

Tilsyn 2010

Tilbuddets navn: Grønnebæk

Adresse: Mosevej 1, Rødding

Anmeldt tilsyn foretaget den 18. januar 2010

Tilsynsførende: Martin Rasmussen og Gitte Jakobsen, socialfaglige konsulenter

Kort beskrivelse af tilbuddet / institutionen:

Grønnebæk er et botilbud til voksne udviklingshæmmede med dom og voksne med nedsat fysisk / psykisk funktionsevne, der har særlige behov for hjælp og støtte i dagligdagen. Grønnebæk rummer desuden et beskæftigelsestilbud med mulighed for aktivitet både indendørs og udendørs.

Botilbuddet drives efter Servicelovens §§ 108 og 104. Grønnebæk består af tre enheder geografisk adskilt men alle beliggende i Vejen kommune. Kompasrosen, hvor også administrationen har til huse, Fuglemajgård samt et mindre bofællesskab på Engvej.

Tilsynets samlede vurdering

Anbefalinger til kvalitetssikring og -udvikling:

På baggrund af dagens tilsyn samt gennemgang af det skriftlige materiale, der er stillet til rådighed for tilsynet gives følgende anbefalinger:

- At der indføres fast rutine omkring brandøvelse, internt på de enkelte afdelinger
- At brandinstruks og evakueringsplaner ophænges synligt

Vedr. gennemførelse af dagens tilsyn finder tilsynet det kritisabelt, at der ikke er truffet aftale med flere afdelingsledere, personale og beboere om at medvirke ved tilsynet. Desuden havde det som altid været ønskeligt om der også havde været repræsentanter fra gruppen af pårørende.

Det vurderes således i alles interesse, at der sikres en bredere repræsentation af såvel ledelse som medarbejdere og beboere ved gennemførelse af det anmeldte tilsyn.

Eventuelle bemærkninger, som ikke er indarbejdet:

- Fra forstanderen:

Fra driftschefen:

Fremsendelsesbemærkning til driftschefen:

Eventuelle prioriteringer ved tilsynet:

- Evt. særlige fokuspunkter:
Opfølgning fra sidste rapport
MUS samtaler, omfang og hyppighed
Vold fra beboere mod personale
Synlighed i kompetence og nærvær – i ledelsen (kalender)
Opfølgning ift. samarbejde mellem Grønnebæk, Bøge Allé og Østruplund
- aktuelt vedr. kursus om seksualitet uanset handicap
Magtanvendelser. Kun få – spørg evt. til pædagogisk metode, overvejelser om årsag til så få magtindberetninger
Fra sidste tilsyn: Introduktion for nyt personale
- Evt. særlig prioritering ved tilsynets gennemførelse:
- Deltagere ved tilsynet:
Fra ledelsen deltog forstanderen for Grønnebæk og afdelingsleder på Kompasrosen. Stedfortræder for forstanderen var forhindret på dagen grundet akut opgaver. Desuden talte tilsynet med en repræsentant for medarbejderne. Ledelsen fortalte, at det ikke havde været muligt at finde repræsentanter fra de pårørende eller fra beboerne, som kunne mødes med tilsynet på dagen.
- Andet:

1. Målgruppe og beboersammensætning

- Målgruppe – antal pladser – tilbuddets indhold:

Voksne udviklingshæmmede med dom samt voksne med nedsat fysisk / psykisk funktionsevne med særlig behov for støtte. Grønnebæk drives efter Servicelovens § 104 og §108.

På Grønnebæks hjemmeside kan man læse følgende: Grønnebæks formål er at tilbyde et varieret socialpædagogisk bo- og beskæftigelsestilbud, hvor der med udgangspunkt i beboerens ressourcer og behov, ydes en differentieret og fleksibel behandlings- og vejledningsindsats.

- Grønnebæk løser desuden tilsynsopgaver med voksne udviklingshæmmede med dom, der bor i egen bolig, bofællesskaber og på opholdssteder.
- Grønnebæk indgår i såkaldte entreprenøraftaler med eksterne boende. Grønnebæk støtter og vejleder disse personer pædagogisk, økonomisk og praktisk.

Om tilbuddet indhold i øvrigt, står på hjemmesiden således:

At beboernes hverdag opleves tryk, forudsigelig og meningsfuld.

Beboere med dom støttes og vejledes til at undgå gentagelse af kriminelle handlinger. Fælles og individuelle aktiviteter i arbejde og frihed vægtes højt. Intern og eksternt beskæftigelse. Eksternt tilrettelagt arbejdsforløb. En bred vifte af fritidsaktiviteter. Hjælp efter udflytning.

Grønnebæk består af tre boenheder fordelt på tre adresser, alle indenfor Vejen Kommune. Beskrivelsen herunder er hentet fra Grønnebæks hjemmeside:

Kompasrosen er et bo- og beskæftigelses tilbud opført 1999, og beliggende på Mosevej 1a.

Beboerne har 2 værelses lejligheder med bad og toilet, i alt 35m². Derudover er der 2 fællestuer, 2 køkkener, 2 bryggerser/depot samt personale faciliteter. Afdelingen er normeret til 9 beboere og personale normeringen er 17,9 stillinger. Der er intern beskæftigelse med 9 pladser. På samme matrikel er der en sal samt administrations bygninger. På Kompasrosen er der personale hele døgnet.

