

Tilsyn 2011

Tilbuddets navn: Syrenparken

Adresse: Syrenvej 18C, 7080 Børkop

Anmeldt tilsyn foretaget den **22. februar 2011**

Tilsynsførende: Socialfaglig konsulent, Else Pedersen og AC-medarbejder Hege M. Ekberg.

Kort beskrivelse af tilbuddet / institutionen:

Syrenparken er et socialpsykiatrisk botilbud efter Servicelovens § 108. Målgruppen er voksne sindslidende i alle aldre med psykiatiske 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

Tilsynet vurderer, at tilbuddets indhold matcher målgruppen og den aktuelle beboersammensætning.

Tilsynet har rettet særlig opmærksomhed på hvilke aktiviteter og dagtilbudsmuligheder, der tilbydes brugerne. Der er 1-3 aktiviteter hver dag (undervisning, hobbyaktiviteter, café, ture o.l.), og tilsynet bemærker, at der er fokus på hvad den enkelte bruger kan magte, motivation og at initiativet udspringer fra brugeren. Mange brugere magter ikke beskæftigelse i de almindelige flex-jobordninger, men de kan søge om arbejdsstræning og beskæftigelse internt på tilbuddet.

Tilsynet vurderer, at den pædagogiske praksis er baseret på faglig viden om psykiske lidelser, og den enkelte brugers behov for støtte i hverdagen. Tilsynet vurderer, at der er fokus på brugerindflydelse og trivsel, samt at udvikle tilbuddet i tråd med brugernes ønsker og behov.

Brugernes udsagn vidner i overvejende grad om tilfredshed med tilbuddet.

Ledelsen fortalte om et velfungerende samarbejde med eksterne parter, men ønsker at socialområdet kan medvirke til øget fokus på at få § 141 handleplaner fra kommunerne i forbindelse med nye brugere.

Tilsynet vurderer, at der er et godt match imellem personalenormeringen og personalets kvalifikationer. Det er tilsynets indtryk, at ledelsen har fokus på både medarbejdernes og interessenternes ønsker og behov i forbindelse med kompetenceudviklingen på tilbuddet.

Tilsynet vurderer endvidere, at der ikke er særlige udfordringer knyttet til det fysiske arbejdsmiljø. Medarbejderne gav udtryk for, at arbejdet med målgruppen kan være psykisk belastende, men at dette tales igennem med kolleger. Der blev desuden fortalt om tilfredsstillende muligheder for supervision, og tilsynet vurderer, at der tages hånd om det psykiske arbejdsmiljø.

Tilsynet vurderer, at tilbuddets udendørs fysiske rammer er tilfredsstillende. Det vurderes dog, at Syrenparkens indendørs rammer ikke lever op til Socialrådets målsætning om 2-rumsboliger (www.regionsyddanmark.dk/wm305759#bmBygningsgennem).

Tilsynet vurderer, at Syrenparken er et organisatorisk og driftmæssigt veldrevet tilbud. Det er tilsynets indtryk, at ledelsen har fokus på ændringer i efterspørgselen efter tilbuddets ydelser, målgruppens behov og medarbejdergruppen. Tilsynet vurderer, at der er en synlig ansvars – og kompetencefordeling.

Tilsynet vurderer, at hjemmesiden er informativ, og på tilfredsstillende vis følger de regionale retningslinjer.

Tilsynet har ikke baggrund for at vurdere opfølgningen af anbefalingerne vedrørende synlig ledelse ovenfor medarbejderne på Pomonahuset, da disse ikke har deltaget i tilsynet. Det er tilsynets vurdering, at der ellers er fulgt op på øvrige anbefalinger på tilfredsstillende vis.

Anbefalinger til kvalitetssikring og -udvikling:

Tilsynets anbefalinger til kvalitetssikring – og udvikling er:

- At det vurderes, om der er behov for et centralt initiativ for at understøtte, at § 141 handleplaner leveres (jf. pkt. 2.6.).
- At muligheden for at tilpasse de bygningsmæssige rammer til brugernes behov undersøges nærmere (jf. pkt. 4 og uanmeldt tilsyn den 21. juni 2010).

Eventuelle bemærkninger, som ikke er indarbejdet:

- Fra forstanderen:

Ingen.

- Fra driftsdirektøren:

Ingen.

Fremsendelsesbemærkning til driftsdirektøren:

Rapporten fremsendes hermed til videre behandling, idet der herunder henvises til ovenstående anbefalinger.

Den 5. juli 2011, JFB.

Eventuelle prioriteringer ved tilsynet:

- Evt. særlige fokuspunkter:

Tilsynet har valgt at have særligt fokus på hvilke dagtilbud/beskæftigelsesmuligheder, som brugerne tilbydes, samt fritidsaktiviteter.

- Evt. særlig prioritering ved tilsynets gennemførelse:

Tilsynet har valgt at prioritere beskrivelserne af den socialfaglige praksis og få rundvisning i Syrenparkens afdelinger i Børkop. Nestlegården og Pomonahuset indgår derfor ikke i disse beskrivelser af tilbuddet.

- Deltagere ved tilsynet:

Følgende deltog ved tilsynsbesøget: Forstanderen, souschefen, 2 afdelingsledere, medarbejder fra afd. Øst, medarbejder fra aktivitetsafdelingen (SR), medarbejder fra afd. Syd (TR) og medarbejder fra Nestlegården, to bruger fra Syrenparken (syrenvej) og en bruger fra Nestlegården.

- Andet: Ledergruppen består af i alt 9 personer, heraf 7 afdelingsledere, som også har funktioner på tværs af organisationen. En enkelt afdelingsleder har tværgående funktioner som primær funktion og er derudover afdelingsleder for vikar gruppen

1. Målgruppe og beboersammensætning

- Målgruppe – antal pladser – tilbuddets indhold:

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

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

Syrenparken er normeret til 61 brugere i botilbuddet, heraf 11 pladser på Nestlegården og 4 pladser på Pomonahuset. Derudover har Syrenparken i alt 8 brugere indskrevet på en konsulentydelse, ofte tidligere brugere, der fortsat har behov for støtte i egen bolig udenfor botilbuddet. Støttecenterbrugerne er integreret i boenhederne, og gør brug af husets tilbud på lige fod med de øvrige brugere.

Vedrørende tilsynets fokusområde – aktivitet, beskæftigelse og fritidstilbud, oplyses der om flere muligheder. Hvad brugerne bruger deres tid på, afhænger af hvad de kan magte. For mange handler dagene om de dagligdags ting, og efterhånden som beboerne er parate til det, er der fokus på at få dem med ud udenfor botilbuddet, hvilket de ofte primært ønsker dersom en medarbejder eller ledsager følger med. Der er mulighed for beskæftigelse/arbejdstræning i eksempelvis cafeen, sammen med pedellen og sammen med servicemedarbejderne. Ledelsen pointerede, at det vægtes, at initiativet udspringer fra et ønske hos brugerne, og der er fokus på at træne sociale færdigheder via arbejdstræning. Arbejdstræning, eller interne arbejdstilbud indledes med en samtale med den bruger, som har ønsket arbejdet, og der udformes en kontrakt.

