



# Tilsyn 2008

**Tilbuddets navn: Syrenparken, Syrenvej 18C, 7080 Børkop**

**Anmeldt tilsyn foretaget den 6. marts 2008**

**Tilsynsførende: Susanne Døssing & Hanne Vernegren**

## Tilsynets samlede vurdering

Syrenparken er et socialpsykiatrisk tilbud, som drives efter §107 og §108 i Serviceloven. Målgruppen er sindslidende voksne i alle aldre med psykiatiske problemstillinger, nogle med skizofrenidiagnoser, andre med personlighedsforstyrrelser, som alle har behov for et døgntilbud. Syrenparken er et socialpsykiatrisk tilbud, som består af botilbud og støttecentertilbud. Atriumgårdens målgruppe er sindslidende med særlige vanskeligheder, som f.eks. meget udadreagerende adfærd. Pomonahuset er beliggende i en gammel villa. Brugerne i Pomonahuset er unge kvinder med anoreksi. Syrenparken er normeret til 57 beboere i botilbuddet og 15 pladser i støttecentret, dertil kommer 4 pladser i Pomonahuset.

Syrenparken har tidligere fungeret som plejehjem.

Syrenparken 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, hvor der er en ubebygget mark, hvorpå der græsser får om sommeren. På marken vil der være mulighed for udvidelse af Syrenparken. Syrenparkens bygninger er velholdte og indbydende. Fællesrummene er nyistandsatte og individuelt prægede.

Tilsynet vurderer, at arbejdet udføres af kompetente, fagligt dygtige og engagerede ansatte, som på trods af de mange udfordringer, som både ledelsen og medarbejderne står overfor i øjeblikket, er entusiastiske og optimistiske i forhold til fremtiden. Stedet har fået ny centerleder, og optimismen skal ses i sammenhæng med den nye ledelsesform og de tiltag, som hun allerede nu har iværksat, og som understøtter og viderefører den gode udvikling, der er iværksat af den tidligere ledelse.

Det er tilsynets vurdering, at der på Syrenparken er et sundt og sympatisk menneskesyn, som er grundlaget for beslutninger om handlemåder, metoder og faglige tilgange til de opgaver, som skal løses her.

Syrenparken fremstår lyst og venligt. Fællesrummene er ryddelige og pæne. Der er gjort meget ud af, at gøre det hyggeligt og hjemligt, med bl.a. friske blomster og tændte stearinlys mv.

Tilsynet vurderer, at der er vilje hos både centerleder, ledelse og medarbejdere til at tage fat på løsningen af de problemer, som arbejdet med målgruppen afstedkommer, og som har konsekvenser for arbejdsmiljøet.

Hos både ledelsen og medarbejderne er der en god forståelse for og indsigt i reaktionsmønstrene hos både brugerne og hinanden. Alle søger at dæmme op for de svære belastninger, ved at vise omsorg og omtanke for hinanden.

Tilsynet vurderer, at Syrenparkens fysiske rammer nogle steder kan forbedres. Étrumsboligerne er små og opfylder ikke brugernes behov. Ligeledes har personalet ikke et rum, hvor de kan holde pause i fred og ro, eller hvor de kan udføre administrative opgaver.

Ledelsen på Syrenparken har fokus på disse områder, og der arbejdes på sagen omkring de fysiske rammer.

### **Anbefalinger til kvalitetssikring og -udvikling:**

1. At Syrenparken fortsat arbejder målrettet på at nedbringe det høje sygefravær, idet der fastsættes mål og handleanvisninger for en gradvis nedbringelse af sygefraværet. I tilsynets anbefaling er der lagt vægt på, at Arbejdstilsynet har givet påbud om at arbejde med at forebygge vold.

2. At arbejdet på at forbedre rekruttering og fastholdelse af personale intensiveres ved udarbejdelse af handleplan herfor.

3. At der udarbejdes en mere fyldestgørende voldspolitik, som tilgodeser behovet for handlinger, debriefing, kriseberedskab, indberetninger, politianmeldelse og forebyggelse.

4. At der skabes muligheder for, at personalet aflønnes og behandles ens, når der gives supervision. Den nuværende ordning giver det indtryk, at supervision er etableret af hensyn til private medarbejderinteresser, og ikke som led i en nødvendig kompetenceudvikling og stedets kvalitetssikring.

### **Eventuelle bemærkninger, som ikke er indarbejdet:**

- Fra forstanderen:

Ingen

- Fra driftschefen:

Ingen

### **Fremsendelsesbemærkning til driftschefen:**

Rapporten fremsendes under henvisning til ovenstående anbefalinger. Opmærksomheden henledes særligt på rapportens afsnit om personaleudskiftning (pkt. 3.1), sygefravær (pkt. 3.2), arbejdsmiljø (voldsrisiko - pkt. 3.3) samt den samlede vurdering vedr. personale og arbejdsmiljø (pkt. 3.6).

I bedes træffe aftale med centerlederen om rapportens anbefalinger.

Den 27. maj 2008, JFB.

### **Eventuelle prioriteringer ved tilsynet:**

- Evt. særlige fokuspunkter: Tilsynet omfattede opfølgning på følgende elementer, som det sidste tilsyn af den 18. september 2007 anbefalede.
  - \* Renovering af eksisterende étrumsboliger eller ændring af boligerne til torumsboliger.
  - \* Personalets mangel på kontor- og personalerum
  - \* Fastholdelse af medarbejdere
  - \* Rekruttering af nye medarbejdere
  - \* Ledelsens arbejde med medarbejdernes sygefravær.
- Evt. særlig prioritering ved tilsynets gennemførelse: Ledelsen oplyser, at ovenstående anbefalinger fra sidste tilsyn er gennemført eller igangsat, og det er vurderingen, at der arbejdes med alle anbefalinger.
- Deltagere ved tilsynet: Tilsynet har interviewet centerlederen, 2 afdelingsledere/stedtræder fra henholdsvis Nestlegården og Pomonahuset, 2 brugere og 2 medarbejdere (1 TR, 1 SR)
- Andet:

## **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 nomeret til 57 brugere i botilbuddet og 15 pladser i støttecentret.

