



Sorø Kommune

UBS, Udviklings- og by-
rådssekretariatet
Rådhusvej 8
4180 Sorø
soroe.kom@soroe.dk
www.soroe.dk

Dato 2. februar 2012

Tilsynsrapport 2011 Egholt

Adresse:

Næstvedvej 74 - 78, 4180 Sorø

Dato for tilsyn:

Tilsyn med botilbuddet den 17. maj 2011

Tilsyn med dagtilbuddet den 19. maj 2011

Uanmeldt tilsyn på opholdsstedet den 1. juni 2011

Tilsyn med de unge på opholdsstedet den 7. juni 2011

Tilsyn med personalet opholdsstedet den 16. august 2011

Tilsyn med ledelsen på Egholt den 15. september 2011

Tilsynet er foretaget af:

Elisabeth Hefda og Inge Overgaard Jacobsen, tilsynskonsulenter Sorø Kommune

1. Indledende oplysninger

Formålet med tilsyn

Tilsynsmyndigheden er forpligtiget til, jf § 15 i Lov om retssikkerhed på det sociale område, løbende at have indsigt i Egholts samlede drift, herunder pædagogisk, ledelses- og personale-mæssigt, organisatorisk og økonomisk drift.

Tilsynsfunktionen er baseret på tre overordnet aspekter:

Kontrolaspektet, hvor det påses, at Egholt overholder gældende lovgivning, og Egholts tilbud med hensyn til målgruppe, indsats, ledelse og økonomi er i overensstemmelse med de vilkår, der er givet i godkendelsen.

Kvalitetsaspektet, hvor igennem der søges at sikre gode faglige standarder i Egholts ydelse og opgaveløsning.

Udviklingsaspektet, hvorved tilsynsmyndigheden gennem dialog kan bidrage til udvikling af Egholts rammer, ydelser og metoder.

På Egholt føres tilsyn med bo- og dagtilbud samt opholdssted.

Ved de anmeldte tilsynsbesøg har Egholt modtaget dagsorden med dato og tidspunkt. Ved det uanmeldte tilsynsbesøg på opholdsstedet medbringes en dagsorden på stedet, som tidligere er sendt som orientering til opholdsstedet, før uanmeldte tilsynsbesøg var en realitet fra den 1. januar 2011.

Beboere i dag- og botilbud blev ikke interviewet ved dette tilsyn.

Beskrivelse af tilbuddet

Egholt er en landbrugsejendom beliggende 10 km syd for Sorø. Der henvises til tidligere tilsynsrapport vedr. beskrivelse af de fysiske rammer.

Organisation

Egholt er et privat tilbud organiseret under fonden Egfond.

Egholt består af et botilbud med 15 pladser, dagtilbud med 18 pladser, opholdssted med 8 pladser (7 pladser fra 1. januar 2012) og en skole med 12 pladser.

Tilsynets samlede vurdering

Tilsynet er ved samtlige tilsynsbesøg blevet velmodtaget. Tilsynsbesøgene er godt tilrettelagte og veldisponerede i forhold til tid og indhold.

De fysiske rammer fremstår pæne og velholdte og egnet til formålet.

Personalet på Egholt og de unge på opholdsstedet redegør relevant for tilbuddets indhold, deres oplevelse og forståelse af metodik, praksis og værdierne.

Egholts personale har generelt de faglige kompetencer, der skal til for at give et forsvarligt tilbud til voksne og unge.

Egholt lever generelt op til godkendelsen.

Dagtilbuddet opfylder formålet med at give beboerne en beskæftigelse, der er samstemmende med den behandling, der gives i botilbuddet.

Der er behov for at arbejde med magtanvendelse især for personalet på botilbuddet.

Samarbejde med pårørende, kommuner og andre samarbejdspartner har generelt været godt, men samarbejdet med Sorø Kommune har været vanskeligt.

