

Tilsyn 2008

Tilbuddets navn: Sydbo, Egebjerghus

Anmeldt tilsyn foretaget den **26.02.08**

Tilsynsførende: Faglige konsulenter Mitra Vantandoust & Susanne Døssing

Tilsynets samlede vurdering

Sydbo er et bo- og aktivitetstilbud for personer med vidtgående fysisk og psykisk funktionsnedsættelse, etableret i henhold til Lov om social service §§ 103, 104 og 108. Tilbuddet består af botilbuddet Eskebjerg og aktivitetstilbuddet Egebjerghus. De 2 enheder er geografisk adskilte.

Tilsynet er foretaget på aktivitetstilbuddet Egebjerghus. Egebjerghus er normeret til at modtage 16 brugere.

Hvor Sydbos bodel er beliggende i landsbyen Hundstrup, fjernt fra offentlige transportmidler og hvor medarbejderene typisk må være bilejer, hvis jobbet skal kunne nås, er aktivitetsdel Egebjerghus lettere tilgængeligt.

Huset ligger tæt på Svendborgbanen og offentlige transportmidler. Huset er gammelt og rigtig hyggeligt, men ikke decideret velegnet for arbejde med det stigende antal immobile, fysisk handicappede. Der er mange mindre rum, som på den ene side understøtter det pædagogiske arbejde, når der er behov for at trække sig tilbage med enkelte brugere, men som på den anden side medvirker til, at der er få store rum, som er velegnede for større fælles aktiviteter. Bygningerne er slidte.

Ved tilsynet er oplevelsen, at der er en behagelig og rolig stemning i hele huset. I alle lokaler er der aktiviteter i gang - enesamvær med en enkelt bruger, mindre grupper fra 4-6, der arbejder med kreative opgaver som maling, og i fysioterapien har man netop sluttet en bevægelsesøvelse. Nu er fysioterapeuten i færd med at notere i Bosted. En bruger fortæller, at han er glad for sit arbejde.

Det betyder meget for ham, at han har et arbejde – konkret samler han sæt af spisepinde. I køkkenet er frokosten ved at blive tilberedt og brugere deltager i arbejdet.

Det er tilsynets vurdering, at Egebjerghus til fulde magter at løse de mange udfordringer på en fagligt professionel, målrettet og for brugeren attraktiv måde.

Den 1. februar 2008 startede ny forstander, altså godt 3 uger før tilsynet. Forinden har en anden af regionens forstandere været konstitueret i stillingen, og har løftet denne opgave, samtidig med opgaverne i egen institution.

Tilsynet har prioriteret at lægge fokus på aktivitetsdelen, men da der fra både pårørende og

medarbejdere har været nævnt konkrete problemer i forhold til bostedet Eskebjerg og samspillet med bostedet, indgår der også anbefalinger vedrørende Eskebjerg i denne rapport.

Anbefalinger til kvalitetssikring og -udvikling:

1. At der tages skridt til en snarlig bygningsgennemgang af Egebjerghus, som trænger til restaurering og/eller ombygning. Gymnastik- og fysioterapien er en for brugernes fysiske velvære og vedligehold betydningsfuld aktivitet, som ikke fungerer optimalt nu, hvor liftten ikke kan anvendes fuldt ud p.g.a. for lav loftshøjde, jfr. pkt. 4.
2. At medarbejderne instrueres af fagligt kompetent konsulent i sondemadning og sugning af luftvejene, jfr. pkt. 2.3.
3. At tendensen til, at tyngden i brugergruppen stiger, følges nøje med henblik på en løbende vurdering af, om der er et tilstrækkeligt antal medarbejdere tilknyttet stedet, således at Egebjerghus også fremadrettet kan udføre et målrettet og professionelt arbejde, jfr. pkt. 3.
4. At plads- og personalenormeringen vurderes, med udgangspunkt i Sydbos nuværende opgaver og målgruppe, jfr. pkt. 3.6.
5. At årsagen til det høje sygefravær på bostedet Eskebjerg undersøges nøje med henblik på snarlig ændring.. Det bør overvejes at inddrage ekstern hjælp i processen, for eksempel BST el.lign.
6. At ledelsen som overordnet målsætning udarbejder en plan for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på boenheden Eskebjerg. Det er tilsynets vurdering, at den store personalegennemstrømning på Eskebjerg udgør et fagligt problem for det samlede Sydbo. Etablering af en attraktiv arbejdsplads kan medvirke til at nedbringe det meget høje sygefravær, og dermed kvalificere botilbuddet.
7. At Sydbos retningslinier og politikker generelt gennemgås og fremover inkluderer tidspunkt for næste revidering/evaluering.

Eventuelle bemærkninger, som ikke er indarbejdet:

- **Fra forstanderen:**

Forstanderen oplyser til tilsynets anbefalinger, at Sydbo står først for i den bygningsgennemgang, Regionen har iværksat.

Forstanderen har endvidere fra sin ansættelse haft fokus på sygefraværet på Eskebjerg og har iværksat flere initiativer, bl.a. med ekstern hjælp, som har nedbragt sygefraværet på Sydbo, herunder på Eskebjerg. Det gælder både langtidssygdom og sporadisk sygdom.

Endelig bemærkes, at også personalegennemstrømningen på Eskebjerg er nedbragt for de fleste personalegruppers vedkommende i 2008, og at ledelsen arbejder med en strategi, der skal gøre Sydbo til en attraktiv arbejdsplads.

- **Fra driftschefen:**

Vedr. samarbejdet med pårørende (pkt. 2.4) bemærkes, at Region Syddanmark nu har vedtaget en pårørendepolitik, der i den kommende tid skal forankres lokalt.

Fremsendelsesbemærkning til driftschefen:

Fremsendes under henvisning til ovenstående anbefalinger.

