

Tilsyn 2009

Tilbuddets navn: Syrenparken

Adresse: Syrenvej 18C, 7080 Børkop

Anmeldt tilsyn foretaget den **17. marts 2009**

Tilsynsførende:

Socialfaglig konsulent Martin Rasmussen & AC-planlægger Mette Strunge Dubert

Kort beskrivelse af tilbuddet / institutionen:

Syrenparken er et socialpsykiatrisk botilbud efter Servicelovens § 108. Målgruppen er sindslidende i alle aldre med psykiatriske problemstillinger og med behov for et døgntilbud eller støttecentertilbud.

Det overordnede mål for Syrenparken er på deres hjemmeside beskrevet således: "At den sindslidende har et godt liv og får lige netop den behandling, støtte, beskæftigelse, arbejde / uddannelse, fritidsliv og bolig, som støtter dette."

Syrenparkens hovedafdeling ligger i Børkop tæt op ad et villakvarter, og der er god mulighed for, at Syrenparkens brugere kan gøre brug af nærmiljøet. Syrenparken ligger på en stor grund, som giver gode muligheder for en udvidelse af botilbudet. Syrenparkens bygninger er velholdte og indbydende. Fællesrummene er istandsatte og individuelt prægede.

Syrenparken består derudover af 2 satellitafdelinger - Nestlegården i Fredericia og Pomonahuset i Vejle.

Tilsynets samlede vurdering

Tilsynets samlede vurdering er på baggrund af interview med ledelse, medarbejdere, brugere, observationer under rundvisning samt tilsendt skriftligt materiale.

Det er tilsynets overordnede vurdering, at Syrenparken er et professionelt og veldrevent botilbud til voksne med sindslidelser.

Tilsynet efterlades med det indtryk, at Syrenparken har en professionel tilgang til deres arbejde med udarbejdelsen af deres politikker (bl.a. kost-, stress-, volds- og sygefraværspolitikkerne), og til at arbejde med de anbefalinger, som både Regionens tilsyn og Arbejdstilsynet giver.

Ledelsen formår, bl.a. via projektarbejde, at engagere og uddelegere ansvar til medarbejderne, og det er tilsynets vurdering, at dette samarbejde fordrer et godt psykisk arbejdsmiljø.

Tilsynet vurderer, at det gode arbejdsmiljø også beror på høj grad af åbenhed i organisationen, hvor personalet giver udtryk for, at ledelsen er til stede og lyttende. Tilsynet mærker tydeligt, at det giver stort engagement hos medarbejderne, hvilket bliver fortalt med, at de er glade for at møde på arbejde. Ligeledes fremhæves projektformen, som en arbejdsform, medarbejderne rigtig gerne vil deltage i, da de oplever dialogen er fremherskende, og derved kan de være med til at påvirke deres arbejdsplads, og til at hjælpe hinanden i hverdagen på tværs af enhederne.

Der spores en vis usikkerhed om medarbejdernes kendskab til ansvars- og kompetencefordelingen mellem øverste ledelse og afdelingsledelse. Det er tilsynets opfattelse, at medarbejderne kunne ønske en større gennemsækelighed i nogle situationer.

Det er endvidere en udfordring at samle en organisation med flere satellitafdelinger tilknyttet. Det er tilsynets opfattelse, at medarbejderne kunne ønske en større synlighed af ledelsen ude på Pomonahuset, så sammenhørighedsfølelsen i hele organisationen bliver styrket.

Syrenparken har store udfordringer i forhold til enkelte brugere, der har en meget udagreagerende adfærd. Det medfører mange voldsregistreringer, sygemeldinger og personale, der har været belastet betydeligt.

Det er tilsynets vurdering, at Syrenparken har udarbejdet en meget udførlig voldspolitik, og har angrebet problemstillingen med vold mod personale på mange måder (indsættelse af psykiatrisk vikarbureau mhp. at skåne eget personale, ansættelse af massør, NADA m.m.). Det har positivt resulteret i, at belastningen hos personalet er blevet til en påvirkning, der er mere håndterbar.

Tilsynet vurderer, at fællesrummene (køkken og stue) på de forskellige enheder fremtræder i god stand, er individuelle og velindrettet til målgruppen. Denne indretning giver et hjemligt præg. Syrenparkens fysiske rammer kan dog nogle steder forbedres. Étrumsboligerne til brugerne er små, og tilsynet vil derfor understøtte ledelsens fortsatte ønske om ombygning til torumsboliger.

Anbefalinger til kvalitetssikring og -udvikling:

1. At ledelsen bliver mere synlig på Pomonahuset - Syrenparkens satellitafdeling i Vejle. Det vil være medvirkende til at fremme sammenhørighedsfølelsen hos medarbejderne.
2. At ledelsen tydeliggør ansvars- og kompetencefordelingen, på de forskellige ledelsesniveauer i ledelsesteamet, overfor medarbejderne i dagligdagen.

Eventuelle bemærkninger, som ikke er indarbejdet:

- Fra forstanderen: Ingen.
- Fra driftschefen: Ingen.

Fremsendelsesbemærkning til driftschefen:

Rapporten fremsendes under henvisning til ovenstående anbefalinger. I bedes træffe aftale med tilbuddets leder om anbefalingerne.

Den 26. maj 2009, JFB.

Eventuelle prioriteringer ved tilsynet:

- Evt. særlige fokuspunkter:

Tilsynet havde på forhånd udvalgt fokuspunkter udfra det indsendte materiale:

1. Arbejdstilsynets påbud – hvilke tiltag er taget, og hvilke tilbagemeldinger er der fra Atriumgårdens medarbejdere.
2. Hvordan håndteres den nedskrevne voldspolitik i praksis, som Syrenparken, i sidste tilsyn af marts 2008, var blevet anbefalet at udarbejde.
3. Fokus på medarbejderstabens - udover Atriumgårdens – trivsel.
4. Årsag til manglende pårørenderåd.
5. Årsagen til at brugerrådsmøde kan være svært at afholde.

- Evt. særlig prioritering ved tilsynets gennemførelse:

Tilsynet havde valgt, at det anmeldte tilsyn skulle foretages på Syrenparken i Børkop. Dette skal ses i lyset af det store antal af voldsepisoder og AT påbudet.

- Deltagere ved tilsynet:

Ledelse: Centerleder, souschef samt en afdelingslederen.

Medarbejdere: 1 socialrådgiver, 1 pædagog samt 1 social og sundhedsassistent. De 3 medarbejdere repræsenterede afdeling vest og Øst fra Syrenparken samt Pomonahuset. Derudover talte tilsynet med 2 brugere fra Syrenparken.

- Andet: Intet at bemærke

1. Målgruppe og beboersammensætning

- Målgruppe – antal pladser – tilbuddets indhold:

Syrenparken er et socialpsykiatrisk tilbud, som består af botilbud og støttecentertilbud. Syrenparken drives efter §107 og §108 i Serviceloven.

Syrenparken er normeret til 61 brugere i botilbuddet, heraf 11 pladser på Nestlegården og 4 pladser på Pomonahuset. Derudover har Syrenparken i alt 13½ støttecenterpladser, som ofte benyttes af tidligere brugere, der fortsat har behov for støtte. Støttecenterbrugerne er integreret i boenhederne, og gør brug af husets tilbud på lige fod med de øvrige brugere.

Målgruppen er sindslidende voksne i alle aldre med psykiatiske problemstillinger, der har behov for et døgntilbud. Atriumgårdens målgruppe er sindslidende med særlige vanskeligheder, som f.eks. meget udadreagerende adfærd. Her er der pt. 2 voldsomt udadreagerende brugere, hvoraf den ene bruger er skærmet, idet det i bygningsmassen er muligt at aflukke til en bolig i Atriumgården. Dette oplever både ledelse og medarbejder er med god effekt.

Syrenparkens målgruppe lider primært af skizofreni, men der ses flere og flere brugere med personlighedsforstyrrelse, dobbeltdiagnoser, misbrugsproblematikker samt spiseforstyrrelser - Pomonahusets målgruppe er unge kvinder med anoreksi, og Nestlegårdens er unge sindslidende.