Målgruppen er sindslidende voksne i alle aldre med psykiatiske problemstillinger, som har behov for et døgntilbud.

Atriumgårdens målgruppe er sindslidende med særlige vanskeligheder, som f.eks. meget udadreagerende adfærd.

Pomonahusets målgruppe er unge kvinder med anoreksi.

Støttecenterbrugerne er integreret i dagligdagen på Syrenparken og gør brug af husets tilbud på lige fod med de øvrige brugere. Tilbudet til støttecenterbrugerne tilrettelægges individuelt, efter brugernes behov. I støttecenteret er der tilbud om støtte døgnet rundt.

Nogle brugere har skizofrenidiagnoser, nogle har personlighedsforstyrrelser, og samtidig har

en del af brugerne udover den psykiatriske diagnose også et misbrug.

Der er en lille gruppe ældre brugere på Syrenparken, som formentlig ikke modtager et optimalt tilbud netop p.g.a. deres alder.

I forhold til en enkelt bruger, er der konkrete problemer i forhold til at håndtere forflytninger i bl.a. badeværelset. Flytning fra Syrenparken forudsætter, at brugeren ønsker at flytte.

En af de interviewede brugere udtaler, at han ønsker sig en aldersmæssigt mere homogen gruppesammensætning.

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

Der har ikke været de store ændringer i brugersammensætningen siden sidste tilsyn.

- **Belægningsforhold, evt. venteliste:**

Der er en mindre venteliste.

- **Andet:**

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

Det er tilsynets vurdering, at der er god overensstemmelse mellem de overordnede mål og værdier for stedet, og de resultater der opnås.

Udflytningsprocenten er meget lav på Syrenparken ca. 19% mod ca. 30% for 3-4 år siden. Årsagen til dette skyldes, at tyngden i de problemstillinger, som brugerne har, er tiltaget.

Det er tilsynets vurdering, at en enkelt bruger falder uden for målgruppen, primært på grund af alder og deraf følgende behov for fysisk pleje. Det er oplyst, at brugeren ikke er motiveret for en flytning. Pleje af gamle kræver andre metoder og stiller krav om særlige hjælpemidler og indretning. Syrenparken løser opgaven, men et af Arbejdstilsynets påbud, er direkte foranlediget af mangelfulde forflytningsmuligheder/arbejdsstillinger, ved badning af denne beboer.

## **2. Pædagogisk praksis, brugerindflydelse og sundhedsmæssige forhold**

- **Pædagogisk koncept og metode:**

På Syrenparken bruger man aktivt den store have i det terapeutiske arbejde. Brugere, 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 aktivitetsplan, som skal være med til at synliggøre ressourcer og problemområde

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

De pædagogiske mål og værdier realiseres gennem målrettet arbejde, byggende på, og med udgangspunkt i de individuelle handleplaner. Mål understøttes og operationaliseres gennem delmålene, som desuden giver mange succesoplevelser for brugeren. Brugeren har daglige kontaktaftaler med personale/kontaktperson, hvor nogle af dagens oplevelser "gennemspilles", og drøftes. Hændelser og episoder konkretiseres, og der tages sammen med brugeren stilling til, hvordan og hvad der skal arbejdes videre med.

Brugeren skal sætte ord på egen adfærd og følelser, og hvad der kan gøres for at ændre det. Der benyttes en anerkendende tilgang i samspelet og bearbejdningen.

- **Anvendelse af handleplaner/elevplaner i praksis:**

Der gøres meget ud af handleplanerne på Syrenparken. Der foreligger handleplaner for alle brugere på Syrenparken. Handleplanerne tager afsæt i brugernes ressourcer og kompetencer. B brugere er fuldt inddraget i udarbejdelsen af handleplanen, og afspejler brugernes egne ønsker og mål.

Hvis en bruger ikke ønsker at medvirke ved udformning af en handleplan, eller ikke p.t. er i besiddelse af det fornødne overskud og ressourcer, udarbejder medarbejderne en pædagogisk handleplan.

Kommunens sagsbehandlere deltager i langt de fleste handleplansmøder på Syrenparken.

De handleplaner, der er fremsendt til tilsynet, viser tydeligt, at de er udarbejdet i samarbejde med brugerne. Der er opført mange delmål i handleplanerne, som tilsynet vurderer, giver et godt grundlag for evaluering og vurdering af brugernes status og målrealisering.

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

Ledelsen har planer om, til efteråret, at arbejde med tilbudets nuværende idégrundlag, som trænger til at blive revideret.

Der er også planer om et projekt om træningsboliger, og effekten af disse.

Der arbejdes på, at give brugerne mere plads til at være sig selv, frem for at de konstant oplever sig, som værende under observation. Balancen er på den ene side, at give plads og tid til at være alene - på den anden side at finde grænsen for, at brugerne ikke oplever sig svigtet.

Der arbejdes på at nedtone institutionspræget. Formålet er at træne brugerne til en mere almindelig hverdag, hvor man nogle gange er hjemme, nogle gange ude, og om aftenen og i weekenden holder man fri. Træningen benyttes med henblik på, at mange brugere skal arbejde sig hen mod et liv uden for institution og bostedet.

- Andet:

## 2.1. Magtanvendelse

- Hvordan introduceres til reglerne om magtanvendelse?

Introduktionsprogram til nye ansatte indeholder konflikthåndtering. Der afholdes kursus i konflikthåndtering ca. 2 gange årligt.

Medarbejderne er fuldt ud orienteret i reglerne for magtanvendelser, indberetningspligten og de risici, der er forbundet med arbejdet med udadreagerende brugere.

Medarbejderne er desuden helt trygge ved, at den nødvendige krisehjælp vil blive etableret, når der er behov for briefing og bearbejdning af episoder med anvendelse af magt.

- Antal og arten af magtanvendelser siden sidste tilsyn:

I 2007 har der været et tilfælde af magtanvendelse.

Der bruges stort set ikke magtanvendelse på Syrenparken. I 2007 har der været et enkelt tilfælde af magtanvendelse. Der arbejdes i stedet med konfliktløsning for at undgå og forebygge tilspidsede situationer og magtanvendelse.