Anbefalinger på baggrund af det samlede tilsyn i 2011

Tilsynet ser følgende udfordringer i organisationen:

At arbejde på forebyggelse og håndtering af magtanvendelse i relation til specifik målgruppe med personlighedsforstyrrelse.

At arbejde på, at samarbejdet med Sorø Kommune så vidt angår overholdelse af tidsfrister og tilbagemeldinger prioriteres.

At der i forbindelse med det vanskelige samarbejde mellem Egholt og Sorø Kommune, kan være en fordel, at bestyrelsen er aktiv/ deltagende ved de anmeldte tilsynsbesøg.

2. Tilsyn med dagtilbuddet

Rundvisning i dagtilbuddet. Derefter interviewes 2 personaler.

Aktuelle udfordringer

Udfordringen i dagtilbuddet har været akkreditering på værkstederne, da det er den første akkreditering i dagtilbuddet. Det har været tidskrævende og omfattende, men også udbytterigt beskriver personalet.

Beskrivelse af Egholts dagtilbud

Dagtilbuddet består af 5 værksteder - køkken, træværksted, gartneri, landbrug og musik/ krop og motion og kreativ værksted. Dagtilbuddet rummer i alt 18 pladser, hvoraf de 14 er besat.

Målgruppe

Målgruppen, som er den samme som i botilbuddet Egholt, er voksne med psykiske lidelser, depressive tilstande, forskellige former for autisme og sociale, adfærdsmæssige problemer. Det er primært de samme personer, der anvender dagtilbuddet. Herudover er der to borgere, der ikke bor på Egholt.

Arbejdsopgaven

Opgaverne er formålstjenlige, beskriver personalet, og essensen er, at der arbejdes på kontinuitet og relationer mellem beboer og dagtilbud. Beboerne kan skifte mellem de forskellige værksteder i dagtilbuddet. Det aftales på forhånd med beboeren og drøftes på beboermøde, hvad den enkelte har brug for. Herefter lægges en plan i samarbejde med værkstedsleder af det tilbud, beboeren ønsker at arbejde i. Personalet beskriver en metode en beboer bruger med at sætte en pausepind, når pågældende kan mærke behovet for at sætte tempoet ned. Det er vigtigt, at den enkeltes mål sættes i små tempi, beskriver personalet.

For at skabe et helhedstilbud for beboerne, er der et tæt samarbejde mellem beboernes kontaktperson i dagtilbuddet og botilbuddet. Et eksempel herpå er metoden ”deap-briefing”, der er personalets mulighed for gensidig orientering til hinanden, når arbejdsdagen i dagtilbuddet er slut.

Den pædagogiske indsats

Måden der arbejdes på pædagogisk er ved at italesætte det, der sker fx. ved konflikter. Der mægles mellem parterne som konfliktløsningsmodel. Der arbejdes med beboerens indbyrdes forhold, både at de danner relationer, men også at de lærer at tage hensyn. Generelt oplever personalet, at beboerne har stor forståelse for, hvordan den enkelte har det. På trods af beboernes forskellige behov, skal gruppen fungere sammen.

Personalet oplever, der er tilstrækkelig tid til den enkelte beboer i dagtilbuddet. Der opleves sammenhæng i indsatsen omkring beboeren bl.a. via nyt kontaktpersonssystem, der blev indført sidste år.

Dokumentation

Et internt mailsystem på Egholt sikrer, at de implicerede medarbejdere får kendskab til den enkelte beboers tilstand.

Der føres dagbog via bostedssystem, der er et dokumentationsredskab for døgntilbud.

Personale

Egholt har planer om etablering af værkstedskurser inden for de områder, der tilbydes beskæftigelse. Forskellige projekter har også været drøftet bl.a. at etablere et orangeri. Det der ønskes fokuseret på med udvikling af tiltag, er at der skal være mening i arbejdet. Dagtilbuddets personale deltager tillige i Egholts miljøterapiuddannelse, og det oplever personalet som givtigt.

Personalet kan søge relevante kurser fx. epilepsikurser, sikkerhedskurser mv. Sikkerhedsrepræsentant for dag- og botilbud på Egholt er en værkstedsleder.

