

Redegørelse

som følge af TV2 Dok's udsendelse
den 13. februar 2007

Er du åndssvag?

Strandvænget ligger direkte ved Storebælt



- Nord for Nyborg
- Parkareal 155.730 m²
= 16 hektar/40 tønder
- Bygningsmasse 18.429 m²
Bl.a. 7 bofællesskaber,
daghjem, fysioterapi,
festsal, svømmehal,
kontorbygning, café og
dyrehold

Dato

19. februar 2007

Dorrit West
forstander

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Anledning til redegørelse	3
TV2/dok den 13. februar 2007 kl. 20.00	3
Region Syddanmarks anmodning	3
Redegørelsens opbygning	3
Resumé	3
Præsentation af Strandvænget	4
Lovhjemmel og beboernes funktionsniveau	4
Bygninger	5
Ledelsen	5
Organisationsplan	5
Værdier og grundantagelser	5
Bevilling og normering de sidste 2 år	5
Klager på Strandvænget	6
De konkrete handlinger i Hus 17 som følge af filmeoptagelserne	6
De konkrete handlinger på resten af Strandvænget som følge af filmoptagelserne	7
Er afdeling 15-18 incl. hus 17 undtagelsen på Strandvænget?	8
Udviklingstiltag i afdeling 15 – 18	8
Strandvængets udviklingsplan og status	9
Vision	9
Ledelsesstrategi – 4 fokusområder – hvad har vi nået!	9
A. Vedrørende personaleudvikling og genvinde gejst.....	9
B. Vedrørende faglighed og kvalitet.....	9
C. Vedrørende økonomisk robusthed	10
D. Image	10
Pårørendesamarbejde	10
Resultater/målopfyldelse efter ½ års indsats pr. 311205	10
Resultater/målopfyldelse efter 1½ års indsats pr. 311206	10
Status pr. 180207	11
Serviceovens bestemmelser og praksis på Strandvænget	11
<i>Handleplaner ifølge Serviceovens § 141</i>	11
<i>Lov om magtanvendelse ifølge Serviceovens §§ 125 - 128</i>	12
<i>Andre af Serviceovens bestemmelser</i>	12
Konklusion	12
Afdeling 15-18	12
Hele Strandvænget	12
Fortsættelse af ”det lange seje træk” med udvikling af Strandvænget	13
Gerne eksternt og uvildigt tilsyn og klare mål og krav.	13
Bilag	13
Projektbeskrivelse for afdeling 15 – 18	13
Årsrapport for 2005 med mål for 2006	13
Mails af hhv. 11. og 16. februar 2007 med anmodning om redegørelse	13

Anledning til redegørelse

TV2/dok den 13. februar 2007 kl. 20.00

Strandvænget blev fredag den 2. februar 2007 kontaktet af TV2/dok, der i perioden fra juli til oktober 2006 havde filmet forskellige episoder på Strandvænget. Filmen er blevet optaget i et hus med skjult kamera af en ferieafløser. Filmen blev vist på TV2 tirsdag den 13. februar 2007 kl. 20.00.

Scenerne viser beboere og personale i forskellige hverdagssituationer, hvor personalet hverken handler i overensstemmelse med Strandvængets værdigrundlag eller Servicelovens bestemmelser. Der bliver vist situationer, hvor medarbejdere taler urimeligt hårdt til beboerne, er optaget af at drikke kaffe, se tv og snakke privat frem for at sætte gang i aktiviteter og udvise indfølelse overfor beboerne.

Region Syddanmarks anmodning

Region Syddanmark har anmodet om en redegørelse som følge af de ovennævnte optagelser med skjult kamera. I redegørelsen skal oplyses om *"hvilke skridt, der er iværksat eller bliver iværksat med henblik på at ændre de kritisable forhold i omsorgen for, plejen af samt omgangsformen og omgangstonen overfor beboerne"*¹. Redegørelsen skal omfatte de viste episoder og specifikke tiltag for at sikre god pædagogisk praksis samt forebyggende tiltag generelt for hele Strandvænget. Derudover spørges specifikt til antal klager og bevillinger/normering.

Redegørelsens opbygning

Den følgende redegørelse vil tage afsæt i den nuværende institutionsledelses viden og handlinger og derfor omfatte perioden fra 1. januar 2005 og til dags dato, dvs. udviklingen de sidste 2 år. Strandvænget er en decentral institution under region Syddanmark og før 1. januar 2007 under Fyns Amt. Ved behov for supplerende informationer til redegørelsen om Strandvænget henvises til den ansvarlige forvaltningsenhed i region Syddanmark.

I det følgende skelnes mellem forhold vedrørende det aktuelle hus (hus 17), den afdeling huset er en del af (15 – 18) og endelig forhold, der er generelle for hele Strandvænget. Derudover skelnes mellem de kontante handlinger, ledelsen har gjort i forhold til huset/afdelingen og de tiltag, der er foretaget og som stadig vil fortsætte som led i at gennemføre den samlede udviklingsplan for hele Strandvænget inklusiv den nævnte afdeling. Den udviklingsplan har et forebyggende sigte og et mål om at øge både kvalitet og effektivitet på Strandvænget indenfor den driftsramme, Strandvænget har til rådighed.

Af skriftligt materiale som kan dokumentere og underbygge redegørelsen kan henvises til Strandvængets mission og vision, årsrapport for 2005 incl. mål for 2006, Strandvængets servicedeklaration, regnskabsforklaring for 2005 og 2006 samt tilsynsrapport for 2005.

Resumé

Scenerne i filmoptagelserne stammer fra ét hus på Strandvænget. Den viste omgangstone, omgangsform og arbejdsmoral, der er helt utilstedelige. De viste medarbejdere er ikke i arbejde, og afdelingslederen har skærpet fokus på huset. Huset repræsenterer 5% af alle Strandvængets beboere og er en del af afdeling 15-18.

Den afdeling rummer Strandvængets dårligste beboere med udadreagerede og grænseoverskridende adfærd. Afdelingen har haft ekstremt vanskelige forhold de sidste

¹ Jf. Mails af 11. februar og 16. februar 2007 fra direktør Anders Møller Jensen, region Syddanmark. Indeholder de spørgsmål som regionsrådet i region Syddanmark er blevet stillet af både Socialministeriet og Ombudsmanden.

år, bl.a. skiftende ledere, meget stort fravær, mistroivsel og dårligt samarbejde blandt medarbejdere. Derfor er den ikke repræsentativ for Strandvængets øvrige afdelinger. For at skabe varige forbedringer i den pågældende afdeling igangsatte ledelsen markante strukturelle og personalemæssige forandringer 1. februar 2006. Er beskrevet i projektet "fra hus til enhed", som er afsluttet den 1. november 2006 med ansættelse af ny afdelingsleder. Afdelingen er i dag i en konstruktiv vækst, blandt andet er sygefraværet faldet med 1/3, dvs. fra 30 dage pr. medarbejder til 20 dage! Afdelingen vil altid have større risiko for problemer på grund af beboersammensætningen og derved vanskelighed med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Derfor vil afdelingen som et vilkår kræve særlig bevågenhed, særlig uddannelse og særlige resurser i forhold til det øvrige Strandvænget.

Strandvænget har ikke modtaget formelle klager over pleje, omsorg og omgangstone de sidste 2 år. Det er ikke nødvendigvis ensbetydende med tilfredshed fra pårørende. Personalet kan opleve et forventningspres, hvor der ikke er overensstemmelse mellem pårørendes krav og forventninger og de muligheder, de har ifølge Strandvængets servicedeclaration og driftsramme. De pårørende, som har kendt Strandvænget i adskillige år, har oplevet markante forandringer gennem årene. Strandvænget har mål- og rammestyring, som betyder at særlige behov og nye tiltag som hovedregel skal finansieres indenfor egen driftsramme. Det forudsætter, at ledelsen konstant vurderer om der er muligheder for justeringer i den daglige drift.

På hele Strandvænget er der muligheder for at udvikle personalets faglighed, holdninger og arbejdsmoral endnu mere. Ledelsen ønsker at gøre de gode aktiviteter og den gode arbejdsmoral, der er mange steder, til et mål for alle. Det arbejde er sat i gang medio 2005 med Strandvængets udviklingsplan. Planen har givet synlige og dokumenterbare resultater i form af lavere fravær og større personaletrivsel, men der er stadig en vej at gå, fordi forandringer endnu møder stor modstand .

