

Tilsyn 2008

Tilbuddets navn: Holtegården, Gammelengvej 6A, 6630 Rødding

Anmeldt tilsyn foretaget den **13. maj 2008**

Tilsynsførende: Mette Zierau Kudsk, faglig konsulent og Hanne Vernegren, sekretær

Tilsynets samlede vurdering

Holtegården er et socialpsykiatrisk tilbud, som drives efter § 104 og § 108 i Serviceloven. Målgruppen er sindslidende voksne i alle aldre med almenpsykiatriske lidelser, som har behov for enten et døgn- eller dagtilbud. Holtegården består af et bo- og et aktivitets- og samværstilbud. Holtegårdens overordnede målsætning er at give beboerne et bolig-, service-, aktivitets- og samværstilbud, der med udgangspunkt i den enkeltes behov, ressourcer og sociale forudsætninger sikrer muligheden for et aktivt og udviklende liv ud fra egne præmisser. Holtegården er normeret til 18 beboere i botilbuddet og 21,5 pladser i aktivitetscentret. Aktivitetscentret rummer mulighed for forskellige aktiviteter f.eks. blomsterbinding, malerkursus, musik, kulturelle aktiviteter såsom museumsbesøg, koncerter og meget andet. Holtegården har tidligere fungeret som amtsplejehjem. I 1999 blev Holtegården ombygget således, at der blev etableret torums boliger. Der er 18 torums boliger som er fordelt i 3 bogrupper med 6 beboere i hver gruppe. Boligerne er på 50 m² indeholdende stue med tekøkken, soveværelse og badeværelse. Der er fra alle boliger udgang til egen terrasse. Til hver bogruppe er der fælles køkken og opholdsstue. Holtegårdens bygninger er velholdte og indbydende. Holtegården fremstår lys og venlig. Fællesrummene er ryddelige og pæne, og der virker hyggeligt og rart at være. Tilsynet vurderer, at arbejdet udføres af fagligt dygtige og engagerede medarbejdere, som vægter det at arbejde ud fra et fælles udgangspunkt meget højt. Hos både ledelsen og medarbejderne er der god forståelse for og indsigt i reaktionsmønstrene hos både beboere og hinanden. Alle viser omsorg og omtanke for hinanden. I løbet af tilsynet kommer der mange positive kommentarer om aktivitetstilbuddene, både fra de pårørende, beboeren og de ansatte. Det har været en del af Holtegårdens værdigrundlag, at alle medarbejdere har fået den samme uddannelse, men fremover er det tilsynets vurdering at der i højere grad skal sikres vikardækning ved sygdom og kurser, idet det stiller store krav til det resterende personale, når der ikke er kompensation.

Anbefalinger til kvalitetssikring og -udvikling:

Der er på Holtegården et meget højt niveau for faglig kvalitetssikring, idet hele personalet uddannes til at varetage opgaven. Tilsynet anbefaler, at der fremover anvendes mere vikardækning, da det er sårbart for det faste personale, at man skal dække vagtplanen dels ved sygdom og personaleuddannelse.

Eventuelle bemærkninger, som ikke er indarbejdet:

- Fra forstanderen: Vedrørende personalets oplysning om manglende vikaransættelse oplyser forstanderen, at der i perioden efterår 2006 – medio 2007 ikke ansattes vikarer på grund af særlige forhold omkring den tidligere forstanders og nyansat medarbejders sygdom. Ud over denne periode ansættes altid vikarer ved længere sygemeldinger, barsel og orlov.
- Fra driftschefen: Ingen.

Fremsendelsesbemærkning til driftschefen:

Rapporten fremsendes under henvisning til ovenstående anbefaling.

I bedes træffe aftale med tilbuddets leder om rapportens anbefaling.

Den 30. juni 2008, JFB

Eventuelle prioriteringer ved tilsynet:

- Evt. særlige fokuspunkter: Ingen.
- Evt. særlig prioritering ved tilsynets gennemførelse: Ingen.
- Deltagere ved tilsynet: Tilsynet har interviewet: forstanderen, bogruppeleder, leder af aktivitets- og samværstilbuddet, to beboere, to personale og to pårørende.
- Andet:

1. Målgruppe og beboersammensætning

- **Målgruppe – antal pladser – tilbuddets indhold:**

Holtegården er et socialpsykiatrisk tilbud, som består af botilbud og aktivitetscenter. Holtegården drives efter § 104 og § 108 i Serviceloven.