Der er generelt gode uddannelsesmuligheder, beskriver personalet.

Samarbejde og arbejdsmiljø

Beboerens familie kontaktes ved behov, og når beboeren ønsker det.

Der opleves et godt samarbejde og arbejdsmiljø i personalegruppen. Der fokuseres på at udnytte og bruge den enkeltes viden og kompetencer. Personalet passer på hinanden og opfordrer hinanden til at tage konflikter op i supervision eller i personalegruppen. Udvidelse af stedet har gjort, at flere er kommet til, og det er ved at fungere godt.

Magtanvendelse

Personalet er bekendt med reglerne, og hvordan magtanvendelse indberettes og håndteres. Generelt er praksis, at personalet trækker sig, så konflikter ikke udvikler sig yderligere.

Personalet nævner, at politiet har nævnt vedr. en beboer, at der i henhold til straffelovens bestemmelser skal ske indberetning af vold mod personalet, før en beboer kan sigtes.

Møder og aktiviteter

Der er faste møder i dagtilbuddet, hvor tiltag og udvikling koordineres. Der er sommer og vinterprogram for værkstederne. Om vinteren arbejdes der med renovering indendørs, oprydning deslige eller kreative ting i det kreative værksted, bl.a. Egebladet. Sommerens aktiviteter er bærplukning, natur- og udeliv med dyr og planter.

Tilsynet vurderer

At målgruppen og metoden i Egholts dagtilbud er i overensstemmelse med botilbuddets metode og overordnet målsætning således, at der er en helhed i det samlede tilbud. Dette er bl.a. sikret ved etablering af 2. kontaktpersonssystemet.

At personalet arbejder engageret og realistisk med fokus på beboerens aktuelle situation og behov.

3. Tilsyn med botilbuddet

2 personaler og 1 afdelingsleder interviewes i 2 særskilte interview. Interviewene er sammenskrevet i det følgende.

Aktuelle udfordringer

Udfordringen er at få Egholts forskelligartede tilbud til at fungere sammen. Bl.a. arbejdes med at starte et enkeltmandsprojekt¹ op for Ringsted Kommune. Det tidligere er nedlagt, og det vurderes nu, at der er mulighed for at give en beboer, der har været på Egholt gennem flere år den mulighed at komme i et enkeltmandsprojekt på Lundsgårdsvej. En medarbejder fra Egholt er tovholder på projektet.

Dispensationspladserne for de unge under 18 år nævner personalet også som en udfordring, idet der er mere fokus på forældresamarbejde til forhold til disse unge. Personalet beskriver, at pladserne er godt integreret i Egholts voksentilbud.

Der har været omstruktureringer og fyringer på Egholt i forbindelse med, der ikke har været fuld belægning.

Målgruppens sammensætning

Målgruppen er den samme som beskrevet i dagtilbuddet.

Egholt har flere kvindelige beboere med udviklingsforstyrrelser (borderline). Denne målgruppe har en vis tyngde, idet problematikker for den enkelte fylder meget. Personalet arbejder med at bevare den overordnede struktur for alle. Hertil kommer, at den enkelte har særlige behov, som personalet er nødt til at tage højde for i behandlingen.

Værdigrundlag

Personalet beskriver værdierne på Egholt, der har rod i de kristne værdier som medmenneskelighed, accept og respekt for, hvad den enkelte har med sig.

I hverdagen er værdierne omsat til praksis ved, at der er en overordnet ramme og struktur, som beboergruppen profiterer af. Det er en forudsætning for at kunne fungere optimalt i fællesskabet, beskriver personalet.

Værdierne accept og respekt udmønter sig ved, at ting lægges ud og den enkelte medarbejder tager ansvar.

