

## Anmeldt tilsyn 2009

Dato: 15. maj 2009

**Tilbuddets navn: Sølager – Sikrede Afdelinger****Dato for tilsyn: 24. marts 2009**  
**Tilsynet foretaget af: Dorrit Brandt og  
Jannie Dragstrup****Tilsynet talte med: Kristina Thøgersen, Allan Andersen, Anne Jensen,  
Vivian de Zoete, Jane Lindegaard Erik Larsen, Morten Jensen, Vladimir  
Marinkovic, Anette Christiansen, Mette Vestergaard, Uffe Gruber, Zarko  
Labovic, Somaira Seydra****Forudsætninger for det anmeldte tilsynsbesøg:**

Tilsynet var tematiseret og havde fokus på magtanvendelse, kommunikation med brugerne samt opfølgning fra de sidste tilsyn. Vi talte med ledelses- og medarbejderrepræsentanter samlet.

Sølager sikrede afdelinger drives i overensstemmelse med § 67 stk. 3 i Service-loven samt § 20 i Folkeskoleloven. Målgruppen er børn og unge, der enten har dom til sikret afdeling, er i varetægtssurrogat, er i en længerevarende behandling eller er anbragt med henblik på observation. Kendetegnende for målgruppen er, at anbringelsen ikke kan varetages i åben institution.

I Rammeaftalen for 2009 er følgende kapacitet aftalt:

- 15 døgnpladser for børn og unge på sikrede afdelinger i Hundested
- 11 døgnpladser for børn og unge på sikrede afdelinger i Skibby
- Mulighed for 26 skolepladser

### **1. Tilsynets samlede vurdering**

**Tilsynet vurderer, at det strukturelle grundlag for kommunikationen er fint. Der er udarbejdet formelle retningslinjer og overordnet idégrundlag for alle afdelinger og kommunikation drøftes jævnligt på personalemøder**

og i andre fora.

**De unges individuelle kommunikationskompetencer afdækkes, og tilsynet vurderer, at medarbejderne i deres daglige arbejde er meget bevidste om at bruge denne viden i den daglige kommunikation.**

**I den dialog der udspandt sig, fornemmede tilsynet tydeligt, at kulturen gav mulighed for at medarbejderne åbent kunne give og modtage feedback, i forhold til at kvalificere den måde medarbejdere og de unge taler sammen.**

**Det er værd at fremhæve, at der, som en del af Sølagers interne uddannelsesforløb, er etableret uddannelsesforløb i konflikthåndtering for alle nye medarbejdere.**

**Tilsynet vurderer, at det strukturelle grundlag for magtanvendelser er på plads. Der er udarbejdet skriftlige procedurer og procedurer for introduktion af nyansatte.**

**Tilsynet vurderer, at der arbejdes bevidst på at undgå magtanvendelser, og det afspejler sig i de forholdsvis få ( i forhold til målgruppen) magtanvendelser, der foretages på Sølager. Der er meget fokus på forebyggelse, men også på en ordentlig håndtering og efterbearbejdning af episoder med magtanvendelse.**

**Tilsynet foreslår at Sølager får (gen)etableret tilbud om uddannelse i konflikthåndtering (Anger management) for de unge, så de får de værktøjer, der skal til, for at de kan få færre konflikter og en bedre hverdag.**

**Tilsynet vurderer, at alle anbefalinger og påbud fra tidligere tilsyn er imødekommet.**

## 2. Generelle tværgående temaer for tilbuddene

### 2.1. Kommunikation

Kommunikation er en central del af kerneydelserne på det sociale område og har stor betydning for brugernes aktive medvirken i og udbytte af udvikling, behandling, støtte og omsorg.

Formålet på dette tilsyn er at klarlægge hvordan den gensidige interaktion mellem brugere og medarbejdere konkret udspiller sig og om medarbejderne handler på en måde, som fremmer brugerens lyst til og mulighed for at udtrykke sig, stille spørgsmål og kommunikere frit, samt at kontrollere om tilbuddet har en overordnet ramme for udvikling af kompetencer til den gode kommunikation mellem medarbejdere og brugere.