Der udarbejdes månedsskemaer, hvor brugerne kan se hvilke aktiviteter, som foregår hvilke dage. Tilsynet har læst ”det sker i februar” (samt november, december og januar). Der er dagligt minimum en aktivitet, og der kan være op til 3 aktiviteter pr dag. Aktiviteterne kan være; Nørkleriet, ture (se opslag på tavle), café, undervisning (engelsk, It eller lignende), og i november/december indgår diverse juleforberedelser og julehygge. Der er planer om, at gennemføre en brugerundersøgelse, for at få kortlagt, hvilke aktiviteter brugerne ønsker.

Via CSV tilbydes der undervisning i matematik, dansk og engelsk, og undervisningen foregår på Syrenparken, men dette ønskes flyttet til Vejle, hvilket vil give brugerne mulighed for at deltage i noget udenfor tilbuddet.

Ledelsen oplyste, at det er svært at finde praktikpladser uden for tilbuddet, da brugerne ikke må være i ulønnet praktik, og brugerne er ofte ikke stærke nok til at kunne yde tilstrækkeligt til at det er lønsomt for evt. virksomheder. Brugerne er desuden for dårligt fungerende til skånejobs.

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

Ifølge ledelsen, ses der ikke væsentlige ændringer i brugersammensætningen, hvad angår køn og alder. Dog ses der en ændring i form af at brugerne oftere har endnu større psykiske udfordringer end tidligere.

- **Belægningsforhold:**

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

Belægningsoversigt for perioden 01.01.2011 – 20.02.2011 (hentet fra LIS):

Katalogydelse	Normerede pladser i gnst.	Forbrugte pladser i gnst.	Takst	Budgetterede belægningsprocent	Faktiske belægningsprocent
Syrenparken, Atriumgården, døgn (165)	6	6	3168	98%	100%
Syrenparken, Nestlegården (538)	11	8,2	1998	98%	74%
Syrenparken, Pomonahuset, døgn (331)	4	4	3467	90%	100%
Syrenparken, døgn (163)	40	40,6	1557	98%	101%

(* Antal gennemsnitlige forbrugte pladser angives til 64,8, hvilket skyldes at 6 særforanstaltninger indgår i beregningen.)

Bortset fra Nestlegården, som har en belægning på 74 %, er den øvrige del af Syrenparken fuldt belagt, med en lille overbelægning i Syrenparkens døgnafdeling. Den faglige konsulent oplyste, at der er 1 borger på venteliste. Der er indgået en aftale med borgeren og den aktuelle kommune om at borgeren skal blive stående på ventelisten i tilfælde vedkommende får brug for plads. Det drejer sig derfor ikke om en borger, der pt. har udtalt behov for pladsen, men hvor man har antagelser om at et behov vil kunne opstå.

Syrenparken har i alt 6 særforanstaltninger, hvoraf 1 er på Nestlegården og 2 på Atriumgården. Ledelsen oplyste, at der muligvis vil komme en særforanstaltning mere. Ledelsen berettede desuden, at de har fokus på, at særforanstaltninger generelt skal være midlertidige, og prisen falder efterhånden som brugernes behov for støtte falder. Særforanstaltningerne evalueres hver 3. måned, hvilket opleves godt med henblik på det faglige fokus. Dog kan det give udfordringer i forhold til opsigelse af personale.

- Andet: Intet.

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

Tilsynet vurderer, at tilbuddets indhold matcher målgruppen og den aktuelle beboersammensætning.

Tilsynet har rettet særlig opmærksomhed på hvilke aktiviteter og dagtilbudsmuligheder, der tilbydes brugerne. Der er 1-3 aktiviteter hver dag i aktivitetsenheden (undervisning, hobbyaktiviteter, café, ture o.l.), dertil kommer aktiviteter i de enkelte boenheder og tilsynet bemærker, at der er fokus på hvad den enkelte bruger kan magte, motivation og at initiativet udspringer fra brugeren. Mange brugere magter ikke beskæftigelse i de almindelige flex-jobordninger, men de kan søge om arbejdsstræning og beskæftigelse internt på tilbuddet.

2. Pædagogisk praksis, brugerindflydelse og sundhedsmæssige forhold

- Pædagogisk koncept og metode:

Navn på socialfaglig metode: Kognitive behandlingsformer.

Kort beskrivelse af den socialfaglige metode. Kognitive behandlingsformer bygger på antagelsen om, at mennesket hele livet kan indlære og aflære og fokuserer på hvilke tanke- og adfærdsmønstre der hos den enkelte bruger skal øges og hvilke der skal mindskes. Den enkelte bruger er eksperten på eget liv og en høj grad af brugerindflydelse er derfor en selvfølge. Kognitive behandlingsformer består af terapi, social færdighedstræning og psykoeducation.

Metodens redskaber. Der arbejdes med strukturerede samtaler med kontaktpersoner, der har til formål at afdække vanskeligheder og ressourcer. Træning af psykologiske, sociale og praktiske færdigheder ud fra udarbejdede træningsprogrammer. Der arbejdes miljøterapeutisk, på den måde at det omgivende miljø bevidst bruges til at træne og vedligeholde færdigheder. Undervisning i egen sygdom.

Metodens systematik. Brugeren får tilbudt struktureret samtale min.1 x ugentlig, der er

mellem samtalerne hjemmeopgaver for brugeren. Udbud af en lang række kurser, hvor den enkelte kan modtage undervisning i egen sygdom, samt forskellige mestringskurser. Kurserne er formålsbeskrevet med en klar indholdsbeskrivelse. Varighed på de enkelte kurser er ofte mellem 6-8 gange.

Hvordan fastsættes mål og delmål for indsatsen? Målene og delmålene synliggøres sammen med brugeren og beskrives, evalueres og justeres i brugerens individuelle plan.

Metodens effekt. Effekten består i en øget indsigt i egen situation og øgede færdigheder.

(http://www.tilbudsportalen.dk/portal/portal/default/search/searchWindow?action=2&org.apac he.myfaces.portlet.MyFacesGenericPortlet.VIEW_ID=%2Fshow.jsp).

Ledelsen berettede, at der nu også er fokus på andre metoder i det pædagogiske arbejde. På hjemmesiden kan man læse, at der tilbydes NADA og Stemmehørenetværk.

NADA, som er en standardiseret metode af øreakupunktur, kan være virksom ved angst, søvnløshed, fysisk og psykisk uro, anspændthed, irritabilitet, abstinenser, stoftrang m.m. Metoden kan benyttes ved behov og til langtidsbehandling.

Stemmehørenetværket er etableret for at tilbyde brugere, som hører stemmer, redskaber til at mestre stemmerne. Dette foregår gennem personlig coaching og netværk/selvhjælpsgrupper for ligesindede, men som udgangspunkt ud fra brugernes eget ønske.