I bedes træffe aftale med tilbuddets leder om rapportens anbefalinger.

Den 16. juni 2008, JFB

Eventuelle prioriteringer ved tilsynet:

- Evt. særlige fokuspunkter: Tilsynet har valgt at fokusere på Sydbos aktivitetstilbud - Egebjergshus, som er beliggende i Stenstrup på Sydfyn.
- Evt. særlig prioritering ved tilsynets gennemførelse: Se ovenfor.
- Deltagere ved tilsynet: Forstander, 1 stedfortræder/afdelingsleder, 1 afdelingsleder fra Eskebjerg, 2 medarbejdere (TR og SR), 3 pårørende, 3 brugere.
- Andet:

1. Målgruppe og beboersammensætning

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

Egebjergshus er Sydbos aktivitets- og samværstilbud for 16 borgere, med betydelig og varig nedsat funktionsevne. En stor del af brugerne er kørestolsbrugere.

Der tilbydes en lang række aktiviteter: gymnastik og bevægelse, fysioterapi, massage, svømning, sansestimulering og snoezelen, musik, sang, højtlesning og madlavning. Udendørsaktiviteter som havearbejde, busture, koloni, gå- og cykelture.

Der arbejdes ofte emneorienteret med temauger og projekter.

Der modtages borgere fra eget hjem, fra Sydbos bodel og fra andre regionale og kommunale bosteder.

Brugerne kan benytte Egebjerghus 5 hverdage ugentligt, afhængigt efter kommunens bevilling. En stor del kommer 3 gange pr. uge – færre har bevilling til 5 dage.

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

I løbet af de sidste 3 år er mange ældre brugere afløst af yngre.

Der er ikke sket ændringer i antallet af normerede pladser, siden sidste tilsyn.

- **Belægningsforhold, evt. venteliste:**

Når nye brugere ønsker en tilknytning til Egebjerghus, sker det ofte gennem Byhaveskolen i Svendborg. Det aftales oftest, at en elev derfra, kommer i praktik i 14 dage. I den periode har begge parter mulighed for at vurdere, om stedet er egnet. I forløbet besøger en lærer fra Byhaveskolen stedet og borgeren. Lignende forløb aftales også med andre bosteder, og der er succes og tilfredshed med denne form for indslusning.

Brugere af Egebjerghus slutter oftest deres tilknytning til stedet i forbindelse med flytning fra området, men det sker også, at der er behov for, at en bruger får et miljøskift.

Der er ikke venteliste.

- **Andet:**

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

Tilsynet vurderer, at målgruppen får et meget alsidigt tilbud på både samværs- og aktivitetsdelen. Målgruppen spænder fra fysisk meget belastede til fysisk meget velfungerende grupper, og stedet rummer, at give relevante tilbud til både personer med vidtgående fysisk og psykisk funktionsnedsættelse og personer med psykiatrisk overbygning.

Det er tilsynets vurdering, at Egebjerghus til fulde magter at løse de mange udfordringer på en fagligt professionel, målrettet og for brugeren attraktiv måde.

2. Pædagogisk praksis, brugerindflydelse og sundhedsmæssige forhold

- **Pædagogisk koncept og metode:**

Egebjerghus har ikke fuldstændigt beskrevet pædagogisk koncept og metode.

Ledelsen fortæller, at der tages udgangspunkt i de individuelle handleplaner (den kommunale handleplan) og pædagogiske drejebøger (dvs. pædagogiske planer i Bosted-systemet), som beskriver alle borgerens behov og ønsker for dagen. Drejebøgerne er udformet som en tjekliste, og der sker afkrydsning i skemaet, efterhånden som de bekrævede delmål gennemføres. Det gælder både for simple opgaver, som behandling af et sår, medicingivning, til gennemførelse af en given udviklingsaktivitet.

Drejebøgerne har dermed også en glimrende paralleleffekt, som nyttig jobbeskrivelse for nye

medarbejdere og vikarer.

Der arbejdes tillige i Bosted.

Den overordnede pædagogiske tilgang tages i neuroscreening, og alle beboere fra Eskebjerg er neuro-screenet. En del personale er uddannet i neuroscreening. Et andet redskab er "kan" og "skal" skemaer, som medvirker til prioritering af indsatsbehovet i forhold til den enkelte.

Sidste år (2007) har man på ledelsesniveau arbejdet med brobygning mellem boafdelingen Eskebjerg og Egebjergs hus, således at erfaringerne om en bruger det ene sted, kan nyttiggøres det andet sted. Der udveksles viden om for eksempel forskelle i tilgang og metoder, som kan optimere den individuelle indsats.

Medarbejderne fortæller, at det ugentlige teammøde, hvor man mødes i 1½ time, er vigtigt for opsamling af viden. På mødet revideres brugernes mål og delmål. Møderne benyttes også til kollegial vejledning. Hele Sybo har i fællesskab udarbejdet et etisk grundlag for arbejdet.

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

Med udgangspunkt i de individuelle handleplaner og den enkelte brugers drejebog, arbejdes der målrettet med henblik på at realisere delmålene. Da stedet er et aktivitets- og samværstilbud, forholder målene sig typisk inden for denne ramme, og det er gennem stedets mangfoldige tilbud, der arbejdes på, at give den enkelte stimuli og træning, som kan medvirke til at understøtte dennes udvikling og behov.

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

Som beskrevet tidligere i pkt. 2, bruges drejebøgerne som et systematisk afkrydsningsskema, hvor alle aktiviteter over dagen registreres og effekten noteres. Drejebøgerne tager direkte afsæt i handleplanerne, og mål omsættes til nedskrevne handlinger.