#### 2.1.1 Strukturelt grundlag for at udvikle kommunikationen på tilbuddet

1. a) Har tilbuddet et skriftligt værdigrundlag?
- b) Udstikker værdigrundlaget retningslinjer for kommunikationen mellem medarbejdere og brugere?
- c) Hvordan understøttes retningslinjerne for kommunikation i strukturen på tilbuddet?

1) Hver afdeling har sit eget formulerede værdigrundlag, og "den gode" kommunikation ligger implicit i dette.

Retningslinjer for kommunikation mellem personale og de unge fremgår af personalehåndbogen.

Kommunikation drøftes jævnligt på personalemøder. Her søger man bl.a. at afdekke den enkelte unges sproglige formlåen/kompetencer for at sikre, at der ikke stilles for store krav, opstår misforståelser etc. Der er meget fokus på det sprog, der bruges mellem de unge og pædagogerne og mellem de unge indbyrdes.

Man er opmærksom på, at der hurtigt kan ske en forråelse af sproget hvis/når det pædagogiske personale bruger de unges sprog. Det er svært at undgå, men der er opmærksomhed på opgaven som rollemodel, og ansvaret for at vise/lære den unge reglerne for kommunikation i forskellig kontekst fx ved samtaler med den unges sagsbehandler, politi o.a.

<p>2. Hvordan understøttes muligheden for faglig drøftelse i strukturen på tilbuddet? Er der rum for faglige drøftelser med fokus på hvad god kommunikation indebærer, på erfaringsopsamling og på omsætning af teori til praksis?</p> <p>3. a) Hvilke konkrete metoder/redskaber benytter tilbuddet sig af, til brug for den daglige kommunikation?</p> <p>b) Arbejdes der konkret med udvikling af nye metoder?</p>	<p>2) I hver afdeling er der et værdigrundlag, hvor det bl.a. indgår, hvordan man taler til hinanden. For at synliggøre, hvad den gode kommunikation indebærer, er der fokus på dette i alle de fora, hvor medarbejderne er samlet.</p> <p>3) Der er udviklet en intern uddannelse som alle nyansatte skal gennemgå. Mange af "de gamle" har også taget den. Her arbejdes der bl.a. med konflikthåndtering, herunder hvilken rolle kropssprog og attitude spiller for kommunikationen. Der arbejdes også med refleksion over egen rolle og attitude og evne til at sætte sig i den unges sted.</p>
<p><b>4. Tilsynets vurdering:</b></p>	<p><b>Tilsynet vurderer at det strukturelle grundlag for kommunikationen er fint. Der er udarbejdet formelle retningslinjer og overordnet idégrundlag for alle afdelinger og kommunikation drøftes jævnligt på personalemøder og i andre fora. Det er værd at fremhæve, at der, som en del af Sølagers interne uddannelsesforløb, er etableret uddannelsesforløb i konflikthåndtering for alle nye medarbejdere.</b></p>

<p><b>2.1.2 Kommunikation i det daglige arbejde</b></p> <p>1. Har tilbuddet afdækket og registreret brugernes individuelle behov og forudsætninger for kommunikation?</p> <p>2. Hvordan anvender medarbejderne deres viden om brugernes behov og kommunikative forudsætninger i</p>	<p>1) Ved gennemgangen af de unge søger man at afdække de unges individuelle kommunikationskompetencer.</p> <p>Størstedelen af de unge er ikke på aldersvarende niveau kommunikationsmæssigt, hvilket bl.a. skyldes, at de er tosprogede eller understimulerede.</p> <p>2) Det er forskelligt hvordan problematikken håndteres på de forskellige afdelingen/hos forskelligt personale, og det</p>
---	---

samværet med brugeren til at identificere brugernes tanker, holdninger, værdier, viden, ønsker og behov?

3. Hvordan sætter medarbejderne fokus på anerkendelse og ligeværd i betragtning af den ulige relation mellem medarbejdere og brugere?

#### 4. Tilsynets vurdering:

mærkes tydeligt, når det "skrider", fordi pædagogerne er konfliktsky og de unge "får lov" til at tale grimt.

Der gives i personalegruppen udtryk for forskellige holdninger til, hvornår det skal opfattes personligt, og hvornår det er situationsbestemt, at den unge taler grimt. Dog er der enighed om, at det oftest er situationsafhængigt og en del af den unges sprogkode.