At skabe varige forbedringer til gavn for beboerne og sikre en optimal udnyttelse af den ramme, Strandvænget har til rådighed, vil være "et langt sejt træk", som kræver tydelig og kompetent ledelse. Ansvar for den daglige ledelse i boafdelingerne påhviler afdelingslederne og der er stadig behov for at fortsætte opkvalificeringen af boledergruppen. Kompetenceudvikling af den gruppe vil have førsteprioritet.

Så selvom scenerne i filmoptagelserne ikke er et retvisende billede, er det ikke det samme som at sige, at der ikke fortsat er muligheder for forbedringer på hele Strandvænget. Det er det udviklingsplanen skal være med til at ændre på.

Præsentation af Strandvænget

Lovhjemmel og beboernes funktionsniveau

Strandvænget er et bo- og samværstilbud for voksne personer med betydelig og varig nedsat fysisk og psykisk funktionsevne i henhold til Lov om Social Service §§ 108 og 104. Der er 159 pladser incl. 2 korttidspladser til voksne i alle aldre. Der er 1 overbelægning, så der pt. bor 160 beboere i alt. Der er 65 halvdagspladser i internt daghjemstilbud.

Beboernes handicaps er meget forskelligt fra delvist selvhjulpne med behov for støtte og guidning til fuldstændig hjælp i alle dagligdagens situationer og med en meget afvigende adfærd.

Bygninger

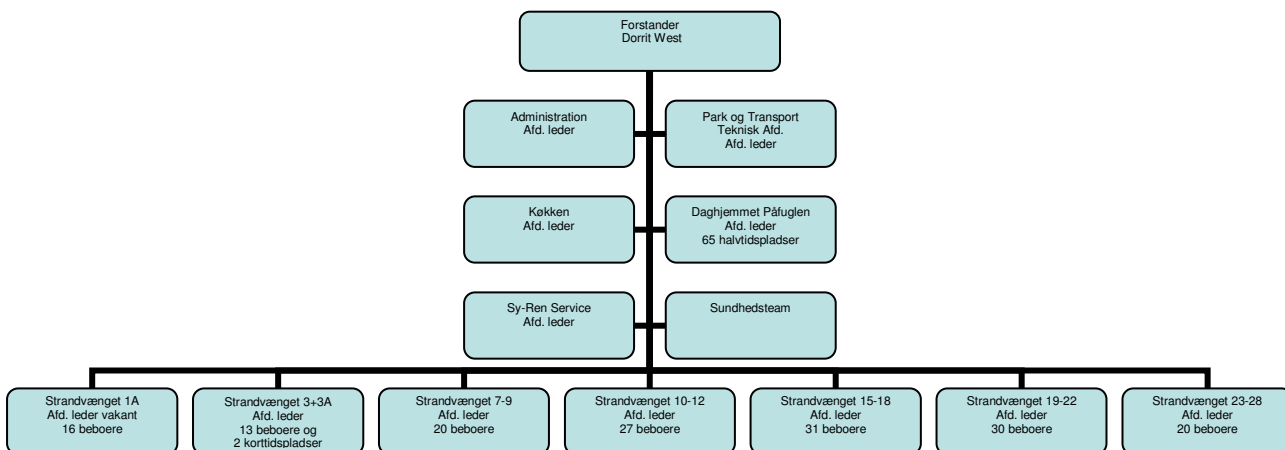
Strandvænget råder over en bygningsmasse på i alt 18.429 m² som blev taget i brug i 1970. De 6 af de 7 afdelinger er utidssvarende og består af eneværelser á 11 – 34 m² med fælles køkken, bad og toilet.

Ledelsen

Undertegnede startede som forstander den 1. januar 2005. Den 1. februar 2006 tiltrådte ny Souschef/HR-chef. Disse udgør den øverste ledelse. Den øvrige ledergruppe består af 10 afdelingsledere. 2 tilhører servicefunktioner og 8 er boledere med den direkte beboerkontakt. Ud af de 8 afdelingsledere er 1 vakant (besættes pr. 1. marts 07), 2 er ansat indenfor de sidste 2 år og 5 har været ansat mellem 12 og 23 år. Som følge af Strandvængets størrelse er det primære ansvar for den konkrete daglige pleje, omsorg og aktivitet placeret hos afdelingslederne.

Organisationsplan

Strandvænget har 7 boafdelinger, den ene afdeling 15 – 18 er den afdeling med de mest udadreagerende beboere og hus 17 er et af de 4 huse i den pågældende afdeling.



Værdier og grundantagelser

Strandvængets værdigrundlag hviler på åbenhed, gensidig respekt og tillid. En grundantagelse er, at ”medarbejdere, der trives, er bevidste om deres egen etik og moral og er fagligt kompetente, udøver god omsorg og pædagogisk praksis overfor beboerne”. På Strandvænget tror vi desuden på, at en professionel ledelse med gennemslagskraft og evnen til at motivere, er afgørende for et højt fagligt niveau, en god hverdag for beboerne og medarbejdernes trivsel.

Bevilling og normering de sidste 2 år.

Fyns Amt har haft mål- og rammestyring gennem adskillige år. Det betyder, at den ansvarlige institutionsleder har haft ansvaret for, at de nødvendige udviklingstiltag og særlige forhold blev finansieret indenfor rammen, at der har været meget begrænset mulighed for at søge tillægsbevillinger, at ansøgninger om ekstrabevillinger har været adskillige måneder om at blive afgjort og at der som hovedregel har været mulighed for at overføre over- og underskud til det kommende budgetår. Institutionslederen har ikke opsigelseskompetencen. Den har hidtil ligget hos Fyns Amt og fra 1. januar 2007 hos region Syddanmark.

For den ny ledelse på Strandvænget har det betydet, at der først skulle findes finansiering til at gennemføre de nødvendige udviklingsskridt, før forbedringer kunne sættes i værk. For 2005 var målet derfor at foretage en målrettet opsparring for at etablere puljer til personaleomstilling og -udvikling. Den konkrete opsparringen på 3,1 mio kr. svarede til 3% af Strandvængets samlede budget. Der blev især ændret på områder, som ikke havde direkte indflydelse på beboernes dagligdag, fx reduktion af lønsum i teknisk afd. Ved årets udgang blev dele af opsparringen dog tilbageholdt i Fyns Amt. For det beløb Strandvænget kunne overføre til 2006 blev indsatser vedr. personaletrivsel iværksat.

I det nuværende budget 2007 er der atter afsat midler indenfor den ordinære ramme til at fortsætte den nødvendige udvikling. Der er afsat midler til supervision, til øget tværfaglighed, til forbedring af fysisk og psykisk arbejdsmiljø og til implementering af ny socialfagligt edb-system.

Oprindeligt budget for 2005 var 102 mio kr., ajourført budget incl. løbende indtæger ved årets udgang var 101,1, Overskud for 2005 på 3,1 mio kr. svarende til 3 %. Af overskuddet blev 1,4 mio overført til budget 2006.

Oprindeligt budget for 2006 var 105 mio kr. , ajourført budget incl. løbende indtægter ved årets udgang viser 109½ mio. kr. Overskud for 2006 forventes at blive 1,4 mio kr. svarende til 1,28 % af Strandvængets totale driftsramme. Beløbet antages at kunne overføres til budget 2007, hvor Strandvænget hører under region Syddanmark.

Fra januar 2006 ændrede Strandvænget sin interne budgetfordelingsmodel. Der indførtes lønsumsstyring ud fra saglige kriterier, og hver afdelingsleder har herefter flere frihedsgrader og større økonomisk ansvar. Det centrale mål med denne omstilling var at flytte flest mulige lønsumsmidler fra service- til boenheder, at øge "basisbemandingen" i afdelinger med direkte beboerkontakt, at mindske administrativ tid til vikarpuljer og give større budgetforudsigelighed.

Til spørgsmålet "hvilken normering har Strandvænget?" kan vi redegøre for den "basisbemanding", som ligger til grund for lønsummen, og vi er i øjeblikket i gang med at udvikle metode til at finde de nøgletal, som kan dokumentere den faktiske tilstedeværelsestid.