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

Tilsynet bemærkede under rundvisningen, at Syrenparkens værdier står skrevet på store posters, som er indrammet, og hænger på væggene rundt omkring på tilbuddet.

Medarbejderne fortalte, at de pædagogiske mål og værdier omsættes i hverdagen igennem et samarbejde med brugerne, og med udgangspunkt i deres ønsker. Brugere deltager i udarbejdelse af egne individuelle planer, hvor det fremgår hvordan arbejdet med den enkelte bruger skal foregå.

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

Tilsynet har læst 2 individuelle planer. Begge indeholder konkrete og velbeskrevne mål/delmål.

Medarbejderne har deltaget i kursus vedr. individuelle planer, og det er deres opfattelse, at dette har medvirket til at de er blevet bedre til at udforme disse, og formuleringen af målene er blevet bedre. Som også beskrevet under forrige punkt, er den enkelte bruger med i udarbejdelse af egen individuelle plan, og planen betragtes som et samarbejdsredskab imellem medarbejderne, og den enkelte bruger. De individuelle planer danner, ifølge medarbejderne, udgangspunkt for det daglige arbejde på Syrenparken.

En af Syrenparkens brugere, som deltog i tilsynet, fortalte at vedkommende har en individuel plan, og at brugeren har deltaget i udarbejdelse af mål og delmål.

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

Ledelsen fortalte om stemmehørenetværket, som er et nyt tilbud, som de ønsker at kunne tilbyde brugere, som hører stemmer (er kort beskrevet under *pædagogisk koncept og metode*). Tanken med netværket, er at brugerne via gruppeforløb, eller individuelle samtaler, kan styrkes i at mestre stemmerne, og derved minimere følelsen af at blive plaget eller forstyrret af de

stemmer de hører.

Aktuelt er nogle medarbejdere ved at blive uddannet til at kunne køre stemmehørenetværket, og der er etableret kontakt til en supervisor, som ifølge ledelsen, har lang erfaring indenfor dette felt.

- **Anvendelse af Bosted Systemet:**

Medarbejderne fortalte, at anvendelsen af Bosted Systemet er velfungerende.

Brugerne tilbydes kursus i Bosted Systemet, og det er målet, at brugerne selv skal kunne læse i Bosted Systemet inden sommer. Det er ikke endelig afklaret hvilke oplysninger i systemet, som skal være tilgængelige for brugerne.

- **Andet: Intet.**

2.1. Magtanvendelse og vold

- **Hvordan introduceres til reglerne om magtanvendelse?**

Syrenparken har fået nyt introduktionsmateriale, som indeholder bl.a. gennemgang af magtanvendelsesreglerne. Alle nye medarbejdere skal som følge af dette skrive under på, at de har læst og forstået magtanvendelsesreglerne.

Reglerne bliver desuden drøftet på p-møder, arbejdsmiljøudvalget og MED-udvalgsmøder når der har været anvendt magt.

- **Antal og arten af magtanvendelser siden sidste tilsyn:**

Den faglige konsulent har oplyst, at der har været følgende magtanvendelser siden sidste anmeldte tilsyn (d. 17. marts 2009):

- 2009, 2. kvartal: 7 tilladte fysiske magtanvendelser.
- 2009, 3. kvartal: 4 tilladte fysiske magtanvendelser og 2 nødværge/nødret.
- 2009, 4. kvartal: 32 tilladte fysiske magtanvendelser.
- 2010, 1. kvartal: 9 tilladte fysiske magtanvendelser og 1 nødværge.
- 2010, 2. kvartal: 11 tilladte fysiske magtanvendelser.
- 2010, 3. kvartal: 2 tilladte fysiske magtanvendelser.
- 2010, 4. kvartal: 2 tilladte fysiske magtanvendelser.

Der oplyses, at det høje antal magtanvendelser i 2009, 4. kvartal, omhandler 2 beboere, og at nedgangen i antal magtanvendelser er et resultat af målrettet indsats i det pædagogiske arbejde. Den faglige konsulent og socialområdets jurist har fulgt op på magtanvendelserne, og udarbejdet følgebrev med anbefalinger. Ledelsen fortalte, at de to tilladte magtanvendelser, der forekom i sidste kvartal i 2010, er i forhold til en ny beboer, og der er fokus på at finde gode metoder til at støtte beboeren, hvor magtanvendelse ikke bliver nødvendig.

- **Hvordan er magtanvendelserne fulgt op?**

Ifølge ledelsen benyttes proceduren for opfølgning af magtanvendelse, som også er beskrevet i Syrenparkens ”Politik for voldsforebyggelse og konflikthåndtering”. Tilsynet har læst proceduren, og finder denne tilfredsstillende. Det blev desuden fortalt, at der efter en magtanvendelse, er fokus på refleksion og læring i den aktuelle afdeling. Det blev desuden fortalt, at der er fokus på forebyggelse. Det forebyggende arbejde iværksættes gerne inden nye brugere flytter ind på tilbuddet, dersom det vurderes ud fra beskrivelse af den aktuelle bruger, at der kan forventes udfordringer, som kan lede til magtanvendelse.

Det blev nævnt, at der kan gå lidt lang tid inden der kommer svar på magtindberetningerne fra regionen.

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

Der forekommer vold brugerne imellem, og ledelsen oplever, at tendensen er stigende, som følge af at brugergruppens udfordringer er tiltagende komplekse. Det nævnes også, at de fysiske rammer flere steder er uhensigtsmæssige, og medvirker til at der forekommer vold.

Begge brugerne, som deltog i tilsynet fortalte, at der forekommer vold imellem brugerne. De fortalte begge, at det kan være skræmmende, men de er generelt ikke bange. Den ene bruger fortalte, at det er godt at tale med sin kontaktperson om dette.

- **Andet (Evt. politianmeldelser):** Ledelsen fortalte, at der generelt er ca. 3-5 politianmeldelser pr. år. Der har kun været et tilfælde, hvor ledelsen ikke var enig med medarbejderne om at en episode burde anmeldes. Anmeldelsen holdt ikke til en sigtelse.

2.2. Beboer/bruger/elevindflydelse og trivsel

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

På Syrenparken er der fokus på, at brugerne skal have samme rettigheder som andre voksne i samfundet generelt. Eksempelvis praktiseres værdibaseret ledelse på Syrenparken, og brugerne har deltaget i udformningen af værdierne. Ledelsen fremhæver desuden, at alle brugerne har sagt ja til at bo på tilbuddet, den individuelle plan udformes på baggrund af brugernes ønsker, der arbejdes på at brugerne skal have tilgang til den elektroniske udgave af egen individuelle plan (Bosted Systemet), og den enkeltes bolig er ukrænkelig. Brugere vælger selv hvad de vil bruge dagene til, og medarbejdernes fokus er på at støtte og motivere. Der er ikke et fælles brugerråd for Syrenparken, for brugerne har ønsket at afholde egne husmøder i de enkelte afdelinger.

Medarbejderne fortalte, at de igennem dialog støtter brugerne til at træffe valg, som harmonerer med de ønsker brugeren selv har ytret.