Personalet trækker sig bevidst fra konflikter, som kan medføre vold, hvis de skønner, at deres tilstedeværelse kan medvirke til at fremprovokere voldsom adfærd.

Der er nye skemaer under udarbejdelse til intern registrering af vold/magtanvendelse.

Medarbejdere og ledelse udtrykker, at det kan være psykisk belastende, blot at finde sig i, at blive kaldt ved diverse ukvemsord, blive spyttet på eller lignende. Det gælder både, når det er rettet mod en selv, men også når det er rettet mod kolleger eller andre brugere.

Oftest forsøger man at lede en bruger væk fra den udadreagerende bruger og, hvis det er personale det går ud over, trækker de sig fra lokalet eller fra umiddelbar nærhed til brugeren. Det afvægrer og forebygger mange konflikter, som ellers kunne have medført vold eller konflikter.

Bevidstheden om og fokus på vold, er et dagligt emne for medarbejdere og ledelse, og der arbejdes både med at nedbringe antallet af episoder, og med at finde egnede metoder til at forebygge volden.

Tilsynet finder, at det fremsendte materiale vedrørende magt og vold, trænger til revision og fornyelse. Tilsynet anbefaler derfor, at der udarbejdes en mere fyldestgørende voldspolitik, som tilgodeser behovet for handlinger, debriefing, kriseberedskab, indberetninger, politianmeldelse, forebyggelse m.m..

- Hvordan er magtanvendelserne fulgt op?

Medarbejderne giver udtryk for, at der er stor opmærksomhed fra ledelsen, og kollegerne imellem, både på at arbejde forebyggende med vold og magt, men også på at finde gode redskaber til at håndtere episoderne, når de forekommer.

Episoder med vold gennemdrøftes altid umiddelbart efter og senere på møderne. Der fokuseres på at finde veje til at undgå lignende episoder i fremtiden. Udgangspunktet er, at den enkelte brugers adfærdsmønster analyseres og sammenholdes med det konkrete forløb, som førte til vold.

Desuden afdækkes behovet for eventuel yderligere krisehjælp til involverede medarbejdere.

- **Vold beboerne/brugerne/eleverne imellem:**

Der ligger på Syrenparken en god kriseplan for, hvordan man skal takle konfrontationer. Medarbejderne giver udtryk for, at ledelsen er god til at samle op på episoder, hvor personalet er påvirket af det, de har oplevet. Opsamlingen og bearbejdningen sker i form af samtaler med både psykolog og kollegaer/ledelsen, og der gives frihed i det omfang, der er brug for det.

Syrenparken benytter også jobrotation i deres handlestrategier, hvis der er brug for helt at være væk fra bestemte brugere i en periode. Syrenparken arbejder også med et andet område, der omhandler fokus på de medarbejdere, der ikke direkte er involveret i en voldsom episode, men som står på sidelinien, og måske må se hjælpeløst til. Det kan være en meget svær situation, at opleve en kollega - eller en bruger - i problemer, uden at kunne hjælpe.

Tilsynet giver det råd, at der i kriseplanerne tages højde for, at der ofte ses reaktioner på en episode i op til ½ år efter. Kriseplanerne bør derfor indeholde retningslinier, som sikrer medarbejdere automatisk aftale om opfølgning efter et 1/2 år. Det er en fordel, hvis denne samtale tages med samme psykolog, som medarbejderen talte med, umiddelbart efter episoden,

- **Andet (Evt. politianmeldelser):** Når der opstår voldsepisoder på Syrenparken tilkaldes politiet hver gang. Både når det er personalet det går ud over, og når der opstår vold brugerne imellem. Mange gange falder der ro på, når politiet viser sig i uniform. Der er i det store hele et godt samarbejde med politiet, og i særdeleshed med landbetjenten, som dagen efter følger op på de eventuelle anmeldelser.
- Samarbejdet med politiet er dog ikke uden problemer. Det er f.eks. ikke altid let at få politiet til at rejse sigtelse, navnlig i forhold til de brugere, som i forvejen har en dom. Når der ikke rejses sigtelse, kan der ikke ske domfældelse, hvilket ofte giver brugeren en opfattelse af, det passerede derfor er lovligt - og så kan man jo godt benytte vold, også i fremtiden.
- Hver gang, der er kontakt med politiet, skal centerlederen kontaktes.

## **2.2. Beboer/bruger/elevindflydelse og trivsel**

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

Som nævnt under pkt. 2.0, har brugere en meget høj grad af indflydelse på deres handleplan og ikke mindst på delmålene, som forholder sig målrettet til brugernes udviklingsønsker og prioriteringer.

Der søges afholdt møder på de enkelte afdelinger, hvor der blandt andet træffes beslutning om indretning af fællesrum, fælles aktiviteter, ferierejser o.a.

Der et brugerråd for det samlede Syrenparken.

De interviewede brugere udtrykker, at de oplever sig inddraget i alle forhold, som berører egne forhold. I forhold til de kollektive områder, er balancen altid, at det kan være vanskeligt at samle alle brugere om én løsning.

- Trivsel og tilfredshed med tilbuddet?

Der er i forbindelse med tilsynet foretaget interview med to brugere.

Den ene bruger bor på Syrenparken, den anden på Nestlegården i Fredericia. De er begge meget glade for at bo her. De befinder sig godt og føler, at de får den hjælp og støtte de har brug for.

Udsagn fra den ene bruger:

\* Der er gode tilbud i form af aktiviteter. Både inde i huset, men også udenfor huset, hvor man kan blive kørt til i Syrenparkens bus. Man kan også benytte motionsrummet og cafeen, som nu har åbent hver dag.

\* Brugeren tjener lidt penge på at vaske gulve én gang om ugen. Pengene lægges til side og bruges, når der er brug for det. Godt at der er mulighed for at tjene lidt penge.

\* Kan være svært at have socialt samvær med de andre, der bor i samme afdeling, idet nogle er noget ældre end ham, så han må gå til andre afdelinger, for at få socialt samvær. I den forbindelse kunne han godt tænke sig, at der blev taget mere hensyn til aldersfordelingen på de forskellige afdelinger, således at der på en afdeling er mere jævnaldrende brugere, som man kan dele sine interesser med.