3) Der gives udtryk for, at der er stor selvjustits i personalegruppen fx ved gennemgangen af de unge. Det pædagogiske personale giver overfor hinanden udtryk for, når man synes grænser er blevet overskredet, og den unge ikke er blevet mødt på en ligeværdig og respektfuld måde.

Pædagogerne oplever også, at der blandt de unge opstår selvjustits. Det kommer til udtryk, når nye kommer til og de gamle irettesætter dem i forhold til deres sprog og opførsel overfor personalet.

**4) Elevernes individuelle kommunikationskompetencer afdækkes og tilsynet vurderer, at medarbejderne i deres daglige arbejde er meget bevidste om at bruge denne viden i den daglige kommunikation.**

**I den dialog der udspandt sig, oplevede tilsynet, at kulturen gav mulighed for at medarbejderne åbent kunne give og modtage feedback, i forhold til at kvalificere den måde medarbejdere og de unge taler sammen på.**

## **2.2. Magtanvendelse**

Grundlaget for bestemmelserne om magtanvendelse og andre indgreb i den personlige selvbestemmelsesret er respekten for individets integritet uanset den enkeltes psykiske eller fysiske funktionsevne.

Der skal tilbydes ydelser, der også kan have forebyggende sigte og som tilgodeser behov, der følger af nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller sociale problemer.

Formålet på dette tilsyn er at klarlægge hvordan den daglige gensidige interaktion mellem brugere og medarbejderne konkret udspiller sig og om medarbejderne handler på måder der understøtter og udvikling af brugernes evne til at lade deres konflikter, vrede og aggressioner få udløb på måder, som ikke er til skade for dem selv eller andre, samt at kontrollere om tilbuddet har en overordnet ramme for udvikling af kompetencer omkring håndtering af magtanvendelse og andre indgreb i selvbestemmelsesretten.

### **2.2.1 Strukturelt grundlag for udvikling af kompetencer omkring håndtering af magtanvendelser på tilbuddet**

1. a) Har tilbuddet en skriftlig procedure for håndtering af magtanvendelser?

b) Indgår der i proceduren retningslinjer eller vejledning for, hvorledes kompetent støtte ydes i forbindelse med konkrete episoder?

c) Hvordan understøttes retningslinjerne for magtanvendelse i strukturen på tilbuddet?

2. Hvordan understøttes muligheden for faglig drøftelse i strukturen på tilbuddet? Er der rum for faglige drøftelser med fokus på synliggørelse af konkrete episoder, på erfaringsopsamling og på omsætning af teori til praksis?

1)

a) Ja, den er kendt af alle og fremgår af personalehåndbogen. Nyt personale introduceres til proceduren af afdelingslederen. Der er endvidere udarbejdet et værdigrundlag for håndtering af psykiske magtanvendelser.

b) Ledelsen har beskrevet proceduren for, hvad der skal ske efter en magtanvendelse, herunder kriseberedskab, men håndtering af selve episoden afhænger af omstændighederne.

c) Der er udarbejdet en intern uddannelse, som alle nyansatte skal igennem, og hvor man i løbet af 5 dage bl.a. gennemgår konflikthåndtering med fokus på magtanvendelse. Også mange af de ansatte har deltaget.

2) De faglige drøftelser foregår især på personalemøder og ved overlap (når medarbejdere der går fra vagt diskuterer eventuelle hændelser med de kolleger, der skal på vagt)

Ved behov indkaldes psykologer til efterfølgende drøftelse og evaluering.