Brugerne fortalte ligeledes, at de selv bestemmer i egen lejlighed, og at de via husmøderne bliver enige om fælles anliggender. Brugere gav klart udtryk for, at de oplever gode muligheder for indflydelse på Syrenparken.

- **Hvordan arbejdes der med Regionens brugerpolitik, herunder dato for**

tilbuddets brugerpolitik (kun voksentilbuddene)?

På Syrenparkens hjemmeside kan man læse om brugerindflydelsen på tilbuddet <http://www.syrenparken.dk/wm341768>. På siden er det et link til regionens brugerpolitik.

Medarbejderne fortalte, at de arbejder aktivt med regionens brugerpolitik, og at denne harmonerer med Syrenparkens værdier.

- Kender beboerne tilbuddets brugerpolitik (voksentilbuddene)?

Brugerne kender godt til hvornår og hvor de selv bestemmer, og hvad der skal besluttes i fællesskab. Brugere som deltog i tilsynet, kender dog ikke til at der er en konkret politik.

- Trivsel og tilfredshed med tilbuddet?

Brugerne fortalte, at de er tilfredse med tilbuddet. Ifølge ledelsen har brugertilfredsheden vist sig at være faldende, og der overvejes forskellige måder hvorpå man kan få flest muligt brugere i tale om initiativer der kan medvirke til at de selv skal blive mere tilfredse med at bo på Syrenparken. Der blev nævnt flere måder, herunder: Nye medier (sms, mail), konkurrencer som appellerer til medvirkning, temadag og infotime.

2.3. Sundhedsmæssige forhold

- Hygiejne og rengøring:

To serviceassistenter står for renhold af fællesarealerne. I brugernes egen bolig ses der forskellige løsninger, hvor nogen selv står for renhold, andre får støtte af personalet og der er brugere som har aftaler med hjemmeservice.

Tilsynet bemærkede under rundvisningen, at der generelt var pænt og rent på tilbuddet.

- Medicinopbevaring /-instruks:

Syrenparken har udarbejdet retningsgivende dokumenter for medicinhåndtering, som led i implementeringen af den Danske Kvalitetsmodel. Disse er godkendt af ledelsen, gældende fra juni 2010 og skal revideres en gang årligt.

Tre af medarbejderne, som deltog under tilsynsbesøget, fortalte at de føler sig klædt på til at håndtere medicin, og de er alle tre uddannede social – og sundhedsassistenter. Den fjerde medarbejder håndterer ikke medicin almindeligvis. Medarbejderen har ikke en sundhedsfaglig baggrund, men har deltaget på medicinkursus, da vedkommende tager på udflugter med brugere, som kan have behov for støtte til medicinhåndtering.

- Evt. kostpolitik:

Brugerne fortalte, at de har indflydelse på menuen og deltager i madlavningen. De fortalte desuden, at der er kommet mere fokus på sund kost.

Forstanderen har efterfølgende oplyst, at der er en kostpolitik for Syrenparken fra 2007.

- Andet: Intet.

2.4. Samarbejde med forældre / pårørende

- Hvordan arbejdes der med Regionens pårørendepolitik, herunder dato for tilbuddets / institutionens pårørendepolitik?

På Syrenparkens hjemmeside fremgår tilbuddets fokus på pårørendesamarbejde (opdateret d. 20.januar 2011), og at dette sker med udgangspunkt i brugernes ønsker: *"Pårørende er altid velkomne på Syrenparken. At være pårørende på Syrenparken definerer vi som brugerens netværk, eller som de personer, der har betydning for brugeren. Vi anser brugerens netværk som ressourcepersoner og ønsker at være med til at bevare en gensidig dialog i den udstrækning, som den enkelte bruger ønsker og tillader."*

(<http://syrenparken.regionsyddanmark.dk/wm341762>). På siden kan man desuden læse om tilbuddets vægtlægning af pårørendesamarbejde, formål og form, og der er henvisninger til regionens "Det gode samarbejde" og "Pårørendepolitik".

Tilsynet bemærkede, at der ikke er udarbejdet en lokal pårørendepolitik, hvor man kan læse, hvordan pårørendesamarbejde på Syrenparken foregår. Ledelsen har efterfølgende besvaret, at Syrenparken har haft en pårørende politik siden 1998, som i 2010 blev revideret og væsentlig reduceret netop fordi at der var en ganske udmærket fra RSD

Ledelsen fortalte, at det er normal procedure, dersom brugeren ønsker det, at pårørende inviteres til en et samarbejds møde 1. måned efter en bruger er flyttet ind.

- Kender de pårørende tilbuddets pårørendepolitik?

Ingen pårørende deltog ved tilsynet.

- Forældrebestyrelse / pårørenderåd:

Nestlegården har en netværksgruppe for pårørende til brugere på Nestlegården. I denne gruppe tales der primært om det at være pårørende til mennesker med psykiske lidelser, og der tilbydes undervisning i forhold til brugernes udfordringer.

Ledelsen fortalte, at tilbuddet ikke har et pårørenderåd. Ledelsen er åben for etablering af dette, men der har ikke vist sig en interesse.

- Opfølgning af sager fra forældrebestyrelse / pårørenderåd:

Syrenparken har ikke et pårørenderåd, se forrige punkt.

- Andet: Intet.

2.5. Forretningsgang vedr. brugernes økonomi

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

Ikke relevant.

- **Voksne: Procedure for håndtering af beboermidler:**

Ledelsen fortalte, at de hjælper brugerne efter aftale, men at de generelt håndterer meget lidt af brugernes midler. Ved seneste revisionsbesøg har der ikke været påpeget noget i forhold til tilbuddets håndtering af beboermidler.

- **Andet: Intet.**

2.6. Eksterne samarbejdsforhold

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

Ledelsen fortalte om godt samarbejde med regionen, og at de gennem deltagelse i diverse regionale initiativer, er ved at føle et tilhørsforhold til Region Syddanmark.

Indtil udgangen af 2010 var Vejle kommune handlekommune, og ledelsen kunne fortælle om et velfungerende samarbejde, hvor kommunale sagsbehandlere deltog ved statusmøder hver 6. måned. Efter de nye regler om handlekommune, regner Syrenparkens ledelse med at skulle samarbejde med en hel del flere kommunale parter, da brugerne kommer fra 17 forskellige kommuner. Ledelsen fortalte, at der på tilsynsdagen fremdeles var brugere der ikke har fået tildelt en kommunal sagsbehandler, og der har været tilfælde hvor enkelte ikke har sendt en §141 handleplan. Ledelsen fremsatte et ønske om, at regionen også har fokus på manglende §141 handleplaner.

Tilsynet anbefaler derfor, at det vurderes, om der er behov for et centralt initiativ for at understøtte, at § 141 handleplaner leveres.