Drejebøgerne er et overordentligt effektivt og systematisk redskab, når det handler om at dokumentere arbejdet med den enkelte bruger, og om at vurdere behovet for revidering af de anvendte metoder.

På Egebjergs hus justeres handleplaner/drejebøger hver 3. måned og sommetider før, hvis der er behov. Det kan ske, at et mål er realiseret tidligere eller man oplever, at metoden ikke er brugbar. Teamet tager løbende stilling til behovet for justeringer.

Egebjergs hus udarbejder selvstændige handleplaner for de hjemmeboende brugere - familierne inddrages i dette arbejde. Nye planer udarbejdes hvert andet år, og sagsbehandleren indkaldes tillige med familien.

Tilsynet har gennemgået 2 handleplaner. En handleplan, for en beboer fra Eskebjerg og en der bor hos pårørende. Mål og delmål i handleplanerne vurderes på det foreliggende grundlag, som realistiske. Handleplanerne er udarbejdet konkrete og detaljeret og i forhold til brugernes tilstedeværende ressourcer og svagheder

Afdelingslederen arbejder ikke direkte i et team, men har 2-2½ timer 3 gange ugentlig, med en bruger fra et psykiatrisk plejehjem. Dette er foranlediget af et særligt behov, som opleves om netop denne bruger. Desuden indgår afdelingslederen som bagstopper i forhold til sygefravær

Der er 3 team på Egebjergs hus, lederen deltager i teammøderne, dels for at lytte med, dels for at

sparre på konkrete faglige spørgsmål, dels for at sikre fagligheden.

1 gang ugenligt mødes alle i et personalemøde i 2 timer. Mødet arbejder med faglig sparring, vejledning og kollegial supervision.

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

I hele 2007 er der arbejdet med teambuilding, teamarbejde og ikke mindst på at skabe en ny, fælles identitet, efter at kommunesammenlægningen minimerede Sydbo.

Temaet for 2008 handler om at etablere det nye lederkollegium, idet den nye forstander er tiltrådt 1.2. 2008.

Desuden arbejdes for at søge midler i regionen (forebyggelsesmidlerne). Projektet omhandler Forebyggelse via Anerkendelse og Medinddragelse. Målet er blandt andet at forebygge nedslidning og give øget mening i det daglige arbejde. Årsagen til projektets indhold, skal ses i forlængelse af stedets nye fokusområde, som handler om omstilling til systemisk tænkning og metode i arbejdet.

En tidligere trivselsundersøgelse for hele Sydbo viste, at trivslen ikke var god. Medarbejderne har opfordret til, at der foretages en ny trivselsundersøgelse, da det er deres indtryk, at trivslen er forbedret.

- **Andet:**

2.1. Magtanvendelse

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

Nye studerende, og det er her, der sker størst udskiftning, introduceres til begrebet magtanvendelse, krænkelser o.a.

Der kommer typisk nye studerende hvert ½ år.

Region Syddanmarks jursist har afholdt temadag, hvilket har sat fokus på tilgangen til et arbejde, hvor magt kan forekomme, i vidt forskellige former. Det har holdt debatten i gang lige siden. Desuden opleves en ny udfordring ved, at kommunerne ikke har skullet forholde sig til magtanvendelse, og ofte henvender kommuner sig for at høre, hvordan det forholder sig. Der er i kommunerne endnu ikke viden om, at tilsyneladende ganske dagligdages opgaver, som f.eks. tandbørstning, negleklipping o.a., også kan indeholde magtanvendelse. Den samme manglende viden, ses også hos pårørende.

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

Der har ikke været magtanvendelser siden sidste tilsyn.

- **Hvordan er magtanvendelserne fulgt op?**

Tilsynet har modtaget koncept for indberetning af magtanvendelse til regionen, samt udførlig vejledning af indberetningskonceptet. Det fremgår, at ud over regionens vejledning, har Egebjerghus principper om, at de pårørende underrettes, at der i handleplanen tages stilling til forebyggende foranstaltninger således, at lignende episoder undgås samt, at aktuelle

magtanvendelser ligeledes skal indgå i handleplanmøderne.

Det enkelte team har til opgave at komme med indstillinger til, hvordan en given magtanvendelse skal behandles. Medarbejderne giver udtryk for, at de godt kunne blive bedre til at indberette magtanvendelse.

- Vold beboerne/brugerne/eleverne imellem:

Der er ingen indberetninger om vold fra bruger mod personalet, siden sidste tilsyn.

- Andet (Evt. politianmeldelser): Intet registreret.

2.2. Beboer/bruger/elevindflydelse og trivsel

- Hvorledes sikres med- og selvbestemmelse?

Brugerne inddrages i planlægningen af aktiviteter som udflugter, årligt tilbagevendende begivenheder og festligholdelse af mærkedage. Desuden er der inddragelse i beslutningen om, hvilken mad der skal laves og serveres.

- Trivsel og tilfredshed med tilbuddet?

Et decideret interview af brugerne kommer ikke på tale, brugernes handicap taget i betragtning. Navnlige den ene bruger taler dog glimrende og er i stand til at udtrykke sig om flere forhold.

Denne bruger betragter Egebjerghus som en arbejdsplads. Han giver udtryk for, at han kommer for at hjælpe og arbejde i nogle dage, og han er meget tilfreds med sit arbejde.

De to andre brugere vi har haft kontakt med, giver på andre måder udtryk for, at de er glade for at være på Egebjerghus. Personalet kan forstå brugernes signaler, og ud fra denne tolkning, afgøres de brugernes interesser, kompetencer, behov og ønsker. Hver enkelt bruger aktiveres gennem planlagte øvelser, som medvirker til deres personlige udvikling.

Personalet virker fokuserede, nærværende og venlige i deres kontakt med brugerne.

2.3. Sundhedsmæssige forhold

- Hygiejne og rengøring:

Der er pænt, rent og ordentligt overalt.