Pædagogik

Indgangen til den enkelte kan være at lade beboerens reaktioner komme ud. Efterfølgende bruges reaktionerne til at komme i dialog med beboerne omkring, hvad der ligger bag

¹ Ringsted Kommune fører både det individuelle og generelle tilsyn, men Sorø Kommune er forpligtet til at optage tilbuddet på Tilbudsportalen.

reaktionerne. Således bygges relationsarbejdet op og heri ligger selve beskrivelsen af det miljøterapeutiske arbejde på Egholt, forklarer personalet. Gennem kontaktpersonssystemet arbejdes med beboerens muligheder og udfordringer. Kontaktpersonens opgave er koncentreret omkring relationsarbejdet, kontakt til omgivelserne bl.a. familie og netværk eller sagsbehandler, praktisk arbejde, støtte til tøjvask, rengøring deslige.

Handleplaner

Der tages udgangspunkt i forrige handleplanen. Den enkelte ansvarlige kontaktperson supplerer selv med, hvad der ønskes tilført. Ved beboerkonferencer sparreres med andre fagpersoner og personaler, og kontaktpersonen tilretter den endelige handleplan. Af handleplanen fremgår hvilke udviklings- og delmål den enkelte har. Gennem bostedsystem registreres oplysninger og håndteres dokumenter vedr. beboerne. Personalet er tilfreds med systemet.

Personalets kompetencer

Personalet beskriver, at der er et højt fagligt kompetenceniveau i personalegruppen. Som ny personale er man imponeret over fagligheden. Der er gode forskelligheder i personalegruppen, og personalet er gode til at støtte hinanden og bakke initiativer op. Personalet har fundet hinanden efter omstrukturering. De finder, at der er det personale, der er behov for, til at kunne varetage beboernes behov.

Der er personalegruppemøde en gang om ugen. Psykiater er med, når der skal sparreres vedr. beboerne. Personalet får supervision fra ekstern supervisor, hvor pædagogisk leder på Egholt deltager. Det kan handle både om medarbejdersupervision eller supervision, der vedrører sager/ beboere.

Generelt beskriver personalet, at de føler sig taget alvorligt. De har gode uddannelsesmuligheder både fælles for hele organisationen med internatdage sammen, hvor ledelsen også deltager, hvilket de oplever som givtigt, og kompetenceudvikling i forhold til den enkelte medarbejders uddannelsesplan prioriteres også.

Egholt Akademi, der er rullende uddannelse for alle på Egholt inden for miljøterapi og arbejdsmiljø kører nu for næste hold. En af erfaringerne er, at noget af undervisningen ikke har været så relevant. Uddannelsen tilpasses og justeres løbende, oplyser personalet.

Magtanvendelse

De bruger ikke magtanvendelse, men forsøger at trække sig, før konflikter opstår. Når det sker, henter de hjælp hos pædagogisk leder og hos kolleger.

De beskriver hændelsesforløbet og kommer på denne måde hurtigt videre. De kender reglerne og præmisser for indberetning til kommunen. De kunne godt ønske sig at blive opdateret i forhold til lovgivningen på magtanvendelsesområdet. Afdelingsleder tilkendegiver ud fra konkrete magtanvendelser, at der er behov for at arbejde med, hvordan magtanvendelser undgås.

Arbejds miljø

Der er sikkerhedsorganisation, der sørger for arbejdsmiljøkurser, brandkursus, første hjælpkursus mv. til personalet.

Egholt har et charterudvalg, der er et lokalt MED-udvalg, der sikrer medarbejdernes medbestemmelse og medindflydelse i organisationen. Udvalget har forhold som seniorpolitik, barsels- og lønvilkår for medarbejdere på dagsordenen. Akkreditering opdateres hvert 3. år. Skolen, opholdsstedet og dagtilbuddet skal igang med akkreditering.

Kost

Der er opmærksomhed på, at økologien holder hele vejen rundt. Det varme måltid er altid økologisk.

Der handles samlet ind 2 gange ugentlig, mandag og torsdag.

Seksualitet

Beboerne har kærester som alle andre. Det kan ofte være uhensigtsmæssigt, at beboerne har forhold med hinanden på Egholt, men der kan ikke være forbud om det.