\* Brugeren giver udtryk for, at han gerne vil have en større bolig, gerne to værelser.

\* Brugeren er med i arbejdet med handleplan, han doserer selv sin medicin og kan få hjælp, når der er behov for det.

\* Der har været en del udskiftning af personale, men der er kommet tre nye, som de er ved at være fortrolige med. Han er glad for sin kontaktperson.

\* Brugeren fortæller, at én gang om måneden er de på kro og spise. Det er godt, for det ryster folk sammen. Næsten alle deltager hver gang (ca. 10 stykker). Der er mulighed for dette, fordi der handles fornuftigt ind, så der er overskud i kostkassen.

Udsagn fra den anden bruger:

\* Han arbejder i haven og gør rent i cafeen. Er glad for at få løn for det, dog synes han, at lønnen kunne være lidt højere. Han kører i bus fra Nestlegården til Syrenparken for at passe sit arbejde, men skal til at køre på scooter til Syrenparken, når han, inden længe, skal til at arbejde fire dage om ugen.

\* Han synes, at han har en god handleplan, som han selv er med til at udarbejde, han kommer selv med ideer til, hvad der skal stå i den. Handleplanen er dog lavet om mange gange, på grund af at han flere gange har fået ny kontaktperson, og så har der skulle laves ny handleplan hver gang. Det er lidt træls, når kontaktpersonen eller andet personale rejser, for så skal man til at lære nye at kende. Han tror ikke, at der pt. bliver arbejdet så meget efter handleplanen

\* På Nestlegården er der meget forskel på, hvor syge folk er. Nogle gange går beboerne amok, eller der er slåskampe, så kan han godt blive bange. Når han bliver bange, går han lidt væk, eller ind til sig selv. Han kan nogle gange mærke, når nogen er i dårligt humør, og så holder han sig på afstand.

\* Er glad for sit værelse. Der er gode lokaler, med internet og nyt TV, og der er netcafe.

\* Brugeren er nogle gange hjemme på besøg. Når man er væk mere end 3 dage får man madpenge, det er en god idé.

\* Han synes der er mange ting man kan arbejde med, han er glad for at arbejde i haven. Personalet støtter én til at komme i gang og i at have noget at lave.

\* Det kan godt være meget forvirrende med den store udskiftning af personale.

### **2.3. Sundhedsmæssige forhold**

- **Hygiejne og rengøring:**

Syrenparken fremstår generelt rent og pænt. Fællesrummene er rene, pæne og rydelige.

Det er brugerne selv der bestemmer, hvor ryddeligt og rent de vil have det i deres bolig, og derfor er der forskel på standarden i boligerne.

De gamle grovkøkkener trænger til renovering, men det er allerede med i planlægningen på Syrenparken, at de enten skal renoveres eller slås sammen med boligerne, der støder op til grovkøkkenet, således at man kan lave to-rumsboliger.

- **Medicinopbevaring /-instruks:**

Syrenparkens medicininstruks er god og den opdateres løbende.

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

Der undervises i medicinbehandling. Medarbejdere der ikke uddannelsesmæssigt er medicinkyndige får 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.

For et års tid siden har der været en total gennemgang af samtlige brugeres medicin med henblik på, at seponere unødvendig medicin. Kontakt med både egen læge, psykiater, psykiatrisk skadestue og psykiatrisk sygehus, har undertiden som konsekvens, at der lægges ny medicin oven på gammel, uden at der tages stilling til den samlede medicinering.

- **Evt. kostpolitik:**

Tilsynet har modtaget Syrenparkens kostpolitik, forud for besøget. Denne beskriver dels brugernes mulighed for refusion i kostbetalingen, og dels medarbejdernes mulighed for kostordning.

Tilsynet har også haft mulighed for at læse stedets politik - Kost og Aktivitet - et omfattende og spændende projekt, som kobler motion, kost, aktivitet og trivsel

- Andet:

#### **2.4. Samarbejde med forældre / pårørende**

- Forældrebestyrelse / pårørenderåd:  
Der er ikke pårørenderåd på Syrenparken.
- Opfølgning af sager fra forældrebestyrelse / pårørenderåd:  
Se ovenfor.
- Andet:

#### **2.5. Forretningsgang vedr. brugernes økonomi**

- Børn og unge: Procedure for udbetaling af lomme- og tøjpenge:  
Syrenparken er ikke en børn- og ungeinstitution.
- Voksne: Procedure for håndtering af beboermidler:  
Ledelsen oplyser, at Syrenparken har mindst muligt med brugernes økonomi at gøre. Brugernes økonomi er ofte et konfliktområde. Når brugerne flytter ind på Syrenparken, har de ofte rod i økonomien, og det får de hjælp til at få rettet op på. I starten får de hjælp til at administrere deres økonomi, men målet er, at brugerne så hurtigst muligt, selv skal styre deres penge. Der er hjælp at hente for dem, der aldrig realiserer dette mål.
- Andet:

#### **2.6. Eksterne samarbejdsforhold**

- Samarbejdet med region, kommuner og andre samarbejdsparter / myndigheder:  
Det formelle samarbejde med kommunerne fungerer godt. Sagsbehandler fra kommunerne deltager som regel i handleplanmøder.  
Der er også samarbejde med sygehusene, og især er samarbejdet med Vejle Sygehus rigtig godt. I forhold til udskrivningsprocessen er informationen fra Kolding Sygehus ikke så god. Kontakten, direkte til afdelingerne på Kolding Sygehus, er også rigtig god.

Der er også samarbejde med kriminalforsorgen og med politiet og den lokale landbetjent, som beskrevet under punkt 2.1.

Syrenparken er godt tilfreds med samarbejdet med regionens økonomiafdeling, juridisk afdeling, HR i forbindelse med bl.a. ledelsesudvikling, it afdelingen, og med konsulenten i socialområdet, der er tilknyttet Syrenparken.