Klager på Strandvænget

Gennem de sidste 2 år har Strandvænget modtaget 2 skriftlige klager. De omhandler økonomiske forhold vedrørende reduktion af dagtilbud og den særlige servicebetaling, som nogle beboere betaler. Klagerne er blevet videregivet til Fyns Amt. Ledelsen har ikke modtaget specifikke mundtlige klager.

I den løbende dialog med pårørende har der været udtrykt utilfredshed med omfanget af beboeraktiviteter, omfanget af ledsagelse og fysioterapi og utilfredshed med skiftende personale i den konkrete afdeling. Klagerne er taget til efterretning. Ledelsen forfølger samme mål om mest mulig omsorg og aktivitet for beboere og kritikken er tænkt ind i Strandvængets udviklingsplan.

Derudover har ledelsen indledt undersøgelse og stillet spørgsmål til Fyns Amt i forhold til de reelle snitflader mellem Servicelovens krav og retningslinier og Strandvængets konkrete driftsramme, når institutionsbegrebet ifølge lovgivningen er blevet nedlagt.

De konkrete handlinger i Hus 17 som følge af filmeoptagelserne

- De 4 hovedpersoner på filmen har ikke været i arbejde siden filmen blev vist (3 sygemeldt, 1 fritaget for tjeneste).

- Den akutte personalemangel dækkes af andre afdelinger + vikarer.
- Afdelingsleder har skærpet fokus på beboere og personale i huset.
- Pårørende var både mundtligt og skriftligt orienteret om filmoptagelserne inden udsendelsen.
- Pårørende er i tæt telefonisk kontakt med afdelingsleder.
- Afdelingsleder og forstander har inviteret pårørende på hele afd. 15-18 til orienteringsmøde/præsentation 17. marts.
- De resterende medarbejdere har modtaget supervision efter udsendelsen
- Region Syddanmarks direktør for det sociale område og en faglig konsulent samt Strandvængets ledelse har holdt møde med hele personalet på afd. 15-18, og drøftet den aktuelle situation og fremtiden, inkl. skærpet tilsyn.
- Som følge af handlingsplanen for hele afd. 15-18, er personalesammensætningen i huset en anden end på optagelsestidspunktet.
- Som led i handlingsplanen for hele afd. 15-18, har der det sidste halve år været særlig fokus på det professionelle/forpligtende samarbejde, den pædagogiske faglighed, og mundtlige og skriftlige formuleringer, (omgangstonen påvirker holdningen til det pædagogiske arbejde, og omvendt).
- Hverken den øverste ledelse eller den afdelingsleder der tiltrådte 1. november 2006, har været bekendt med situationer som dem der blev vist på tv d. 13. februar.

De konkrete handlinger på resten af Strandvænget som følge af filmoptagelserne

Det drejer sig især om at håndtere den aktuelle krise, som filmoptagelserne og mediestormen mod Strandvænget har bevirket, så beboerne sikres en god omsorg og at der leves op til målene i handleplanerne. Der skal være tilstrækkeligt personale på vagt, og de skal kunne have fuld opmærksomhed på beboerne i dagligdagen.

De verserende personalesager i hus 17 har medført akut mangel på resurser.

Efterfølgende er der også kommet flere opsigelser fra personalet på den afdeling hus 17 er en del af, og der er ikke umiddelbart et kvalificeret vikarkorps til rådighed.

På daglige ledermøde for Strandvængets samlede ledelse og flere stormøder for hele personalet er det gentagne gange præciseret, at de handlinger og den omgangstone, vi ser i filmoptagelserne er fuldstændig uacceptable, og på ingen måde i overensstemmelse med Strandvænget værdigrundlag. På de daglige ledermøder koordineres og videregives informationer. Ledergruppen er i tæt kontakt med de pårørende, og stiller sig til rådighed for både personale og pårørende. Personalet i den berørte afdeling har modtaget supervision, så de kan håndtere det daglige arbejde fagligt forsvarligt i den nuværende situation, hvor de er under stærkt pres.

Personale og ledelse har modtaget flere trusler, både telefonisk og via e-mail. Det har blandt andet betydet, at det har været nødvendigt at sætte ekstra nattevagter i arbejde. Lederen har indgivet politianmeldelse i forbindelse med konkrete telefontrusler.

Den aktuelle situation har resulteret i 2 opsigelser og medfører væsentligt flere omkostninger til vikarer, minimum 4 p-sager, overarbejde mm. Meromkostninger skal ledelsen sandsynligvis selv finansiere indenfor den ordinære drift.

Ledelsen forventer, at den oprindelige udviklingsplan vil blive speedet mere op, at modstanden mod de nødvendige forandringer vil blive mindre. Det mest centrale vil være at kvalificere og støtte de daglige afdelingsledere til at udmønte beslutninger og implementere Strandvængets mål.

Er afdeling 15-18 incl. hus 17 undtagelsen på Strandvænget?

Det pågældende hus repræsenterer 5 % af Strandvængets samlede antal beboere.

Derudover er de særligt udadreagerende med en grænseoverskridende adfærd, som kun få andre på Strandvænget har. Den afdeling, som huset er en del af, har haft markante problemer² og manglet en daglig leder. Afdelingen har været atypisk.

Den samlede afdelingsledergruppe tager ydermere skarpt afstand fra de scener, der vises på filmen og afviser, at tilsvarende foregår i deres afdeling. Hele ledergruppen har været på flere seminarer de sidste 1½ år, hvor hver afdeling er blevet analyseret ud fra personaleforhold, faglige forhold og driftsmæssige forhold. På ingen af disse seminarer har boledergruppen fremhævet faglige problemer i relation til de basale opgaver som er omgangstone og -form, og grundlæggende pleje og omsorg.

Dette kan med rimelighed underbygge ledelsens påstand om, at filmoptagelserne IKKE er et retvisende billede på det øvrige Strandvænget og bekræfte, at den iværksatte udviklingsplan bør fortsætte.

Udviklingstiltag i afdeling 15 – 18.

De udviklingstiltag, der har været sat i værk med projektbeskrivelsen "fra hus til enhed" retter sig mod at kvalificere den pædagogiske dagligdag og forebygge, at scener som på filmen, kan forekomme. Det er en ledelsesmæssig vurdering, at risikoen for forråelse på den type afdeling er høj og det har indgået i strategien for udvikling i 2006.

- Ny ledelsesstruktur.
- Ledelse og administration på færre hænder mhp. frigørelse af ressourcer til beboerne.
- Tydelig ansvarsfordeling (afdelingsleder, gruppekoordinatorer, medarbejdere).
- Ny sammensætning og sammenlægning af personalegrupper (større grupper er mindre sårbare i forbindelse med fravær, og giver bedre mulighed for kontinuerlig faglig udvikling).
- Alle medarbejdere skal arbejde i 2 huse (primære/sekundære funktioner) for at undgå fastlåstheden, og mindske risikoen for forråelse og udbrændthed.
- Fokus på det professionelle/forpligtende samarbejde, den pædagogiske faglighed, og mundtlige og skriftlige formuleringer, (omgangstonen påvirker holdningen til det pædagogiske arbejde, og omvendt).
- Samkøring af nattevagten mhp. bedre arbejdsmiljø og faglig udvikling.
- Af hensyn til personalets sikkerhed, er der indkøbt overfaldsalarmer.
- Flere personaleressourcer når beboerne er hjemme (morgen og eftermiddag/aften).
- Ny mødestruktur med fokus på større faglighed.
- Supervision som fast tilbud til personalet hv. 6. uge.
- 2 temadage vedr. konkret beboerproblematik – alt personale med direkte involvering i den konkrete beboer deltog.
- 1 temadag vedr. pædagogisk praksis (håndteringer) og begrebet forråelse. 98% af afdelingens personale deltog.
- 2-dages psykiatrikursus for 6 medarbejdere.
- Tættere samarbejde med dagtilbud.

Den nødvendige udvikling af afdelingen, som har været i gang i perioden februar til december 06 med ovenstående resultater, er afsluttet. Det vil fortsat være en stor udfordring at sikre kvalificerede ansatte, både i faste stillinger og som vikarer. Det er en afdeling der rummer de svageste beboere og derfor burde have den højeste faglige ekspertise. Dette er ikke altid muligt. Afdelingslederen er bevidst herom.