Regionens pædagogiske konsulent har på

<p>3. a) Hvilke konkrete metoder/redskaber, benytter tilbuddet sig af for at undgå, at konflikter, vrede og aggressioner får udløb på måder, der er til skade for brugeren selv eller andre?</p> <p>b) Udvikling af nye metoder</p> <p><b>4. Tilsynet vurdering:</b></p>	<p>et møde med personalet gennemgået reglerne for magtanvendelser, og hvordan regionen tolker dem.</p> <p>Det kan være svært at få tid/rum til registrering af hændelser, ofte er det sent og personalet er trætte, men opgaven prioriteres.</p> <p>3) Ved elevgennemgangen laves en 2 ugers plan, der indeholder en psykologisk profil. Planen følges op af en evaluering. Her er der fokus på, hvad personalet især skal være opmærksomme på. Den unge inddrages også i strategien for at skabe synlighed og forståelse for, hvordan personalet arbejder på at undgå magtanvendelser. Den åbenhed hjælper eleverne til bedre at håndtere situationerne, når de opstår, fordi de har en forståelse for den måde personalet håndterer det på.</p> <p>Det er et vilkår på Sølager, at medarbejderne er opmærksomme på hinanden, og at refleksion er en vigtig forudsætning i det pædagogiske arbejde.</p> <p>Der er fokus på de svage elever for at beskytte dem mod de stærke. Dette gøres dog "usynligt" uden at de unge inddrages</p> <p><b>4) Tilsynet vurderer at det strukturelle grundlag for magtanvendelser er på plads. Der er udarbejdet skriftlige procedurer og procedurer for introduktion af nyansatte.</b></p> <p><b>Det er værd at fremhæve, at der desuden er etableret uddannelsesforløb i konflikthåndtering for alle nye medarbejdere.</b></p>
<p><b>2.2.2 Håndtering af magtanvendelser i det daglige arbejde</b></p> <p>1 Har tilbuddet afdækket om a. der kan være bagved liggende års-</p>	<p>1) Der er fokus på at familiemæssige årsager kan resultere/være årsag til kon-</p>

<p>sager på brugerens reaktionsmønstre?</p> <p>b. man kan hjælpe brugeren til at udtrykke "frustrationer" på en hensigtsmæssig måde?</p>	<p>fliktsituationer på tilbuddet. Der er endvidere fokus på de situationer, hvor unge i varetægt ikke ved, hvor lang tid, de skal være anbragt inden en domsafsigelse.</p> <p>Sølager bruger interne psykologer og forældresamarbejde til forebyggelse og udarbejdelse af plan og psykologisk profil for den unge.</p> <p>På Sølager er praksis ændret ifht tidligere ved at der gives mere "elastik" – fx ved at eleven kan afreagere på ting uden, at der gribes ind, hvilket har ført til meget færre magtanvendelser. Pædagogerne er blevet bedre til at diskutere og reflektere over egen adfærd og attitude og få modspil hos kolleger.</p> <p>Der er opmærksomhed om, at åbne og rare omgivelser er medvirkende til, at der opstår færre konflikter, og at håndtering af dem bliver nemmere. De unge inddrages i indretningen og vedligeholdelsen af fællesrummene, hvilket er med til at bibringe dem et ansvar for at passe på tingene.</p>
<p>2. Hvordan anvender medarbejderne den viden i samværet med brugeren i den konkrete hverdag til konfliktløsning og til at brugeren får hjælp til en bedre hverdag?</p>	<p>2) Medarbejdere på Sølager følger op med samtaler og omsorg, hvis man konstaterer, at en elev er ked af det/vred/isolerer sig efter samtaler med familie eller kæreste.</p> <p><b>Tilsynet foreslår at Sølager tilbyder uddannelse i konflikthåndtering (Anger management) for de unge, så de får de værktøjer, der skal til, for at de kan få færre konflikter og en bedre hverdag.</b></p>
<p>3. Hvordan sætter medarbejderne fokus på anerkendelse og ligeværd, samtidig med bevidstheden og forståelsen af vilkårene for relationen mellem medarbejdere og brugere og det ulige udgangspunkt?</p>	<p>3) På Sølager giver de udtryk for, at relationerne mellem medarbejderne og de unge er vigtig.</p> <p>I konfliktsituationer er man meget opmærksomme på at få talt grundigt om episoderne med de unge, således at en</p>

#### 4. Tilsynets vurdering:

konflikt altid afsluttes med at man taler med den unge om, hvad der var årsagen til den opståede konflikt, samt at medarbejderen forklarer, hvorfor man handlede, som man gjorde i situationen. Da de unge er vant til at blive oplevet sig kasserede, er det væsentligt for medarbejderne, at give de unge en oplevelse af, at man vil dem det godt.