- Medicinopbevaring /-instruks:

Medicininstruksen indeholder ikke mange handleanvisninger ved fejlmedicinering. Afdelingslederen fortæller, at der stort set aldrig er sket fejlmedicinering. Det skal ses i sammenhæng med det faktum, at der stort set ikke gives PN-medicin på Egebjerghus. De brugere, som skal have medicin i løbet af dagen, har denne med i doseringsæsker.

Generelt har Sydbo haft fokus på medicinbehandling og i den forbindelse skabt en række nye

sikkerhedssystemer, som medvirker til at kvalitetssikre omgangen med medicin. Således hører medicingivning med som et af afkrydsningsfelterne i Bosted-systemet.

Medarbejderne giver udtryk for, at der er behov for at kompetenceudvikling på området for sondemadning og sugning af luftveje. De arbejder på at få vejledning gennem for eksempel en sygeplejerske.

Det er et problem, at BOSTED er udarbejdet med henblik på døgnområdet, og der er også problemer i forbindelse med fælles registrering af medicingivning med brugernes bosteder.

- Evt. kostpolitik:

Der er ikke en nedskrevet politik for kost på Egebjergus.

- Andet:

2.4. Samarbejde med forældre / pårørende

- Forældrebestyrelse / pårørenderåd:

Tilsynet interviewer 2 pårørende, som fortæller at de kommer på både Egebjergus og på Eskebjerg.

Der er ikke noget pårørenderåd, og den ene fortæller, at hun ikke kender begrundelsen. Hun er ikke bekendt med, at der på noget tidspunkt har været initiativer til valg af et råd.

Den anden pårørende fortæller, at der har været et møde, hvor pårørenderåd blev drøftet. Der var ikke den store interesse for et råd, og hun og hendes mand havde så foreslået, at der kunne udnævnes en kontaktperson for de brugere, som ikke havde pårørende. Disse kontaktpersoner kunne varetage brugernes interesser, herunder også deltagelse i et pårørenderåd. Hun ser gerne, at der etableres et pårørenderåd, og bruger gerne denne lejlighed, til at prædere for det.

En pårørende fortæller, at hun oftere kommer her, da det er meget besværligt at komme til Eskebjerg, på grund af beliggenheden.

Begge pårørende giver udtryk for, at der ikke sker stor udvikling med deres pårørende. Det tilskrives dog ikke indsatsen på tilbuddet, men ses som en konsekvens af handicappet.

De pårørende så gerne, at der igen gives tilbud om svømning, af hensyn til de handicappedes fysiske velbefindende og vedligeholdelse.

I den forbindelse er tilbuddet om fysioterapi rigtig godt, men langt fra tilstrækkeligt.

Begge kommer til handleplansmøderne, mest for at vise interesse og give støtte, da det for begge forældre gælder, at de ikke ser store udviklingspotentialer hos deres pårørende.

De nævner begge, at alle er søde og rare, både i forholdet til dem, og til deres pårørende.

Om de manglefulde fysiske rammer på Eskebjerg, som bestemt ikke er tidssvarende eller lever op til gængs standard, siger den ene pårørende, at det ikke er et problem. Det der er vigtigt er, at pæggerne tager sig af, giver omsorg og har respekt for den enkeltes behov. Udtrykker desuden, at for den pårørende har det ingen betydning, om boligen er tidssvarende eller ej.

En forældre til en bruger af både bostedet og aktivitetstilbuddet fortæller, at sønnen har været

her nogle år og at han er glad for at være her. Han kommer her 4 dage ugentligt. Den 5. dag er han til ridning.

Der udøves en rigtig god faglighed, som tager udgangspunkt i et fint, menneskeligt grundsyn. Det er godt, at der er fysioterapi begge steder - det er der behov for. Er meget glad for hele atmosfæren og medarbejdernes modtagelighed, som umiddelbart forekommer højere her på Egebjergs hus, end på bostedet Eskebjerg. Giver udtryk for, at tilbuddet her er langt bedre, end botilbuddet.

Familien har flere gange haft behov for at mødes med Eskebjerg, og der har været grund til kritik.

Blandt andet har man flere gange oplevet, at der har været for få medarbejdere på job, når de har afleveret sønnen lørdag aften.

Et eksempel er, at der reelt kun har været 1 person til 6 beboere på afdelingen. Den pårørende er bekendt med, at der kan trækkes personale til, fra anden afdeling, men så er der jo færre medarbejdere til beboerne på den afdeling.

Det er hendes indtryk, at den enlige medarbejder, ofte har været glad for, at de har været tilstede som ekstra hjælp for deres egne søn. Så har medarbejderen da ikke haft dét arbejde. Den pårørende, giver udtryk for, at der skal være de nødvendige medarbejdere tilstede. De har også over for ledelsen, givet udtryk for, at de gerne vil have adgang til Bostedssystemet, men det er hidtil ikke lykkedes at komme igennem med det ønske.

Oplevelsen af, at medarbejderne grundlæggende har stor velvilje, og der er vilje til at lytte. Dog er det ikke let at komme igennem med ændringer af den lave week-endnormering.

Det er oplevelsen, at der er nok at gøre for medarbejderne på Eskebjerg - de har travlt med det praktiske, mens realiseringen af handleplanernes mål, ikke kan få samme opmærksomhed. Rammerne på Eskebjerg er ikke de bedste - et værelse på 11 kvm. er for lidt til de behov der er.

Også her er vurderingen, at rammerne er bedre på Egebjergs hus. Dog mangler der flere muligheder for at kunne trække sig tilbage i 1-1 kontakter. Der er kommet flere og flere kørestolsbrugere, som kræver mere plads og andre hjælpemidler. Derfor bliver pladsbehovet større.