- **Handleplanssamarbejdet:**

Er beskrevet under forrige punkt. Se også pkt. 2. *Anvendelse af individuelle planer/elevplaner i praksis.*

- **Andet: Intet.**

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?**

Tilsynet er blevet gjort opmærksom på, at i socialpsykiatrien vil der jævnligt, hvis ikke dagligt blive fremsat klager/utilfredsheder på mange forskellige niveauer fra brugerne. Der er en holdning til at disse skal behandles med respekt og i dialog og som oftest er det, der hvor "klagen" slutter. Der fremsættes ofte klager på vilkår/rammer som er udenfor tilbuddets myndighed.

Der oplyses, at tilbuddet pt. har en skriftlig klage liggende fra en bruger.

Desuden har ledelsen modtaget mundtlige henvendelser fra enkelte pårørende vedrørende utilfredshed, som omhandlede ydelser, der ikke opleves som tilstrækkelige. Også disse er for hovedparten løst via dialog og forventningsafstemning. Der er dog fra et sæt pårørende sendt 2 klager til regionshuset, som er besvaret derfra.

- Andet: Intet.

2.8. Særlige problemstillinger

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

Ikke relevant.

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

Ikke relevant.

- Andet: Intet.

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

Tilsynet vurderer, at den pædagogiske praksis er baseret på faglig viden om psykiske lidelser, og den enkelte brugers behov for støtte i hverdagen. Tilsynet vurderer, at der er fokus på brugerindflydelse og trivsel, samt at udvikle tilbuddet i tråd med brugernes ønsker og behov. Brugernes udsagn vidner i overvejende grad om tilfredshed med tilbuddet.

Ledelsen fortalte om et velfungerende samarbejde med eksterne parter, men ønsker at socialområdet kan medvirke til øget fokus på at få § 141 handleplaner fra kommunerne i forbindelse med nye brugere.

3. Personale og arbejdsmiljø

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

I Syrenparkens afdelinger på Syrenvej er der i alt 79 ansatte, som er fordelt på følgende funktioner (antal medarbejdere angives i parentes): Forstander (1), sekretær (2), læge/psykiater (2 timer ugentlig), ledende sygeplejersker (6), sygeplejersker/studerende (2), fysio – eller ergoterapeutisk arbejde (6), pædagogiske arbejde (19), pleje (32), omsorgsarbejde (2), kostforplejning (2), rengørings – og køkkenmedhjælp (2) og tilsynsvært/pedalarbejde (4) (<http://www.tilbudsportalen.dk/portal/portal/default/search/searchWindow?action=2&org.apac>)

he.myfaces.portlet.MyFacesGenericPortlet.VIEW_ID=%2Fshow.jsp d. 21.februar 2011).

Medarbejderne gav udtryk for at der overordnet er de faggrupper, der skal være for at imødekomme brugernes behov. Medarbejderne er delt op i teams, som er sammensat på baggrund af Belbin testes (test af medarbejdergruppen, for at kunne sammensætte velfungerende teams). Der blev desuden givet udtryk for et meget godt tværfagligt samarbejde, samt et godt samarbejde imellem aktivitetsdelen og afdelingerne.

- **Vikaranvendelse, omfang og procedure:**

Syrenparken har et korps af timelønnede tilkaldevikarer, som de i perioder gør brug af. I det sidste halve år har de dog begrænset anvendelsen af vikarer. Alle tilkaldevikar er faguddannet. Tidligere er der i særlige situationer blevet gjort brug af vikarbureauer. Ifølge ledelsen, giver medarbejderne klart udtryk for at vikarer i det hele taget er gode at have ved hånden i akutte situationer, men at de skal anvendes i begrænset omfang. Aktuelt har Syrenparken 22 timelønnede vikarer, som de kan benytte ved behov, som referer til en afd. leder, der er ansvarlig ift. personaleforhold for gruppen, det være sig i forbindelse med ansættelse, ved voldsepisoder, opfølgning m.m.

Ud af ca. 120 ansatte har Syrenparken i øjeblikket 3 barselsvikarer og en vikar grundet en orlov, men ellers ikke vikaransættelser. Der er dog en del der er ansat situationsbestemt ift. særforanstaltninger.

3.1. Personaleudskiftning

- **Antal fratrådte medarbejdere siden sidste tilsynsbesøg – årsagen hertil?**

Fra marts 2009 og året ud er der fratrådt 16 medarbejdere, og i 2010 fratrådte 25 medarbejdere deres stillinger. Tilsynet er blevet informeret om årsagen til fratrædelserne, hvoraf de fleste skyldes ophørte vikariater, ønske om andet arbejde/uddannelse/undgå skiftende vagter, efterløn og lignende. Tilsynet bemærker dog, at en medarbejder fratrådte sin stilling på grund af udbrændthed og tre medarbejdere er fratrådt deres stillinger på grund af utilfredshed med ny nærmeste leder.

Gennemsnitlig ansættelsestid er 4,2 år

(http://www.tilbudsportalen.dk/portal/portal/default/search/searchWindow?action=2&org.apache.myfaces.portlet.MyFacesGenericPortlet.VIEW_ID=%2Fshow.jsp).

3.2. Sygefravær

- Sygefraværstatistik:

Det samlede sygefravær på Syrenparken i 2010:

Afdelings-niveau	Barns 1. sygedag Fravær i % (timer)	Børnerelateret fravær Fravær i % (timer)	Sygedage, Arb.sk, §56, Delvis sygdom Fravær i % (timer)	I alt Fuldtids ansatte	I alt Fravær i % (timer)
Syrenparken (VR_71AA)	0,10%	3,72%	6,17%	59,84	9,99%
Syrenparken.Atriumgården (VR_71AC)	0,08%	3,89%	9,61%	14,94	13,58%
Syrenparken.Elbækvej (VR_71AE)	0,15%	1,09%	21,63%	8,47	22,87%
Syrenparken.Nestlegården (VR_71AD)	0,20%	4,32%	3,99%	11,61	8,51%
Syrenparken.Pomonahuset (VR_71CH)	0,31%	4,43%	3,69%	9,42	8,43%
Sum	0,13%	3,66%	7,45%	104,29	11,25%

(Kilde: HR, Løn – og personale).

Syrenparkens sygefravær (sygedage, arbejdsskade § 56 og delvis sygdom) var i 2010 på 7,45 % (Heraf sygefravær på mindre end 28 dage: 3,82 %, og sygefravær på 28 dage, eller mere: 3,63 %). I samme periode var det gennemsnitlige sygefravær, for de regionale sociale tilbud, på 7,19 %. I oversigten fremgår det, at Elbækvej har haft en høj sygefraværspocent, hvilket ifølge ledelsen skyldes en medarbejder med langtidssygdom (ikke arbejdsrelateret). Elbækvej har relativt få medarbejdere, og en langtidssygemelding giver større udslag på sygefraværspocenten end i en stor medarbejdergruppe.

- Aktuelt antal langtidssyge:

(Def. af langtidssygdom: 28 sygedage, eller mere i løbet af et år).