Holtegården er numreret til 18 beboere i botilbuddet og har 21,5 fuldtidspladser i aktivitets- og samværstilbuddet.

Målgruppen er voksne med almenpsykiatriske lidelser, som har behov for enten et døgn- eller dagtilbud. Der er stor aldersspredning blandt brugerne (den yngste sidst i 20'erne den ældste først i 70'erne).

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

Der har ikke været ændringer i beboer/brugersammensætningen siden sidste tilsyn.

- **Belægningsforhold, evt. venteliste:**

Der er fuldt belagt. Forstanderen oplyser, at der pt. står én på venteliste til Holtegården, men det er usikkert, om personen vælger at blive, hvor hun er.

- **Andet:**

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

Det er tilsynets vurdering, at der er fin overensstemmelse mellem målgruppen og den aktuelle beboersammensætning. Indholdet og kerneopgaverne stemmer overens med de behov, der er hos beboerne.

Holtegårdens intentioner er, at beboerne skal flyttes ud, såfremt de ønsker det og kan klare det. Holtegården holder ikke på deres beboere, men tager stilling til, om de fagligt synes, det er forsvarligt og realistisk med en udflytning. Der har været én udflytning i 2007.

2. Pædagogisk praksis, brugerindflydelse og sundhedsmæssige forhold

- **Pædagogisk koncept og metode:**

Der arbejdes med følgende metoder, for at styrke den enkelte i de aktuelle fokusområder, med henblik på udvikling:

Jeg støttende/styrkende arbejde, relationsarbejde, handleplaner, problemløsningsmodellen, kognitive behandlingsformer, ADL træning, samtaler/aktiv lytning, pædagogiske teorier og NADA.

Hele personalet gennemgår samme uddannelse i objektrelationsteorien. Det er en del af tilbuddets filosofi, at hele personalet skal have det samme uddannelsesmæssige grundlag for at udføre deres arbejde. Der arbejdes desuden med fastlagt ekstern supervision fire gange om året, samt intern kolligial supervision. Der er meget stor ledelsesbevågenhed overfor personalets trivsel i et miljø, der kan være meget krævende at arbejde i. Det er en del af kulturen, at man beder om hjælp, hvis en situation er for belastende til, at man kan magte den. I uddannelsesforløbet lærer alle supervisionsteknikker, så man kan indgå i den kollegiale supervision.

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

De pædagogiske mål og værdier realiseres gennem målrettet arbejde, med udgangspunkt i de individuelle handleplaner, og med udgangspunkt i de daglige samtaler med beboerne om deres behov og ønsker.

For at sikre, at de pædagogiske mål og værdier praktiseres, bliver det diskuteret på gruppemøderne, om målene og værdierne udføres i praksis. På beboermøderne kan beboerne komme med deres forskellige ønsker. Der er visse praktiske områder, hvor der er faste regler, men der tages helt individuelle hensyn til de enkelte beboeres ønsker og behov i det omfang, det overhovedet kan lade sig gøre. Der er altid tid til at tale med de enkelte beboere. Hvis en samtale ikke kan lade sig gøre i samme øjeblik den er ønsket, ved beboeren altid, hvornår samtalen kan finde sted. Samtalerne foregår kort tid efter de er ønskede, og der er ikke umiddelbart tidsbegrænsning på, hvor lang tid de varer. Hvis beboerne ønsker det, er de selv med til at udforme handleplanerne, og de inviteres altid med til handleplanmøder. Hvis en beboer ønsker at flytte ud fra Holtegården arbejdes der i fællesskab på en sådan udflytning. De faglige metoder, personalet uddannes i, præsenteres for beboerne, og enkelte kan selv arbejde aktivt med metoderne. Det opleves af lederen, at der skabes udvikling i hverdagen og at beboerne får noget godt ud af den aktive involvering i at arbejde metodisk.

Idet der arbejdes i mindre grupper på Holtegården, bliver det hurtigt synligt, hvis ikke der arbejdes efter de mål og værdier, der er aftalt.