Der er, iflg. ledelsen, søgning på særlige pladser - til brugere med særforanstaltninger, og derfor meget ressourcekrævende. Hertil er Syrenparken begyndt at registrere antallet af henvendelser: Hvilken type og fra hvilke kommuner.

Tidligere kom henvendelserne meget fra trekantsområdet, men i dag er det ofte fra de små kommuner på Fyn, randområder, og fra Midtjylland.

- **Aktuel beboer/bruger/elevsammensætning – ændringer heri siden sidste tilsyn:**

Der har ikke været de store ændringer i brugersammensætningen siden sidste tilsyn. Dog oplever ledelse og medarbejdere, at brugergruppen generelt bliver mere og mere udadreagerende.

- **Belægningsforhold:**

[Belægning år til dato, forventet belægning resten af året, evt. venteliste]

Der er pt. fuldt belagt på Syrengården. Pr. d. 27. marts 2009 er der 1 på venteliste til døgn samt 1 på venteliste på deldøgn til Pomonahuset.

- **Andet:**

Ledelsens sagde: ”Med Syrenparkens 2 voldsomt udadreagerende brugere er bygningsmassen ikke optimal. Udgangen fra egen bolig er altid ud til fællesrum, så man ikke kan undgå hinanden, og dermed evt. konfrontationer. Brugergruppen er kommet for at blive og derfor skal der nytænkes i alternative boformer”.

Ledelsen havde det ønske, at der blev lavet klyngehuse med egen udgang på matriklen, så der var mulighed for at undgå andre brugere samtidig med, at der var mulighed for at benytte fællesrum, når brugeren var i stand til at håndtere kontakten med de andre brugere og personale.

Ligeledes, oplyste ledelsen, at det kan være problematisk at sammensætte brugergrupperne – ældre og yngre brugere, misbrug, ikke misbrug m.m. - når der bliver en ledig plads, hvilket en fleksibel bygningsmasse vil kunne opdæmme for.

Ligeledes mener ledelsen, at enhederne med enten 8 eller 10 etrumsboliger presser brugerne

sammen på få kvadratmeter, og dermed ikke giver optimale forhold sammenstillet med søgningen på særlige pladser.

1.1. Tilsynets vurdering af tilbuddets indhold i forhold til målgruppe og aktuel beboersammensætning

Overordnet set vurderer tilsynet, at tilbuddets indhold matcher til målgruppen og den aktuelle beboersammensætning. Dog anerkender tilsynet de problemstillinger, det afstedkommer for personalegruppen, med de 2 voldsomt udadreagerende brugere i Atriumgården.

Brugere med voldsom udadreagerende adfærd stiller særlige krav til Syrenparkens personale, og krav om tilpasning til forandringen i målgruppen. Tilsynet vil understøtte, at det er vigtigt at få tilført ressourcer til området, da understøtningen af medarbejderne er omkostningsfuldt, men samtidig værdifuld i forhold til at mindske frafald af medarbejdere, og til at mindske belastningen i det daglige arbejde.

Tilsynet vurderer ligeledes, at boligmassen overordnet fungerer på tilfredsstillende vis, men tilsynet vil samtidig understøtte ledelsens ønske om at arbejde videre med, hvorledes en forandring af noget af boligmassen, vil kunne påvirke brugere, der har voldsom udadreagerende adfærd, i positiv retning.

2. Pædagogisk praksis, brugerindflydelse og sundhedsmæssige forhold

- **Pædagogisk koncept og metode:**

På Syrenparken bruger man aktivt den store have i det terapeutiske arbejde. Døgnbrugerne, og brugerne af støttecentret, profiterer både af det fysiske arbejde, som er forbundet med havearbejdet, og af de sociale relationer, som arbejde i et fællesskab medvirker til at opbygge.

Ture, alene eller sammen med en medarbejder, til posthuset, købmanden o.a., benyttes i behandlingen af f.eks. angst, ligesom man bruger det omgivende miljø til at træne praktiske, sociale færdigheder.

Der arbejdes efter kognitive behandlingsformer, herunder med social færdighedstræning og psykoedukation.

Metoderne tager udgangspunkt i den enkelte brugers behov. Alle har en individuel plan, som skal være med til at synliggøre ressourcer og problemområder.

Syrenparken har til tilsynet indsendt et idégrundlag og mål for Syrenparken. Et notat, der sidst er revideret december 2003.

Ledelsen fortæller, at de ønsker en dybere bearbejdning og revidering af idégrundlaget i 2009. Dels på baggrund af, at der ved nyansættelser opleves, at der mangler klarhed over hvad kerneydelsen er. Dels på baggrund af en bred tilgang af personale med forskellig uddannelsesbaggrund (pædagoger, socialrådgivere, sygeplejersker, Sosu-ass. m.m.).

Ledelsen ønsker ligeledes, at det kognitive koncept integreres i introduktionen af nye medarbejdere.

- **Hvordan omsættes pædagogiske mål og værdier i hverdagen:**

Den kognitive tænkning omsættes konkret i samarbejdet med brugeren i den individuelle plan.

Ofte er den kognitive tænkning fokuseret omkring færdighedstræning, social træning samt individuelle forløb med redskaber fra det kognitive forløb og kognitive modeller. Ligeledes undervisning i egen sygdom (psykoedukation), undervisningsforløb i samarbejde med kontaktpersoner, som er individuelt tilpasset efter brugerens ressourcer.

Der benyttes en anerkendende tilgang i samspillet og bearbejdningen.

- **Anvendelse af individuelle planer / elevplaner i praksis:**

Der er indsendt 2 individuelle planer (kaldet handleplaner) til tilsynet på forhånd, som er udførligt beskrevet og bekræfter både ledelsens og personalets tilgang til planerne. Planerne viser tydeligt, at de er udarbejdet i samarbejde med brugerne. Der er opført mange delmål, som tilsynet vurderer, giver et godt grundlag for evaluering og vurdering af brugernes status og målrealisering.

På Syrenparken laves de individuelle planer individuelt, og i det omfang, at brugerne kan være med, hvilket betones af både ledere og medarbejdere som det ideelle. Dette opnås med de fleste brugere, men der er brugere, primært på Atriumgården og brugere med dobbeltdiagnoser, der i perioder ikke magter samarbejdet, og her udarbejder personalet selv de individuelle planer.

Syrenparken ser endvidere de individuelle planer som dokumentation i forhold til samarbejdet med brugerne, og i forhold til hvad personalet laver og iagttager. Planerne er en indarbejdet og aktiv del i hverdagen for både personale og brugere. Dvs. ”hvad skal der til, for at du kan de ting, du gerne vil opnå” – derved bliver delmålene meget konkrete. Eks. bustræning mhp. at opnå delmålet med at kunne komme på arbejde. Personalet fortæller, at andre muligheder der også tages i brug, er at tegne delmålene, hvilket er med til at understrege den individuelle tilgang.

Planerne inddrages i samarbejdet med kommunerne, til statusmøder, som igen danner grundlag for det videre arbejde med de individuelle planer.

Ledelsen mener, at de individuelle planer er implementeret på alle niveauer, hvilket bekræftes af personalet. For at vedligeholde arbejdet med de individuelle planer arbejder Syrenparken med nøglepersoner og sidemandsoplæring.

Syrenparken deltog ligeledes med mange personaler på regionens Take-off dag d. 27. januar 2009, og der gives udtryk for, at der er interesse i flere kurser i implementeringen af regionens retningslinier for de Individuelle planer.

Tovholderen for de 3 kommende kurser for de individuelle planer i regionsregi er en af Syrenparkens medarbejdere.

- **Evt. udviklingsaktiviteter og projekter i det pædagogiske arbejde:**

I 2008 valgte ledelsen at arbejde med personalepolitiske udviklingsprojekter – de blev revideret og vurderet mhp. at tage ny form. Voldspolitikken skal endvidere implementeres fuldt ud i 2009.