Kompasrosen er et botilbud for voksne udviklingshæmmede med dom, og modtager også personer i varetægtsurrogat. Kompasrosen kan modtage personer i forebyggelsesøjemed. Beboerne fraflytter typisk ved ændringer eller ophævelse af dommen.

Der samarbejdes med psykiatrisk team, med speciale i udviklingshæmning samt med andre faggrupper.

Kompasrosen egner sig ikke til personer med svære fysiske handicap, samt svære psykiatriske problemstillinger, herunder borderline, autisme, skizofreni, samt beboere med massive misbrugsproblemer.

Fuglemajgård et bo- og beskæftigelsestilbud opført 2007, beliggende på Jels Skovvej 2.

Beboerne har 2 værelses lejligheder, med bad og toilet på henholdsvis 74 m² og 81m², derudover er der 3 fællestuer, cafe, køkken, vaskerum samt diverse personale faciliteter. Afdelingen er normeret til 11 beboere og personale normeringen er 16,5 stillinger. Der er intern beskæftigelse med 6 pladser. På Fuglemajgård er der personale hele døgnet.

Fuglemajgård er et botilbud for voksne udviklingshæmmede. Opholdet på Fuglemajgård er typisk af mere blivende karakter. Udover deres intelligens handicap har en del en psykiatrisk diagnose og/eller dom. Der samarbejdes med psykiatrisk team, med speciale i udviklingshæmning, andre faggrupper og pårørende. Fuglemajgård egner sig ikke til personer med svære fysiske handicap, samt svære psykiatriske problemstillinger, herunder borderline, autisme, skizofreni, samt beboere med massive misbrugsproblemer.

Engvej er en afdeling opført 1996, og beliggende på Rødding Engvej 10.

Beboerne har egen 2 værelses lejligheder, med bad og toilet på 54 m², derudover er der en fællestue, køkken, vaskerum samt personale faciliteter. Afdelingen er normeret til 4 beboere og personale normeringen er 4,75 stillinger. Engvej er en del af Fuglemajgård. På Engvej er der personale i tidsrummet 7.30 til 22.30.

Engvej er en afdeling for voksne udviklingshæmmede, nogle med en psykiatrisk diagnose eller dom. Opholdet på Engvej er typisk af kortere varighed. Der samarbejdes med psykiatrisk team med speciale i udviklingshæmning, andre faggrupper og med pårørende. Engvej egner sig ikke til personer med svære fysiske handicap eller svære psykiatriske problemstillinger, herunder borderline, autisme, skizofreni, samt beboere med massive misbrugsproblemer. Beboerne skal være så selvhjulpne, at der ikke er behov for konstant personale dækning.

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

24 pladser fordelt på 4 afdelinger som nævnt ovenfor.

- **Belægningsforhold:**

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

Der er pt. en ledig plads på Kompasrosen, som forventes benyttet per 1.2.2010. Fuglemajgård har ikke ledige pladser. På Engvej er der som regel en ledig plads. Det er indregnet ift. normering og økonomi.

- **Andet:**

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

Tilsynet vurderer, at det samlede tilbud Grønnebæk er velindrettet ift. målgruppen. Der tages individuelle hensyn til beskæftigelsesmuligheder og –behov ligesom der er fokus på den enkelte beboer i tilrettelæggelsen af det pædagogiske arbejde. De fysiske rammer fremstår i flot stand og velegnet til formålet. Beboersammensætningen vurderes at være godt afstemt ift. målgruppens og den enkeltes særlige behov.

2. Pædagogisk praksis, brugerindflydelse og sundhedsmæssige forhold

- **Pædagogisk koncept og metode:**

Grønnebæk tager udgangspunkt i menneskets individuelle behov for støtte og udvikling. Respektfuld dialog. Tydelige forventninger til hinanden. Samarbejde med forældre, pårørende, fagpersoner og myndigheder.

Der er ikke fastlagt en overordnet referenceramme for det pædagogiske arbejde. Den fælles holdning er, at der i størst muligt omfang gives mulighed for selvbestemmelse i eget liv. I det pædagogiske arbejde tages afsæt i de individuelle planer for den enkelte beboer.

Ledelsen understreger, at det pædagogiske personale ikke behandler. De sætter rammerne for den individuelle udvikling og læring. Ved behandling bliver en beboer genstandgjort. På Grønnebæk arbejdes der sammen med beboerne, dvs. at der sam-handles, der be-handles ikke. Pædagogisk sættes rammerne for den individuelle udvikling og læring. Det pædagogiske personale følger op på fx medicin, som behandlerne har ordineret. Og de følger op på den behandling, som beboerne modtager hos fx psykolog og i psykiatrisk regi.

De individuelle planer anvendes aktivt i det daglige arbejde. Der føres dagbog i Bosted og der følges op på delmål, også i Bosted.

På alle afdelinger arbejdes i teams. Teamet omkring den enkelte beboer gør status ift. delmål, som udgangspunkt gøres status min. kvartalsvis.