I 2010 var der 20 langtidssyge medarbejdere på Syrenparken. Ifølge ledelsen skyldtes 2 af tilfældene arbejdsrelaterede forhold, og i 2 tilfælde kan arbejdsrelaterede forhold have været en medvirkende årsag til langtidssygdommen. De øvrige skyldes ikke arbejdsrelaterede forhold.

Aktuelt er 5 medarbejdere langtidssyge, hvoraf 3 forventes tilbage i arbejde og 2 er under opsigelse.

- Sygefraværspolitik:

Syrenparken har en sygefraværspolitik, der blev udarbejdet i foråret 2010, og godkendt af MED-udvalget.

- Andet: Intet.

3.3. Arbejdsmiljø

- Fysisk arbejdsmiljø, herunder vurdering af hjælpemidler og materiel:

Der er ingen tunge løft på Syrenparken, og ifølge medarbejderne er der pt. ikke særlige udfordringer knyttet til det fysiske arbejdsmiljø.

.

- Psykisk arbejdsmiljø:

Medarbejderne fortalte, at de har det godt sammen, og der berettes generelt om et godt psykisk arbejdsmiljø. Det blev nævnt at man efter en arbejdsdag kan føle sig lidt ”tung i hovedet”, men dette regnes som et vilkår i arbejde med målgruppen. Dersom der har været voldsomme eller belastende hændelser/episoder, tales dette igennem med kollegerne.

- Anmeldte arbejdsskader og arten af disse siden sidste tilsyn:

I 2010 blev der anmeldt 9 arbejdsskader fra Syrenparken. Arbejdsskadernes art opgives som følgende: 1 uheld i forbindelse med madlavning, 1 uheld i forbindelse med aktivitet med bruger og 7 i forbindelse med trusler/ vold og ved fastholdelse/ magtanvendelser.

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

Registrerede voldsepisoder på Syrenparken i 2010;

1. Kvartal – 15 episoder mod personalet – 0 bruger/bruger imellem
2. Kvartal – 8 episoder mod personalet – 1 bruger/bruger imellem
3. kvartal – 19 episoder mod personalet – 3 bruger/bruger imellem
4. Kvartal – 16 episoder mod personalet - 9 bruger/bruger imellem

Stigningen i voldsepisoder mellem brugerne er grundet i et særligt fjendskab 2 bruger imellem, der arbejdes med flytning af den ene af brugerne til et andet sted i huset.

Tilsynet bemærker, at antal voldsepisoder mod personalet er faldet markant siden sidste anmeldte tilsyn (2009), hvor der samlet blev registreret 201 voldsepisoder i løbet af de 11 foregående måneder. Ledelsen fortalte, at de hele tiden forsøger at forebygge, men det er ikke altid muligt at forudse episoder. Når der har været en voldsepisode, bliver denne altid registreret, og der følges op på hændelsen.

- Dato for sidste APV – hvordan følges op?

Der er lavet APV i 2008 og der er påbegyndt ny APV i december 2010. Man er nu i erkendelsesfasen, hvor der er afviklet en række cafedage, dette sammenholdt med APV modulet i MTU`en fra efteråret 2010 gør at der aktuelt arbejdes med at formulere indsatsområder. Som følge heraf er der i 2010 udarbejdet en mobbepolitik og afviklet temadag omkring emnet. Der er desuden i efteråret 2010 afviklet kursus for alle medarbejdere i

konflikthåndtering.

- **Arbejdstilsynsbesøg, evt. påbud:**

Der er udarbejdet en afgørelse fra Arbejdstilsynet vedrørende det psykiske arbejdsmiljø, hvor Syrenparken skal efterkomme afgørelsen om: At forbedre og systematisere forebyggelsestiltag samt sikre anvendelsen af disse (Arbejdstilsynet d. 22. januar 2010). Syrenparken blev her pålagt, at indsende en skriftlig tids – og handlingsplan (inden d. 2. april 2010), hvor der efterfølgende ville blive vurderet om de selv kunne løse problemet.

Ledelsen fortalte, at de selv har løst problemet i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, og at dette er blevet godkendt af Arbejdstilsynet.

Syrenparken har følgende påbud fra Arbejdstilsynet: At etablere en sikker flugtvej på nattevagtskontor på Syrenparken. Påbuddet skal være efterkommet senest den 1. februar 2011 (Arbejdstilsynet d. 26. november 2010).

Ifølge ledelsen er tidsfristen overholdt, og der afventes godkendelse fra Arbejdstilsynet.

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

Tilsynet har læst Syrenparkens politik for voldsforebyggelse og konflikthåndtering (fra marts 2009, hvorefter dele af politikken løbene er blevet revideret). Tilsynet vurderer at politikken er velbeskrevet og informativ.

Yderligere har Syrenparken en alkohol – og misbrugspolitik (godkendt af MED-udvalget dec. 2006) og rygeregler (vedtaget af MED-udvalget d. 26. marts 2007).

Medarbejderne fortalte, at de kender de nævnedes politikker, og at de har været med i udarbejdelse af dem.

- **Andet: Intet.**

3.4. Uddannelse og udvikling

- **Kompetenceudviklingsplaner:**

Syrenparken har en politik for kompetenceudvikling (fra april 2010). Denne indeholder blandt andet beskrivelse af formål med politikken, definition af aktuelle begreber, ansvarsfordeling og Syrenparkens strategiske kompetenceudvikling. Det fremgår af politikken, at ledergruppen hvert år i oktober måned, drøfter medarbejdernes ønsker (der fremkommer under den årlige MUS – samtale) tendenser i medarbejdergruppen og diverse interessenters krav. Herefter udarbejdes en årsplan med kommende indsatsområder og plan for kompetenceudvikling, og der sendes referat ud til medarbejderne. Årsplan og kompetenceudviklingsplan drøftes efterfølgende på MED-udvalgsmøde.

- **Særlige efteruddannelsestiltag:**

I 2011 vil alle medarbejderne få deres MUS-samtale i løbet af 1. kvartal, hvor medarbejderne kan fremsætte ønsker om kompetenceudvikling. Herefter vil der blive lagt en plan for hvad der

skal udbydes af kurser, samt hvad der skal bevilges af uddannelser jf. forrige punkt.

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

I politikken for kompetenceudvikling fremgår der, at alle medarbejderne på Syrenparken har krav på en årlig MUS-samtale, som skal afholdes i løbet af årets første kvartal. MUS-samtalerne omhandler trivsel, arbejdsopgaver og kompetencebehov. Samtalen afsluttes ved, at der udarbejdes en personlig udviklingsplan. Se også punktet ovenfor:

Kompetenceudviklingsplaner.

Medarbejderne gav klart udtryk for at de kender kompetenceudviklingspolitikken, og at de har en kompetenceudviklingsplan.

- **Supervision:**

Aktivitetdelen tilbydes ikke supervision, men hver 2. uge er der refleksion med en coach. De øvrige afdelinger på Syrenparken har sagssupervision 1. gang pr. måned med ekstern supervisor, hvor der er fokus på forskellige emner. Medarbejderne fortalte, at der også er mulighed for personlig supervision, men at dette afklares med nærmeste leder ved behov.