I 2009 har ledelsen valgt, at fokus skal være på faglige og organisatoriske udviklingsprojekter, bl.a. arbejdet med værdigrundlaget, idet mange i huset ikke har ejerskab til det nuværende fra 2003.

Pårørendepolitikken er under revision – den gamle er fra 1998, og skal revideres i forhold til regionens udarbejdede pårørendepolitik.

Regionens tilsyn fra 2008 anbefalede, at Syrenparken arbejdede med rekruttering og fastholdelse

af personale. Det har 2 fra ledelsen og 2 medarbejdere arbejdet med i 2 mdr. Der arbejdes med rammerne for introduktion af nyt personale og 'branding' af Syrenparken udadtil igennem annoncer og stillingsbeskrivelser.

Der arbejdes med at få MED udvalget til at fungere på tværs af hele Syrenparken og dens satelitter (Pomonahuset og Nestlegården). Derfor har ledelsen valgt at have møde hver 2. måned. Det er ofte MED udvalget, der udpeger arbejdsgrupper, og andre gange er det valgt, at alle enheder er repræsenteret.

Ledelsen giver udtryk for, at de vil arbejde med lederudvikling, da det giver god energi. Det skal omhandle 'hvem vi er', og samarbejdsformen. Visionen er, at alle ledere kommer på lederuddannelse.

Ledelsen fortæller at politikkerne i huset bliver hurtigt forældet, og skal ofte revideres, da områder ændrer sig, bl.a. flowet i personalegruppen og i forhold til regionens politikker. En del af fastholdelsespolitikken er at lave projekter, hvor filosofien er, at personalet som en selvfølge skal deltage. Ledelsen fortalte; "Energien kommer, når det kommer nedefra".

Ledelsen giver endvidere udtryk for, at nogle af de ældre brugere kan synes, at der kan være gang i meget, hvilket en af brugere også gav udtryk for overfor tilsynet. Det blev konkret oplevet som, at der til tider kunne mangle personale. Brugeren oplevede dog en bedring heri.

Ledelsen arbejder derfor løbende med at forholde sig til mængden af arbejde, og de er gode til at uddelegere projekter og ansvarsområder, hvilket bekræftes af personalet.

Tilsynet kan understøtte vigtigheden af, at der løbende ses på mængden af udviklingsprojekter og arbejdsgrupper i forhold til kontakten med brugeren. Tilsynet erkender dog samtidig, at udmøntningen af arbejdet kommer brugerne til gavn, hvilket bliver understreget igennem Syrenparkens ihærdige arbejde, og den arbejdsglæde det afstedkommer. Både ledelse og personale giver samstemmende udtryk for, at projekterne giver færre sygefraværsdage og er med til at fastholde personalet, selvom medarbejderne dog siger, "at det nogle gange kan tage pusten fra én". "Det er godt, at ledelsen sætter mange forskellige ting i gang – samtidig med, at det er okay at sige fra".

Tilsynet mærker tydeligt, at det giver stort engagement hos medarbejderne at blive inddraget i projekterne, hvilket bliver fortalt med, at de er glade for, at denne udvikling er kommet til Syrenparken igennem den nye ledelse. At det er en arbejdsform, medarbejderne rigtig gerne vil deltage i, da de oplever dialogen er fremherskende, og derved kan være med til at påvirke deres arbejdsplads.

Arbejdsglæden har også en afsmittende effekt på brugerne, udtalte medarbejderne overfor tilsynet. "De aflæser os med det samme i forhold til, hvordan man har det".

- **Anvendelse af Bosted Systemet:**

Syrenparken anvender Bosted som redskab i deres daglige dokumentationsarbejde fra at lave de individuelle planer til de daglige dagbogsnotater samt i hele medicinområdet. Både ledelse og medarbejdere er tilfredse med Bostedssystemet. Da Bostedssystemet skulle implementeres blev der afsat ressourcer til at få alle uddannet, og det er derfor en integreret del af Syrenparkens hverdag.

En af Syrenparkens medarbejdere er endvidere frikøbt til at fungere som regionens Bostedskoordinator for alle de sociale tilbud.

- **Andet: Intet at bemærke.**

2.1. Magtanvendelse og vold

Ledelsen fortæller, at for et år siden var holdningen på Syrenparken, at der ikke blev brugt magt overfor brugerne. Der arbejdes derimod (og gøres fortsat) med konflikthåndtering for at undgå og forebygge, at der ikke opstår tilspidsede situationer og magtanvendelse.

I dag sker der magtanvendelser, og problematikkerne er primært pga. 2 nyere brugere på Atriumgården.

Som ledelsen siger, ”det er pludselig blevet en aktiv del af vores hverdag”. Der er derfor planlagt temadage og kurser i konflikthåndtering som en del af voldspolitikken.

- Hvordan introduceres til reglerne om magtanvendelse?

Der foreligger et omfattende skriftligt oplæg til introduktion af nye medarbejdere om magtanvendelse. Det er et område, som der pt. arbejdes videre ud fra. Nøgleordet er, at der forebygges ved at øge kendskabet til risikosituationer, og at der skal være tid og ressourcer til ordentlig introduktion. Dette udgangspunkt vil tilsynet gerne understøtte.

- Antal og arten af magtanvendelser siden sidste tilsyn:

Tilsynet er blevet oplyst fra centerlederen, at der i alt har været 17 magtanvendelser fordelt på 4 brugere siden sidste tilsyn i marts 2008;

1 på bruger på Nestlegården
1 på bruger på enhed nord på Syrenparken i Børkop
11 på bruger på Atriumgården på Syrenparken i Børkop
4 på bruger på Atriumgården på Syrenparken i Børkop

Magtanvendelserne skyldes primært nødret og nødværge, og de er af regionens konsulent og jurist godkendt som lovlige magtanvendelser. En magtanvendelse har været ulovlig, og er blevet håndteret efter de retningslinjer, som Syrenparken og Region Syddanmark har i forhold til disse (se næste pkt.)

- Hvordan er magtanvendelserne fulgt op?

Syrenparken har udførlige retningslinier for hvordan magtanvendelser bliver fuldt op, som fuldt ud lever op til regionens retningslinier.

Hændelsen indberettes til regionen efter reglerne. Den gennemgås med brugerne, hvis det kan lade sig gøre, og der udarbejdes en plan omhandlende forebyggelse af fremtidige magtanvendelser, som bliver beskrevet i Bosted.

Ved ulovlige – sker yderst sjældent - gøres det samme med pågældende medarbejder, hvor det samtidig vurderes om medarbejderen, og på hvilke vilkår, kan genoptage arbejdet. I planen indgår der en aftale for opfølgningssamtale.

- Vold beboerne/brugerne/eleverne imellem:

Syrenparken har siden sidste tilsyn registreret 14 hændelser.

- **Andet (Evt. politianmeldelser):**

På dagen for tilsynet var der anmeldt en hændelse til politiet på en bruger fra Atriumgården. Ledelsen ser frem til at få vejledningen fra regionen om politianmeldelser, som pt. er i høring til endelig godkendelse.

Den ene bruger fra Atriumgården er anmeldt for 8 forhold siden december 2007, og den anden bruger fra Atriumgården for ca. 6 forhold.

I alt er der anmeldt ca. 20 forhold til politiet for hele Syrenparken inkl. satellitter.

2.2. Beboer/bruger/elevindflydelse og trivsel

- **Hvorledes sikres med- og selvbestemmelse?**

Ledelsen fortæller, at med- og selvbestemmelse primært sikres gennem samarbejdet om de individuelle planer med brugerne og på brugermøderne, som afholdes i de enkelte enheder. Eks. fortæller den ene bruger, at de i hans enhed er flere, der ønsker at få et løbebånd. Det taler de med personalet om på brugermødet, og brugerens oplevelse er, at det ønske vil der bliver gjort noget ved.

Derudover sikres det implicit i de levede værdier i dagligdagen, i omgangsformen brugere og personale imellem.