Omkring seksualitet bruger flere internettet. Beboerne har forskellige behov, og kun i særlige tilfælde yder personalet hjælp i form af rådgivning og støtte til den enkelte.

Medicin

Målet er, at den enkelte beboer selv skal lære at tage ansvar for egen medicinering. Personalet støtter op efter behov. Medicinen opbevares i aflåste skabe på kontoret i hver afdeling. Restmedicin afleveres på apoteket til vurdering. Det er ikke et krav men Egholts praksis, oplyser personalet. Beboerne har medicinkort med den lægeordnede medicin. Heraf fremgår dosering, form og styrke. I bostedsystemet registreres medicinudleveringen og indtag for den enkelte.

Rusmidler

Der har været lidt misbrug på Egholt gennem nogen tid med stoffer, alkohol og medicin. Der er åbenhed om, at det findes på stedet. Holdningen er, at det er forbudt at misbruge rusmidler.

Personaleforhold

Når der skal rekrutteres personale ses en ændret tendens end tidligere. Der er mange velkvalificerede ansøgere. Der er 4 tilkaldevikarer på Egholt. Omkring styring af vikarer har Egholt et system, som vikarerne kan se hjemmefra og melder selv, når de kan arbejde. Det er fleksibelt, beskriver personalet.

Der er mindre sygdom nu, men i en tidligere periode var Egholt hårdt ramt. Efter 1 uges sygdom tager pædagogisk leder kontakt til medarbejderen.

4. Tilsyn med opholdsstedet

I tilsynet var der interview med afdelingslederen og personalet på opholdsstedet. Deres udsagn indgår i rapporten. Der var desuden interview med de unge. Referat fra tilsyn med de unge er tilsendt Egholt den 14. september 2011 og vedhæftet tilsynsrapporten her.

Børnegruppen og børnenes behov for stabile og nære relationer

Personalet oplyser, at unge har hver deres kontaktperson. Kontaktpersonens rolle er at være "tovholder" for den unge, både med praktiske ting, men også at have "særlig tid" sammen, hvor der er mulighed for at komme tættere på den unge og drøfte det, den unge har brug for. Kontaktpersonen udarbejder også handleplaner, som færdigbearbejdes i den samlede personalegruppe.

En gang i ugen afholder personalet møde. Formålet er at drøfte de unges problematikker og vilkår for at skabe en god relation til den unge. Relationsarbejdet er vigtigt for at opnå nogle gode resultater.

Der drøftes, hvor meget den unge kan magte, både i forhold til behandlingen, men også i forhold til det, den unge selv ønsker. Personalet tilkendegiver, at de er meget ærlige i deres udmeldinger. Nogle af de unge skal "skubbes", og andre skal begrænses i de stimuli, de bliver udsat for.

Egholt hjælper de unge med at opretholde det netværk, de havde inden de kom til stedet.

Skolegang

Egholt har en intern skole, hvor de fleste af de unge går. Personalet er med til at sikre, at de unge får en skolegang, de kan profitere af. Det er ikke altid, den unge er motiveret for at deltage i undervisningen. Der kan ligge et stort arbejde i at motivere den enkelte til at komme afsted. De unge går samlet med personalet de ca. 500 meter, der er til skolen, ligesom de også bliver hentet igen. Formålet er, at der mulighed for "overlapping" med lærerne, så der hele tiden er kontinuitet i det tilbud, den unge får. Det er individuelt, hvornår den unge starter skolegang.

Sundhed og trivsel

I samarbejde med de unge udarbejdes en kostplan. De unge er også med til at købe ind og lave mad.

Der tilstræbes at lave sund nærende mad, men også mere usunde ting kommer på bordet indimellem.

Jo ældre og jo mere den unge nærmer sig udslusningen, des mere skal der arbejdes med den unges praktiske selvstændighed.

Personalet erkender, at flere af de unge kunne være mere med i aktiviteter i dagligdagen mhp. at opnå større trivsel.