- **Handleplanssamarbejdet:**

Samarbejdet med Fredericia Kommune, er rigtig godt, og sagsbehandleren deltager som hovedregel i alle møder.

- **Andet:**

## **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:**

## **2.8. Særlige problemstillinger**

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

Syrenparken har ikke intern skole.

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

Er ikke inddraget i tilsynet.

- **Andet:**

## **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 handleplaner. Metodisk benytter Syrenparken sig af kognitive behandlingsformer og miljøterapi.**

**Tilsynet vurderer, at der arbejdes fagligt bevidst og professionelt og at der er overensstemmelse mellem handleplanernes mål og indsatsen for at opfylde disse.**

**Der er stor respekt for den enkelte brugers frihed, og der er støtte til at løfte det personlige ansvar. Tilsynet vurderer, at respekten for det enkelte menneske, blandt andet kommer til udtryk ved, at der i 2007 har været en magtanvendelse og, at der bevidst arbejdes med at tackle konflikter på en måde, så magtanvendelse undgås. Personalet trækker sig bevidst fra episoder, hvor der er risiko for, at deres tilstedeværelse fremprovokerer en voldsom adfærd.**

**Det er tilsynets vurdering, at man på den anden side, altid kan opleve tryghed ved at vide, at medarbejderne sørger for tilstrækkelig hjælp, herunder indlæggelse, hvis det er påkrævet.**

**Brugerne giver da også udtryk for, at de trives på Syrenparken og at de er tilfredse med den støtte og opbakning de får.**

### **3. Personale og arbejdsmiljø**

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

Ledelsen oplyser at der er 107 medarbejdere. 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 er svære at tiltrække. På grund af mangel på sygeplejersker, har det ikke været muligt at tage sygeplejestuderende ind i år. Ligeledes er det svært at rekruttere personale til bestemte afdelinger (Atriumgården), hvilket er en klar konsekvens af, at der er mere vold og en langt mere kompleks brugergruppe. Medarbejderne bliver slidte efter 2-4 år. Der er mulighed for at rotere til de andre afdelinger, når der opstår behov herfor.

- **Vikaranvendelse, omfang og procedure:**

Ledelsen oplyser, at Syrenparken har fået samlet et godt korps af vikarer, som typisk består af tidligere ansatte og studerende. Rekrutteringen sker oftest efter mund til mund metoden.

Syrenparken kan med stor fordel benytte faste vikarer, idet brugerne samarbejder bedre med

"kendte ansigter" fremfor med nogle, de ikke kender.

### 3.1. Personaleudskiftning

- Antal fratrådte medarbejdere siden sidste tilsynsbesøg – årsagen hertil?

I alt 14 personer har forladt Syrenparken, siden 1. september 2007 (6 mdr.)

1 - flyttet til anden landsdel

1 - efterløn

1 - orlov til uddannelse

1 - utilfreds med kollegaer

2 - p.g.a. skiftende arbejdstider

5 - andet arbejdsområde/funktion/ex-lederstilling/somatik

2 - andet arbejde udenfor psykiatri

1 - udbrændthed ift. psykiatribrugere

### 3.2. Sygefravær

- Sygefraværstatistik:

Ledelsen oplyser, at der er i perioden fra den 1. september 2007 til den 13. januar 2008 er 16,5 dages fravær pr. medarbejder i gennemsnit. Ledelsen har ikke medtaget langtidssygefravær i denne statistik.

Sygefraværet følges tæt af ledelsen og MED-udvalget. MED-udvalget har igangsat en spørgeundersøgelse blandt medarbejderne omkring sygefravær. Spørgeundersøgelsen skal munde ud i en cafédebat. Det har været et fokusområde, som man har arbejdet med i de sidste 3-4 måneder. Der afholdes omsorgssamtaler for ansatte med meget fravær.

- Aktuelt antal langtidssyge:

**4 personer med et fravær på fra 40 til 177 dage.**

- Sygefraværspolitik:

Tilsynet har forinden modtaget Fraværspolitik for Syrenparken, og tilsynet vurderer, at fraværspolitikken trænger til at opdateres og justeres i forhold til Region Syddanmarks retningslinier for fravær o.a. Ledelsen oplyser, at det netop er besluttet på sidste MED-udvalgsmøde, at revidere fraværspolitikken.

Tilsynet vurderer, at der er i den eksisterende fraværspolitik for Syrenparken er gode retningslinier for omsorgssamtaler, psykisk førstehjælp, supervision, kollegial omsorg m.m. som udgør et godt fundament for praksis.

\*Tilsynet anbefaler, at Syrenparken arbejder målrettet på at nedbringe det meget høje

sygefravær. I tilsynets anbefaling, er der lagt vægt på, at Arbejdstilsynet den 8.1.2008, har givet påbud om, at arbejde med voldsforebyggelse, idet AT vurderer, at Syrenparken ikke forebygger mod vold i tilstrækkelig grad. Syrenparken har valgt at bruge autoriseret konsulent til opgaven.

- Andet:

### 3.3. Arbejdsmiljø

- Fysisk arbejdsmiljø, herunder vurdering af hjælpemidler og materiel:

Medarbejderne oplyser, at der er et problem i forhold til køkkenindretningen på afdelingerne. På grund af emhætten kan man ikke komme ordentligt ind og stå ved komfuret.

Desuden er rummer køkkenet en fælde, idet medarbejdere kan blive lukket inde af truende brugere, uden mulighed for at søge tilflugt et mere sikkert sted, ligesom de ikke her kan praktisere princippet om, at lægge fysisk afstand til en bruger i effekt, for at forebygge og undgå vold og udvikling af konflikter.

- Psykisk arbejdsmiljø:

Procedurer for akut krisehjælp er indarbejdet og fungerer efter hensigten, udtaler medarbejderne.

Både ledelse og medarbejdere udtaler, at der er mange verbale trusler fra brugere, ligesom hverdagen er præget af megen vold. Det påvirker naturligvis arbejdsmiljøet, og der er også episoder, som har gjort så stort indtryk på alle tilstedeværende, at tilsynet oplever, at der jævnligt referes til begivenheden, selv nu, flere måneder efter.