Syrenparken har haft et brugerråd på tværs af Syrenparkens enheder. Tilsynet har fået tilsendt referater fra 3 brugerrådsmøder, hvorpå det er noteret, at der ikke afvikles flere brugerrådsmøder, da det ikke har været muligt at samle brugerne til dette.

Syrenparken havde dagen før tilsynet været på regionens konference om selv- og medbestemmelse med deltagelse af brugere og personale. Der blev ydret begejstring herfor fra personalet, som havde oplevet, at de brugere der deltog, havde haft gode refleksioner. Syrenparkens kursusleder vil fremover bruge konceptet fra dagen i eget regi.

- **Trivsel og tilfredshed med tilbuddet?**

På spørgsmålet, til ledelsen, om brugerne er tilfredse med stedet, svarer de, at "det svinger, men de vil sikkert sige, at det er okay at være her".

Ledelsen fortæller, at der kan være utilfredshed med at bo så mange sammen, og at det i sig selv kan være belastende for brugerne, når der er udadreagerende brugere. Hertil mener ledelsen, at de fysiske rammer kunne være bedre, og at det ville lette ovenstående problematik med flere kvadratmeter til hver bruger. Hvilket konkret er et ønske om at lægge etrumsboligerne sammen til torumsboliger (se for yderligere under pkt. 4).

Den ene bruger, som tilsynet talte med, udtrykte, at han i store træk var tilfreds med personalet. Han føler sig ordentligt behandlet i dagligdagen. Har dog haft en oplevelse, som han omtalte som utilfredsstillende, idet han blev flyttet fra sit værelse med et godt badeværelse på en af enhederne, til et andet værelse med mindre godt badeværelse på en anden enhed, uden at have lyst. Denne flytning skal ses i lyset af, at Syrenparken anvender sine enheder til at afgrænse de områder, hvor der bor brugere med misbrug. Misbrug er et vilkår i psykiatrien, som en del af en selvmedicineringsadfærd. En adfærd, som Syrenparkens personale konstant arbejder med sammen

med brugerne, mhp. at støtte brugeren i at komme ud af sit misbrug, eller i at være i stand til at minimere det.

Den anden bruger fortæller, at han gerne vil flytte væk fra enheden, da han har fået hjælp til at komme ud af sit misbrug. Derfor ønsker han ikke længere at opholde sig her, da han oplever, at fællesskabet i denne enhed beror på misbruget, hvilket i sig selv ikke er muligt, når man er ude af det. Han vil bl.a. derfor gerne flytte til Nestlegården i Fredericia. Dette ønske skyldes til dels også en oplevelse af, at der er stor aldersforskel i brugergruppen på Syrenparken i Børkop, og dels at brugeren har en pårørende i Fredericia. Den evt. flytning indgår i brugerens samarbejde med kontaktpersonen.

Brugeren giver endvidere udtryk for, at han nogle gange oplever, at personalet ikke snakker så meget med ham. Han skal selv komme og sige til, men han kunne godt tænke sig, at personalet også selv kom. Han sagde: ”Den ene kontaktperson opsøger mig, den anden gør ikke. Jeg ved ikke hvorfor”.

De 2 brugere fortalte tilsynet, at der var aftenhygge om fredagen, samt fredags- og onsdags café.

I forhold til de fysiske rammer var brugerne tilfredse med eget værelse, som dog gerne måtte være større, og tilfredse med fællesarealer. Den ene mente dog, at der manglede sofaer.

2.3. Sundhedsmæssige forhold

På tilsynsdagen blev tilsynet rundvist, og på alle fællesarealer så der pænt og rent ud.

Tilsynet så, med en brugers samtykke, en bolig, og bemærkede her, at det kan være problematisk med brugernes forbrug af tobak for personalet. Idet det i psykiatrien er et grundvilkår, at mange brugere er storforbrugere af tobak, er der lavet den aftale med brugerne, at de udlufter grundigt i boligen, før personalet kommer derind, og evt. holder møde med dem. Hvis dette ikke kan lade sig gøre, foregår møderne i Syrenparkens møderum.

- **Hygiejne og rengøring:**

Brugerne er med til at holde deres bolig, men idet brugerne bliver dårligere opleves det sværere, af både personale og ledelse. Rengøringen kan derfor foregå sammen med kontaktpersonen, som del af socialtræning. Her fortæller den ene bruger, at han får hjælp af sin kontaktperson en gang om ugen. Andre bestiller hjemmeservice hver eller hver anden uge

Fællesarealer klares af 2 servicemedarbejder. Tidligere blev denne opgave klaret af fagpersonalet med brugere.

I enkelte enheder deltager brugerne stadig, i det omfang de kan. Ledelsen fortæller, at det er vigtigt at stille krav og have forventninger (værdier).

- **Medicinopbevaring /-instruks:**

Syrenparken har udførligt beskrevet medicininstrukser, som opdateres løbende. Det er sundhedsuddannet personale, der har det overordnede ansvar hermed. De er, efter tilsynets vurdering, i overensstemmelse med regionens retningslinjer.

En af medarbejderne, som tilsynet talte med, var social og sundhedsassistent, og hun havde på sin enhed det medicinske ansvar, da det ikke havde været muligt at ansætte en sygeplejerske. Hun blev løbende superviseret af de andre enheders sygeplejersker ved behov. Medarbejderen gav

overfor tilsynet udtryk for, at det var meget tilfredsstillende at blive vist denne tillid.

Der er endvidere stor omhyggelighed ved registrering af utilsigtede hændelser. Registreringen føres i Bostedssystemet, og kobles dermed også til den Individuelle plan.

Der undervises i medicin håndtering, og medarbejdere der ikke uddannelsesmæssigt er medicinkyndige får et medicinkursus. Brugeren har medicinboks i sin bolig, og de fleste klarer selv, at tage sin medicin. Nogle brugere får dog hjælp til at dosere medicin, men der arbejdes på, at brugeren skal være ansvarlig for sin egen medicin.

Syrenparken har udført sidste tilsyns anbefaling om, at kvittere for udleveret medicin i Bostedssystemet.

- Evt. kostpolitik:

Syrenparken har en meget udførlig beskrevet kostpolitik. Denne beskriver dels brugernes mulighed for refusion i kostbetalingen, og dels medarbejdernes mulighed for kostordning. Den sidste status for politikken er fra 2006.

Ledelsen udtrykker, at der skal laves en pixi udgave af kostpolitikken. Den anvendes i hverdagen, når brugerne selv laver mad.

Det er forskelligt fra enhed til enhed, om der bliver lavet mad og af hvem – ofte er det personalet. Den ene bruger, som tilsynet talte med, deltager i madlavningen, mens den anden fortæller, at han ikke er motiveret. Han siger: ”Vi får god mad, og vi skiftes til at hente mælk”. Nogle enheder har på brugermøderne bestemt, at der bestilles mad udefra engang imellem.

Pomonahuset benytter diætister til brugerne med spiseforstyrrelser. Atriumgården har en ernæringsuddannet medarbejder, der laver den daglige mad, samtidig med at hun formår at inddrage brugerne.

- Andet: Intet at bemærke.

2.4. Samarbejde med forældre / pårørende

- Forældrebestyrelse / pårørenderåd:

Der er ingen pårørenderåd i Syrenparken, men derimod en pårørendepolitik (som omtalt under pkt. 2 ønskes denne revideret). Der bliver lavet samarbejdsaftaler med pårørende indenfor den første måned, hvis brugerne ønsker det.

- Opfølgning af sager fra forældrebestyrelse / pårørenderåd:

Intet at bemærke.

- Andet: Intet at bemærke.

2.5. Forretningsgang vedr. brugernes økonomi

- Børn og unge: Procedure for udbetaling af lomme- og tøjpenge:

Ikke aktuel, da Syrenparken kun er et tilbud for voksne.

- Voksne: Procedure for håndtering af beboermidler:

Procedurene er individuelle, og aftales i samarbejde med brugerne. Dette ses også i den ene, af de på forhånd udleverede, individuelle planer, at brugerens økonomi og håndtering er et delmål som der arbejdes med.