² Jf. Projektbeskrivelsen "Fra hus til Enhed" med slutevaluering fra 28. september 06.

Strandvængets udviklingsplan og status

Strandvænget fik ny forstander 1. januar 2005. Valget af forstanderprofil tog udgangspunkt i diverse beskrivelser og Fyns Amts vurdering af Strandvængets stærke og svage sider på daværende tidspunkt.

Jeg fandt nogle generelle træk, som med fordel kunne udvikles: mange kreative, pædagogiske medarbejdere med stor lyst til at investere sig selv i det daglige arbejde, stolte traditioner i forhold til beboerarrangementer og en unik fysisk ramme. En beslutning fra 2003 om sammenlægning af boafdelinger var endnu ikke fuldt effektueret. De "nye" afdelingsledere/storledere manglede kompetencer i forhold til den nye lederrolle. Jeg fandt en kultur med markante holdninger til forandringer, som værende lig med noget negativt og ingen tro på udvikling uden flere resurser. Personale med høj anciennitet og udtalt monofaglighed.

Forstander og den øvrige ledergruppe vedtog i april 2005 den retning, som udviklingen skulle tage de næste år. Formålet var at udvikle de potentialer, der var på stedet uden at ansøge om nye bevillinger og strategien var, at der skulle holdningsændringer til før handlingsændringer kunne forventes at blive til varige forbedringer. Planens vigtigste faktor for at lykkes er kvalificering af og støtte til det daglige lederniveau. Der er afholdt løbende lederseminarer, hvor hver leder har fremlagt en analyse af egen afdelings personale, faglighed og daglig drift samt status, som gøres til genstand for sparring i hele gruppen.

Planen opdeles i 4 fokusområder: Personaleudvikling og genvinde gejst, faglighed og kvalitet, økonomiske robusthed og image. For hvert område er siden sat forskellige projekter i gang.

Vision

I Strandvængets vision er der fokus på at hente stordriftsfordele ved, at Strandvænget er landets 2. største institution og bruge fordelene til at øge den faglige kvalitet for beboere indenfor den ordinære ramme. Det sker både ved at styrke monofagligheden og forøge muligheden for flerfagligt samarbejde, og udvikle flere aktiviteter, gerne udendørs. Ved aktivitet forstår vi alt det, mennesker foretager sig for at være aktive, inklusiv at klare sig selv (egenomsorg), nyde livet (fritid) og socialt samvær. Vægten skal lægges på at fremme aktiviteter med beboerne frem for at gøre for beboerne. Vi kan stadig blive noget bedre til at inddrage beboerne i de daglige aktiviteter og tillægge dem værdi på højde med særlige aktiviteter "ud af huset.

Ledelsesstrategi – 4 fokusområder – hvad har vi nået!

A. Vedrørende personaleudvikling og genvinde gejst

er der ansat souschef med kompetencer indenfor HR, dvs. personaleudvikling, fravær, trivsel, sikkerhed og samarbejde. Der er iværksat en række personalerelaterede tiltag (se under resultater). I MED-udvalget arbejdes der fortsat på at Strandvængets skal have et image som "den gode arbejdsplads". Helt konkret er fraværet faldende både i 05 og i 06, der spores nogen villighed til rotation, en generelt mere positiv holdning til forandring, og en begyndende vi-følelse med tro på fremtiden.

B. Vedrørende faglighed og kvalitet

drejer det sig især om at opsætte klare faglige mål, at gøre dem konkrete og arbejde systematisk med dem med udgangspunkt i den enkelte beboers samlede behov (se under resultater). Der er ansat ergoterapeuter midlertidigt, der er en intern syge/sundhedsplejefunktion, der er omlagt arbejdstider for at øge tilstedeværelsestiden

ud fra en antagelse om, at det er en løftestang for faglighed og der har været et projekt med pædagogisk konsulent.

C. Vedrørende økonomisk robusthed

De interne budgetlægning- og opfølgingsprincipper er ændret. Vi har i dag månedlige budgetopfølgninger med ny kontoplan, afsat midler til enkeltstående projekter og bruger færre resurser til grundlæggende administrative opgaver. De nye principper har givet større budgetsikkerhed og mindsket risikoen for, at der skal ske pludselige opbremsninger i løbet af året.

D. Image

Indtil den aktuelle filmoptagelse har Strandvænget haft et godt ry. Ikke haft ledige pladser, generelt haft stor opbakning blandt pårørende, et stort antal ansøgere til basisstillinger, velbesøgt af gæster og været positivt omtalt i lokalområdet. Der er 10 praktikpladser til pædagogstuderende hvert halve år, i alt 20 pladser. De studerende har generelt ikke haft Strandvænget og lignende type bosted som førsteprioritet og alle pladser har ikke været besat. Rekruttering af kvalificerede afdelingsledere har i 2 tilfælde vist sig vanskeligt med behov for genopslag.

Pårørendesamarbejde

Vi har ønsket at udvikle pårørendesamarbejdet ved at etablere et egentlig råd, som skulle omfatte Strandvængets beboere og pårørende. Indtil nu har vi afventet, om Strukturreformen gav SKAL-retningslinier på det område eller regionen gav retningslinier for dens institutioner. I ventetiden har der været en "Tænketank" – et åbent netværk for interesserede pårørende og ledelsen. Derudover findes en forældre- og pårørendeforening. Foreningen har medlemmer fra to selvstændige institutioner, Strandvænget og Børnehusene. Når nye beboere flytter ind, opfordres pårørende til at blive medlem. Foreningen ledes af en bestyrelse bestående af forældrerepræsentanter. Dens medlemstal kendes ikke.

Der har været et begrænset samarbejde mellem Strandvænget og foreningen.

Resultater/målopfyldelse efter ½ års indsats pr. 311205

Ledelsen udarbejder årligt opgørelse over kurser for afdelingsledere og medarbejderne.

I 2005 blev afholdt 97 kurser af variabel varighed, hovedsageligt for pædagogisk personale. I alt var 573 medarbejdere af sted, flere medarbejdere på mere end et kursus.

I 2006 blev afholdt 99 kurser af variabel varighed, hovedsageligt for pædagogisk personale. I alt var 476 medarbejdere af sted, flere medarbejdere på mere end et kursus.

I 2006 har været en større og mere målrettet indsats inden for supervision. Lederne har været på flere kurser, der kan kvalificere deres arbejde, bl. a. coaching, den kommunikative leder, strategisk kompetenceudvikling og lean-konference samt foredrag på den personalepolitiske messe.

Via et neuropædagogisk projekt er uddannet nøglepersoner som interne undervisere. Det er gjort obligatorisk, at samtlige handleplaner skal indeholde forudsætningsanalyse.

Resultater/målopfyldelse efter 1½ års indsats pr. 311206

Projekt **pædagogisk konsulent** med ansættelse af ekstern konsulent i 3 mdr. Formål var: " Udvikle en klar bevidsthed om egen socialpædagogiske faglighed og forbedre evnen til at dokumentere den i et klart sprog, herunder at koble den daglige praksis til teori og koble mål til daglige handlinger. Forberede basispersonalet til at

indføre et elektronisk beboersystem = en socialpædagogisk journal, så de er i stand til at indskrive relevante faglige notater kort og klart."