På trods af daglige, ubehagelige og belastende episoder, giver personalet udtryk for, at der er godt kollegialt arbejdsmiljø på Syrenparken, hvor alle drager omsorg for hinanden.

- Anmeldte arbejdsskader og arten af disse siden sidste tilsyn:

Ikke oplyst.

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

Syrenparken har registreret 32 tilfælde af vold mod medarbejdere i årets 2 første måneder. Voldens karakter:

\* Trusler om vold (verbale trusler, truende adfærd, nedgørelse og sårende udtalelser samt trusler med krop eller genstande, f.eks. trusler med hånd, fod inventar mv.)

\*Fysisk vold (fysisk vold med krop, f.eks. nap, krads, rive i hår, bid, spark, slag med hånd, kvælertag og fastholdelse, samt fysisk vold med genstande.

- Dato for sidste APV – hvordan følges op?

Sidste APV blev gennemført i april 2005. Tilsynet har ikke modtaget resultatet af denne.

Ledelsen oplyser, at der vil blive iværksat ny APV i år.

- **Arbejdstilsynsbesøg, evt. påbud:**

Arbejdstilsynsbesøg den 11. december 2007, har givet anledning til følgende:

\* påbud vedrørende det ergonomiske/fysiske arbejdsmiljø. Der er her tale om håndtering i forbindelse med den alderdomssvækkede beboer.

\* påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at imødegå risiko for fysisk belastning.

\* utilstrækkelig forebyggelse af det psykiske arbejdsmiljø (voldsrisiko)

Arbejdstilsynet forholder sig til én enkelt bruger på Syrenparken, der på grund af alder, har behov for særlig pleje og hjælpemidlerhold i form af lift mv. Syrenparken er ikke indrettet til brugere med den form for plejebenhov, men centerlederen oplyser, at pågældende bruger ikke ønsker at fraflytte stedet.

Tilsynet har taget centerlederens demonstration af hjælpemidler vedrørende håndtering af brugeren til efterretning.

Centerlederen oplyser, at der er taget kontakt til en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Både medarbejdernes og ledelsens fokus på forebyggelse af det psykiske arbejdsmiljø er tydelig for tilsynet. Sammenholdt med den relativt høje personalegennemstrømning, arbejdets karakter og det meget høje sygefravær, anbefaler tilsynet, at der arbejdes hurtigt og effektivt med henblik på at skabe rammer for et arbejdsmiljø, som både kan medvirke til at fastholde og tiltrække medarbejdere, og som ikke mindst vigtigt, kan nedbringe det høje sygefravær.

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

Der er udarbejdet retningslinier for vold, men tilsynet anbefaler, at disse revideres/justeres som beskrevet under punkt 3.2 og 3.3.

Tilsynet har ikke modtaget retningslinier i forhold til røg og misbrug, og har ikke prioritetet dette punkt. Tilsynet har dog konstateret, at der er røgfrit alle fælleslokaler, mens brugernes boliger er et personligt anliggende.

- **Andet:**

### **3.4. Uddannelse og udvikling**

- **Kompetenceudviklingsplaner:**

Tilsynet har modtaget kopi af koncept for kompetenceudviklingsplaner fra 2005. Konceptet er pt. under revision.

- **Særlige efteruddannelses tiltag:**

Der er mulighed for kurser, temadage og konferencer, og flere medarbejdere har modtaget

undervisning i kognitive behandlingsformer og miljøterapi.

- **MUS-samtaler: Form og hyppighed:**

Den ene medarbejder oplyser, at MUS-samtalerne afvikles efter planen.

Den anden adspurgte medarbejder oplyser, at han har været til to MUS-samtaler i de 4 år han har været ansat.

- **Supervision:**

Medarbejderne får supervision. Tidligere var det i egen afdeling, men nu er det på tværs af afdelingerne. De adspurgte medarbejdere mener, at det var bedre, da de fik supervision i deres egen afdeling. Det gav et langt større udbytte, og den individuelle effekt, var større.

Formålet med at gøre det på tværs af afdelingerne er, at dele viden på tværs af huset.

Medarbejdere synes, at det vil være en god idé, at få supervisors møderne skemalagt. Det vil medføre, at medarbejdere vil kunne deltage på samme vilkår og løn. Som det er nu, er det en privatsag, om man deltager eller ej, og aflønnen er ikke ens.

Under tilsynets interview med medarbejderne foreslog de, at MED-udvalget får til opgave at nedskrive retningslinier for tidsanvendelse på supervision, samt skaber tydelige, ensartede rammer for deltagelse, så alle har lige muligheder.

Det er tilsynets anbefaling, at der skabes rammer for supervision, som bases på, at supervision anerkendes som vigtig og nyttig for udviklingen af Syrenparkens kvalitet, professionelle tilgang til opgaverne samt for arbejdsmiljøet på stedet. I den proces er det vigtigt, at alle stilles lige i relation til muligheden for deltagelse, og aflønning af medarbejderne på et ensartet grundlag.

- **Introduktionsforløb for nye medarbejdere:**

Der er introduktionsforløb for nye medarbejdere. Se punkt 2.1.

- **Andet:**

### **3.5. MED – arbejde**

- **Hvordan er strukturen?**

Tilsynet har modtaget referater fra de 3 sidste møder i udvalget, henholdsvis fra den 17.1.-08, den 17.12.-07 og den 20.9.-07. Når dato for afholdelse af MED-udvalgsmøde er sat, bliver der hængt en seddel op, så man kan skrive punkter på, som man ønsker drøftet. Dagsorden udarbejdes på baggrund heraf. Der bliver udsendt dagsorden og referater i forbindelse med hvert møde.

Tilsynet konstaterer, at der på sidste MED-udvalgsmøde var valg af næstformand. Forespurgt, oplyser ledelsen, at de var tilstede ved valget, men deltog ikke i valget ved at stemme.

Tilsynet oplyser, at ledelsen ikke skal være tilstede ved valg af poster til MED-udvalget. Det er

et anliggende alene for medarbejderne.