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

Bostedssystemet er implementeret og der forefindes handleplaner for alle beboere og brugere i tilbuddet. Handleplanerne tager afsæt i beboernes/brugernes ressourcer og kompetencer, og afspejler beboernes/brugernes egne ønsker og mål. Der sættes mål og delmål for, hvad der skal arbejdes med, og der justeres ind i takt med beboernes tilstand, ønsker og behov. Der lægges vægt på, at beboerne skal have så meget indflydelse på deres eget liv som muligt. Men der kan være situationer, hvor personalet træder til og tager beslutninger. Handleplanerne udarbejdes af personalet i samarbejde med beboeren/brugeren som, med underskrift godkender, at det er det, der arbejdes med.

Der blev udtrykt ønske om stavekontrol i Bostedssystemet.

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

Ledelsen oplyser, at der arbejdes med at iværksætte kursus i kognitive behandlingsformer i forhold til dobbeltdiagnoser. Der afholdes kursus i foråret 2009, hvorefter pjecen skal

revideres og metoden implementeres.

Det har været et stort fortløbende udviklingsarbejde at gennemføre, at hele personalet har gennemgået uddannelsen i Terapeutisk kontakt. Projektet på Holtegården er at få implementeret den psykodynamiske indgangsvinkel og de systemiske supervisionsmetoder i hverdagen.

Der arbejdes på at flytte aktivitetscenteret til mere egnede lokaler. De nye lokaler ligger separat på grunden, hvilket betyder at man forlader Holtegården for at gå i aktivitetscentret. Formålet med dette er blandt andet – ud over at få nye og bedre faciliteter – at træne beboerne til en mere almindelig hverdag, hvor man nogle gange er hjemme og andre gange er ude.

- Andet:

2.1. Magtanvendelse

- Hvordan introduceres til reglerne om magtanvendelse?

Der er fast introduktion til alt nyt personale om regler for magtanvendelse. De indgår i de mapper alle medarbejdere får udleveret. Der er desuden mundtlig introduktion ved lederen.

Ledelsen oplyser, at alle kender reglerne for magtanvendelse.

- Antal og arten af magtanvendelser siden sidste tilsyn:

Der har været 2 magtanvendelser i 2008. Magtanvendelserne gennemgås efterfølgende med personalet. Magtanvendelserne har været anvendt på en særforanstaltning på Holtegården.

- Hvordan er magtanvendelserne fulgt op?

Der er udarbejdet retningslinier for opfølgning på magtanvendelser. Der tages vare på den person, der er blevet udsat for magtanvendelsen og den/de medarbejdere, der har udført og været impliceret i episoden. Bogrupslederen gennemdrøfter altid episoder med magtanvendelse, med medarbejdergruppen, umiddelbart efter hændelsen. Der fokuseres på at finde veje til at undgå lignende episoder i fremtiden. Bogrupslederen superviserer gruppens personale, for derved at blive opmærksom på alternative måder og metoder for at undgå, eller takle lignende episoder. Episoden drøftes også på ledermødet, hvor de øvrige ledere har mulighed for at supervisere og komme med løsningsmuligheder for at forebygge lignende episoder.

Medarbejderne giver udtryk for, at der er stor opmærksomhed fra både ledelsen og kollegaer, på både at arbejde på at undgå episoderne, men også på at finde gode redskaber til at håndtere episoderne, når de forekommer.

Desuden afdækkes behovet for eventuel yderligere krisehjælp til involverede medarbejdere.

- Vold beboerne/brugerne/eleverne imellem:

Der er udarbejdet en voldspolitik på Holtegården, som alle ansatte er forpligtet til at sætte

sig ind i, og som løbende bliver drøftet på personalemøder.

Medarbejdere og ledelse udtrykker, at de verbale udtryksformer kan være belastende, og at der er flere verbale udadreagerende beboere på Holtegården. Det er kotyme, at der ydes kollegial støtte i disse situationer. Kollegaerne er også gode til selv at bede om hjælp hos kollegaer og ledelsen.

- Andet (Evt. politianmeldelser): Der foreligger 3 ubehandlede politianmeldelser og der har været 1 retssag (alle vedrører samme beboer).

2.2. Beboer/bruger/elevindflydelse og trivsel

- Hvorledes sikres med- og selvbestemmelse?

Der afholdes beboermøder i alle bogrupperne, én gang månedlig. Derudover holdes der dagsmøder i alle grupper. Tilsynet har modtaget retningslinier for Dagsmøder og Beboermøder.