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

Syrenparken har et fast introduktionsforløb, hvor nye medarbejdere får en mentor i 2 måneder, og der er udarbejdet et program, som skal sikre introduktion til diverse politikker og retningslinjer for tilbuddet. Efter introperioden afholdes en samtale med afdelingslederen.

En af medarbejderne, som deltog i tilsynet, blev ansat for 1 år siden. Vedkommende kunne fortælle om et særdeles godt introduktionsforløb, hvor introduktion til diverse politikker, retningslinjer m.fl. indgik.

- **Hvilken baggrund har de medarbejdere, der fungerer som praktikvejledere, for at udøve praktikvejledning – og hvordan følges op på kvaliteten af praktikvejledningen?**

Syrenparken har 40 – 50 praktikanter pr. år (pædagog, sygeplejersker, social – og sundhedsassistenter, ergoterapeuter, fysioterapeuter og socialrådgivere). Praktikvejlederne har samme grunduddannelse som praktikanterne er ved at erhverve, samt praktiskvejlederuddannelse.

Tilsynet bemærker vedrørende opfølgning på kvaliteten af praktikvejledningen, at der i Uddannelsesplan for pædagogstuderende indgår en afsluttende evaluering, hvor den studerende skriftligt forholder sig til hvordan det har været at være studerende på Syrenparken.

- **Hvordan organiseres praktikforløbet for de studerende og med hvilket indhold, herunder dato for seneste plan over praktikforløbet?**

Syrenparken har en mappe med planer for de forskellige praktikforløb. Tilsynet har modtaget,

og læst Syrenparkens praktikbeskrivelse og uddannelsesplan for pædagogstuderende, som er udarbejdet i 2000, og senest revideret i december 2009.

- Andet: Intet.

3.5. MED – arbejde

- Hvordan er strukturen?

MED-udvalget er sammensat af følgende: Formand/daglig sikkerhedsleder, 3 ledelsesrepræsentanter, arbejdsmiljøleder, tillidsrepræsentant for Ergoterapeutforeningen, næstformand/tillidsrepræsentant for FOA, 2 arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentant for FOA og tillidsrepræsentant Socialpædagerne. Der holdes møde hver 2. måned.

- Hvordan vægtes arbejdsmiljø og sikkerhedsarbejdet i MED-udvalget?

Tilsynet har fået tilsendt og læst referat fra 3 MED-udvalgsmøder.

Ifølge medarbejderne lægges der stor vægt på arbejdsmiljø og sikkerhedsarbejde. Der er en arbejdsmiljøgruppe med 8-9 deltagere, som arbejder med forskellige arbejdsmiljøopgaver og problemstillinger, og fremsætter løsningsforslag til MED-udvalget.

- Andet: Intet.

3.6. Tilsynets vurdering af personale- og arbejdsmiljøsituationen

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

Tilsynet vurderer, at der er et godt match imellem personalenormeringen og personalets kvalifikationer. Det er tilsynets indtryk, at ledelsen har fokus på medarbejdernes og interessenternes ønsker og behov i forbindelse med kompetenceudviklingen på tilbuddet. Tilsynet vurderer endvidere, at der ikke er særlige udfordringer knyttet til det fysiske arbejdsmiljø. Medarbejderne gav udtryk for, at arbejdet med målgruppen kan være psykisk belastende, men at dette tales igennem med kolleger. Der blev desuden fortalt om tilfredsstillende muligheder for supervision, og tilsynet vurderer, at der tages hånd om det psykiske arbejdsmiljø.

4. Fysiske rammer

- Udendørs rammer:

Syrenparkens udendørs rammer er rummelige, og består af have med bl.a. hyggekrede, drivhus og køkkenhave, hvor brugerne dyrker grøntsager m.v. I haven er der endvidere opsat en pavillon, som er indrettet som motionsrum.

- **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. (beskrivelsen er hentet fra anmeldt tilsyn 2009).

Tilsynet fik rundvisning i de omtalte fysiske rammer.

- **Dato og resultat af seneste bygningssyn:**

Ifølge ledelsen var seneste bygningssyn (udført af regionens bygningsafdeling) d. 23.3.2009, og det oplyses at der er fulgt op på synet på alle punkter.

- **Planlagte ombygninger:**

Der er byggeplaner vedr. 1 bolig for en bruger med særforanstaltning.

På spørgsmålet om ledelsens egne vurdering af om de fysiske rammer er egnede og tilfredsstillende, besvares der med et klart nej. Det ville være ønskeligt med flere 2-rumsboliger, hvor man ikke gik direkte fra egen lejlighed og ind i fællesstuen.

Tilsynet vurderer, at større mulighed for 2-rumsboliger, vil understøtte det pædagogiske arbejde, som udføres på Syrenparken, og anbefaler derfor, at muligheden for at tilpasse de bygningsmæssige rammer til brugernes behov undersøges nærmere (Se også anbefaling fra uanmeldt tilsyn den 21. juni 2010).

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

Beredskabsplan – januar 2010

Brandsyn – 27.10.10, ingen anmærkninger.

Brandøvelse 3+4.3.2009

- **Levnedsmiddelkontrol – seneste besøg og resultatet heraf:**

Der foretages kun levnedsmiddelkontrol for Syrenparkens cafe – der foreligger en elite smiley fra 18.11.2009.

- **Andet:** Det er fast på Syrenparken, at 1 gang pr. måned er der gennemgang af brandmateriel, hvor alle der ønsker en opfriskning kan møde op og deltage.

4.1. Tilsynets vurdering af de fysiske rammer

- Er de fysiske rammer egnede? Er standarden tilfredsstillende?

Tilsynet vurderer, at tilbuddets udendørs fysiske rammer er tilfredsstillende. Det vurderes endvidere, at Syrenparkens indendørs rammer ikke lever op til Socialområdets målsætning om 2-rumsboliger (www.regionsyddanmark.dk/wm305759#bmBygningsgennem).

5. Organisation, drift og forretningsgange

Det økonomiske tilsyn, bestående af kvartalsvise ledelsestilsyn, varetages af socialområdet. Her trækkes alene nøgletallene ud fra det økonomiske tilsyn.

- **Vedtaget budget 2011, kroner**

Vedttaget budget for 2011 er 957.725.191 kr.

- **Takst 2011, kroner**

Katalogydelse	Takst
Syrenparken, Atriumgården, døgn (165)	3168
Syrenparken, Nestlegården (538)	1998
Syrenparken, Pomonahuset, døgn (331)	3467
Syrenparken, døgn (163)	1557

(Kilde: LIS d. 20.02.2011).

- **Evt. bemærkninger:**

Ingen.

5.1. Økonomi

- Forventet over- /underskud:

Ledelsen forventede et underskud i 2010 på ca. 1. million kr., hvilket viste sig at blive på 722.628 kr., hvilket svarer til 1,6 % af det omkostningsbaserede budget.

- Årsag til forventet over- /underskud?