- **Programmet "Natur og Bevægelse"** med 6 underprojekter har givet flere aktiviteter for beboerne og større trivsel blandt medarbejderne. Antagelsen er, at sund livsstil giver livskvalitet og det gælder både for beboere og personale. Det har ført til tiltag med en årlig idrætsdag for alle, udelivsaktiviteter for beboerne, køkkenkonsulentordning, vandgymnastik og massagetilbud til personalet, rygestopkursus, foredrag om livsstil.
- **Ansættelse af 2 midlertidige ergoterapeuter.** Formålet var: *Sammen med nuværende fysioterapi og den udgående sygeplejerskefunktion etableres et team, der kan understøtte basispersonale/kontaktpersoner i boenhederne og daghjemmet. Fx når der i fremtiden skal udarbejdes mål og handleplan bliver flere faglige vinkler anlagt på en konkret problemstilling eller idé, hvorved beboerens potentiale kan udvikles bedre end ved monofaglighed eller der fås flere løsningsforslag på konkrete problemstillinger, såfremt det bliver naturligt at inddrage en ergoterapeut eller andre faglige kompetencer i udfordringen. Det er en naturlig del af et udvidet tværfagligt samarbejde på Strandvænget."*
- **Supervision** Det pædagogiske personale har ultimo 2006 og primo 2007 modtaget 1 undervisningsdag i supervisionsmetoden, herunder "afgiftning" og teorien bag, samt 3 gange supervision af eksterne supervisor med en psykoterapeutisk uddannelse. Supervisionen ses som et vigtigt redskab til at forebygge udbrændthed og forråelse. Metoden "afgiftning" er en måde hvorpå man kollega til kollega kan bearbejde hverdagens følelsesmæssige pres i forbindelse med arbejdet, og dermed undgå ophobning af ubearbejdede episoder.
- Der er et fald i sygefraværet fra 2005 til 2006 på gennemsnitlig 2,08 dag pr. medarbejder.
- Antal fraværsdage som følge af tilskadekomst i tjenesten er reduceret med 43,8 % fra 2005 til 2006.
- Antallet af arbejdsskader, herunder vold og anden grænseoverskridende adfærd fra beboerne er ikke steget fra 2005 til 2006. Opgørelsen for 2006 er ikke færdig, men den tyder på enten status quo eller et mindre fald.
- Alt personale har ultimo 2006 og primo 2007 modtaget tilbud om massage.
- Alt personale har fået tilbudt at få lavet en sundhedsprofil i efteråret 2006.
- Fitnessrummet er optimeret/forbedret i efteråret 2006.

Status pr. 180207

I det nuværende budget 2007 er der atter afsat midler indenfor den ordinære ramme til at fortsætte den nødvendige udvikling. Der er afsat midler til supervision, til øget tværfaglighed, til forbedring af fysisk og psykisk arbejdsmiljø og til implementering af ny socialfagligt edb-system.

Serviceovens bestemmelser og praksis på Strandvænget.

De sidste 2 år har ledelsen haft særligt fokus på, hvordan Serviceovens bestemmelse på udvalgte områder udmøntes på et bosted som Strandvænget i henhold til § , når amtet var driftsansvarlig. Nedenfor er fremhævet de områder, vi har arbejdet med.

Handleplaner ifølge Serviceovens § 141

Serviceoven afstikker de mål og rammer, som er udgangspunktet for det faglige tilbud til Strandvængets beboere. Et centralt krav er HANDLEPLANER, et redskab til at udvikle den pædagogiske praksis. Handleplanerne er et vigtigt omdrejningspunkt i de enkelte afdelinger på Strandvænget, og det er den enkelte afdelingsleder af en boafdeling og dagtilbuddet, som har ansvaret for dette. Hver beboer skal have en handleplan, den skal revurderes hvert 2. år og ved nye beboere skal der senest 6 måneder efter indflytning foreligge en.

Ledelsen udarbejder kvartalsvis status på handleplaner. Status pr. 31/12/06: Af 159 manglede 21 handleplaner at blive udarbejdet/revuderet, svarende til 86 % målopfyldelse. 71 indeholdt forudsætningsanalyse. For den aktuelle afdeling 15 – 18 var 26 af 31 planer opdateret svarende til 84 % og 8 indeholdt forudsætningsanalyse.

I udviklingsplanen er et mål om at opkvalificere det faglige indhold, bl.a. skal handleplaner indeholde en neuropædagogisk screening.

I løbet af 2006 har Strandvænget indgået i et PhD-projekt, jf. "Effektivisering af handleplansarbejdet på Strandvænget gennem anvendelse af videndelingsredskab og arbejdsgangsanalyse (*Arbejdsgangsanalyse og -udvælgelse mhp. videndeling og effektivisering af det afdelingsrelaterede administrative arbejde*)". Projektet er endnu ikke afsluttet.

Med henblik på at gøre arbejdet med handleplaner synligt, systematisk og enklere er Strandvænget i færd med at indgå aftale om at indkøbe og implementere et socialfagligt ebd-system, BOSTED. Systemet vil kunne kvalificere og effektivisere det faglige arbejde. At realisere det mål forventes at koste Strandvænget 1,2 mio. Midlerne er afsat på budget 2007 indenfor Strandvængets ordinære driftsramme.

Lov om magtanvendelse ifølge Servicelovens §§ 125 - 128

Lovgivningen skelner mellem 3 typer af magtanvendelse. Indtil 1. januar 2007 har vi sendt indberetningerne til Fyns Amts Handicapafdeling, som har haft myndighedsansvaret.

Strandvængets ledelse udarbejder løbende information om de faktiske indberetninger og afgørelser for at følge udviklingen og arbejde målrettet med at formindske magt på de afdelinger som er hårdest udsat.

Status pr. 31/12/06 var, at der var i alt foretaget 97 indberetninger.

Andre af Servicelovens bestemmelser.

Strandvængets ny ledelse har de sidste 1½ år ønsket at belyse praksis på bosteder for udviklingshæmmede og afklare rammer og muligheder for beboerne vedr. andre af Servicelovens bestemmelser. Det drejer sig om praksis vedr. værgemål, praksis vedr. ledsagerordning, praksis ved fysioterapeutisk behandling og genoptræning og praksis vedrørende behov for hjemmesygepleje.

Det er ledelsens vurdering, at der også fremover vil være behov for yderligere afklaring af retningslinier og rammer indenfor disse områder. Særligt fokus på hvad botilbuddet skal tilbyde og hvad der er ekstraydelser svarende til at bo i eget hjem.

Konklusion

Afdeling 15-18

Forholdene på filmen er ikke hverdagen på afdelingen i dag.

Kvalitetsprojektet, der har kørt fra januar 2006 og afsluttet i november 06, dvs. projektet var i gang og endnu ikke afsluttet, mens den pågældende ferievikar filmede.

Afdelingens dagligdag er udviklet væsentligt, siden filmoptagelserne. Det mest centrale er en ny afdelingsleder pr. 1. november 06, omlagte arbejdsgange og procedurer, som giver en større tilstedeværelsestid, personalerotation, løbende kompetenceudvikling incl. supervision for at kvalificere omsorgen og den pædagogiske praksis overfor beboerne, samt mindske risikoen for forråelse og udbrændthed blandt personalet.

Hele Strandvænget

De konkrete filmoptagelserne viser en flig af virkeligheden på Strandvænget på det pågældende tidspunkt. Det viser at forandring og holdningsændring har været

nødvendig, og at vi endnu ikke er i mål. Vi mener også at kunne dokumentere, at vi er på rette spor med de resultater, der hidtil er nået. Der er dog fortsat behov for at arbejde med omgangsform og -tone og arbejdsmoral. Der er ligeledes fortsat brug for opkvalificering af afdelingslederniveauet.

Vi mener, at vi er nået langt og har opnået konkrete resultater indenfor en relativ kort tidshorisont, præmisserne taget i betragtning. Ledelsen ønsker derfor at fastholde, at filmoptagelserne IKKE er et retvisende billede af et "Strandvænget", som en institution med lav faglighed, lav moral og etik og generelt svag ledelse. Vi opfatter Strandvænget som en stor institution i positiv vækst, som i kraft af sin størrelse har haft mulighed for at driftsoptimere og derved udvikle den faglige kvalitet og øge personalets trivsel og hindre fysisk og psykisk nedslidning.

Fortsættelse af "det lange seje træk" med udvikling af Strandvænget

Arbejdet med den udviklingsplan, som ledelsen på Strandvænget har igangsat fortsætter. Målet er at udvikle og kvalificere personalets vaner, holdninger og indsatser overfor beboerne på Strandvænget. Nødvendigheden af loyalitet og respekt for værdigrundlaget og de vedtagne beslutninger i organisationen er i forbindelse med den verserende sag blevet tydelig for alle ansatte på Strandvænget. Vi forventer derfor at modstanden mod de nødvendige forandringer er mindsket, og at udviklingsplanen for Strandvænget kan speedes op.

Gerne eksternt og uvildigt tilsyn og klare mål og krav.

Ledelsen på Strandvænget vil hilse et eksternt og uvildigt tilsyn velkomment samt endnu flere klare mål, klare forventninger og rammer for det, vi skal kunne tilbyde beboerne indenfor det afsatte budget. Det er ledelsens ansvar at garantere den daglige faglighed og at værdigrundlaget viser sig i den daglige kontakt med beboerne. Det ansvar vil vi fortsat tager på os og konstant have fokus på.