På dagsmøderne planlægges dagen sammen med den enkelte beboer ud fra de aktiviteter og gøremål, vedkommende har planlagt eller ønsker den pågældende dag. Dette for at styrke beboerne til at give udtryk for egne behov og ønsker, og i at styrke beboeren i at tage ansvar for eget liv. Hvis ikke beboerens ønsker kan opfyldes, må man nogle gange indgå kompromis, ligesom personalet nogle gange bliver nødt til at bestemme dagens forløb for nogle beboer, som ikke selv kan magte at planlægge den pågældende dag.

På beboermøderne bliver beboerne orienteret om nye tiltag på Holtegården, og der bliver drøftet, hvad der er sket i gruppen siden sidste møde, ligesom der drøftes, hvad der skal planlægges for den næste måned, relevante emner omkring gruppens aktiviteter og gøremål, kost, ferie og udflugter.

De interviewede beboere udtrykker, at de oplever sig inddraget i alt, som berører egne forhold.

- Trivsel og tilfredshed med tilbuddet?

Der er i forbindelse med tilsynet foretaget interview med to beboere. Begge beboere udtrykker stor tilfredshed med at bo på Holtegården

Udsagn fra den ene beboer:

* Der er gode aktiviteter i aktivitetscentret.

* Godt at der er mulighed for at komme på ferie.

* Man får hjælp til, at få styr på sin økonomi, hvis man har brug for det.

* Får altid hjælp, hvis man har det dårligt. Bliver f.eks. spurgt om man vil med ud og gå tur. Beboeren udtrykker at det er godt, at man forsøger at hjælpe på andre måder, end blot at give medicin.

* Personalet har altid tid til at lytte.

- * Er glad for at serviceydelsen nu bliver ført tilbage til beboeren (1.600,- kr. mere til sig selv i måneden).
- * Der sker ikke så meget i Rødding, men man kan tage til Haderslev eller Ribe.
- * Har mange venner udenfor Holtegården som besøges.
- * Føler først at have fået styr på sit liv efter at være startet på Holtegården.
- * Ok at de fleste ansatte er kvinder.
- * Der er medbestemmelse på Holtegården.
- * Godt at man ikke bare får en masse medicin. Nogle gange er det lige så godt at gå en tur, eller få massage og andet.

Udsagn fra den anden beboer:

- * Er meget glad for sin lejlighed.
- * Glad for sin kontaktperson. Det betyder meget, at personalet er så dygtige.
- * Alt kan lade sig gøre, f.eks. deltage i forårskoncert på børnebørns skole, sammen med kontaktperson.
- * Kan følge med i, hvordan børn og børnebørn har det, da der er mulighed for både at få besøg og tage på besøg hos dem.
- * Hvis man får problemer under et udebesøg, kan man altid ringe til Holtegården og få hjælp.
- * Er glad for aktivitetscentret. Der forgår mange gode ting, f.eks. blomsterbinding, malerkurser osv.
- * Der er medindflydelse på Holtegården.
- * Har fået indblik i kognitiv behandlingsformer, som man selv kan lære meget af.
- * Er glad for sine ugentlige samtaler.
- * Får øreakupunktur (NADA) som virker godt.
- * Glad for samtale med psykiater, der kommer én gang om måneden. Psykiateren giver udover samtale, gode tips og ideer til at håndtere tingene.
- * Er lidt ærgerlig over, at en beboer der er flyttet ned i byen altid ringer, når der er aftalt, at der skal hygges med personalet. Hvis personalet er optaget af telefonen, forsvinder beboerne ind til sig selv, og hyggestunden bliver så ikke til noget.

2.3. Sundhedsmæssige forhold

- **Hygiejne og rengøring:**

Holtegården fremstår meget pæn og ren. Fællesrummene er rene, pæne og ryddelige.

Det er beboerne selv der bestemmer, hvor ryddeligt og rent de vil have det i deres bolig. Der er dog sikkerhed for, at ingen beboere lever i sundhedsskadelig lejlighed.

Beboerne opfordres til oprydning og rengøring én gang pr. uge.

- **Medicinopbevaring /-instruks:**

Der er udarbejdet en instruks i medicin håndtering som bliver fulgt.

