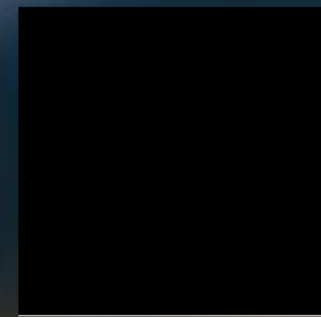
AI Ingeniør

[Redacted] har en baggrund inden for datalogi. Udover klassisk maskinlæring har han arbejdet meget med NLP som medlem af Dansk Sprogmodels kerneteam



Data Ingeniør

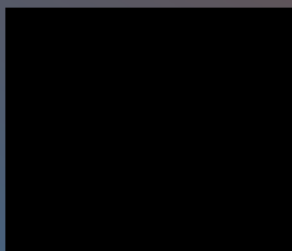
Van har arbejdet i flere år inden for data engineering, senest som en del af en dansk fintech-virksomhed. Han har en stærk track record med at bygge end-to-end datapipelines ved hjælp af Snowflake og dbt



Business Data Analyst

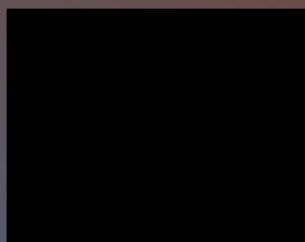
[Redacted] har en stærk baggrund inden for Power BI, datavisualiseringer og analyse. Han vil spille en central rolle i at sikre, at Habitus AI kommunikerer indsigt på en brugervenlig og letforståelig måde

Ekstern teknisk gruppe



AI Specialist

[Redacted] fra Alexandra Instituttet er tilknyttet vores projekt primært for de klassiske ML-dele af produktudviklingen.



Senior AI Specialist

[Redacted] er en del af Dansk Sprogmodel-projektet og har stor erfaring med at arbejde med NLP-modeller både i kommercielle sammenhænge og som forsker



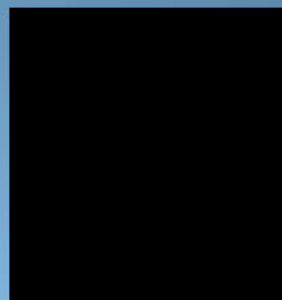
Contractor - AI Specialist

[Redacted] er specialist i machine learning og NLP. Han har bl.a. arbejdet i et større forskningsprojekt på Århus Uni om brug af ML og NLP ift. journaler og data i psykiatrien.

Kvalificering og input til ML-modeller, NLP-model, bearbejdning og mere, for at sikre rette opbygning

Vi har fået positiv feedback på vores opbygning

Eksterne ekspert - Kodning af mentaliseringsevne



Psykolog

■■■■ har udviklet en metode til at vurdere mentaliseringsevne i forbindelse med forældrekompetenceevaluering for Socialstyrelsen. Han samarbejder tæt med Ana Freud institutet og unddanner psykologer i vurdering af mentaliseringsevne.

■■■■ hjælper os med at udvikle et framework og en guide til mærkning af vores tekstdata, der bruger hans erfaringer fra klinisk praksis kombineret med Habitus empirisk viden og udvikling af forråelsesområdet

Mock up

Habitus AI

Team Jesper ▼

Ringager ▼

Sjælland ▼

STABILITET

72%
Moderat

Faldet fra høj til moderat de sidste 30 dage

DOKUMENTATION

82%
Høj

Stabilt høj de sidste 30 dage

REFLEKSION

57%
Lav

Faldet fra moderat til lav de sidste 30 dage

PERSONALE



UDVIKLING



Stabiliteten er faldet 12% de sidste 30 dage, hvilket primært skyldes en stigning i sygefravær. Hvis sygefraværet fortsætter, vil stabiliteten nok falde yderligere 8-12% de næste 30 dage.

UDVIKLING I STABILITET

SYGEFRAVÆR



FORDELT PÅ UGEDAGE



En tidlig version - Datakilder vi allerede kan forudsige i start 2025

Medarbejderomsætning

Sygefravær

Vikarforbrug

Journaliseringshyppighed og journaliseringsrisiko



Sikringen af, at vi kan forebygge pludselige fald i kvaliteten