Bilag

Projektbeskrivelse for afdeling 15 – 18

Årsrapport for 2005 med mål for 2006

Mails af hhv. 11. og 16. februar 2007 med anmodning om redegørelse

**PROJEKT: Fra HUS til ENHED på 15 – 18
- ledelse af en overgang**

Projektejer/opdragsgiver : Dorrit West
Projektleder : Lene Horndrup

<p>1. Projekttitle</p>	<p>Fra HUS til ENHED på 15 – 18 - ledelse af en overgang</p>
<p>2. Selve ideen</p>	<p>Der er behov for, at personalet i samtlige 4 huse får præciseret nogle faste rammer og udstukket nogle klare og konkrete mål for det daglige arbejde, før den omfattende opgave med udvikling af kulturen og personaletrivsel kan forventes at give den ønskede effekt. Derfor er der behov for at tilknytte en projektleder, som i løbet af en kortere periode kan udstikke disse rammer, etablere nogle hensigtsmæssige administrative arbejdsgange og gøre mål konkrete, så enhedens resurser kan udnyttes mest muligt effektivt, og personalet herefter har nogle klare rammer at forholde sig til/læne sig op af. Herefter er det hensigten at ansætte en daglig leder af enheden, hvis primære opgave bliver at fastholde kursen, understøtte personalet i forandringsprocessen og udvikle fagligheden via dialog med medarbejderne, men hvor ”kursen” IKKE står til diskussion.</p>
<p>3. Baggrund for projektet Udgangspunktet kan være et problem, et behov, en mulighed. Evt. relation til politiske mål, planer eller strategier. Svaret på <i>hvorfor</i> projektet sættes i gang</p>	<p>Baggrund I 2002 – 03 omorganiserede Strandvænget ledelsen fra ”små” til ”store” afdelinger og 15 – 18 fik en afd.leder mod tidligere 4. Den formelle omorganisering skulle herefter følges op af en <u>væsentlig</u> forandring i praksis, både mhp. kultur, rutiner, hvem der har lederbeføjelser, samdrift og administrative arbejdsgange, en opgave den nye ”storleder” skulle have ansvaret for. Efter omorganiseringen har der været flere lederskift og stillingen er atter vakant pr. 010206. Det har haft stor betydning for, at mange praktiske ændringer af arbejdsgange, rutiner mv. IKKE er gennemført, og det har igen haft store negative konsekvenser for personalet og den daglige trivsel. Den oprindelige hensigt ved at slå afdelinger sammen, bl.a. at opnå større effektivitet ved stordrift/samdrift ved brug af vikarer, vagtdækning, ensartede administrative procedurer på tværs af de 4 ”huse”, som enheden består af, er ikke nået og personalet oplever med rette, at hverdagen er uoverskuelig og ”alt” står til diskussion, hvilket kan give stor utryghed. Det antages, at det pt. ikke vil være muligt at rekruttere en ekstern afdelingsleder i en fast stilling, som både har kompetence og erfaring nok til planlægge og tilrettelægge de konkrete forandringer samt sikre implementeringen, det</p>

	antages også, at der kan være fordele ved at opgaverne adskilles, derfor er det ønskeligt at opdele opgaven i 2 tempi: et projekt med tilrettelæggelse af daglige arbejds gange og bemanning af de forskellige funktioner og herefter ansættelse af en leder i den nye praksis.
4. Målgruppe De personer, der vil kunne mærke en forskel. De grupper projektet retter sig mod.	Primært de ca. 50 ansatte på boenheden 15 – 18. Sekundært de 31 beboere.
5. Formål/vision Svaret på hvordan ”verden” gerne skulle se ud, hvis projektet lykkes og bliver en del af dgl. drift.	For enheden som helhed: Ansættelse af kompetent daglig leder Højere tilstedeværelsestid af personale, når beboerne er hjemme, hvorved personalet kan arbejde med den faglige udvikling. Klare rammer og retningslinier for ansattes opgaver og ansvar.
6. Mål (delmål) Svarer på, hvordan formålet tænkes opnået.	Tilrettelægge effektive og hensigtsmæssige administrative arbejds gange, resursefordeling og procedurer som skal gælde for alle i dagligdagen. <i>Projektet skrider frem som planlagt, der er etableret ny ledelses- og mødestruktur og der er igangsat flere tiltag med henblik på at styrke og udvikle personalets omstillingsparathed, trivsel og faglighed. Projektet er nu forankret i personalegruppen, som overvejende er positive og udtrykker tilfredshed med at der ”endelig sker noget”.</i>
7. Succeskriterier/forudsætninger Svarer konkret på målbare forhold, som dokumenterer, at projektet er lykkedes.	Bedst mulig udnyttelse af de resurser enheden har til rådighed. Enheden råder over 14,5 mio kr i lønsum for 2006 og ca. 50 ansatte. <i>Budgetopfølgning 310506 tilfredsstillende, der er ansat 2 personer, det er usikkert om der er behov for særlig bevilling til en konkret beboer som det meste af tiden har brug for en person. Stadig lønudgift uden refusion til en person, som ikke har været i job de sidste måneder. Den løbende budgetopfølgning viser, at der er behov for flere ressourcer til konkret beboer.</i>
8. Risikovurdering/barrierer Svagheder og begrænsninger ved projektet, forhindringer for at det kan lykkes	Ansættelse af projektleder, som matcher de krav og udfordringer opgaven har. Vigtigt med personalets generelle forståelse og opbakning til opgaven. Særligt SR/TR – repræsentant, 4 gruppekoordinatorer og 4 vagtplansansvarlige. <i>Gruppekoordinatorerne og TR har deltaget aktivt og loyalt i projektet.</i>
9. Implementering/evaluering Hvordan skal produktet/resultatet af projektet indføres og efterfølgende/løbende evalueres?	Afventer <i>Ny ledelsesstruktur – 1 afdelingsleder + 2 gruppekoordinatorer – endelig ikrafttrædelsesdato 1/11 06. Opgaverne/ansvarsområderne for henholdsvis afdelingsleder og gruppekoordinator er tydeliggjort. Personalemøderne er struktureret, så der er tid både til drøftelse af beboerne og drift/information.</i>

	<p><i>Ny sammensætning af personalegrupperne gennem 4 rokader, første gang 1/9 06. Mål er 50 % udskiftning i alle huse. Husene lægges sammen til 2 rent personalemæssigt – ikke beboerne.</i></p> <p><i>Dørene åbnes i nattevagten fra medio maj. I september 2006 tages næste skridt til nattevagtsteam.</i></p> <p><i>Der er afholdt et personalearrangement i fritiden for hele afdelingen med lidt over 50 % deltagelse.</i></p> <p><i>Sammensætning af de ”nye ”personalegrupper kommer til at foregå gennem 2 rokade. 1.rokade fandt sted 1. sept. 2. rokade sker 1. januar. Målet med 50 % udskiftning er nået 1. januar.</i></p> <p><i>Der laves nye arbejdsplaner med virkning fra 1. januar 2007, med øget ATA-tid og tydeliggørelse af administrativ tid.</i></p>
<p>10. Tidsplan Forventet start/slut på projektperioden og overgang til drift eller ophør</p>	<p>Ansættelse af projektleder hurtigst muligt efter 1. februar. Anslået projektperiode 2 – 6 mdr. – evt. projektleder tilknyttet deltid.</p> <p><i>Ny afdelingsleder 1. oktober eller 1. november. Pt. uklart hvor mange kvalificerede ansøgere der kan forventes.</i></p> <p><i>Efter genopslag fik vi 12 ansøgere. 4 kaldt til samtale og ansættelse faldet på plads til 1. november 2006.</i></p>
<p>11. Handleplan/milepæle De forskellige trin i processen. Hvilke aktiviteter skal sættes i gang og hvornår er der tidsfrister/statusopgørelser?</p>	<p>Præsentation af udkast for de 4 gruppekoordinatorer 260106</p> <p><i>Gruppekoordinatorerne deltaget aktivt og loyalt i projektet. Næste skridt er udmelding af hvem der bliver gruppekoordinatorer.</i></p> <p><i>De 2 blivende gruppekoordinatorer har haft funktionen fra 1. september (èn ”gammel” og én ny).</i></p>
<p>12. Resurser Evt. tid/økonomi i projektperioden Afledte konsekvenser i tid/økonomi ved overgang til drift</p>	<p>Honorar til projektleder efter forhandling.</p> <p>Parallelle aktiviteter: Hus 16 evt. særligt coaching fra HCA vedr. personaletrivsel, indiv. psykologbistand</p> <p>Andet??</p> <p><i>Der er afholdt en temadag for hus 16 og Dagshjemmet vedr. en konkret beboerproblematik, som har fyldt/fylder meget i dagligdagen og på samtlige møder. Der er afholdt en opfølgingsdag for hus 16 først i september.</i></p> <p><i>Alle 4 huse har fået supervision 2 gange med ekstern supervisor.</i></p> <p><i>Der afholdes en fælles temadag i november vedr. beboergruppen for alle 4 huse i oktober med psykolog Dorte Birkmose.</i></p> <p><i>Der arbejdes på, at gøre supervision til et fast tilbud.</i></p>
<p>13. Organisationsplan for projekt Skal projektet have en styre- eller referencegruppe. Hvor i egen organisation forankres et evt. projektresultat.</p>	<p>Nej, projektleder direkte reference til Dorrit West</p>
<p>14. Implementering/overgå til drift Hvad skal ske nu – efter selve</p>	<p>Afventer</p>