Alle social- og sundhedsassistenter har medicin håndtering i deres grunduddannelse. Det er kun social- og sundhedsassistenter, der doserer medicin. Den interne pjece er opgraderet i maj 2008. Der kommer psykiatrisk konsulent én gang om måneden, for at justere brugen af medicin.

Tilsynet vurderer, at der er en ansvarlig og professionel tilgang til at håndtere medicin.

- **Evt. kostpolitik:**

Holtegården har ikke en egentlig kostpolitik, men der arbejdes ud fra "De Nordiske næringsstofanbefalinger". Der er et "Kost og motionsudvalg", som består af beboere og personale.

- **Andet:**

2.4. Samarbejde med forældre / pårørende

- **Forældrebestyrelse / pårørenderåd:**

Der er nedsat et Husråd med en bestyrelse bestående af beboere, pårørende og personale. Husrådet arbejder for at fremme samværet på tværs af bogrupperne, aktivitets- og samværstilbuddet, og kan tilrettelægge sammenkomster og lignende. Husrådet drøfter oftest ideer og emner fra hverdagen på Holtegården. Husrådet holder møde 4 gange årlig og udgiver et blad 4 gange årlig. Alle er velkomne til at komme med indlæg til Husrådsbladet. Tilsynet har modtaget eksemplarer af Husrådsbladet, vedtægter og referat.

Der er i forbindelse med tilsynet foretaget interviewet to pårørende (forældrepar til beboer).

De interviewede pårørende er meget glade for Holtegården. Personalet er meget gode til at takle deres pårørende, der bor på Holtegården. De sætter stor pris på den høje grad af specialisering, der er af stor betydning for både beboere og pårørende. De pårørende giver udtryk for, at de sætter stor pris på det høje uddannelsesniveau, der er på Holtegården, og at det er vigtigt, at dette uddannelsesniveau bevares. De pårørende føler, at der er en god samklang personalet imellem, og at der er en god tone og god ånd i huset, hvilket gør Holtegården til et godt og trygt sted at være, både for beboere og pårørende. De adspurgte pårørende fortæller, at de altid er velkomne til at kontakte personalet, og at personalet altid er meget lydhør over for pårørende, de føler sig altid hørt. Det er kun økonomien, der indimellem begrænser de ønsker/forslag pårørende kommer med.

Personalet oplyser, at der er forskel på samarbejdet med pårørende fra beboer til beboer, da pårørendesamarbejdet er altid i samråd med beboeren.

- 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:
Holtegården er ikke en børn og unge institution.
- Voksne: Procedure for håndtering af beboermidler:
Beboerne kan få hjælp til administration af deres økonomi.
- Andet:

2.6. Eksterne samarbejdsforhold

- Samarbejdet med region, kommuner og andre samarbejdsparter / myndigheder:
Holtegårdens forstander udtrykker et godt samarbejde med regionen, på trods af, at der nogle gange er lidt lange svartider på f.eks. mails. Hovedsaglig samarbejdes der med konsulenten fra regionen omkring ind- og udskrivninger.
- Handleplanssamarbejdet:
Handlekommunen inviteres til handleplansmøde 1 gang årlig. Ved disse møder deltager sagsbehandler, beboeren, bogruppelederen og kontaktpersonen. Hvis beboeren ønsker det, kan pårørende deltage. Her drøftes, hvordan det er gået det sidste år, og hvad beboeren gerne vil arbejde med fremover.
- 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?
Det oplyses fra Holtegården, at der ikke har været, hverken mundtlige eller skriftlige, klager siden sidste tilsyn.

- Andet:

2.8. Særlige problemstillinger

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

Det er tilsynets vurdering, at der er stor tilfredshed hos personale, beboere og pårørende med det pædagogiske arbejde og den generelle drift af Holtegården

3. Personale og arbejdsmiljø

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

Der er ansat 37 stk. personale på Holtegården, fordelt som nedenstående:

3 afdelingsledere/bogruppeledere, 3 assistenter/pædagoger, 16 Social- og sundhedsassistenter, 4 husassistenter, 1 plejehjemsassistent, 3 sygehjælpere, 1 beskæftigelsesvejleder, 1 forstander, 1 økonom, 2 køkkenassistent, 1 håndværker, 1 overassistent og 1 specialarbejder.

Alle medarbejdere vurderes at være veluddannede og at de understøtter de mål som Holtegården arbejder efter.