Medarbejderens etik her på Egebjergs hus er absolut god - det opleves aldrig, at der foretages indgreb og krænkelse.

Omkring kosten er det et ønske, at der på Eskebjerg bliver mulighed for at tage hensyn til individuelle behov/ønsker. Det er drøftet nogle gange og nu tager familien det op igen, efter at den pårørende igen har behov for kost, som kan understøtte ham fysisk.

Den pårørende fortæller også om en rigtig god oplevelse i en situation, hvor den pårørende var kommet tilskade, og skulle tilbringe 3 uger i hjemmet, og hvor der samtidig var behov for ekstrahjælp i hjemmet. Eskebjerg trådte beredvilligt til, og lagde medarbejdertimer i hjemmet, så forældrene kunne passe arbejde og studium.

- Opfølgning af sager fra forældrebestyrelse / pårønderåd: Der er intet pårønderåd.

- **Andet:** Forstanderen oplyser supplerende, at der hhv. den 6. februar 2007 på Egebjerg og den 13. september 2007 på Eskebjerg uden held er taget initiativ til oprettelse af pårørenderåd.

2.5. Forretningsgang vedr. brugernes økonomi

- **Børn og unge:** Procedure for udbetaling af lomme- og tøjpenge:
Egebjerg har ikke opgaver vedrørende brugernes økonomi.
- **Voksne:** Procedure for håndtering af beboermidler:
Se ovenfor.
- **Andet:**

2.6. Eksterne samarbejdsforhold

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

Forstanderen er ny i jobbet, og har kun ganske få erfaringer med samarbejde med eksterne parter. En erfaring har han allerede gjort, nemlig at det kan være vanskeligt at prioritere deltagelse i regionens tilbud, hvis kalenderen rummer andre udfordringer, da deltagelse i regionen er tidsmæssigt krævende p.g.a. den lange afstand.

Stedfortræderen giver udtryk for, at første ½-del af 2007 har været rigtig svær, dels var der overgangen fra amtet til regionen, delingen af Sydbo mellem Svendborg Kommune og Region Syddanmark, ny konstitueret forstander o.s.v.

Samtidig har der været økonomiske uklarheder i budget i 2007. Visse ting er ikke afklaret endnu, så i skrivende stund er det samlede, endelige forbrug/budget ikke kendt. Oplevelsen er, at regionen har været meget langt væk. Man begynder at kunne mærke fremgang nu.

Der er endnu ikke det store samarbejde med regionen. I det gl. Fyns Amt kunne der trækkes på fysioterapeutisk screening, psykolog m.m. - samarbejdet med regionen opleves stadig som værende i sin vorden, så man er først nu begyndt at bruge mulighederne i regionen.

Der er stadig samarbejde med gamle netværk i amtet, og det er gavnligt.

Afdelingslederne har desuden et givtigt samarbejde med et tværfagligt netværk i f.m. deres systemiske uddannelse.

- **Handleplanssamarbejdet:**

Det største handleplanssamarbejde ligger på Eskebjerg. Egebjerg deltagere sammen med sagsbehandlerne. Samarbejdet fungerer godt og planmæssigt.

På Egebjerg har der samarbejde med de kommuner, hvor de hjemmeboende brugere bor. For

de hjemmeboende udarbejder Egebjerghus egne handleplaner. Sagsbehandlerne kommer gerne til møderne - de pårørende deltager stort set i altid, og samarbejdet med begge parter er godt og frugtbart.

- 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 har ikke været klager siden tilsynet i maj 2007.

- Andet:

2.8. Særlige problemstillinger

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

Der er ingen intern skole, men der samarbejdes med CVU Svendborg.

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

Intet registreret.

- Andet:

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

Tilsynet vurderer, at der på Egebjerghus er god overensstemmelse mellem brugernes behov, ønsker og mål, metoder og resultater. Det er vores oplevelse, at medarbejdere og ledere er engagerede og fagligt velfunderede i såvel viden om målgruppen som dennes behov og, at der arbejdes bevidst og målrettet for hele tiden at udvikle praksis og metoder.

Brugerne opleves trygge i miljøet, og de interviewede giver udtryk for tilfredshed og glæde for stedet.

3. Personale og arbejdsmiljø

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

Medarbejderen har oplevet, at de i det sidste år, meget har måttet leve deres eget liv, uden sammenhæng til Eskebjerg.

Der har været problemer på Eskebjerg og det har bestemt været medvirkende til denne oplevelse. Personaleudskiftningen på Eskebjerg har været markant stor i de senere år (i sidste tilsynsrapport nævnes, at udskiftningen har været markant stor i de seneste 2 år), og der har været nok at gøre dér, for at samle bostedet om opgaverne. Den øgede fokus på Eskebjerg, har medført mindre fokus på Egebjerg.

Den situation har medført, at der ikke har været den samme udveksling af viden, erfaringer og konkrete erfaringer om fælles brugere/beboere med Eskebjerg som tidligere.

Om sammensætningen af medarbejdere og den samlede erfaring og viden, er det oplevelsen, at der er et godt match. Der opstår naturlige videnstab, når en medarbejder rejser, men på Egebjerg er udskiftningen foregået i et lavere tempo, så det har været muligt at følge med og erstatte tabet af konkrete kompetencer hurtigt.

Tilsynets vurdering er, at normeringen kun lige netop hænger sammen. Tendensen til, at brugerne bliver yngre og mere krævende, i takt med at kommunerne hjemtager opgaverne, bevirker imidlertid, at behovet for personale er stigende. Denne udvikling sker hurtigt nu.

- Vikaranvendelse, omfang og procedure:

Egebjerg har 2 faste og stabile vikarer, som dækker ved sygdom og kortere fravær. I forbindelse med langtidssygdom, ferieperioder benytter stedet sig af andre vikarer, typisk studerende.