For de enkelte afdelinger kan man på hjemmesiden læse følgende:

Kompasrosen og Fuglemajgård:

- At give den vejledning og støtte den enkelte beboer har behov for.

Målet med det pædagogiske arbejde er:

- At opbygge et tillidsforhold mellem beboere og personale.
- At skabe en tryk og forudsigelig hverdag for beboerne.
- At vi gennem en fast struktur hjælper beboerne med at overskue hverdagen.
- At beboerne får den nødvendige støtte til praktiske opgaver og hjælp til at vedligeholde fysiske eller psykiske færdigheder.
- At hjælpe beboerne med at opbygge et socialt netværk og styrke deres familieforhold.

Engvej: At give den vejledning og støtte den enkelte beboer har behov for.

Målet med det pædagogiske arbejde er:

- At opbygge et tillidsforhold mellem beboer og personale.
- At skabe en tryk og forudsigelig hverdag for beboerne.
- At vi igennem en fast struktur hjælper beboerne med, at overskue hverdagen.
- At beboerne får den nødvendige støtte til praktiske opgaver og hjælp til udvikling og vedligeholdelse af fysiske og psykiske færdigheder.
- At hjælpe beboerne med at opbygge et socialt netværk, og styrke deres relationer til familie og venner.
- At fremme en udvikling der gør det muligt at flytte i egen eller anden bolig
- Forebyggelse af ny kriminalitet

Dette gøres gennem:

- Individuelle samtaler hvor forskellige problemstillinger drøftes.
- Hjælp til praktiske ting
- Hjælp til at få struktureret hverdagen
- Fælles og individuelt tilrettelagte aktiviteter
- Konfliktløsning
- Forebyggelse af ny kriminalitet
- At hjælpe og støtte ved fraflytning til anden bolig.
- Støtte og vejlede før og efter fraflytning.
- Samarbejde med pårørende.

Der arbejdes ud fra et humanistisk menneskesyn, hvor den enkelte beboer står i centrum for sin egen udvikling. Det er målet at fremme en udvikling, der gør den enkelte beboer i stand til at leve et liv under mindre indgribende forhold. Relationer mellem ansatte og beboere og beboer og beboer imellem tillægges stor betydning.

Der laves individuelle handleplaner, mål og delmål, for at sikre at beboerne udvikler og vedligeholder færdigheder og evner, de har.

Beboerne inddrages i udarbejdelsen af handleplanerne. Mål og delmål bliver løbende evalueret på teammøder og ved de årlige handleplansmøder.

Det er en betingelse at beboerne på Engvej er i beskæftigelse eller undervisning. Beskæftigelsen er tilrettelagt i forhold til den enkelte beboer og den handleplan der er udarbejdet. Engvej har en bred erfaring med at tilrettelægge forskellige muligheder, som imødekommer den enkeltes behov.

Engvej tilbyder udflugter, fællesferie og deltagelse i festivaler. Desuden tilbydes individuelle ferier med ledsager. Personalet støtter og vejleder om fritidsaktiviteter. Engvej har faste traditioner f.eks. sommerfest og julearrangement/julefest med pårørende.

Der forventes at beboerne deltager i rengøring af egen bolig og fællesarealer. Madlavning mm. Aktiviteter der arrangeres i huset. Beboermøder. Følger afdelingens husregler.

Opholdet i bofællesskabet skal betragtes som et skridt videre i livet, væk fra institutionsmiljøet.

Målet med det pædagogiske arbejde er:

- At opbygger tillidsforhold mellem beboere og personale.
- At give beboerne ansvar og udfordringer frem for forbud.
- At hjælpe beboerne med at få opbygget et socialt netværk og som noget af det vigtigste styrke familieforholdet.
- At få sat struktur på beboernes hverdag - herunder støtte op omkring og finde egnet arbejde/beskæftigelse udfra den enkeltes ønsker.
- At undgå kriminalitet.
- At beboerne tilegner sig et realistisk billede af sig selv, muligheder og begrænsninger og derved større selverkendelse.
- At give støtte til at udvikle den sociale adfærd - at trives og samarbejde med andre.
- At opnå større selvstændighed og tage ansvar for eget liv.

Målet er endvidere, at beboerne med tiden bliver bedre rustet til evt. at klare en mere selvstændig boform med den nødvendige hjælp.

Der er ikke sat tid på, hvor længe man kan bo i bofællesskabet: Vi anbefaler, at beboerne bliver boende her indtil vi i fællesskab vurderer, vedkommende er klar til en anden boform og selv er indstillet på det.

- Hvordan omsættes pædagogiske mål og værdier i hverdagen:

Som beskrevet i teksten herover.

- Anvendelse af individuelle planer / elevplaner i praksis:

Som beskrevet i teksten herover.

- Evt. udviklingsaktiviteter og projekter i det pædagogiske arbejde:

I marts 2010 afholdes kursus om temaet seksualitet. Der samarbejdes med sexolog ift. konkrete spørgsmål og temaer ift. beboerne på Grønnebæk.

Personalemæssigt indgår Grønnebæk i netværk med Bøge Allé, primært via projektet: Sjøv, sund samvær. Desuden omkring toleranceudvikling og med fokus på PN medicin.