Den ene bruger, som tilsynet talte med, fortæller, at han selv klarer sin økonomi.

- Andet: Intet at bemærke.

2.6. Eksterne samarbejdsforhold

- Samarbejdet med region, kommuner og andre samarbejdsparter / myndigheder:

Ledelsen fortæller, at samarbejdet med de psykiatriske sygehuse er under udvikling, og at det igennem møder er forbedret.

Samarbejdet med regionen er generelt godt – ledelsen føler sig mødt med imødekommenhed. Specielt fremhæves den gode læring i samspillet med juridisk sekretariat, og det udmærkede samarbejde med konsulenten.

- Handleplanssamarbejdet:

Det formelle samarbejde med kommunerne fungerer godt. Sagsbehandler fra kommunerne deltager som regel i handleplanmøder.

- Andet: Intet at bemærke.

2.7. Klager over tilbuddets ydelser og det pædagogiske indhold

- Hvilke mundtlige / skriftlige klager har der været siden sidste tilsyn, og hvordan er de håndteret?

Ifølge det fremsendte materiale fra Syrenparken, har der ikke været hverken mundtlige eller skriftlige klager.

- Andet: Intet at bemærke

2.8. Særlige problemstillinger

- F.eks. sidst godkendte undervisningsplan ved intern skole:

Der er ingen intern skole på syrenparken

- F.eks. anvendelse af maskiner og materialer m.v. – overholdelse af arbejdsmiljølov m.v.

Intet at bemærke.

- Andet: Intet at bemærke.

2.9. Tilsynets vurdering af den pædagogiske praksis, tilfredshed og trivsel m.v.

Den grundlæggende tilgang til den pædagogiske praksis og metode, forholder sig til en principiel opfattelse af, at de sindslidende skal have et godt liv, og at den sindsslidende får lige netop det tilbud om behandling, støtte, beskæftigelse, arbejde/uddannelse, fritidsliv og bolig, som støtter dette mål. Dette princip søges realiseret gennem individuelt tilrettelagte planer. Metodisk benytter Syrenparken sig af kognitive behandlingsformer og miljøterapi.

Tilsynet vurderer derfor, at Syrenparken på professionel vis arbejder fagligt ud fra deres viden om psykiske lidelser i kombination med den pædagogiske tilgang på en måde, som matcher målgruppen, og dermed den enkelte brugers behov for støtte i hverdagen, samt at der er overensstemmelse mellem brugernes mål/delmål og indsatsen for at opfylde disse.

Brugernes udsagn vidner i overvejende grad om tilfredshed med tilbuddet. Tilsynet oplever ligeledes, at der er en individuel tilgang til brugerne, som der samarbejdes med i brugerens individuelle plan.

Tilsynet anerkender problematikkerne omkring de 2 udadreagerende brugere i Atriumgården, og de omkostninger det har for det involverede personale. Tilsynet vurderer, at ledelsen via voldspolitikken, og omsorgen for det involverede personale på udmærket vis formår tage hånd om dette. Tilsynet vil samtidig understøtte ledelsens tanker om, hvilken betydning bygningsmassen på sigt kan have for tilbuddet til de udadreagerende brugere.

3. Personale og arbejdsmiljø

- Matcher antal ansatte (*faktisk personaleforbrug*) og personalets sammensætning de faglige mål (*f.eks. vedrørende pleje, træning, beskæftigelse, fritid*)?

Ledelsen fortæller, at alle medarbejdere er veluddannede, kompetente og dygtige kollegaer, som understøtter de mål, Syrenparken arbejder efter. Der tilstræbes en balance i forhold til en ligelig fordeling i antallet af medarbejdere med en sundhedsfaglig og en socialpædagogisk baggrund.

Det er blevet sværere at rekruttere personale end tidligere, især robuste folk med erfaring, sygeplejersker og mænd.

Ganske få gange har Syrenparken forsøgt med ufaglært personale, men erfaringerne herfra har været mindre positive, og derfor holder ledelsen sig til faglært personale.

Ledelsen giver udtryk for, at normeringen er ok i Syrenparken. På Nestlegården overvejes det, om der skal ansættes en ekstra nattevagt, da det kan være for usikkert med en sovevagt til 11 brugere.

Medarbejderen, som tilsynet talte med fra Pomonahuset, sagde, at normeringen her var i orden.

Selvom enhed Øst lige har afgivet 5 timer til nattevagter, ser normeringen stadig fornuftigt ud,

fortæller en medarbejder, og der er pt. ingen problemer med sygemeldinger.

På enheden Vest er der i øjeblikket en langtidssygemelding (somatisk betinget), og det kan mærkes, fortæller en anden medarbejder. Medarbejderen fortæller, at de generelt er sårbare overfor sygefravær, men at de er gode til at være opmærksomme på hinanden, så det til daglig ikke er noget problem

En af brugerne fortalte tilsynet, at han godt kunne tænke sig at komme på andre ture, end dem der bliver arrangeret, da han ikke finder dem interessante. Han vil gerne på ture til Bilka, Føtex, Tysklandsture samt i biografen. Han oplever, at det er begrænset, hvad der kan lade sig gøre, da der er alt for mange afløsere på enhed Vest.

- Vikaranvendelse, omfang og procedure:

Der er for nuværende ansat 15 vikarer.

3.1. Personaleudskiftning

- Antal fratrådte medarbejdere siden sidste tilsynsbesøg – årsagen hertil?

29 personer er fratrådt fra 1. marts 2008 til 28 februar 2009. Årsagerne hertil er tilsendt tilsynet på forhånd, og de handler overvejende om for lang transporttid, ønske om at arbejde i andet fagområde, at undgå skiftende arbejdstider m.m. .

En medarbejder fortalte tilsynet, at Pomonahuset ikke har udskiftning af personale pt., men at det oplevede de for 1½-2 år siden.

Udskiftning af personale er fortrinsvis pga. Atriumgårdens problematik med udadreagerende brugere. Tidligere har der været udskiftning hver måned, men det er ved at ændres, fortalte medarbejderne, tilsynet. Atriumgårdens personale har fået mere faglig støtte og velfærdsordning (massage, NADA, mere supervision m.m.). Disse tiltag hjælper, ifølge medarbejderne, tilsynet talte med, samtidig med at personalet begynder at føle større sammenhørighed.

Ligeledes er en af brugerne blevet skærmet, hvilket giver mere ro.

Enheden Øst har sammen med enheden Syd samarbejdet om at nedskære antallet af weekendvagter pr. personale med stor succes – i praksis betyder det, at der kun er 3 på arbejdet i stedet for 4 i weekenden. Det har betydet meget for arbejdsmiljøet. Den største konsekvens er, at brugerne derfor ikke kan få så meget støtte i weekenden, da ressourcerne primært er til hjælp i hverdagen. Dette ser medarbejderne dog ikke som noget negativt, da det er vigtigt at have perioder, som alle andre, hvor der er mere ro, og plads til hygge. Dog er der altid personale til rådighed ved akutopståede behov, eller når en bruger bliver dårlig eks. angst eller psykotisk.

Endvidere laver personalet selv arbejdsplan på enhed Syd og Øst, og det betyder i praksis, at alle får deres ønsker opfyldt – der ses næsten ikke noget behov for at bytte vagter. Det har betydet, at Syd og Øst er kommet tættere på hinanden, er blevet mere opmærksomme på hinandens trivsel og personalet har en oplevelse af, at brugerne også er blevet det.

Pomonahuset har ligeledes færre weekendvagter, idet 2 af brugerne ofte tager på weekend.

Enhed Nord laver også selv arbejdsplaner, og medarbejderen fortalte, at ”det bliver fremtiden at arbejde på tværs. Det giver muligheder for at få bedre arbejdstider, og en lyst til at arbejde sammen”.

3.2. Sygefravær

- Sygefraværstatistik:

Syrenparken: 6,09 % (dækker 54,54 stilling).