3.1. Personaleudskiftning

- Antal fratrådte medarbejdere siden sidste tilsynsbesøg – årsagen hertil?

Der er fratrådt 2 medarbejder i 2007. Stillingerne er uden problemer genbesat. I 2008 har yderligere 2 medarbejdere opsagt deres stillinger.

For alle 4 medarbejdere gælder, at der er naturlige grunde til ophøret. De fleste har været ansat i en lang årrække og haft lyst til nye udfordringer.

Tilsynsrapporten fra maj 2007 omtaler den store personaleudskiftning på Eskebjerg, som nu har stået på i mere end 3 år.

Af interviewet med de pårørende og medarbejderne fremgår det, at udskiftningen fortsat opleves som et stort problem på Egebjerg, både i forhold til samarbejdsmulighederne om brugerne, i forhold til fælles udvikling af mål og midler, og i forholdet til kontinuiteten for den enkelte beboer.

3.2. Sygefravær

- Sygefraværstatistik:

Sygefraværet på Egebjerghus er på 8,37 %, mens det på Eskebjerg er på 19,82 % i 2007.

Tilsynet vurderer, at sygefraværet på Egebjerghus er svarende til det forventelige, mens det på Eskebjerg er overraskende højt og kalder på en nærmere undersøgelse af arbejdsmiljøet.

- Aktuelt antal langtidssyge:

Tilsynet har fået opgivet antallet af langtidssyge for hele Sydbo. Opgørelsen viser, at der har været 10 medarbejdere med et sygefravær på mellem 29 og 311 dage.

- Sygefraværspolitik:

Tilsynet har modtaget Sydbos fraværspolitik, som er vedtaget i december 2000.

Fraværspolitikken trænger til en gennemretning og revision, men indeholder i øvrigt gode intentioner og handleplaner.

Tilsynet anbefaler, at Sydbos retningslinier og politikker generelt gennemgås og fremover inkluderer tidspunkt for næste revidering/evaluering.

- Andet:

3.3. Arbejdsmiljø

- Fysisk arbejdsmiljø, herunder vurdering af hjælpemidler og materiel:

Ledelsen har intentioner om en snarlig udarbejdelse af plan for forbedring af de fysiske rammer. APV'en konkluderer, at der er behov for ændringer, idet brugergruppen har ændret sig, så der i dag er langt flere kørestolsbrugere end tidligere.

Der er en dejlig fysioterapi/gymnastiksal, men det er ikke muligt at benytte liften p.g.a. loftshøjden, hvilket begrænser anvendelsesmulighederne betydeligt.

I den samlede vurdering af bygningsmassen, spiller salens mangler en stor rolle.

Ledelsen fortæller, at APV'en peger på en lang række af u hensigtsmæssigheder i indretningen i forhold til antallet af immobile brugere. Disse er planlagt til drøftelse med regionen.

Det er tilsynets vurdering, at flere af de øvrige rum er så små, at det besværliggør arbejdet med kørestole og forflytninger af immobile brugere.

- Psykisk arbejdsmiljø:

I forhold til Eskebjerg, har samarbejdet været vanskeliggjort på grund af stor personaleudskiftning.

At der er problemer på bostedet Eskebjerg, påvirker også dagtilbuddet: Medarbejderne fortæller, at det ikke er rart, hvis brugernes ønsker og behov ikke opfyldes på grund af

manglende personale på Eskebjerg.

Flere medarbejdere på Eskebjerg har angiveligt valgt at forlade stillingen, blandt andet fordi brugerne har mistet kompetencer, både fysisk og psykisk, hvilket gør arbejdet meget tungere.

Der er ikke kommet ekstraressourcer til i takt med det stigende behov.

Medarbejderen mener, at der er sket visse forbedringer, men der er stadig flere der rejser.

Medarbejderne beskriver situationen, som forbundne kar – problemer på Eskebjerg og visa versus, påvirker arbejdet gensidigt.

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

Der er ikke anmeldt arbejdsskader, siden sidste tilsyn.

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

Tilsynet har modtaget konceptskema for registrering af fysiske/psykiske krænkelser, gældende for episoder mellem bruger/bruger og bruger/personale. Ved vold og krænkelser registres disse i skema og både team og sikkerhedsgruppen skal forholde sig til episoden. På personalemøderne drøftes handlemuligheder.

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

Det er over for tilsynet oplyst, at der er foretaget kortlægning af arbejdsmiljøet i december 2007. Handlingsplanen er udarbejdet i januar 2008.

- **Arbejdstilsynsbesøg, evt. påbud:**

Arbejdstilsynet var på anmeldt besøg på Egebjerg i 2005, og gav påbud om udsugning ved opvaskemaskinen i køkkenet. Udsugning er opsat.

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

Egebjerg er røgfrit - næsten! Der er en enkelt bruger (kørestol, ældre mand), som p.t. har mulighed for at ryge i dertil indrettet rum. Løsningen er ikke holdbar, og det drøftes i øjeblikket, om der kan etableres en mere velegnet løsning.

- **Andet:** Det er ganske vanskeligt for personalet at nå at holde deres pauser - man minder hinanden om det, men kan ikke rigtigt svare på, hvad der skal for at man bliver helt gode til det.

- "Kan og skal" skemaerne er et godt redskab, men problemet er, at alle er så ambitiøse, at alle helst løser alle "kan" opgaverne på bekostning af pauser. Forespurgt, siger medarbejderne, men glimt i øjet, og tydelig afstand til dén løsning, at større bleer kunne være en løsning. Flere hænder er naturligvis den rigtige løsning, giver de udtryk for.