Årsagen til underskuddet i 2010 var ledige pladser i Pomonahuset, hvor der nu er fuldt belagt, se pkt. 1 *Belægningsforhold*.

- Evt. bemærkninger ved seneste revisionsbesøg:

Ledelsen fortalte, at der havde været flere små bemærkninger ved seneste reivionsbesøg, men som ikke blev vurderet til at være alarmerende (af revisionen). Ledelsen fortalte, at de fleste af disse var rettet op på nu.

- Evt. bemærkninger vedr. ledelsestilsyn:

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

Revisionene havde bemærket, at det kører godt med den måde Syrenparken gennemfører ledelsestilsynet.

- Andet: Intet.

5.2. Ledelse og organisation

- Er ansvars- og kompetencefordelingen synlig for medarbejderne?

Da Syrenparken har funktionsopdelt ledelse, hvor hver afdelingsleder også har funktions/ansvarsområder på tværs af afdelingerne, spurgte tilsynet konkret til synligheden i denne organiseringsmodel. Medarbejderne gav klart udtryk for at ansvars – og kompetencefordelingen på Syrenparken er synlig for medarbejderne. Medarbejderne fortalte, at der undervises i funktions/ansvarsfordelingen som en del af introduktionen for nye medarbejder.

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

Syrenparkens forstander fortalte, at informationerne om kvaliteten af tilbuddets ydelser hentes igennem dialog med bl.a. medarbejderne, brugerne, og andre der kan give et indtryk herom, læser referater (kontrakter, Bosted Systemet, statusrapporter, ledermøder m.fl.).

- Hvorledes kommunikeres regler og retningslinjer?

Ifølge ledelsen kommunikeres regler og retningslinjer via møder i MED-udvalget, personalemøder, stormøder (afholdes 1 gang pr. måned), og mails.

- Udviklingstendenser:

Er beskrevet under pkt. 1 *Aktuel beboer/brugersammensætning – ændringer heri siden sidste tilsyn.*

- Evt. planer for organisationsudvikling / særlige projekter:

Udover udviklingsaktiviteterne som bl.a. beskrives i pkt. 2, har Syrenparken særligt fokus på fagligheden i 2011, herunder særlig fokus på faglig ledelse

- Hvordan anvendes socialområdets ledelsesgrundlag i praksis på tilbuddet – har det været drøftet, og hvilke dele er tillagt størst vægt?

Ledelsesgrundlaget er, ifølge ledelsen, udmøntet lokalt. På hjemmesiden kan man læse Syrenparkens strategiske grundlag, hvor tilbuddets værdier, mission og vision er beskrevet <http://www.syrenparken.dk/wm308715>.

- Andet: Ledelsen gav udtryk for usikkerhed vedrørende belægningen i forhold til evt. følger af at betalingskommune fremadrettet også er handlekommune, og er spændte på om dette vil medføre større hjemtagning af brugere til egne kommuner.

5.3. Tilsynets vurdering af de organisatoriske og driftsmæssige forhold

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

Tilsynet vurderer, at Syrenparken er et organisatorisk og driftsmæssigt veldrevet tilbud. Det er tilsynets indtryk, at ledelsen har fokus på ændringer i efterspørgselen efter tilbuddets ydelser, målgruppens behov og medarbejdergruppen. Tilsynet vurderer, at der er en synlig ansvars – og kompetencefordeling.

6. Evt. særlige tværgående fokuspunkter

- Fra 1. april 2010: Har tilbuddet / institutionen en hjemmeside, og følger den de fælles retningslinier?

Tilbuddets hjemmeside kan læses på: <http://www.regionsyddanmark.dk/wm210607>.

Tilsynets vurdering:

Tilsynet vurderer, at hjemmesiden er informativ, og på tilfredsstillende vis følger de regionale retningslinjer.

7. Kvalitetssikring og -udvikling

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

Anbefalinger til kvalitetssikring – og udvikling siden sidste tilsyn, og opfølgning af disse:

Uanmeldt tilsyn d. 21. juni 2010 – Atriumgåden:

1. At der løbende fokuseres på at bevare Atriumsgårdens nuværende høje faglige niveau ved

supervision, refleksionsrum, efteruddannelse mv.

- Ledelsen bekræftede, at der er løbende fokus på disse forhold, hvilket de også fremadrettet vil bevare.

2. At det drøftes med socialområdet, hvorledes de fysiske rammer kan tilpasses, så de bedre modsvarer målgruppens behov.

- Det er aftalt, at Syrenparken skal udarbejde et oplæg til videre drøftelse.

Uanmeldt tilsyn d. 18. januar 2010 – Nestlegården:

1. At alle bokse, hvori beboernes medicin opbevares, påføres fuldt navn og cpr.nr

- Ifølge ledelsen er dette gennemført.

2. At hjemmesiden ajourføres, idet bl.a. reference til Vejle Amt fjernes.

- Anbefalingen er fulgt.

Uanmeldt tilsyn d. 1. oktober 2009 – Pomonahuset:

1. Fokus på synlig ledelse bevares. Herunder opfordres der til at øge fokus på, hvordan medarbejderne kan inddrages i at planlægge den fremtidige udvikling, set i lyset af det faldende brugertal.

- Pomonahuset har pt. fuld belægning (Pkt. 1 *Belægningsforhold*). Ledelsen fortalte, at de ikke har talt med medarbejderne, men det pointeres at de vil blive inddraget når der skal tænkes nyt.

Anmeldt tilsyn d. 17. marts 2009:

1. At ledelsen bliver mere synlig på Pomonahuset - Syrenparkens satellitafdeling i Vejle.

Det vil være medvirkende til at fremme sammenhørighedsfølelsen hos medarbejderne.

- Ledelsen fortalte, at de på grund af den tidligere lave belægning, var igennem en lang proces i foråret 2010. Der er nu fuldt belagt på Pomonahuset, og medarbejderne inviteres til at deltage i diverse uddannelser som foregår på Syrenparken. Tilsynet har ikke drøftet opfølgningen af anbefalingen med medarbejderne på Pomonahuset.

2. At ledelsen tydeliggør ansvars- og kompetencefordelingen, på de forskellige ledelsesniveauer i ledelsesteamet, overfor medarbejderne i dagligdagen.

- Syrenparken var ved at ændre funktionsfordelingen på ledelsesniveauet i den periode, som tilsynsbesøget foregik. Det er ledelsens indtryk, at der nu er klarhed i ansvars – og kompetencefordelingen, hvilket bekræftes af medarbejderne som deltog i tilsynet - se pkt. 5.2. *Er ansvars – og kompetencefordelingen synlig for medarbejderne?*

7.1. Tilsynets vurdering af arbejdet med tilsynets tidligere anbefalinger:

Tilsynet har ikke baggrund for at vurdere opfølgningen af anbefalingerne vedrørende synlig ledelse ovenfor medarbejderne på Pomonahuset, da disse ikke har deltaget i tilsynet. Det er tilsynets vurdering, at der ellers er fulgt op på øvrige anbefalinger på tilfredsstillende vis.