Pædagogik og metode

Pædagogikken og den pædagogiske metode er den samme om de øvrige tilbud i organisationen.

Miljøterapi, anerkendelse og den faste struktur er den gennemgående pædagogiske tilgang og metode.

Personalet tilkendegiver, at hvis den faste struktur overholdes, så alle kender dagen, og personalet er tro mod de beslutninger, der tages, er det med til at skabe tryghed således, at den unge har mulighed for at udvikle sig.

Visitation

Der er ingen ændringer i visitationsproceduren. Der visiteres kun inden for målgruppen, og der ses på, hvordan den unge kan indgå i de indbyrdes relationer, og om medarbejderne har kompetencerne til at behandle den unge.

Leder oplyser, at de har gjort sig tanker om at sælge den faglige viden, de har på opholdsstedet til andre kommuner, således at den viden opholdsstedet har opnået, bliver videregivet og udnyttet.

Magtanvendelse

Der har været en magtanvendelse i 2011, som er indberettet til Sorø Kommune. Denne var ikke afgjort ved tilsynsbesøget med afdelingsleder på opholdsstedet. Drøftelser omkring konflikthåndtering indgik i interviewet i relation til den ene magtanvendelse, der senere er afgjort som værende ikke lovligt.

Ved personalemøder er konflikthåndtering og magtanvendelse løbende på dagsordenen.

Samarbejde

Personalet tilkendegiver, at der generelt er et godt samarbejde med forældrene, men samarbejdet foregår på forskellige niveauer alt afhængig af behovet. Forældrene kommer på besøg, og der er telefonkontakt. Der er god kontakt, når den unge skal på hjemmebesøg. Kontaktpersonen har kontakt med de pårørende mindst én gang i ugen. Hvis samarbejdet bliver problematisk, går afdelingsleder ind i samarbejdet.

Der gives også udtryk for, at der er et godt samarbejde med ekstern skole. Det giver tryk for den unge, der går der.

Det tilkendegives ligeledes, at der generelt er et godt samarbejde med de anbringende kommuner. Kommunerne kan være pressede, så det er ofte ved indvisiteringen, at der opstår problemer med manglende handleplaner og lign., eller når den unge går fra barn til voksen. Her bliver der ikke i tide taget stilling til, hvad der skal ske med den unge.

Både personale og afdelingsleder giver udtryk for, at det har påvirket dem, at der har været samarbejdsvanskeligheder med Sorø Kommune. Afdelingsleder har været god til at lade den øverste leder tage sig af problemerne. Afdelingsleder giver udtryk for, at de har været gode til at skille tingene ad. Opholdsstedet beskriver, at de oplever, der er et godt samarbejde med tilsynet.

Personale

Det tilkendegives, at der er det personale, der er behov for. På grund af økonomien er det ikke muligt at ansætte personale med lang psykiatrisk erfaring.

Når der ansættes personale, ses der på hvilke kvalifikationer, opholdsstedet har behov for.

Herefter vurderes ansøgerens personlige og faglige kvalifikationer. Der lægges vægt på, at det er en person, der har erfaring og er rustet til arbejdet med målgruppen.

Personalet modtager både ekstern og intern supervision.

Personalet oplyser at den, der har ”døgnet” er ansvarlig for, at stedet fungerer. De er gode til at bruge hinandens kompetencer og tilkendegiver, at de nu kan mærke, at de kender hinanden bedre. Det er lettere at sige tingene direkte - et tiltag, der er med til at øge den personlige og faglige styrke.

De oplyser, at de er blevet bedre til at se Egholt som én enhed.

Personalet beskriver, at det psykiske arbejdsmiljø er godt. Der er en god omgangstone, og personalet er anerkendende i sin tilgang til hinanden.

Kompetenceudvikling

Personalet deltager i Egholt Akademis miljøterapeutiske uddannelse.