Aktuelt er der taget initiativ til et fotoprojekt, hvor beboerne er med til at fotografere situationer fra hverdagen med det formål at visualisere deres egen hverdag og oplevelser.

Beboerne har fået skridttæller som led i arbejdet med at sætte fokus på motion og sund levevis.

Afdelingslederne skal på coachkursus i efteråret 2010. Flere medarbejdere er tilmeldt andre relevante uddannelser for på bedst mulige måde at kunne varetage opgaverne som beskrevet herover.

- Anvendelse af Bosted Systemet:

Bosted anvendes til alt, hvad systemet giver mulighed for. Advis, kalender, medicin, delmål mm. Forstanderen benytter kalender i Outlook. Andre benytter kalendersystem i Bosted.

- Andet:

2.1. Magtanvendelse og vold

- Hvordan introduceres til reglerne om magtanvendelse?

Nyansatte får tilknyttet en mentor som også har ansvar for at introducere til reglerne om magtanvendelse,

håndtering af vold mm. Der afholdes temadage med jurist fra Regionshuset. Personalet opfordres til at medbringe cases fra hverdagen. Temadagen er obligatorisk for nyansatte. Stedfortræder på Grønnebæk har ansvaret ift. at introducere regler generelt ift. alle ansatte.

- Antal og arten af magtanvendelser siden sidste tilsyn:

Der er pt. ikke mange magtanvendelser. I hele 2009 er registreret 9 magtanvendelser fordelt på i alt 6 beboere. To indberetninger er anført som 'omsorgspligt'

- Hvordan er magtanvendelserne fulgt op?

Alle magtanvendelser registreres, indberettes og drøftes på personalemøde. Desuden er der opmærksomhed på samtale med medarbejdere om de konkrete hændelser, hvor der ses behov for det.

Der findes procedure for intern 'ambulancetjeneste', når behovet opstår for yderligere hjælp til en medarbejder / kollega.

Generelt er der fokus på såvel fysisk som psykisk vold. Det er en del af kulturen, at kollegaer hjælper hinanden til at sætte grænser for, hvad der er acceptabel adfærd i det daglige.

- Vold beboerne/brugerne/eleverne imellem:

Der ses ikke meget vold beboerne imellem. På Kompasrosen ses nogle få episoder årligt. På Fuglemajgård kan der være flere hændelser, men af mindre alvorlig karakter. Der kan fx være tale om enkelte beboere, som i korte perioder slår lidt eller napper andre.

Det begrænsede omfang af magtanvendelser og vold tillægges i høj grad den gode struktur og rammerne i det pædagogiske arbejde.

- Andet (Evt. politianmeldelser):

Der har været nogle få politianmeldelser i det forløbne år. En episode har handlet om en beboer, der har slået en personale, en anden har handlet om vold mellem to beboere.

Det forekommer, at der konfiskeres ejendele. Fx kan det forekomme, at personalet konfiskerer alkohol fra en beboer, selvom det reelt ikke er tilladt. Desuden kan det forekomme, at personalet forhindrer en beboer i at køre på knallert i påvirket tilstand.

2.2. Beboer/bruger/elevindflydelse og trivsel

"Overordnet gælder, at der er nogen, der har bestemt, at beboerne er her. Det lægger visse begrænsninger på selv- og medbestemmelsen. Beboerne kan være med i beslutning omkring madplan, ferieplanlægning, økonomi mm. Ikke alle kan forstå, at der er forskel på at få sin mening hørt og på at bestemme", siger ledelsen og fortsætter:

Beboerne får pension, men det hænder, at nogle når at bruge pengene inden de får betalt husleje og lagt penge fra til livsnødvendig medicin.

I sådanne tilfælde søges indgået aftale med kommunen og med beboerne om, at husleje mm. trækkes fra pensionen, før de får resten udbetalt.

I praksis kan det give særlige udfordringer når en beboer fx ikke magter abstrakt tænkning. Og fx ikke kan koble mellem 'skylder husleje' og 'vil gerne have udbetalt kostpenge for dage, hvor jeg ikke har spist her'. Der kan ikke udbetales penge, før gælden er betalt.

Konkret ift. beboerne vægtes, at de ved, at de kan spørge og at der er dialog, hvor det er muligt.

- Hvordan arbejdes der med Regionens brugerpolitik, herunder dato for tilbuddets brugerpolitik (kun voksertilbuddene)?
- Kender beboerne tilbuddets brugerpolitik (voksertilbuddene)?

Beboerne forstår ikke begrebet brugerpolitik og kan sikkert ikke gøre rede for indholdet. Men princippet i

dialog er kendt.

- Beboernes trivsel og tilfredshed

Ledelsen vurderer, at beboerne trives indenfor de rammer, der er givet.

2.3. Sundhedsmæssige forhold

- Hygiejne og rengøring:

Beboerne gør rent i egen bolig, sørger for tøjvask, indkøb mm. - med hjælp fra personale.

Fælles arealer holdes nogle steder af personale, andre steder af ekstern rengøringshjælp. Et sted varetages rengøring af nattevagt. Her drøftes pt. mulighed for at konvertere pædagogtimer til kombineret rengøring / økonoma.

Hver afdeling har mulighed for at bestemme, hvordan det fungerer bedst for dem.