3.4. Uddannelse og udvikling

- **Kompetenceudviklingsplaner:**

Der er ikke individuelle kompetenceudviklingsplaner.

Politikken på Egebjerghus er, at uddanne enkeltpersoner i f.eks. neuroscreening, enkelte i forflytningsteknik og håndtering. Disse fungerer efterfølgende som interne konsulenter for oplæring, ud fra de erhvervede kompetencer.

- **Særlige efteruddannelses tiltag:**

I 2007 er der arbejdet målrettet for at kompetenceudvikle arbejdet med Bosted. Alle medarbejdere har været på kursus i brugen af Bosted, og enkelte medarbejdere og afdelingslederen er uddannet til superbrugere i systemet.

Medarbejderne giver udtryk for, at mulighederne for efteruddannelse og kurser forekommer lidt tilfældige i de sidste par år. De er ikke kommet på ret mange kurser. Medarbejderne tilskriver dette de mange omvæltninger, som stedet har levet under, i de senere år - forstanders afgang, konstitution af ny forstander, ny forstander, opsplitningen af Sydbo mellem kommunen og regionen. De glæder sig til, at hverdagen igen indfinder sig, og at der på ny kommer fokus på kompetenceudvikling.

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

MUS er aftalt til afvikling 1 gang årligt, men også her, har de mange omstillingsprocesser spillet ind, og MUS er ikke gennemført i relation til aftalen.

En ny runde med MUS er netop indledt, så også på dette område, er der forventninger om, at stabiliteten er ved at indfinde sig.

- **Supervision:**

Ledelsen oplyser, at der arbejdes med en kollegial vejledningsmodel samt kollegial supervision og sparring, samt med reflekterende team. Der er ikke fast ekstern supervision, men i relation til konkrete opgaver og behov, anvendes ekstern supervision.

- **Introduktionsforløb for nye medarbejdere:**

Tilsynet har af tidsmæssige årsager, ikke omfattet punktet.

- **Andet:**

3.5. MED – arbejde

- Hvordan er strukturen?

Med-udvalget inddrager både medindflydelsen og arbejdsmiljøet. Der holdes formøder på medarbejdersiden.

Medarbejderne er bevidste om, at de i langt højere grad bør have fokus på at få regionens overordnede retningslinier for arbejdet indarbejdet i deres MED.

- Hvordan vægtes arbejdsmiljø og sikkerhedsarbejdet i MED-udvalget?

Af de fremsendte referater fremgår det, at Med-udvalget har fokus på både arbejdsmiljø og sikkerheden.

- Andet:

3.6. Tilsynets vurdering af personale- og arbejdsmiljøsituationen

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

Egebjerg: At der er flere og flere immobile gør, at behovet for medarbejdere er stigende. Kvalitet og udviklingsperspektiver skal ses og forstås i sammenhæng hermed.

Der er i dag en normering, svarende til 1 socialpædagog til 3-4- brugere, og det bør vurderes, om dette svarer til opgaverne på grund af væksten i antallet af immobile brugere og brugere med psykiatrisk overbygning.

Eskebjerg: Samme udvikling er gældende her. Tilsynet anbefalede i maj 2007, at aktivitetsniveauet blev højnet. Eskebjerg har arbejdet med den udfordring, og ved at omorganisere ressourcerne og ved at ændre kulturen fra, at medarbejdere kun var ansvarlig for egen afdeling, til en ansvarlighed for hele huset, er det lykkedes at højne aktivitetsniveauet. Desuden har en bevidst satsning på øget brug af ledsagerordningen, medvirket til at frigøre ressourcer til socialpædagogiske opgaver.

Tilsynet har noteret sig, at de pårørendes påtale af lav normering lørdage, ifølge afdelingslederen, er en konsekvens af den ændrede ressourceudnyttelse.

Det er ledelsens og medarbejderens oplevelse, at andre handicappede i andre tilbud, får flere aktivitetstilbud, end det er muligt at give på Eskebjerg, med den nuværende normering.

Udskiftningen på Eskebjerg har været høj. I 2007 er gennemsnitsancienniteten ca. 5 år, og medvirkende til, at den dog er så høj er, forklarer ledelsen, at ancienniteten blandt de tilbageblevne medarbejdere er høj (20 år og mere).

Afdelingslederen fortæller, at der er gjort rigtig meget for at nedbryde gamle traditioner for, at hver afdeling har ansvar for sig, og der er nu indført en fælles forståelse for, at normeringen ikke er "2 medarbejdere pr. afdeling lørdag aften, men "6 medarbejdere på job på Eskebjerg".

De mange udskiftninger, tillige med alle de øvrige ændringer, som bostedet har skullet tackle i 2007, medfører naturligvis kompetencetab, som kan påvirke motivationen. Ledelsen fortæller,

at de har fokus på, at her er en kurve, som skal knækkes. Det er ikke let at tiltrække personale til et så afsidesliggende et sted.

Tilsynet anbefaler, at der er grundlag for at vurdere plads- og personalenormeringen på Egebjerghus, med udgangspunkt i stedets nuværende opgaver og målgruppe.

4. Fysiske rammer

- Udendørs rammer:

Egebjerghus er beliggende på en stor grund i landsbyen Stenstrup på sydfyn. Til stedet er der stor have med mulighed for havearbejde. På grunden ud til vejen, ligger et meget specielt theus. Forstander oplyser, at der tidligere var planer om at nedrive dette, men da det er vurderet som så specielt, at det er bevaringsværdigt, er det i stedet renoveret.

- Beskrivelse af fællesarealer/værelser/lejligheder:

Egebjerghus er indrettet med grupperum, aktivitetsrum, køkken og fysioterapi. På førstesalen er administrationen, konferencerum og kontor for afdelingslederen.

Generelt er huset præget af smalle gange og mange mindre lokaler.