Ved nyansættelser lægges vægten på de personlige kvalifikationer samt på personens uddannelse. For at kunne arbejde på Holtegården, kræves der, at de ansatte har en robust personlighed, idet det godt kan være et belastende miljø at arbejde i. Det er vigtigt, at personalets menneskesyn harmonerer, hvilket der lægges vægt på ved nyansættelser.

- **Vikaranvendelse, omfang og procedure:**

I det fremsendte materiale fra Holtegården står der, at vikaransættelser kun finder sted i de situationer, hvor en medarbejder er på barsel, ved længereværende sygdom og orlov.

Ved tilsynet oplyser personalet, at der ikke har været ansat vikarer i ovenstående situationer. Personalet er meget fleksibel i forhold til at vikariere eller omlægge deres arbejdstid ved sygdom, uddannelse og andet fravær. Personalet i de forskellige bogrupper hjælper hinanden i forhold til vikardækning. Det fremgår af interviewet med personalet, at det er en krævende opgave at dække hinanden ind som vikarer over længere perioder

3.1. Personaleudskiftning

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

Siden sidste tilsyn er 4 medarbejdere fratrådt deres stillinger:

1 medarbejder er gået på efterløn, 2 medarbejdere har været i vikariater og 1 medarbejder har et halvt års orlov.

3.2. Sygefravær

- **Sygefraværstatistik:**

Der er et meget lille sygefravær på Holtegården.

- **Aktuelt antal langtidssyge:**

Der er ikke p.t. langtidssyge på Holtegården.

- **Sygefraværspolitik:**

Tilsynet er ikke gået nærmere ind på spørgsmål om fraværspolitik.

- **Andet:**

3.3. Arbejds miljø

- **Fysisk arbejdsmiljø, herunder vurdering af hjælpemidler og materiel:**

Tilsynet har intet at bemærke

- **Psykisk arbejdsmiljø:**

Både ledelse og medarbejdere udtaler, at hverdagen til tider er præget af truende adfærd og fysisk vold fra beboerne. Dette påvirker naturligvis arbejdsmiljøet. Men på trods af de ubehagelige og belastende episoder, giver personalet udtryk for, at der er godt kollegialt arbejdsmiljø på Holtegården, hvor alle drager omsorg for hinanden. Det er tilladt at sige fra,

hvis der er situationer man ikke magter, eller at sige, at man har en dårlig dag. I disse tilfælde tager en kollega altid over, ligesom kollegaer er gode til at se, hvis en kollega har det dårligt. Der er fast kollegial supervision.

Der er mulighed for akut krisehjælp, hvis man har været udsat for en voldsom episode, som man har brug for hjælp til at håndtere

Medarbejderne udtrykker, at der er et godt forhold til ledelsen, der er lydhørhed og åbenhed. Man kan som medarbejder altid komme og sige de ting man tænker og tror, ligesom man gerne må stille kritiske spørgsmål.

Der er mulighed for omrokering blandt personalet til anden gruppe eller mulighed for at blive flyttet som kontaktperson fra en beboer, hvis der er behov herfor.

- Anmeldte arbejdsskader og arten af disse siden sidste tilsyn:

HR oplyser, at der ikke de seneste 12 måneder har været registreret arbejdsskader med efterfølgende sygdom.

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

Holtegården har i 2007 registreret 110 tilfælde af vold mod medarbejdere.

Voldens karakter:

Fysisk vold (spark, slag, bid, krads, spyt, nap og andet fysisk vold), psykisk vold/chikane/tilråb (truende adfærd, specifikke trusler og anden psykisk vold)

- Dato for sidste APV – hvordan følges op?

Sidste APV er udarbejdet december 2006. Der var 5 fysiske problemstillinger og ingen af psykisk karakter. Alle problemstillinger er fulgt op og løst. Konklusion på APV 2006 er sendt til tilsynet.

- Arbejdstilsynsbesøg, evt. påbud:

Der er ingen påbud fra Arbejdstilsynet.

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

Der er udarbejdet voldspolitik for Holtegården.

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

- Andet:

3.4. Uddannelse og udvikling

- **Kompetenceudviklingsplaner:** Ikke oplyst.

- **Særlige efteruddannelsestiltag:** Ikke oplyst.