- Medicinopbevaring /-instruks:

Medicin opbevares i aflåst skab. Udlevering registreres i Bosted. Medicinhåndtering er beskrevet grundigt og i en form, der er praktisk omsættelig.

Medicin doseres på stedet af personale med medicinuddannelse.

Tilsynet tjekkede medicinopbevaring på en af afdelingerne. Ingen bemærkninger.

- Evt. kostpolitik:

Der er ikke nedskrevet kostpolitik - men der er opmærksomhed på, at kosten skal være varieret og sund. Indkøb foretages desuden med hensyntagen til pris, kvalitet og mindst muligt spild.

Fuglemajgård har en økonoma ansat.

Beboerne på Engvej er selv med til at lave maden og vælger naturligt ud fra egne ønsker.

- Andet:

2.4. Samarbejde med forældre / pårørende

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

Pårørendepolitik er udleveret ifm. tidligere uanmeldt tilsyn. Politikken følges.

- Kender de pårørende tilbuddets pårørendepolitik?

Pårørende har fået politikken udleveret / tilsendt.

- Forældrebestyrelse / pårønderåd:

Pårønderåd er organiseret således, at der afholdes to møder årligt hvortil der udsendes dagorden.

Forstanderen er mødeleder og skriver referat. Der er senest afholdt valg til pårønderåd for 1,5 år siden.

Møderne handler primært om information fra Grønnebæk til pårørende.

- Opfølgning af sager fra forældrebestyrelse / pårønderåd:

Henvendelse eller emner til drøftelse fra pårørende bliver behandlet i de relevante fora.

- Andet:

2.5. Forretningsgang vedr. brugernes økonomi

- Børn og unge: Procedure for udbetaling af lomme- og tøjpenge:
- Voksne: Procedure for håndtering af beboermidler:

Kompasrosen og Fuglemajgård

Beboerne på Kompasrosen får alle pension. Er beboerne ikke selv i stand til at administrere økonomien, går personalet ind og støtter, rådgiver og vejleder. Alle beboere på Kompasrosen har indgået en administrationsaftale, hvor der betales husleje og tilhørende udgifter til kost, kørsel, forsikring og rengøring/vask.

Engvej

Beboerne får førtidspension. Er beboerne ikke selv i stand til at administrere økonomien, laves individuelle aftaler imellem beboerne, personalet, banken og evt. værge. Som udgangspunkt laves en budgetkonto for at sikre alle faste udgifter bliver betalt. I budgettet indregnes bl.a. husleje, telefon, forsikring, licens, vedligehold af bus, opsparring m.v. Desuden betales et fast beløb hver måned til en fælles kostkasse. Disse penge dækker den varme mad, vinduespolering, hovedrengøring 1 gang om året, kost ved fællesture, spisning ude, rengøringsmidler til fællesdelen og vaskepulver. Hver enkelt beboer har sin egen lejekontrakt, hvor der er 3 måneders opsigelse.

- Andet:

2.6. Eksterne samarbejdsforhold

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

Grønnebæk oplever et godt samarbejde med Vejen Kommune. De prioriterer at komme til handleplansmøder. Det er også muligt at indgå sær aftaler, hvor der er behov for det. Grønnebæk prioriterer at være en god samarbejdspartner for kommunerne. De modtager jævnligt henvendelser fra andre kommuner, også udenfor Region Syddanmarks område.

Grønnebæk har et godt samarbejde med politi, sygehuse, ekstern konsulent, VISO og andre eksperter, der inddrages ved konkrete problemstillinger.

Ledelsen oplever, at der altid er god vilje til samarbejde med medarbejdere i Regionshuset. Men det hænder også, at man går fejl af hinanden. Specielt vedr. økonomi. Der er pt. aftalt dato for drøftelse og tilpasning af kontoplanen for Grønnebæk. Der er stor tilfredshed med samarbejdet med socialområdet og den faglige konsulent.

- Handleplanssamarbejdet:

Samarbejdet opleves godt. Den forventede lovændring vedr. handlekommune afventes. Det vurderes ikke at medføre særlige ændringer eller problemer ift. beboerne på Grønnebæk.

- 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?

Der er ikke modtaget klager i det forløbne år.

- Andet:

2.8. Særlige problemstillinger

- F.eks. sidst godkendte undervisningsplan ved intern skole:
- F.eks. anvendelse af maskiner og materialer m.v. – overholdelse af arbejdsmiljølov m.v. Maskiner og udsugning mm. i beskæftigelsen er opstillet og skærmet iht. gældende lovgivning. Seneste besøg af Arbejdstilsynet var i 2006.
- Andet:

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

Tilsynet vurderer, at der arbejdes ud fra relevante pædagogiske principper og rammer i arbejdet med målgruppen. Der er fokus på de individuelle planer og omsætningen heraf i praksis. Tilsynet bemærker, at der er klar procedure for introduktion af gældende regler bl.a. ift. magtanvendelse og indberetning. Tilsynet bemærker desuden, at Grønnebæk selv er opmærksom på de etiske dilemmaer fx ift. at overholde lovgivning vs. at acceptere at beboere, der ikke tåler alkohol selv kan indkøbe og indtage alkohol. Tilsynet noterer sig, at der til stadighed arbejdes med implementering af relevante temaer og at der inddrages eksterne konsulenter til undervisning og opfølgning på aktuelle problemfelter i relation til målgruppen, herunder at der er planlagt afholdelse af temauge omkring temaet seksualitet. Tilsynet finder ikke anledning til bemærkninger i øvrigt omkring dette punkt.