Atriumgården: 19,88 % (dækker 12,47 stilling). Primær årsag er de 2 udadreagerende brugere.

Nestlegården: 6,36% (dækker 11,71 stilling)

Pomonahuset: 7,75% (dækker 10,94 stilling).

- Aktuelt antal langtidssyge:

2 langtidssygemeldte, som er somatisk betinget.

- Sygefraværspolitik:

Syrenparken har en Sygefraværspolitik, som er blevet godkendt på MED udvalgmøde d. 3/3-2009.

- Andet:

Intet at bemærke

3.3. Arbejdsmiljø

- Fysisk arbejdsmiljø, herunder vurdering af hjælpemidler og materiel:

Dette område var ikke en del af tilsynets fokus.

- Psykisk arbejdsmiljø:

Udsagn fra medarbejderne:

”Syrenparken er et spændende arbejdssted med meget udviklingsarbejde, med løbende temadage og efteruddannelse. Der er en lyst i personalet til at udvikle stedet, og en meget god vilje til at ville noget positivt fra ledelsen”.

”Ledelsen er meget lyttende, og gode til at lægge tingene ud til personalet og enhederne, så enhederne selv bestemmer. Det giver medindflydelse”.

”Der er stor glæde ved at gå på arbejde. Udvikling, ejerskab, vilje til at forandre tingene, gode kollegaer, der sker noget, og at der er meget latter og god stemning”.

”Opmærksomhed på at få Nestlegården og Pomonahuset med i arbejdsgrupper, temaeftermiddage, undervisning m.m. Det er spændende at høre, hvordan de arbejder”.

Ligeledes opleves stormøderne (møder på tværs af afdelinger), af medarbejderne, som en positiv ting. De giver gode diskussioner, og et forum for meddelelser.

Der var ikke noget personale tilstede fra Atriumgården, men de andre 2 personaler fra Syrenparken i Børkop gav udtryk for, at de var glade for de initiativer der var taget i forhold til de af deres kollegaer, som arbejdede med de meget udadreagerende brugere. Det var rart at mærke, at

ledelsen tog sig af dem, og de mente, at Atriumgårdens personale var yderst tilfredse, hvilket havde vendt flugten af personale derfra. På den måde oplevede medarbejderne også, at ledelsens engagement afspejlede sig i sikkerhedsarbejdet.

Ligeledes var personalet glad for, at Syrenparken havde fået en personaleforening. Der blev afholdt sammenkomster, trænet op til halvmaraton m.m. Det blev bemærket overfor tilsynet, at der var en god frugtordning, og mulighed for morgenmad. Dette blev også bekræftet fra Pomonahuset.

3 medarbejdere fra Pomonahuset har ligeledes været på kursus i kognitiv metode på Syrenparken i Børkop, hvilket blev oplevet at give et positivt tilhørsforhold. Dog kunne Pomonahuset godt tænke sig, at ledelsen var mere synlig på Pomonahuset, så det kunne forbedre sammenhørighedsfølelsen med resten af Syrenparken. Dette vil tilsynet understøtte, og videregive som en anbefaling.

- **Anmeldte arbejdsskader og arten af disse siden sidste tilsyn:**

2 personer har i alt haft 546 timers fravær. Den ene person har haft 42 timers fravær pga. gentagne episoder, hvor der har været trusler om vold. Den anden person har haft 504 timers fravær grundet fysisk skade - vrid i knæ under leg med bruger.

- **Vold mod personale (omfang og type, evt. politianmeldelser):**

Følgende blevet oplyst til tilsynet på forhånd:

2. kvartal 2008

Vold mod personalet i alt 34, heraf står 1 bruger for de 20 registreringer.

3. kvartal

Vold mod personalet i alt 63, heraf står 2 brugere for de 43 registreringer.

4. kvartal

Vold mod personalet i alt 79, heraf står 2 bruger for de 48 registreringer.

1. kvartal 2009 indtil 3.3.09

Vold mod personalet i alt 25, heraf står 2 bruger for de 14 registreringer.

Ledelsen fortæller, at den enkelte medarbejder afgør, hvornår det er vold, truende eller krænkende adfærd hos en bruger. Hvis den enkelte medarbejder ikke gør det, kan kolleger eller ledelse påpege det.

For de 2 af brugerne i Atriumgården, er de stigende fysiske angreb omhandlende spyt (dagligt) og slag og trusler. De øvrige omhandler krænkende tale eller hærværk.

- **Dato for sidste APV – hvordan følges op?**

Der er igangsat en APV d. 29.01.09. Den har fokus på:

- Fysiske forhold
- Ergonomiske forhold
- Kemisk/biologiske forhold
- Ulykkesrisiko

Udfra APV skemaet, som på forhånd er tilsendt tilsynet, er der taget stilling til de fleste problemområder, enten i form af at det er udført, eller at der er sat ansvarlige på til at udføre samt hvornår.

Sygefravær, håndtering af vold og krænkende adfærd samt håndtering af stress har Syrenparken fravalgt i deres APV denne gang, da der allerede er mange tiltag i gang i forhold til disse områder.

Medarbejdertrivselundersøgelsen, som skal foregå i august 2009, er tiltænkt at indgå som del af den næste APV.

- **Arbejdstilsynsbesøg, evt. påbud:**

Sidste arbejdstilsynsbesøg (AT) var d. 13. januar 2009.

Ifølge brevet fra AT, kom AT på kontrolbesøg, da Syrenparken ikke havde indsendt endelig materiale til AT senest d. 1. december 2008, efter sidste AT i november 2007. Dette materiale drejede sig om forebyggelse af voldsrisiko.

Påbud efter AT d. 13. januar 2009 er, at virksomheden (Syrenparken) påbydes at træffe effektive foranstaltninger, som kan sikre de ansatte mod psykiske belastninger som følge af vold og udadreagerende adfærd – problematikken er beskrevet i forhold til de 2 udadreagerende brugere i Atriumgården.

Virksomheden (Syrenparken) påbydes at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet. Det skal være sket senest d. 1. juni 2009.

Ifølge ledelsen går arbejdet planmæssigt i samarbejde med arbejdsmiljørådgiver. Der er lavet en handleplan, og et udkast til en skabelon, som kan bruges i dokumentationsøjemed.

Ledelsen og medarbejdere fortæller, at skærmningen af den ene bruger hjælper. Der er samme antal udfald fra brugeren mod personalet, men ikke så voldsomme. Samtidig med at personalet bedre kan håndtere udfaldene.

Det er tilsynets klare opfattelse, at ledelsen har arbejdet indgående med AT påbuddet, og har derved fået vendt problemstillingen.

- **Politikker – røg, vold, misbrug m.v.:**

Politikkerne er løbende omtalt under andre punkter i tilsynsrapporten.

Det kendetegnende billede, tilsynet efterlades med, er, en omfattende og tilbundsående sagsbehandling af de enkelte politikker, som koordineres igennem MED udvalget.

- **Andet: Intet at bemærke**

3.4. Uddannelse og udvikling

- **Kompetenceudviklingsplaner:**

Der er indsendt pjece til tilsynet på forhånd om kompetenceudviklingsplaner i Syrenparken. Kompetenceudviklingsplaner udarbejdes i samarbejde med medarbejderne ved udviklingssamtalerne (MUS). Pjecen er under revision.

Medarbejderne gav samstemmende udtryk for, at de igennem de omtalte projekter og arbejdsgrupper oplever, at de opøver deres kompetencer, hvilket de føler stor tilfredsstillelse med.

- **Særlige efteruddannelsestiltag:**

Der er løbende mulighed for kurser, temadage og konferencer. Der er stor fokus på kognitive kurser, som Syrenparken selv afholder. Hvis der er ledige pladser sælges de til andre botilbud.

- **MUS / GRUS. Form og hyppighed:**

MUS: 1 gang årligt hvor kompetenceudviklingsplaner laves og ajourføres for den enkelte medarbejder.

GRUS anvendes ikke, men indgår i ledelsens overvejelser.