- Dato og resultat af seneste bygningssyn:

Der har ikke været afholdt bygningssyn.

- Planlagte ombygninger:

Der er ikke planlagte ombygninger, men der er planer om at hurtigst muligt at få en drøftelse med regionen om behovet herfor, jævnfør konklusioner fra APV o.a.

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

På grund af manglende tid, har punktet ikke været drøftet.

- Levnedsmiddelkontrol – seneste besøg og resultatet heraf:

- På grund af mangel på tid, er punktet ikke drøftet.

4.1. Tilsynets vurdering af de fysiske rammer

- Er de fysiske rammer egnede? Er standarden tilfredsstillende?

Tilsynet vurderer, at der er behov for en snarlig bygningsgennemgang mhp, at gennemføre de nødvendige ombygninger, så stedet i højere grad er egnet til brug for

aktiviteter for immobile brugere og til medarbejdernes håndtering af immobile brugere.

5. Organisation, drift og forretningsgange

Faktuelt:	Hele tilbuddet	Afdeling		
		Egebjerghus	Eskebjerg	
Pladsnormering: Bo	22	16	22	
Beskæftigelse/skole	16	%97	%100	
Budgetramme	16.936.000			
Personalenormering/vikar		9,02/0,91	28,54/7,08	
Personalekvotient				
Takst år 2007/2008		688/610	1948/1805	
Belægning (seneste måned)	Fuld belægning			

Evt. bemærkninger: På Eskebjerg er der p.t. et enkeltmandsprojekt – døgntaksten i 2007 var her kr. 5541 og for 2008 er taksten 3790.

5.1. Økonomi

- Forbrugsprocent i forhold til det forventede:

2007 (1.000 kr.) (2007-niveau)

	budget	regnskab	merforbrug	forbrugsprocent
Udgift	18378	18773	-395	
indtægt	-1442	-1535	93	
Netto	16936	17238	-302	101,78

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

Forklaring på merforbruget er ifølge forstanderen, at man har haft større udgifter til kørsel til dagtilbuddet, end der oprindeligt var budgetteret.

- Evt. bemærkninger ved seneste revisionsbesøg:

Ingen bemærkninger.

- Andet:

5.2. Ledelse og organisation

- Er ansvars- og kompetencefordelingen synlig for medarbejderne?

Det er forstanderens vurdering, at alle medarbejdere er klar over ansvars-kompetencefordelingen mellem lederne.

Tilsynet vurderer, at det på sigt vil være positivt og gavnligt for hele Sydbo, at der nu er en fast forstander på stedet.

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

Forstanderen har været ansat i 3 uger, og der har ikke dannet sig et tydeligt billede af, eller praksis for forstanderens ledelse af og informationer om Sydbo - det vil tiden råde bod på.

- Hvorledes kommunikeres regler og retningslinier?

Sydbo har dels et fælles MED, hvor mange informationer kommunikeres og debatteres, ligesom mange retningslinier og politikker besluttet her. Desuden afholdes der ugentlige møder - teammøder, personalemøder. Regler, retningslinier, etik og værdier afspejles ikke mindst i brugernes drejebøger, som netop tager afsæt i stedets menneskesyn og etiske værdier, ligesom stedets praksis og metodiske tilgang, her omsættes i konkrete handlinger. Drejebøgerne er et vigtigt redskab i arbejdet og benyttes mange gange dagligt.

- Udviklingstendenser:

Som nævnt, er der en tydelig tendens til, at brugerne i højere grad er immobile og at denne tendens er hastigt voksende og vedvarende. Det stiller krav om ændringer af metodevalg, aktiviteter, fysiske rammer og til normeringen.

- Evt. planer for organisationsudvikling / særlige projekter:

Intet registreret.

- Andet:

5.3. Tilsynets vurdering af de organisatoriske og driftsmæssige forhold

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

Tilsynet anbefaler, at ledelsen sætter fokus på årsagerne til det høje sygefravær og den forøgede personalegennemstrømning på Eskebjerg. I forhold til den budgetmæssige overskridelse på kørsel/transport af brugere, vil transport i fremtiden være et rent kommunalt anliggende, og må forventes ikke at påvirke budgettet.

6. Evt. særlige tværgående fokuspunkter

Som nævnt andre steder i nærværende rapport, har tilsynets fokus som udgangspunkt været i aktivitets- og samværstilbuddet Egebjerg. Tilsynet har imidlertid fundet det betimeligt, at medtage de mange udtalelser fra pårørende og medarbejder, og har ligeledes givet en række anbefalinger vedrørende Eskebjerg. Det er en klar vurdering, at samspillet mellem brugernes/beboerens samlede situation, og samspillet mellem bostedet og aktivitetsdelen, har markant indflydelse på det samlede kvalitative resultat.

6.1. Tilsynets vurdering:

Se 6.0.

7. Interne tilsyn

- Hvor mange interne tilsyn er aktuelt gennemført, og hvornår afsluttes gennemgangen?
De interne tilsyn er endnu ikke iværksat.
- Hvem har deltaget i de interne tilsyn, og hvad er de væsentligste opfølgingspunkter? Se ovenfor.

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?

De seneste tilsyn er foretaget på bostedet Eskebjerg, hvorfor dette tilsyn ikke har omfattet kontrol af disse anbefalinger. Tilsynet vurderer dog, at der er grundlag for at konstatere, at der ikke i tilstrækkelig grad, er dækket op for personalegennemstrømningen og navnlig slet ikke for det markant store sygefravær.

8.1. Tilsynets vurdering af arbejdet med tilsynets tidligere anbefalinger:

Det er ikke muligt for tilsynet at vurdere arbejdet med sidste tilsyns anbefalinger, men statistikkerne fortæller, at resultaterne ikke er optimale.