Tilsynet anbefaler, at medarbejderne afholder formøde forud for MED-udvalgs mødet samt, at MED-udvalget bliver mere synligt for de kolleger, som ikke har plads i udvalget, således at de har medbestemmelse i udvalgets arbejdsområder.

Der har netop været afholdt temadag i Vingsted Centret, omhandlende MED-udvalg, så både medarbejdere og ledelsen, har fået en masse ny viden, som de skal i gang med at implementere.

- Hvordan vægtes arbejdsmiljø og sikkerhedsarbejdet i MED-udvalget?

**Arbejdsmiljø vægtes højt i MED-udvalget. Der arbejdes bl.a. med det høje sygefravær.**

**Under tilsynets interview med medarbejderne, gav de udtryk for, at MED-udvalget burde kortlægge værdien af supervision.**

- Andet:

### **3.6. Tilsynets vurdering af personale- og arbejdsmiljøsituationen**

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

Målgruppen for Syrenparken har ofte en adfærd og et reaktionsmønster, som i sig selv medfører en række arbejdsmiljøbelastninger for medarbejderne. Det gælder navnlig trusler om, og direkte vold mod hinanden og mod personalet.

Det stiller krav om, at der er en øget indsats for at forebygge vold på alle niveauer, og at behandle og forebygge skader hos medarbejderne.

Den store gennemstrømning af personale og det meget høje sygefravær er symptomer, som tilsynet ikke kan udelukke, som værende hele eller delvis konsekvens af arbejdsmiljøet.

Tilsynet kan, på det foreliggende grundlag, ikke entydigt afgøre, om belastningerne alene udløses af de allerede omtalte grunde eller, om der findes andre begrundelser. For at afgøre dette, må der anderledes tilbunds gående undersøgelser af arbejdsvilkårene til, end det et tilsyn af denne art omfatter.

Tilsynets vurdering er, at symptomerne bør føre til nærmere undersøgelse af netop personalets arbejdsforhold, normeringen, de fysiske rammers indflydelse på den megen vold og trusler, kvalifikationer, disponeringer og samspillet mellem ledelsen og medarbejderne, for at kunne afklare handlemulighederne.

Tilsynet har noteret sig, at der har været udskiftning af centerlederen og, at der er tydelig opbakning til den ny centerleder og de tiltag, som hun allerede har taget, for forbedre arbejdsvilkårene. De interviewede medarbejdere er optimistiske mht fremtiden.

Tilsynet oplever centerlederen som yderst kompetent, professionel og meget indsigtfuld i målgruppen og i medarbejdernes svære arbejde. Det er samtidig vurderingen, at centerlederen kender til løsningsmodeller og agter at arbejde målrettet for at lykkes i processen.

Tilsynet ønsker netop derfor at rette opmærksomheden på, at i en periode med en kombination af så meget sygdom, stor personalegennemstrømning og et belastende og vanskeligt arbejde, er det en forstærkende faktor, når den faste stab af medarbejdere ikke er tilstede pga. sygdom. Det slider på både medarbejdere og brugere, og risikoen for, at miljøbelastningerne stiger, ligger lige for. - At der arbejdes ihærdigt og helhjertet for at ændre og forbedre vilkårene, er ingen garanti for at det lykkes på det korte sigt, når der er mange odds imod.

#### 4. Fysiske rammer

- Udendørs rammer:

Syrenparken har nogle dejlige udendørs rammer. Der er et meget stort og smukt drivhus og en stor køkkenhave, hvor brugerne dyrker grøntsager m.v. Afgrøderne sælges til Syrenparken, som anvender dem i tilberedningen af maden. Der er i sommerperioden næsten daglig salg af grønt fra drivhus og køkkenhave. Om sommeren græsser får på Syrenparkens stor græsplæne, og der er bagest i haven fuglevoliere, hvor der også er kaniner. I haven er der opsat en pavillon, som er indrettet som motionsrum.

Arbejdet i haven lægger op til, at kræfter og temperamenter kan udnyttes positivt i meningsfyldt arbejde.

- Beskrivelse af fællesarealer/værelser/lejligheder:

**I Børkop er der fire enheder som indeholder 10, 10, 8 og 8 boliger. Alle boligerne er ét-rumsboliger. 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 primær anvendes til støttecenterbrugerne, ved behov, for en enkelt overnatning.**

**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.**

**Syrenparken har planer om, at der skal ske forandringer i de fysiske rammer. Ét-rumsboligerne er for små, og der arbejdes på, at de kan gøres til torumsboliger. Kan det ikke lade sig gøre, skal de renoveres, så de gøres mere tidssvarende.**

- Dato og resultat af seneste bygningssyn:

Sidste bygningssyn blev foretaget den 8. september 2005. Efterfølgende er diverse små reparationer udført.

- Planlagte ombygninger:

Syrenparken venter på byggetilladelse til at sætte en mur op, så personalet kan få et personalerum. Centerlederen håber på, at det fra Regionen kommende bygningssyn, vil give mulighed for langt mere omfattende ombygninger, og er lidt betænkelig ved at bruge midler på en mur, som måske skal væltes igen, når bygningssynet og planer for ombygning forhåbentlig falder på plads.

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

Sidste brandsyn blev foretaget den 30. november 2007. Ved synet blev det konstateret, at selvlukkende branddøre mellem boafsnit og gangareal ikke holdes lukkede.

- Levnedsmiddelkontrol – seneste besøg og resultatet heraf:

Tilsynet er ikke bekendt med, at der har været besøg af levnedsmiddelkontrol.

- Andet:

#### 4.1. Tilsynets vurdering af de fysiske rammer

- Er de fysiske rammer egnede? Er standarden tilfredsstillende?