3. Personale og arbejdsmiljø

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

På Grønnebæks hjemmeside er oplyst følgende oversigt over personale på de enkelte afdelinger:

Kompasrosen

- 1 afdelingsleder
- 14 pædagoger
- 2 nattevagter
- 1 værkstedsassistenter
- 11 tilkaldevikarer

Fuglemajgård

- 1 afdelingsleder.
- 11 pædagoger
- 1 værkstedsassistent
- 1 kostfaglig eneansvarlig
- 2 medhjælpere

- 4 tilkaldevikarer

Engvej

- 1 socialpædagog, som er gruppeleder
- 1 social- og sundhedsassistent
- 1 pædagogmedhjælper
- 2 vikarer.

Der er primært alene arbejde i bofællesskabet. Der er personale på arbejde:

- Hverdage fra kl. 7.00 - 22.30
- Lørdag fra kl. 7.00 - 22.00
- Søn-/helligdage fra kl. 14.00 - 22.00

Juleaften: Hvis muligheden er til stede, tilbringer beboerne juleaften sammen med deres pårørende.

Der er ikke personale om natten. Dog kan der, hvis der er behov for det i en kortere periode etableres rådighedsvagt, f.eks. ved indflytning af ny beboer, så der skabes tryghed. Beboerne kan i øvrigt kontakte nattevagten på Kompasrosen, hvis der opstår problemer i bofællesskabet.

- Vikaranvendelse, omfang og procedure:

Man forsøger at fastholde et korps af vikarer, som kender stedet og beboergruppen. Der er opmærksomhed på, at der altid er fast personale sammen med vikarer.

3.1. Personaleudskiftning

Antal fratrådte medarbejdere siden sidste tilsynsbesøg – årsagen hertil?

Ledelsen fortæller, at der i årets løb er rejst en medarbejder, som fik nyt job andet sted og en ny er tiltrådt. Der er foretaget personalepolitiske tiltag, der gør det attraktivt at være ansat på Grønnebæk. En medarbejder har været med fra start af botilbuddet, andre er kommet til Grønnebæk fra andre tilsvarende botilbud.

3.2. Sygefravær

- Sygefraværstatistik:

Der er opgjort 3,5% sygefravær i det seneste år. Ledelsen har opmærksomhed på alt sygefravær.

- Aktuelt antal langtidssyge:

Der er pt. ikke registreret langtidssygemelding.

- Sygefraværspolitik:

Skriftlig politik findes.

- Andet:

Sygefravær er på dagsorden til alle MED møder.

3.3. Arbejds miljø

- Fysisk arbejdsmiljø, herunder vurdering af hjælpemidler og materiel:

Intet at bemærke.

- Psykisk arbejdsmiljø:

Den medarbejder, som tilsynet talte med, fortæller, at der er gode arbejdsforhold. Gode udfordringer, nye opgaver og at man er gode til at hjælpe og støtte hinanden i arbejdet. Grønnebæk opleves som en god arbejdsplads.

- Anmeldte arbejdsskader og arten af disse siden sidste tilsyn:

Der er ikke anmeldt arbejdsskader i det forløbne år.

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

I 2009 er der registreret følgende om vold mod personalet: Engvej, 5 gange. Kompasrosen, 20 gange. Fuglemajgård, 19 gange. Det er ikke oplyst, hvad 'vold' omfatter. Det er heller ikke oplyst, om der er tale om vold fra én eller flere beboere eller om andre særlige forhold gør sig gældende.

- Dato for sidste APV – hvordan følges op?

Der er udarbejdet APV i februar 2008. Ny runde med APV er i gang i disse måneder. Materialet vil blive bearbejdet og drøftet i relevante fora og ift. gældende regler og lovgivning. Medarbejderen fortæller, at man arbejder med metoden i håb om at flere medarbejdere vil udfylde APV'en end det har været tilfældet tidligere.

- Arbejdstilsynsbesøg, evt. påbud:

Seneste tilsyn var i 2006.

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

Der findes skriftlig politik på de nævnte områder.

- Andet:

3.4. Uddannelse og udvikling

- Kompetenceudviklingsplaner:

Er integreret i MUS samtalen.

- Særlige efteruddannelses tiltag:

Coachuddannelse til afdelingsledere, sexologuddannelse, NDU af et års varighed – er igangsat. Sexologuddannelse og supervision af personalet foregår ved ekstern konsulent.

- MUS / GRUS. Form og hyppighed:

MUS samtale afholdes årligt med nærmeste leder. Hver andet år med en mere grundig samtale, 45 min. Hvert andet år er oplyst, at der er afsat 15 min. til samtalen. Samme tidsramme gælder for ledelsen. Regionens skema til MUS samtale benyttes. Medarbejderen er ikke bekendt med den definerede tidsramme men oplyser, at der opleves god tid til samtalen og åbenhed for dialog, når der er behov for det.