Redegørelse vedrørende Strandvænget, februar 2007

projektperioden?	<i>Ny afd.leder bliver leder af en velfungerende afdeling. Ny afdelingsleder bliver leder af en afdeling hvor problemstillingerne er afdækket, og "den nye kurs er sat".</i>
15. Evaluering af projektperioden Hvad har projektets deltagere lært, hvad var godt, hvad har vi opnået, hvad kunne gøres bedre?	Afventer

Udkast til projektbeskrivelsen udarbejdet af: Dorrit West,

Dato: 23. januar 2006

Dato for midtvejsevaluering: 16. juni 2006 – bemærkninger tilføjet med kursiv, dw.

Ny evaluering 28. september 2006 – bemærkninger tilføjet med fed kursiv, lh.

Årsrapport for Strandvænget vedrørende 2005

Beskrivelse af Strandvænget

Strandvænget er et bo-, beskæftigelses- og samværstilbud for voksne personer med betydelig og varig nedsat fysisk og psykisk funktionsevne i henhold til Lov om Social Service § 92 og § 88. Strandvænget råder over 16 hektar park med dyrehold, sansehaver, grønne oaser og overlevelsesbanen "Skovløberen". Der er en bygningsmasse på i alt 18.429 m² bl.a. 7 bofællesskaber, daghjem, fysioterapi og adskillige bygninger til fællesfunktioner, såsom svømmehal med varmtvandsbassin, festsal, café og administrationsbygning. Strandvænget har pt. en del uudnyttede kontorfaciliteter.

Strandvængets størrelse

Brugerne

Der er 158 døgnpladser inkl. 2 korttidspladser til voksne i alle aldre. På 3 af døgnpladserne bor i øjeblikket børn. 65 halvdagspladser i daghjemmet Påfuglen. Disse benyttes af Strandvængets egne beboere.

Kønsfordelingen og aldersfordelingen er 31/12-05:

Beboernes alder	Antal beboere, heraf 63 kvinder og 94 mænd
0 – 18 år	3
18 – 64 år	143
65 – 80 år	9
Over 80 år	2

Beboerne kommer oprindeligt fra forskellige egne af landet med en markant overvægt på 132 fra kommunerne i Fyns Amt. 16 er fra forskellige sjællandske amter, 8 fra jyske og 1 fra Bornholm.

Personalet

I 2005 rådede Strandvænget i alt over 275,57 normeringer, fordelt på 461 personer, som i løbet af året har været ansat fast eller som vikar på forskellige timeantal. Der er 15 forskellige stillingskategorier, hvor pædagoger og omsorgsmedhjælpere udgør hovedparten. På afdeling 3-3A er ansat sygeplejersker, som en del af det faste personale. I 2005 blev et projekt med en selvstændig intern "hjemmesygeplejefunktion" igangsat. Målet er at tilbyde sygeplejefaglig bistand til alle beboere, der hvor de bor, give faglig støtte til andre faggrupper i den enkelte boenhed samt give ro og kontinuitet for beboere på 3-3A. Metoden var at trække en sygeplejenormering ud af den faste afdelingsnormering på 3-3A. 4 dagvagter pr. uge er pågældende til rådighed. Projektet evalueres april 06.

I løbet af 2005 havde personalet (461 personer) et fravær på gennemsnitlig 18 dage (Samme opgørelsesmåde sidste år viste 19,5!). Tallet dækker både sygdom, arbejdsskader og graviditetsgener. Fraværet svarer i det væsentligste til det øvrige handicapområde i Fyns Amt, men er højt og ikke tilfredsstillende. Ledergruppen og MED har konstant fokus på fraværet og de mulige tiltag, der kan påvirke det. Bl.a. er fraværspolitikken blevet revideret, og der er indført faste opfølgningssamtaler i 2005.

Der er registreret 548 indberetninger om tilskadekomst i tjenesten, heraf er 31 anmeldt til Arbejdsskadestyrelse/-forsikring. Hovedparten af de indberettede skader skyldes situationer i forbindelse med beboernes adfærd.

Økonomi

Strandvængets samlede ajourførte budget for 2005 var kr. 98.958.343 netto + en merbevilling på kr. 130.000 til renovering af tag. Der var en samlet underbelægning på voksenpladserne på 1,6 %. Sammen med en regulering for FAM's forbrug af pladser til børn på 3-3A skal Strandvænget netto afgive kr. 316.000 i belægningskorrektur. Udgifterne blev på kr. 95.657.343. Regnskab 2005 udviser et overskud på kr. 3.001.173.

Overskuddet hidrører hovedsageligt fra vedligeholdelsesopgaver som ikke er gennemført, vakante stillinger, 0-stilling og nedlæggelse af en intern vikarpulje og en rest af afspadseringstimer, som ikke er udbetalt. En væsentlig del af overskuddet har været planlagt i forbindelse med et ønske om at justere de hidtidige interne budgetfordelingsprincipper og derved frigøre midler til vedligeholdespuljer og personaleudviklingstiltag, især mere fokus på forebyggelse og sundhed og trivsel. En redegørelse over den planlagte anvendelse af "opsparingen" er udarbejdet særskilt for Strandvænget i forbindelse med regnskabsbemærkninger for 2005.

Bygninger

De ekstraordinære forhold ved Strandvængets bygningsmasse, fx svømmehallen og de mange m² park og fællesbygninger, gør det vanskeligt at finde midler til reovering indenfor det ordinære budget. Vi er især bekymrede for svømmehallen, da det er af meget stor kvalitet for det faglige tilbud at have denne facilitet og flere eksterne institutioner også har glæde af den, men den koster mere i vedligeholdelse og reparation end et gennemsnitsbudget til vedligeholdelse kan dække. En totalstandsættelse op til en moderne standard vil anslået beløbe sig til 3 mio. Det vil være ønskeligt at finde finansieringsmulighed til dette.

Beredskabsstyrelsen har påbegyndt brandsyn på Strandvænget. Har på nuværende tidspunkt været i enhed 15-18. Brandsynet har haft en del konsekvenser i form af merudgifter til automatisk døråbning/lukning og ny indretning af inventaret.

Målsætninger og resultater, udvalgte områder

2005 har været et travlt år, hvor der har været arbejdet intensivt med de 4 indsatsområder, som er beskrevet i sidste års rapport.