De tilkendegiver, at det giver dem en fælles identitet. Alle personaler deltager for at få en fælles faglig referenceramme. Der er fastlagt undervisningsdage med efterfølgende studiegrupper.

Medicin

Medicin udleveres efter Sundhedsstyrelsens Bekendtgørelse.

Tilsynet så ikke på medicin håndteringen ved dette tilsyn.

5. Samtale med ledelsen

Leder og pædagogisk leder interviewes.

Aktuel

Ledelsen beskriver, at de aktuelt er optaget af at få tingene tilbage til normal drift. Parret beskriver, at interne personlige forhold har haft indflydelse på arbejdet på Egholt. De har besluttet sig for at adskille ledelse og privatliv. De vil trække sig mere fra den daglige drift og holde egne ”direktionsmøder” for at få styr på situationen igen. Ligeledes ændrer de mødestrukturen med mellemlederne på Egholt, hvor de vil deltage efter behov. Generelt ønsker de nu at lægge fokus på interne processer på Egholt.

Ledelsen oplyser, at de fremover vil fokusere på at overholde tidsfrister overfor Sorø Kommunes krav.

Forandringer siden sidst

De ser udfordringerne med en ændret målgruppe som det væsentligste. De skal have fokus på at løfte opgaven, der hvor den er. Visitationen vil have en særlig rolle i de svære sager.

De har set vigtigheden af kulturens virkning på Egholt, bl.a. skal Egholt ses som ét samlet tilbud. Der har været en tendens til at betragte opholdsstedet som værende nyt. Det er næsten lykkedes at komme væk fra denne tankegang.

Beboerne

Beboerne har været på ferie på Korsika, hvor de boede i hytter på en campingplads og spiste i inddelte grupper. Det fungerede godt. Selvom beboerne betaler en del af ferien, er det en behandlingstur som alle skal deltage i. Der er dog nogle, der ikke magter at deltage, for dem bliver der tilbudt anden form for ferie.

I hverdagen er håndteringen af beboere på dispensation, dvs. de under 18 årige, lig det arbejde der udføres på opholdsstedet, idet de unge voksne skal behandles som på børneområdet. Egholt har lagt energi i at arbejde med søvnproblemer i forhold til beboerne. Beboernes søvnprocedure vægtes højt. Hvis de har brug for medicin for at kunne sove, får de det, men handler det mere om understimulering og behov for kontakt, løser en samtale og nærvær fra kontaktpersonen meget, beskriver ledelsen.

Der er ved tilsynsbesøget 2 ledige pladser i botilbuddet. Under tilsynet med botilbuddet fremvises de ledige værelser.

På opholdsstedet er der ingen ledige pladser. Der er ikke venteliste længere.

Værdier og teoretisk referenceramme

Egholt bygger sine værdier på miljøterapi. Værdigrundlaget er revurderet på bestyrelsesseminar, hvor betydningen er omsat til praksis. Selve metoden i det miljøterapeutiske arbejde med at italesætte det, der ses og høres, udfordres i nedgangstider, beskriver ledelsen.

Udfordringen i den pædagogiske målsætning ser ledelsen som værende at turde være i konflikt, uden at miste relationen. Dette forklares med, at når medarbejderne ”brokker” sig, tager ledelsen dette til sig som selvransagelse. Fremadrettet ønskes fokuseret på, at ting løses i grupperne, dvs. i det miljø hvor vanskelighederne som oftest opstår. Efter behov tages specifikke forhold op ved MUS samtaler.

Videre beskriver ledelsen, at de ser en gammel kultur på Egholt, hvor medarbejderne ”bærer” hinanden. Et udmærket træk at være kollegial, men de finder imidlertid ikke, at problemerne altid løses på længere sigt.

En stil, de ser ledelsen har udviklet, og dermed føler sig ansvarlige overfor at afvikle igen, sammen med personalet.

Handleplaner

De finder, at handleplaner og dokumentation generelt er godt oplyst fra kommunernes side.