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

Der afholdes MUS-samtaler én gang årlig. Der foreligger et skema som der arbejdes ud fra. I forbindelse med MUS-samtalen opgraderes kompetenceskemaet. Der bliver skrevet referat fra samtalen og af referatet fremgår de aftaler, der er indgået.

- **Supervision:**

Der bruges meget supervision på Holtegården. Der afholdes 4 eksterne supervisionskurser om året. Derudover er der en intern supervisionsgruppe. Til alle møder er der et "åbent rum", hvor der ikke bliver taget referat. Her kan man komme frem med alt, hvad man har på hjertet, både fagligt og privat. Der er også tilknyttet en ekstern psykoterapeut til Holtegården. Hun har været tilknyttet i gennem lang tid. Det fungerer godt. Hun kaldes ekstra ind, hvis der er brug for det. Kollgaerne giver løbende supervision til hinanden, hvis der er brug for det.

- **Introduktionsforløb for nye medarbejdere:**

Tilsynet er ikke bekendt med, at der er nedskrevet et egentlig introduktionsforløb for nye medarbejdere. Men medarbejderne oplyser, at nyansatte altid går med som føl i mindst 14 dage. Der er sidemandsoplæring indtil den nyansatte selv synes, hun er parat til at udføre arbejdet. Nyt personale kommer hurtigst mulig på uddannelse, således at de bliver uddannet til at kunne klare arbejdet og til at kunne arbejde ud fra det samme værdigrundlag som de øvrige ansatte. Det personale som ikke med det samme har mulighed for at deltage i uddannelse, får undervisning af gruppeleder, og kommer så på uddannelse, så snart det er muligt.

Alle nyansatte får en intro mappe, som indeholder alle nødvendige informationer om Holtegården. Mappen bliver løbende ajourført.

- **Andet:**

3.5. MED – arbejde

- **Hvordan er strukturen?**

Der er MED-udvalg på Holtegården og der bliver sendt dagsorden og referat ud fra møderne, således at alle medarbejdere kan se, hvad der er blevet drøftet.

- Hvordan vægtes arbejdsmiljø og sikkerhedsarbejdet i MED-udvalget?

Er ikke oplyst.

- Andet:

3.6. Tilsynets vurdering af personale- og arbejdsmiljøsituationen

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

Personalets kvalifikationer og disponering lever op til de pædagogiske mål.

Personalenormeringen vurderes til at være tilstrækkelig ved fuld dækning. Men ved mere omfattende kursusvirksomhed og sygdom vurderes normeringen ikke at være tilstrækkelig, når der ikke er vikardækning.

4. Fysiske rammer

- Udendørs rammer:

Holtegården ligger i et parcelhuskvarter i den sydøstlige del af Rødding. Det ligger ikke langt fra centrum, men stadig i landlige omgivelser. Holtegården har til huse i et velbevaret byggeri fra 1982, som er blevet ombygget til formålet i 2002. Holtegården har tidligere været et amtsplejehjem. Holtegården har nogle dejlige udearealer, hvor der er mulighed for at nyde en gåtur i haven, sidde i det lille lysthus, eller hygge sig i den fælles gårdhave, hvor der står havemøbler.

- Beskrivelse af fællesarealer/værelser/lejligheder:

På baggrund af ændringen fra amtsplejehjem til socialpsykiatrisk center blev bl.a. de fysiske rammer ombygget således, at der blev etableret torumsboliger.

Der er 18 torumsboliger som er fordelt i 3 bogrupper, med 6 beboere i hver gruppe.

Boligerne er på 50 m², indeholdende stue med tekøkken, soveværelse og badeværelse. Alle boligerne har udgang til egen terrasse. Til hver bogruppe er der fælles køkken/alrum/opholdsstue.

Aktivitetcentret har nogle store og lyse lokaler, som er under samme tag som bogrupperne. Aktivitetcentret har udover disse lokaler etableret værkstedslokaler i kælderen.

- Dato og resultat af seneste bygningssyn:

Sidste bygningssyn var den 6. marts 2007. Der blev planlagt følgende reparationer: udskiftning af vinduesoverligger, tegl, reparation af sokkel, og udskiftning af eternit.