- Især område 4 vedrørende "intern budgettering og økonomistyring". Det har betydet, at Strandvænget er gået over til lønsumsstyring. Formålet har været, at "Vi skal have et solidt og stabilt styringsgrundlag, som kan forhindre behovet for pludselige personaletilpasninger". Lønsumsstyringen betyder også større frihedsgrader for den enkelte enhed. Den får nu et samlet lønbudget, som er sammensat ud fra en såkaldt "basisbemanding"/serviceniveau. Det har været et mål at gøre principperne for tildeling af lønsum så enkle og gennemskuelige som muligt, samt inddrage erfaringen om, at vagtplanen/bemandingen i praksis tilrettelægges i forhold til en gruppe af beboere frem for i forhold til en normering til den enkelte. Boenhederne er opdelt i 2 kategorier. Enheder hvor der er mulighed for 3-4 beboere pr. ansat alle ugens dage, i dag- og aftentimerne og afdelinger, hvor der er mulighed for 4-5 beboere pr. ansat. Den centrale vikarpulje er nedlagt. Lønsumsstyring har været et omfordelingsprojekt og ikke et besparelsesprojekt.
- Vi er nået langt i arbejdet med personalets omstillingsparathed og accept af forandringer
- I 2005 er samtlige dagaktivitetstilbud, både de med visitation og uden, blevet sammenlagt. Det drejer sig om "Fællesklubben", daghjemmet Påfuglen og "Fritiden".
- Huslægeordningen er blevet erstattet med beboernes eget valg af praktiserende læge. Det har sparet Strandvænget for nogle udgifter. En besparelse som forventes brugt til et forsøg med at ansætte en deltids ergoterapeut, som et led i visionen om "mange forskellige faglige kompetencer til rådighed". Der er bevaret et særligt samarbejde med udvalgte speciallæger.
- Udvikling af handleplanskonceptet. Vi har haft et projekt med det formål at definere hvad god neuropædagogisk praksis er, uddannet nøglepersoner og trænet i brug af forudsætningsanalyse. Handleplaner revurderes hvert 2. år for voksne og samtlige handleplaner skal ved udgangen af 2007 indeholde en forudsætningsanalyse. Af de 158 beboere er de 108 handleplaner ud fra det nye koncept, der blev indført i juni 2004 og 41 af handleplanerne indeholder også en forudsætningsanalyse. Handleplansarbejdet opleves stadig som meget tidskrævende. Det er målet at optimere arbejdet, så handleplanen bliver så kort som muligt uden at gå på kompromis med, at den er det faglige redskab, der præciserer mål, de planlagte handlinger og som kan dokumentere indsatsen.

- I 2005 er den endelige adskillelse mellem børnehuse, FAM og Strandvængets voksne, HCA gennemført. Der er indgået en kontrakt med konkretisering af de opgaver Strandvænget fortsat udfører mod betaling. Især vedrørende organisering af fysioterapien har adskillelsen haft store konsekvenser. Den eksisterende fysioterapi består nu af 3 personer mod tidligere 7.

Udfordringer i 2006 og fremover

Det vil forsat være en væsentlig opgave at tilpasse den daglige drift til den økonomiske ramme uden tab af kvalitet/faglighed. Dertil vil indsatsområderne 1 og 3 fra sidste årsrapport få endnu mere opmærksomhed.

- Det drejer sig om personalesiden generelt med styrkelse af den faglige bevidsthed, samt reduktion af fravær og arbejdsskader. Vedrørende fravær, vil det især rette sig mod tiltag i forbindelse med trivsel, sundhed og forebyggelse.
- Det drejer sig om fagligheden/kvaliteten. I 2006 samarbejder Strandvænget med en PhD-studerende om projektet HAAV – Handleplaners Administrative Arbejdsgange og Videndeling mhp. effektivisering og e-learning. Andre faglige udviklingsaktiviteter, bl.a. det fysioterapeutiske tilbud fremover, et sygeplejefagligt tilbud fremover, syn på beboernes sundhedstilstand og holdningen "Sund livsstil giver livskvalitet" og beboernes oplevelser i naturen/udeliv, vil være nogle af de konkrete indsatsområder. Begrebet "faglighed" herunder det tværfaglige samarbejde og fokus på de enkelte faggruppers særlige kompetencer skal der også arbejdes mere med.
- Vedrørende lønsumsstyring er året 2006 et tilpasningsår, hvor der kan være behov for justering af nogle lønsummer. Derfor er det nødvendigt at reservere en del af overskuddet fra 2005 til dette formål.
- Øget brugerindflydelse med målet om at oprette et egentligt pårørenderåd for hele Strandvænget, voksne, hvis det efterspørges blandt beboerne og deres pårørende.

Bemærkninger i øvrigt

Strandvængets vision lyder: "Vi skal bestå som én stor institution, fordi det betyder stordrift og faglig bæredygtighed, og at beboerne kan få totalløsninger og et inspirerende miljø. Vi skal være kendt for høj faglighed og vi skal favne "det hele menneske" gennem mange fagligheder og en pædagogisk koordinering. Strandvænget skal være kendt for stedet, der udvikler og afprøver nye ideer".

Fra 2007 bliver Strandvænget en institution, der skal drives af Region Syddanmark. På nuværende tidspunkt kendes de nærmere konsekvenser i forhold til rammevilkår og decentraliseringsgrad ikke, derfor ruster vi os på de indre linier til at dokumentere indsats og øge kvalitet. Det vurderes, at Strandvænget allerede nu ville kunne dokumentere "stordriftsfordele" i forhold til de servicefaciliteter, der reelt er til rådighed. Den beregnede takst på en plads på Strandvænget imødeses med spænding.

I 2005 søgte viceforstanderen gennem 4 år nye udfordringer og fratrådte i september. En revurdering af stillingsprofilen medførte, at der blev søgt efter en person, hvis kompetencer især vedrører personaleudvikling og sikkerhedsarbejde. 1. februar 2006 er ansat en HR-chef som samtidig er stedfortræder.

Dorrit West
Forstander, Strandvænget
14. marts 2006

Redegørelse vedrørende Strandvænget, februar 2007

>>> Anders Møller Jensen 11-02-2007 14:11:32 >>>
Til Strandvængets ledelse.

Filmselskabet Bastardfilm fremviste forleden filmklip på Strandvænget optaget i august - oktober 2006 af en ferievikar i en afdeling på Strandvænget. Disse filmklip viste en adfærd hos nogle medarbejdere i forhold til nogle beboere, som var af en karakter, som er uacceptabel. Det er naturligvis et forhold, som både Strandvænget og regionen tager meget alvorligt.

Jeg skal derfor bede Strandvængets ledelse udarbejde en redegørelse for disse episoder så vidt det lader sig gøre på det foreliggende grundlag.

Endvidere skal jeg bede om en redegørelse for de tiltag som ledelsen, eventuelt i samarbejde med Fyns Amt, har gennemført for at sikre en god pædagogisk praksis og forebyggelse af nedværdigende behandling af beboerne i den pågældende afdeling og på Strandvænget generelt.

Da det er annonceret, at filmklippene vil blive vist tirsdag den 13.02.07 kl. 20 på TV2, skal jeg bede om at redegørelsen sendes til Jan Bolvinkel og mig senest onsdag den 14.02.07 kl. 10.

Venlig hilsen

Anders Møller Jensen

direktør

Redegørelse vedrørende Strandvænget, februar 2007

>>> Anders Møller Jensen 02/16/07 6:57 >>>
Til Strandvængets ledelse:

Kære Dorrit.

Socialministeriet og Ombudsmanden har nu bedt Regionsrådet oplyse:

Hvilke skridt der er iværksat eller bliver iværksat med henblik på at ændre de kritisable forhold i omsorgen for, plejen af samt omgangsformen og omgangstonen over for beboerne, som blev illustreret i TV-udsendelsen.

Socialministeriet ønsker Regionsrådets svar senest 1.3.07.

Jeg skal derfor bede dig supplere den redegørelse jeg tidligere har bedt om, om

- de viste episoder
- de tiltag som ledelsen har gennemført for at sikre en god pædagogisk praksis
- og forebyggelse af nedværdigende behandling af beboerne i den pågældende afdeling
- og på Strandvænget generelt

med oplysning om, hvad I i ledelsen på Strandvænget har foretaget og vil foretage i denne krisesituation for beboerne og medarbejderne.

Herudover er der behov for en tids- og handleplan for initiativerne.

Jeg er nødt til at bede dig om ovennævnte senest mandag den 19.2.07 kl 12, da Regionshuset skal færdiggøre redegørelsen som skal forelægges Regionsrådet inden den kan fremsendes til Socialministeriet og Ombudsmanden.

Med venlig hilsen

Anders Møller Jensen

direktør