**Tilsynet vurderer, at der arbejdes meget på at undgå magtanvendelser, og det afspejler sig i de forholdsvis få ( i forhold til målgruppen) magtanvendelser, der foretages på Sølager. Der er meget fokus på forebyggelse, men også på en ordentlig håndtering og efterbearbejdning af episoder med magtanvendelse.**

**Tilsynet foreslår at Sølager får (gen)etableret tilbud om uddannelse i konflikthåndtering (Anger management) for de unge, så de får de værktøjer, der skal til, for at de kan få færre konflikter og en bedre hverdag.**

### 3. Opfølgning på tidligere tilsyn, specifikt for dette tilbud

Grundlag	Vurdering
<p><b>Øvrige punkter til opfølgning:</b></p> <p><b>3.1 Rygepolitik</b> <b>Påbud:</b> Rygepolitikken skal overholdes alle steder og for alle, elever som medarbejdere.</p> <p><b>3.2 Med-udvalg</b> Det anbefales, at Forretningsordenen for MED-udvalget a' jourføres</p> <p><b>3.3 Sygefravær</b> Det anbefales, at der bliver mere fokus på korttidssygefravær. Man bør tale åbent om, at det er et irritationsmoment hos kolleger, når man kan se et mønster i sygefraværet. Man bør synliggøre, hvor mange penge et højt sygefravær koster.</p> <p><b>3.4 Handleplaner</b> Sølager og fælles administrationen på Regionsgården må arbejde for, at kommunerne udarbejder handleplaner, så eleverne ikke unødigt længe skal opholdes sig på sikret afdeling, ved i alle relevante sammenhænge at bringe emnet på bane.</p> <p><b>3.5 Bonusordning</b> Det anbefales, at ledelsen fortæller medarbejderne mere om baggrunden for "bonuspointordningen", så de bedre kan administrere "bonusordningen", og at evaluering af ordningen sker som planlagt.</p> <p><b>3.6 Udskrivning af elever</b> Forberedelsen for eleverne til udskrivning til åbent regi bør systematiseres, jf. SIP-projektet</p> <p><b>3.7 Pædagogiske målsætninger</b> Det anbefales, at materiale vedrørende</p>	<p>Rygepolitikken overholdes nu alle steder. Politikken og konsekvenserne hænger synligt alle steder. Især de unge har haft nemt ved at acceptere rygeforbuddet. En positiv konsekvens har været, at alle nu opholder sig væsentlig mere udendørs.</p> <p>Det er sket</p> <p>3.3 Der arbejdes på at udarbejde en strategi for korttidssygefravær, men fravær er stadig et stort problem. Der tales åbent om det, og selvom der stadig er et fraværmønster nogen steder, er man blevet bedre til at sætte fokus på det og på at formidle hvilke konsekvenser fraværet har for de øvrige medarbejdere og eleverne. Der laves aftaler og handleplaner, og hvis det ingen synlige resultater har, skrides der til afskedigelse.</p> <p>3.4 Der arbejdes på at få kommunerne til at udarbejde flere og bedre handleplaner, men resultatet er kun lidt bedre end tidligere. Erfaringen er, at den første handleplan reelt er værdiløs og uden indhold – det er en fast skabelon kommunerne bruger på alle. Sølager deltager i et fælles regionalt projekt hvor alle handleplaner tælles op i hele regionen. Erfaringer herfra skal bruges i argumentationen for at få optimeret både antallet og kvaliteten af handleplaner fra kommunerne.</p> <p>3.5 Der er udarbejdet mapper til afdelingerne om bonuspointordningen, og faglærerne administrerer den. Det fungerer tilsyneladende godt.</p>

<p>de pædagogiske målsætninger gennemgås, og at uaktuelt materiale kasseres.</p>	<p>3.6 Man er i gang med implementeringen</p> <p>3.7 Det er sket</p> <p>Sølager gør opmærksom på, at de også har fået udarbejdet en sex- og en kostpolitik, der er blevet godkendt i MED.</p>
<p><b>3.4. Samtale med barn/ung, bruger eller pårørende.</b></p>	

<p><b>4. Tilbuddets kommentarer til den endelige tilsynsrapport</b></p>	
<p>Ledelsens kommentarer:</p>	
<p>Medarbejdernes kommentarer:</p>	