- Supervision:

Medarbejderne har adgang til supervision efter behov. Der er lagt en plan for beboer- / sagssupervision samt anden supervision af personale på Grønnebæk. Planen dækker hele året 2010, hvor man har købt en konsulent til opgaven svarende til 26 dage fordelt over året.

- Introduktionsforløb for nye medarbejdere, herunder vikarer:

Hver ny medarbejder knyttes til en mentor, som sikrer den interne vejledning til jobbet.

Afdelingslederen har ansvar for, at mentorordning etableres og at der sikres introduktion til relevante områder samt retningslinjer og politikker.

Det er klart beskrevet, hvem der har ansvar for hvilken del af introduktionen - fordelt på kollega, afdelingsleder, forstander og stedfortræder.

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

Nogle medarbejdere har praktikvejlederuddannelse. Også her ligger ansvaret hos afdelingslederen for at sikre de nødvendige erfaringer og opfølgning til at varetage uddannelsen.

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

Ikke oplyst.

- Andet:

3.5. MED – arbejde

- Hvordan er strukturen?

Der afholdes 4 møder årligt, som minimum. Forstanderen for formand for MED udvalget. TR er næstformand. Formanden laver udkast til dagsorden, næstformand har mulighed for at supplere.

- Hvordan vægtes arbejdsmiljø og sikkerhedsarbejdet i MED-udvalget?

Fast punkt på dagsorden til alle MEDmøder.

- Andet:

3.6. Tilsynets vurdering af personale- og arbejdsmiljøsituationen

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

Tilsynet vurderer, at normeringen passer til opgaven og de aktuelle forhold på Grønnebæk. Personalet modtager løbende uddannelse internt og eksternt, hvor det vurderes relevant. Der tilbydes supervision som en fast del af årsplanen på alle afdelinger. Tilsynet vurderer, at arbejdets tilrettelæggelse matcher de pædagogiske mål samt den overordnede ramme, som ledelsen har lagt for arbejdet.

Tilsynet har som tidligere nævnt alene talt med en enkelt repræsentant for medarbejderne. Det er derfor ikke muligt at nuancere billedet udover det, der er anført i teksten herover.

4. Fysiske rammer

- Udendørs rammer:

Tilsynet besøgte Kompasrosen og Engvej. Tilsynet fandt sted på en af årets mange vinterdage, hvor landskabet var dækket i mængder af sne.

Kompasrosen ligger i naturskønne omgivelser, afgrænset fra øvrig beboelse. Grunden giver mulighed for udendørs beskæftigelse og aktivitet.

Huset på Engvej ligger på en stor grund, hvor der er etableret køkkenhave og drivhus. Ifølge hjemmesiden findes en carport til afdelingens bil. Endvidere er opført en lille træbygning, der er indrettet med et lille værksted, redskabsrum og cykelskur til hver lejlighed.

- Beskrivelse af fællesarealer/værelser/lejligheder:

Se punkt 1 om beboergruppe og boligforhold generelt.

- Dato og resultat af seneste bygningssyn:

"Foreløbig sammenfatning fra bygningsgennemgang på Grønnebæk" er dateret juni 2009

- Planlagte ombygninger:

Der er ønske om etablering af cykelskur mm. på Fuglemajgård.

Man afventer fra Vejen kommune om de ønsker at afstå bygningen på Engvej til Grønnebæk.

Der er aktuelt ikke planer om om- eller tilbygninger i øvrigt.

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

Seneste brandtilsyn var på Fuglemajgård i 2008. Brandøvelse har ikke været prioriteret.

Medarbejderen oplyser, at der er aftalt nyt besøg af brandtilsynet i nærmeste fremtid.

- Levnedsmiddelkontrol – seneste besøg og resultatet heraf:

Seneste besøg var kort før jul 2009. Ingen anmærkninger.

- Andet:

4.1. Tilsynets vurdering af de fysiske rammer

- Er de fysiske rammer egnede? Er standarden tilfredsstillende?

Tilsynet vurderer, at de fysiske rammer er meget velegnede til målgruppen. Såvel boliger som administration og de udvendige arealer opfylder de krav, der må stilles til arbejdet med målgruppen. Alle boliger er 2-rums og med eget toilet og bad.

Tilsynet anbefaler, at der arbejdes med en plan for gennemførelse af brandøvelse, så man sikrer, at alle medarbejdere og beboere bliver bekendt med procedureerne.

5. Organisation, drift og forretningsgange

- **Vedtaget budget 2009, kroner**

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

- **Takst 2009, kroner**

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

- **Evt. bemærkninger:**

Ledelsen oplyser, at der pt. arbejdes med gennemgang af kontoplanen for Grønnebæk.

5.1. Økonomi

- Forventet over- /underskud:

Ledelsen fortæller, at de forventer at året 2009 ender med et overskud men at der fortsat er usikkerhed da man mangler overblik over opgørelsen. Man har været tilbageholdende med at bruge penge i 2009. Gennemgang af regnskabet viser, at der har været konteret forkert på særlige ydelser.