Magtanvendelse

Der er fokus på ikke at optrappe konflikter. Personalet skal lære, hvordan der handles i stedet.

Personale

De har fokus på sygdom med en tidlig indsats på baggrund af flere forløb med langtidssyge. De ønsker fremadrettet at afslutte ansættelsesforløb tidligere, der hvor det er tydeligt, at personen ikke kan vende tilbage til arbejdet trods flere forsøg. Lange sygdomsforløb giver for megen uro og er på flere niveauer bekostelig for arbejdspladsen.

Omkring medicin er der ikke ændringer i praksis siden sidste tilsyn. Der arbejdes ud fra den nye bekendtgørelse og håndbog i medicinhåndtering tages op.

Samarbejde

Lederen tilkendegiver, at der generelt er et godt samarbejde med de pårørende, kommunerne og behandlersystemet, men at samarbejde med Sorø kommune har været belastende og har haft både personlige omkostninger for ledelsen og for Egholt. Tilsynet tilkendegiver, at et

belastende samarbejde ikke er konstruktivt for nogen. Begge parter er enige om, at samarbejdet fremadrettet skal være godt og konstruktivt.

6. Opsamling og afrunding

Tilsynet vil i 2012 have fokus på de i tilsynsrapporten anbefalede punkter. Yderligere fokus vil være dokumentation, samarbejde og opdatering af personalet i forhold til magtanvendelsesbekendtgørelsen/ vejledning for voksne.

Der er høringsfrist på tilsynsrapporten frem til 2. marts 2012.

Høringssvar:

Der er indgået høringssvar fra Egholt den 22. februar 2012:

Høringssvaret er følgende:

Det bemærkes fra Egholt, at det er svært at vurdere en så stor rapport 5 – 7 måneder efter, at tilsynene har fundet sted. Referatet bærer flere steder præg af forenkling af de emner, der er drøftet på møderne, hvilket efter vores vurdering er en ændring i forhold til tidligere rapporter.

Vedr. Anbefalinger:

Kommunen har på tidligere møder klart tilkendegivet, at man ikke ønsker at tale med bestyrelsen. Vi ser det som en åbning, at denne holdning er ændret.

Afsnit 2: Tilsyn med dagtilbuddet – overskriften arbejdsopgaven:

Det foranstående afsnit virker uforståeligt og revet ud af en sammenhæng, der er gået tabt. Desværre. De-briefing er personalets metode til afmeldinger om det oplevede og blev på daværende tidspunkt brugt, når dagtilbuddet havde lukket. 15 minutters pause hvor eksempelvis beboeren satte en pind i havens bed for at markere, hvor hun var nået til, førend hun holdt 15 min. pause. For at få nervesystemet til ro og tempoet ned.

Vedr. samarbejde:

Samarbejdet med Sorø Kommune har været strengt belastende på det økonomiske og sagsbehandlingsmæssige område. I forhold til det pædagogiske tilsyn finder Egholt på alle måder, at samarbejdet har været endog meget frugtbart.

I forbindelse med tilsyn den 28. juni 2012 kommenteres tilsynsrapporten af 2. februar 2012.

Sorø Kommune har følgende kommentarer til Egholts høringssvar:

Faktuelle fejl er rettet i tilsynsrapporten.

Sorø Kommune medgiver, at det er u hensigtsmæssigt for alle parter, at der går så lang tid, inden rapporten bliver færdiggjort.

Sorø Kommune er enig i Egholts bemærkninger, at det pædagogiske tilsyn på Egholt er givende og baseret på en god dialog og gensidig forståelse for metoder og pædagogisk praksis. Sorø Kommune har ikke indarbejdet tvivl i tilsynsrapporten om kvaliteten af den pædagogiske praksis på Egholt og dermed det pædagogiske tilsyn. Betragtningen om det svære og langstrakte samarbejde omhandler alene det økonomiske tilsyn på Egholt.

Venlig hilsen
Elisabeth Hefda
Inge Overgaard Jakobsen
Tilsynskonsulenter