**Syrenparken har umiddelbart gode fysiske rammer, når der er tale om helheden. Boligerne er dog små og mangelfulde.**

**Tilsynet er blevet oplyst om, at flere potentielle beboere har takket nej til at bo på Syrenparken på grund af de små boliger.**

**Der mangler gode og egnede faciliteter for personalets pauser og muligheder for at de kan arbejde med skriftlige opgaver og med læseopgaver.**

## 5. Organisation, drift og forretningsgange

Faktuelt:	Hele tilbuddet	Afdeling		
		Syrenparken døgn	Syrenparken deldøgn	Atriumgården /

				<b>Pomonahuset</b>
Pladsnormering: Bo	<b>76</b>	<b>51</b>	<b>15</b>	<b>6 / 4</b>
Beskæftigelse/skole				
Budgetramme	<b>34.950.000</b>			
Personalenormering				
Personalekvotient				
Takst år		<b>1417</b>	<b>501</b>	<b>2768 / 2781</b>
Belægning (seneste måned)				

Evt. bemærkninger: Oplysninger i skemaet er udfyldt af økonomiafdelingen.

## 5.1. Økonomi

- Forbrugsprocent i forhold til det forventede:

Der er oplyst fra økonomisk sekretariat, at har været problemer med indkøring af institutionernes styringsredskaber. Der var budgetteret med en belægning på 99% på 52 døgnpladser sammen med de 6 døgnpladser på Atriumgården. På deldøgnpladserne var der budgetteret med en belægning på 96% på 15 deldøgn. Der har været en mindre underbelægning på både døgn- og støttepladserne.

- Årsag til mer-/ mindreforbrug: Rammens størrelse / økonomistyring / andet?

Syrenparken har været tilbageholdende med forbruget og har dermed genereret et mindreforbrug på ca. kr. 497.000 i 2007. Selv om de har et lille mindreforbrug er det tilsynets vurdering, at Syrenparken som minimum har brug for de midler, der er budgetteret med nu. Der har været udskrivning fra Atriumgården til døgnpladserne på Syrenparken, dette har givet en forskydning i indtægterne. Dette har bl.a. bevirket, at Syrenparken ikke har nået målet for den budgetterede belægning, derfor blev Syrenparken reduceret ved økonomi og aktivitetsopfølgning sidst på året. Det forventes, at mindreforbruget reduceres dels på grund af afskrivninger i forhold til biler og bygninger, og dels i forhold til anlægsmoduler.

- Evt. bemærkninger ved seneste revisionsbesøg:

Ikke oplyst.

- Andet:

## 5.2. Ledelse og organisation

- Er ansvars- og kompetencefordelingen synlig for medarbejderne?

Medarbejderne ønsker sig, at ledelsen nogle gange var lidt mere synlig i forhold til at vise, hvad vej man kører efter, både fagligt og organisatorisk. Ligeledes synes medarbejderne, at der kunne være mere tydelige snitflader i forhold til, hvilken ansvarsfordeling der er mellem

centerleder og afdelingslederen. Medarbejderne kan se, at der er udvikling på vej, og at ledelsesformen er blevet meget bedre end tidligere. F.eks. afholdes der stormøde én gang månedlig, hvor ledelsen informerer om generelle og almene forhold. Møderne er lagt sådan, at flest mulig kan deltage. Der er mere åbenhed og samarbejde med ledelsen nu, end tidligere.

De adspurgte medarbejdere synes, at der er synlig ansvarskompetence, idet der på hver vagt er en ansvarshavende medarbejder. Ansvarshavende medarbejder er den andre retter henvendelse til, når der er behov for at kontakte ledelse, læge, vikarer, politi mv. Opgaverne her, er derfor meget tydelige, og alle på job er helt klar over, hvem der skal kontaktes.

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

Centerlederen får information fra afdelingslederne, eller personalet går direkte til forstanderen, fortæller medarbejderne.

- Hvorledes kommunikeres regler og retningslinier?

Èn gang hver måned er der et stormøde, hvor generelle forhold orienteres. Desuden er der afdelingsmøder og MED-udvalg.

- Udviklingstendenser:

Der er en klar tendens til, at brugernes adfærd bliver konsekvent mere udadreagerende.

- Evt. planer for organisationsudvikling / særlige projekter:

Som nævnt tidligere, er der planlagt revidering af Syrenparkens retningslinier, værdi- og idégrundlag, personalepolitiske retningslinier og kompetenceudviklingsplaner. Fokus er desuden på nedbringelse af sygefraværet, fastholdelse og rekruttering. På metodesiden arbejdes der med en normalisering af livet for brugerne, modsat nu, hvor der er tendens til institutionalisering.

- Andet:

### **5.3. Tilsynets vurdering af de organisatoriske og driftsmæssige forhold**

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

2007 har været et vanskeligt år, da der ikke har været fuldstændige styringsredskaber så institutionerne har kunnet gennemskue deres budgetter.

Syrenparken har været tilbageholdende med forbruget og har dermed genereret et mindreforbrug. Det er tilsynets vurdering, at selv om Syrenparken har et lille mindreforbrug, er der som minimum brug for de midler, der er budgetteret med nu.

Der var budgetteret med en belægning på 99% på 52 døgnpladser sammen med de 6 døgnpladser på Atriumgården. På deldøgnpladserne var der budgetteret med en belægning på 96% på 15 deldøgn. Der har været en mindre underbelægning på både døgn- og støttepladserne.

Foruden omkostninger bliver der omplaceret budget fra de tidligere hjemtagne puljer og disse er endelig på plads den 15/3-08, derfor kan der ikke på nuværende tidspunkt, præcis siges noget om, hvor Syrenparken ender med deres mindreforbrug.

Syrenparken kommer ud af regnskabsåret med et mindre forbrug på 497.500 kr. netto, jfr. dog ovenfor.

## 6. Evt. særlige tværgående fokuspunkter

### De fysiske rammer

#### 6.1. Tilsynets vurdering:

Se pkt. 4.

## 7. Interne tilsyn

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

Der har ikke være afholdt internt tilsyn.

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

#### 7.1. Tilsynets vurdering af de interne tilsyn

Se ovenfor.

## 8. Kvalitetssikring og -udvikling

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

Det er tilsynets vurdering, at der fortsat arbejdes med anbefalingerne fra sidste tilsyn, men at der stadig henstår uløste opgaver.

### **8.1. Tilsynets vurdering af arbejdet med tilsynets tidligere anbefalinger:**

Centerlederen fortæller, at der arbejdes med alle punkter, men ingen er fuld gennemført endnu.

Sidst opdateret den 22. januar 2008.