- **Supervision**

I dag er supervisionen individuel tilrettelagt for hver enhed og de står selv for det. Herved kan de selv bestemme, hvilken supervisor de vil bruge, hvilket imødegår sidste tilsyns anbefaling af marts 2008. Supervisionen ligger i arbejdstiden.

Tidligere bestemte den overordnede ledelse hvilken supervisor, der skulle bruges.

Lederne har supervision 1 gang om måneden.

- **Introduktionsforløb for nye medarbejdere, herunder vikarer:**

Der er introduktionsforløb på 3-4 dage på Pomonahuset. Der er tid til at finde sig til rette, således at brugerne kan se personalet an. Der er lavet en liste over hvilke ting/områder, der skal informeres om.

Medarbejderne fortæller, at der på Syrenparken foreligger en fælles detaljeret introduktion for nye medarbejdere. På Atriumgården har det tidligere ikke fungeret tilfredsstillende. Medarbejderne mener, at det skyldes det store flow af personale, der tidligere har været.

En anden medarbejder fortæller, at de på hendes afdeling har et godt introforløb, hvilket brugerne på afdelingen har givet udtryk for overfor hende. Der er sat dato og ansvarlige på, og det bliver tilsendt på forhånd til den nye medarbejder. Der bliver ligeledes fulgt op på, om al introduktion er opnået. Medarbejderne sagde: "Det er den nye stil, og det er godt". Tilbage meldingen er ligeledes god fra de nye medarbejdere.

Tilsynet anerkender arbejdet med at få indarbejdet et fælles introduktionsforløb til alle afdelinger, som samtidig indeholder de særlige vilkår, der er på de enkelte afdelinger.

- **Andet: Intet at bemærke.**

3.5. MED – arbejde

- **Hvordan er strukturen?**

Ledelsen fortæller, at Syrenparken har et MED udvalg i hele organisationen, som mødes hver 2. måned. MED udvalget er en central del i organisationen med engagerede medarbejdere, hvor der er kamp om pladserne. Udvalget består af 11 deltagere.

Tilsynet bemærker, at et punkt på dagsordenen fra et af referaterne, omhandler hvordan der

arbejdes med anbefalingerne fra regionens tilsyn, hvilket virker til at være en konstruktiv måde, at forholde sig til disse på.

- Hvordan vægtes arbejdsmiljø og sikkerhedsarbejdet i MED-udvalget?

Sikkerhedsarbejdet er, ifølge medarbejderne, højt prioriteret, idet det skal være synligt på MED udvalgets møder og i dagligdagen. Det vægter ledelsen højt. Ligeledes på Pomonahuset.

Medarbejderne fortalte, at der er en god grund til at arbejde med arbejdsmiljø og sikkerhed, da der, som tidligere omtalt, har været meget sygdom, fravær. Holdningen er derfor at se på problematikkerne, og derudfra handle, så sikkerheden er i orden. Den måde, der følges op på sikkerheden, er kvalitativ rigtig god, mener medarbejderne. Ligeledes i Pomonahuset.

- Andet: Intet at bemærke.

3.6. Tilsynets vurdering af personale- og arbejdsmiljøsituationen

- Vurderes personalenormeringen, personalets disponering, kvalifikationer og arbejdsforhold at matche de pædagogiske mål?

Tilsynet vurderer, at personalenormeringen ser fornuftig ud, og at Syrenparken, trods 2 langtidssygemeldinger, på forsvarlig vis, kan varetage det pædagogiske arbejde med brugerne.

Indsættelse af psykiatrisk vikarbureau er et udgiftstungt valg, men har i situationen med den ene udadreagerende bruger, været nødvendig af hensyn til personalet.

Det er tilsynets vurdering, at arbejdsmiljøsituationen på Syrenparken bliver varetaget på professionel vis af ledelsen, hvilket bliver bekræftet af meget tilfredse medarbejdere.

4. Fysiske rammer

- Udendørs rammer:

Syrenparken har nogle dejlige udendørs rammer. Der er et meget stort og smukt drivhus og om sommeren driver de en stor køkkenhave, hvor brugerne dyrker grøntsager m.v. Bagerst i haven er der et fuglevoliere samt kaniner.

I haven er der endvidere opsat en pavillon, som er indrettet som motionsrum. På rundvisningen så tilsynet en bruger derinde.

- Beskrivelse af fællesarealer/værelser/lejligheder:

I Børkop er der fire enheder som indeholder 10, 10, 8 og 7 boliger, samt en beboelsesvogn i haven, der fungerer som bolig. Alle boligerne er étrumsboliger. Boligerne er små, har eget badeværelse og en lille entré. Alle boligerne har udgang til fælles køkken/alrum og opholdsstue.

Enheden Atriumgården indeholder 6 boliger som alle er to-rums boliger. De har eget badeværelse og lille tekøkken. Alle boligerne har udgang til fælles køkken/alrum og opholdsstue.

Derudover er der 4 to-rums boliger (træningsboliger), der ligger som en selvstændig enhed, men som organisatorisk er tilknyttet de øvrige enheder.

Der er to akutboliger som primært anvendes til støttecenterbrugerne for en enkelt overnatning ved behov.

I Fredericia ligger Nestlegården, som indeholder 11 boliger, der alle er ét-rumsboliger. Boligerne består af et værelse med entré og badeværelse.

Pomonahuset er beliggende i en gammel villa. Brugere i Pomonahuset er unge kvinder med anoreksi.

I Syrenparken er der desuden en aktivitetsenhed, bestående af undervisnings- og hobbylokaler, og en café. Derudover er der fællesrum samt køkken og spisestue.

- Dato og resultat af seneste bygningssyn:

Sidste bygningssyn var ifølge centerleder i september 2005.

- Planlagte ombygninger:

Ledelsen fortæller, at de hvert år søger om, men endnu ikke har fået midler til at fortsætte ombygning fra 1 til 2 rums boliger. 10 ud af 61 boliger er 2 rums. Heraf ligger de 6 i Atriumgården og 2 som udslusningsboliger.

- Dato for seneste beredskabsplan, brandsyn og brandøvelse og resultatet heraf:

Sidste brandtilsyn, herunder beredskabsplan, var den 6. oktober 2008. Ingen anmærkninger. Brandøvelser foregår 1 gang årligt, og der er gennemgang af brandudstyr 4 gang pr. år af Syrenparkens pedeller.

- Levnedsmiddelkontrol – seneste besøg og resultatet heraf:

Sidste tilsyn var den 16. oktober 2007. Ingen anmærkninger.

Aktivitetsenhederne fik en super elite smiley.

- Andet: Intet at bemærke

4.1. Tilsynets vurdering af de fysiske rammer

- Er de fysiske rammer egnede? Er standarden tilfredsstillende?

De udendørs fysiske rammer er fuldt tilfredsstillende. De indre fysiske rammer er i sin bygningsmæssige standard tilfredsstillende, men tilsynet vil gerne anerkende Syrenparkens ønske om at gøre et-rumsboligerne til torumsboliger. Det vil gøre boligerne mere tidssvarende, og attraktive for nye brugere, da de vil svare til en lille lejlighed.

5. Organisation, drift og forretningsgange

- **Vedtaget budget 2009, kroner**

[Angiv for hele tilbuddet og / eller for hver afdeling]

For hele tilbuddet er budgettet for 2009: 44.843.000 kr.

- **Takst 2009, kroner**

[Angiv for hele tilbuddet og / eller for hver afdeling]

Syrenparken har 3 forskellige takster for deres pladser.

Pomonahuset/døgn: 2933 kr.

Almindelige døgntilbud: 1589 kr.

Atriumgård: 3019 kr.

- **Evt. bemærkninger:**

Regnskabsafdelingen oplyser, at der er et godt samarbejde med Syrenparken.

5.1. Økonomi

Ledelsen giver udtryk for, at regnskabet er bedre i år end sidste år – det er til at gennemskue, og styre ud fra. Problemet ligger hovedsageligt i IT systemet.