- Planlagte ombygninger:
Ingen.
- Dato for seneste beredskabsplan, brandsyn og brandøvelse og resultatet heraf:
Der er ingen påbud fra brandmyndighederne.
- Levnedsmiddelkontrol – seneste besøg og resultatet heraf:
Der er ingen påbud fra Levnedsmiddelkontrol.
- Andet:

4.1. Tilsynets vurdering af de fysiske rammer

- Er de fysiske rammer egnede? Er standarden tilfredsstillende?

Tilsynet vurderer, at Holtegården har nogle dejlige fysiske rammer. Alle boligerne er store og lyse. Både fællesarealer, kontorer mv. fremstår lyse og venlige. Standarden er bestemt tilfredsstillende.

5. Organisation, drift og forretningsgange

Faktuelt:	Hele tilbuddet	aktivitetscenter	
		døgn	
Pladsnormering:	39,5	18	21,5
Budgetramme, oprindelig netto udgiftsbudget	14.100.000		
Personalenormering			
Personalekvotient			
Takst år		1558	295
Budgetteret Belægning		99 %	96 %
Faktisk belægning seneste måned, april		100 %	107 %

Evt. bemærkninger:

5.1. Økonomi

- Forbrugsprocent i forhold til det forventede:

Forbrugsprocenten for de første 4 måneder er på 37 %, det optimale vil være 33 %, men

der kan have været nogle større engangsudgifter, som derved ikke vil påvirke resten af året i samme grad.

Det har ikke været muligt at fastlægge økonomien på grund af de sent fremsendte budgetter og generel usikkerhed om økonomien. Lederen har fået oplyst, at der er 1 mill. i overskud i 2007. Der har været holdt lav profil på udgiftsniveau i 2007, idet det først sent i efteråret så ud til, at der var penge i overskud.

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

Holtegården har været tilbageholdende med forbruget, idet de ikke har været helt klar over, hvor mange penge de havde at gøre med, og dette har derfor genereret et mindreforbrug. Selv om de har et lille mindreforbrug er det tilsynets vurdering, at Holtegården som minimum har brug for de midler, der er budgetteret med nu. Hele personalegruppen har været gennem en længere uddannelse, hvor der i den forbindelse ikke har været ansat vikarer, på grund af uvished om der var økonomi til det. For at kunne blive ved med at have det høje uddannelsesniveau, er det nødvendigt at fortsætte med at uddanne personale, og tage vikarer ind til dækning ved fravær.

- Evt. bemærkninger ved seneste revisionsbesøg:

Ingen.

- Andet:

5.2. Ledelse og organisation

- Er ansvars- og kompetencefordelingen synlig for medarbejderne?

Der er klare retningslinier for ansvars- og kompetencefordelingen i institutionen. Personalet giver udtryk for, hvordan de forskellige niveauer er for beslutningsprocesserne.

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

Forstanderen får informationer fra bogruppelederne, eller personalet går direkte til forstanderen.

- Hvorledes kommunikeres regler og retningslinier?

Der er udformet en række pjecer, der meget detaljeret informerer om regler og retningslinier inden for de forskellige områder. Pjecerne bliver revideret med mellemrum, så de stemmer overens med virkeligheden på institutionen. Eks. på pjecer kan være: Undervisningsmateriale om dynamiske metoder, Kerneopgaver, Kompetenceudvikling, Medicinadministration og andre.

Hver medarbejder modtager en mappe med alle regler og retningslinier, der er vigtige, så der

er fælles viden og fælles grundlag for arbejdet.

- **Udviklingstendenser:**

Uddannelseskonceptet på Holtegården justeres som led i udviklingen af pædagogikken.

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

Ved interview af personalet var der forslag til, at personalesammensætningen i fremtiden blev mere tværfaglig. Der kom også tanker om en form for tværfagligt "flyverhold" for brugere, der bor uden for Holtegården. Der var tanker om at etablere botilbud væk fra selve hovedbygningen for mennesker med særlig udfarende adfærd.

- **Andet:**

5.3. Tilsynets vurdering af de organisatoriske og driftsmæssige forhold

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

Holtegården vurderes at være et velfungerende og dygtigt drevet tilbud.

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 været 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?

Sidste anmeldte tilsyn blev foretaget den 1. oktober 2007. Og tilsynet fandt ikke dengang anledning til anbefalinger.

8.1. Tilsynets vurdering af arbejdet med tilsynets tidligere anbefalinger:

Se ovenfor.