- Årsag til forventet over- /underskud?
- Evt. bemærkninger ved seneste revisionsbesøg:

Der er gennemført revisionsbesøg i ugen før dette tilsyn. Man afventer rapport fra revisionen.

- Evt. bemærkninger vedr. ledelsestilsyn:
[Vedr. opfølgning på delegeret ansvar for økonomi, månedsrapport, opfølgning]

Ledelsestilsyn følger den givne anvisning.

- Andet:

5.2. Ledelse og organisation

- Er ansvars- og kompetencefordelingen synlig for medarbejderne?

Den medarbejder, tilsynet talte med, gav klart udtryk for en oplevelse af at det er synligt. Ift. den aftalte supervision med ekstern konsulent indgik det i den indledende drøftelse at klargøre rammer og relationer i organisationen.

Ledelsen fortæller selv, at det er meldt ud til alle, at man refererer til nærmeste leder. Det fremgår desuden af den gældende funktionsbeskrivelse for lederne.

Personalet har tidligere udtrykt ønske om mere indsigt i forstanderens kalender. Forstander oplyser, at han benytter kalenderen i Outlook mens øvrige personale benytter kalender i Bosted.

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

Forstanderen kigger jævnligt ind på afdelingerne og i beskæftigelsen. Han indgår gerne i dialog med personalet og deltager i møder, når der skønnes behov for det. Det forlyder, at forstanderen også indgik i vagten på Engvej for nylig, kortvarigt.

Forstanderen deltager kun sjældent i personalemøder på afdelingerne. Han holder sig orienteret om beboernes dagligdag ved at læse i Bosted.

- Hvorledes kommunikerer regler og retningslinier?

Informationer gives på personalemøder. Nogle informationer sendes ud via avis på Bosted.

Personalemøde afholdes månedligt. Der foreligger mødeplan for hele året. Udover personalemøde holdes teammøder i afdelingerne. Personalet har ønsket, at der afholdes flere teammøder.

Regler og retningslinjer kommunikerer til medarbejderne på personalemøder. De findes desuden i papirform på afdelingerne.

- Udviklingstendenser:

Ledelsen siger om udviklingstendenser, at de fortsat skal levere den ydelse, der er behov for, dvs. den ydelse der efterspørges af kommunerne. Ideologien er uændret: "standardpakken" er den samme – forudsigelighed, tryghed, støtte i det daglige. "Vi kender ikke, hvordan kommunerne vil prioritere og arbejde ude i fremtiden", svarer forstanderen. Der vil fortsat være behov for bredt fagligt funderet personale, der kan håndtere de opgaver, der til enhver tid kommer. Udfordringen er hele tiden at kunne tilpasse sig den efterspørgsel, der er efter pladser og ydelser.

- Evt. planer for organisationsudvikling / særlige projekter?

Intet at bemærke

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

Ledelsesgrundlaget er drøftet på temamøde på Grønnebæk i forbindelse med at man også drøftede personalepolitik. Forstanderen giver udtryk for, at han kunne ønske sig en drøftelse af den vægtning der lægges ind over ledelsesgrundlaget ift. drøftelse af daglig praksis og de dilemmaer, der udspiller sig der.

- Andet:

5.3. Tilsynets vurdering af de organisatoriske og driftsmæssige forhold

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

Tilsynet vurderer, at der er synlighed i organisationen omkring ledelsesforhold. Der er fokus på medarbejdertrivsel og ledelsen holder sig løbende orienteret om det daglige arbejdes udførelse og kvalitet. Tilsynet har indtryk af, at der er åbenhed for dialog og plads til forandring tilpasset de til enhver tid efterspurgte ydelser og de aktuelle behov i det daglige arbejde. Tilsynet vurderer, at der er skabt gode procedurer for kommunikation af regler og retningslinjer.

Tilsynet bemærker at det er vanskeligt at nuancere billedet da de alene har talt med ledelsen og en enkelt medarbejder fra det samlede Grønnebæk.

6. Evt. særlige tværgående fokuspunkter

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

Tilsynet har egen hjemmeside. Og ja, de fælles retningslinjer følges.

6.1. Tilsynets vurdering:

Intet at bemærke

7. Kvalitetssikring og -udvikling

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

Ved tilsyn i november 2008 blev anbefalet, at det synliggøres, hvor ledelsen befinder sig i dagligdagen. Praktisk handler anbefalingen om, at der ikke var adgang til forstanders kalender. Forstanderen oplyser, at han benytter kalender i Outlook og at han skriver i Bosted, hvor det er relevant.

Desuden blev anbefalet, at proceduren for introduktion til nyt personale skulle genopfriskes på afdelingerne. Det vurderes, at introduktion ligger i faste rammer, der følges. Der findes ikke anledning til yderligere bemærkninger til dette punkt. Se desuden beskrivelse i denne rapport om introduktion via mentorordning og tydelighed om ledelsesansvar.

7.1. Tilsynets vurdering af arbejdet med tilsynets tidligere anbefalinger:

Tilsynet vurderer, at der arbejdes med justering og tilpasning på de områder, der nævnes med anbefaling til tilsynets rapporter. Tilsynet har indtryk af, at ledelsen er åben for dialog og udvikling og gerne følger de anvisninger, der gives.