- **Forventet over- /underskud:**

	Hele tilbuddet	Syrenparken døgn	Syrenparken deldøgn	Atriumgården	Pomonahuset døgn	Pomonahuset deldøgn
Budget	44.362.000					
Pladsnormering	80	51	15	6	4	4
Takst		1506	413	2824	2781	917
Budgetteret belægning		98%	96%	99%	95%	96%
Faktisk belægning i 2008		99%	80%	97%	91%	35%

Ifølge Regionens økonomiske sekretariat har Syrenparken været tilbageholdende med forbruget pga. underbelægning på pladserne. Da belægningen har været fulgt nøje og da der tilsyneladende ikke er ”salg” af pladser, er der sat nye tiltag i værk.

Syrenparkens deldøgns pladser er i 2009 sat ned til 11 pladser og Pomonahuset deldøgnspladser sat ned til 2 pladser. Endvidere udgår deldøgnspladserne fra budgetteringen da disse overgår til konsulentydelse fra 2009 – og Syrenparken derefter selv skal stå for opkrævningen af disse ydelser.

- **Årsag til forventet over- /underskud?**

Ifølge Regionens økonomiske sekretariat har Syrenparken afholdt en del ekstra udgifter til lange sygemeldinger og fratrædelser samt en udgift til sommerhus p.g.a. en aflastning til en bruger. På trods af disse ekstraomkostninger kommer Syrenparken ud med et overskud til regnskab 2008. Det eksakte tal kendes endnu ikke.

Der er i afdelingen Pomonahuset, ikke brugt de forventede omkostninger da belægningen har været meget lav.

Samlet set har forbruget været lavere end forventet men dette modsvarer af en lavere belægning.

- Evt. bemærkninger ved seneste revisionsbesøg:

Der var endvidere en lille bemærkning i forhold til en kontrol, som souschefen havde adgang til uden at vide, at det ikke var tilladeligt. Adgangen er blevet rettet.

- Evt. bemærkninger vedr. ledelsestilsyn:

[Vedr. opfølgning på delegeret ansvar for økonomi, månedsrapport, opfølgning]

Syrenparken var påbegyndt udarbejdelsen af ledelsestilsynet, men de afventer at færdiggøre det, efter aftale med afdelingschef i regionen.

- Andet: Intet at bemærke.

5.2. Ledelse og organisation

- Er ansvars- og kompetencefordelingen synlig for medarbejderne?

For 2 af de 3 medarbejdere var ansvars - og kompetencefordelingen imellem øverste ledelse og afdelingsledelse tydelig.

Der blev sagt: ”eller også ved vi, hvor vi skal finde ud af det. Også i forhold til egne kompetencer”.

En medarbejder sagde: ”vi har mange udelegerede kompetencer, da vi ikke har nogen sygeplejerske i vores afdeling”. Sundhedsmedarbejderen havde på forsvarlig vis fået uddelegeret det medicinske ansvar, og havde sygeplejersker fra andre afdelinger at referere til, hvis behovet opstod. Det var synligt for tilsynet, at det ikke var en byrde, men blev oplevet som udfordrende.

En medarbejder: ”Ledelsen er synlig, om hvad de gør, og hvilke kompetencer jeg har. Ved tvivl bliver det italesat. Afdelingslederne får også flere og flere kompetencer”.

En anden medarbejder sagde: ”Det kan nogle gange være svært at se hvor afdelingslederens kompetencer er, og hvor det kan være svært at komme videre. Nogle gange går vi direkte til ledelsen uden om afdelingslederen, for at få et klart svar fra lederen. Egentlig er det en problematisk gang, men nogle gange nødvendigt. På det niveau mangler der synlighed”.

- Hvordan holder forstanderen sig informeret om kvaliteten af tilbuddets ydelser?

Medarbejderne fortæller, at ledelsen ofte overrasker med, hvor meget de ved om dagligdagen, om projekterne (disse er indimellem med på ledermøderne), om brugerne m.m. De ved godt, hvad der foregår på stedet, og de har en god kontakt med mange medarbejdere og brugerne. De deltager ligeledes på personalemøderne indimellem. Medarbejderne oplever derfor, at ledelsen har meget viden.

Pomonahuset har generelt ønske om, at centerlederen kommer mere ud til Pomonahuset, og deltager i et personalemøde.

Centerlederen fortæller, at hun har sin dør åben, læser referater fra bruger - og personalemøde. Holder sig ajour med så meget som muligt. Holder tjek med dagbogsnotater, individuelle planer m.m.

Kommer ud på afdelingerne, primært Nestlegården, hvorimod der er mindre kontakt til Pomonahuset. Centerlederen fortæller, at Pomonahuset er et velfungerende sted med god ledelse, og godt personale.

Lederne fra alle afdelinger har ligeledes fælles refleksion omkring ledelse. De afløser hinanden ved ferie, og det kan skabe en god undren overfor de vante rutiner. På den måde kommer man rundt i huset.

Centerleder og souschef har delt nogle ansvars- og kompetenceområder, og de mener, at medarbejderne kender til fordelingen.

Sluttelig kommunikerer ledelsen ved stormøder med medarbejderne, og derefter er der frit ord. Disse stormøder sætter medarbejderne også stor pris på, fortalte de.

- **Hvorledes kommunikeres regler og retningslinier?**

Beslutninger bliver meget meldt ud på stormøder, hvor der gives informationer. Referater er tilgængelige fra MED udvalget.

Proceduremapper bliver løbende opdateret med regler og procedurer. Heri skal sikkerhedsarbejdet indarbejdes.

På afdelingerne sker det på personalemøder, som ligger enten hver 14 dag eller en gang om måneden. Det planlægges individuelt på afdelingerne, idet nogle af medarbejderne har oplevet, at der ikke altid var tilstrækkeligt tid til at tage de grundige diskussioner.

- **Udviklingstendenser:**

Som skrevet i sidste anmeldte tilsyn er der en tendens til at brugerne får en mere udadreagerende adfærd.

- **Evt. planer for organisationsudvikling / særlige projekter:**

Er løbende beskrevet i rapporten.

Andet: Intet at bemærke

5.3. Tilsynets vurdering af de organisatoriske og driftsmæssige forhold

- **Herunder evt. budgetproblemer og problemstillinger vedr. ledelse og organisering.**

Tilsynet vurderer, at Syrenparken på fornuftig og forsvarlig vis administrerer deres økonomi i sparring med regionens økonomiske sekretariat.

Organisatorisk er Syrenparken opbygget på en gennemskuelig måde for medarbejderne, således at de føler sig medinddraget. Ansvars- og kompetencefordelingen imellem øverste ledelse og afdelingsleder kendes for det meste af medarbejderne, men det er tilsynets indtryk, at der indimellem kan være usikkerhed her.

Derfor vil tilsynet anbefale, at der arbejdes videre med en tydeliggørelse af ansvars- og kompetencefordelingen.

6. Evt. særlige tværgående fokuspunkter

6.1. Tilsynets vurdering:

Tilsynet har ingen bemærkninger.

7. Interne tilsyn

- Hvor mange interne tilsyn er aktuelt gennemført, og hvornår afsluttes gennemgangen?

Ifølge MED referat skal det interne tilsyn opstartes i 2009. Ledelsen har afventet tilsynskonceptet fra regionen, og derfor ikke kunnet nå at komme i gang førend i 2009.

Ledelsen ser frem til internt tilsyn.

- Hvem har deltaget i de interne tilsyn, og hvad er de væsentligste opfølgingspunkter?

Se ovenstående pkt.

7.1. Tilsynets vurdering af de interne tilsyn

Se ovenstående pkt.

8. Kvalitetssikring og -udvikling

- Hvorledes er anbefalingerne fra seneste tilsynsrapport for henholdsvis anmeldt og uanmeldt tilsynsbesøg fulgt op?

Se nedenfor.

8.1. Tilsynets vurdering af arbejdet med tilsynets tidligere anbefalinger:

Syrenparken er rigtig gode til at arbejde med og følge op på regionens tidligere anbefalinger, som det løbende er blevet beskrevet i denne rapport.