



Tilsynsrapport

Anmeldt dialogbaseret tilsyn på Hilltop den 25. februar 2009

Mødet blev afholdt fra kl. 15.00 og frem til kl. 18.15 på Hilltop. I tilsynet deltog 3 forældrerepræsentanter, fire repræsentanter fra de unge- / elevgruppen, lederen, afdelingslederen fra botilbuddet og fire medarbejderrepræsentanter. Medarbejderne fungerer ligeledes som koordinators i de enkelte teams. Fra Socialafdelingen deltog Vagn Mastrup og Lene Vestergaard Andersen, og fra familieafdelingen deltog Anne Mette Albæk og Svend Frøslev. Tilsynet blev gennemført efter et program, som var kendt af de tilstedeværende på forhånd. Fra kl. 15.00 – 15.45 deltog alle i fælles kaffe, hvor programmet for mødet blev præsenteret, og to af de unge viste deres lejligheder frem for repræsentanterne fra Socialafdelingen og Familieafdelingen. Herefter var der møde med forældrene og de unge, og dernæst med medarbejderne og lederne. Programmet for disse møder var:

Møde med forældre – og ungerepræsentanter:

oplevelsen af tilbuddet og støtten
samarbejdet med medarbejderne og ledelsen
stemningen og atmosfæren i tilbuddet
inddragelse i og indflydelse på hverdagen, aktiviteter og handleplaner
emner, der optager jer som elever / beboere og forældre

Møde med ledere og medarbejderrepræsentanter:

opfølgning på tidligere tilsyn og opfølgning på mødet med brugere og pårørende
målsætninger og udviklingstendenser
tilbuddet og den støtte der ydes
trivsel, samarbejde og de forskellige samarbejdsrelationer
emner, der optager jer som ledere og medarbejdere

Tilsynsmøde med beboere / elever og forældre

Fra beboer- og forældresiden gives der generelt udtryk for stor tilfredshed med tilbuddet på Hilltop, og herunder både med de tilbud, som de unge får i skoledelen og i kollegietilbuddet. Det tilkendegives, at de unges behov bliver mødt og forstået på Hilltop, hvor tilbuddene differentieres alt efter de unges behov og forudsætninger, og der er sammenhæng i de tilbud, som de unge tilbydes. Det er både de unges og forældrenes oplevelse, at de unge får den støtte og hjælp, som de har behov for på Hilltop.

De unge fortæller, at de har en kontaktperson, som bl.a. støtter dem i forhold til regninger, post og konflikter med andre unge. De unge giver udtryk for, at de trives godt med medarbejderne og hygger sig med dem. De fortæller samtidig, at medarbejderne godt kan være lidt hårde indimellem, men de unge ved godt, at medarbejderne gør det for at hjælpe og at det er retfærdigt. De unge oplever, at der generelt er en god stemning på Hilltop og at man møder hinanden med respekt. Medarbejderne håndterer de konflikter som opstår. De unge fortæller, at en af beboerne lige er flyttet ud, da det ikke fungerede samt skabte uro og utryghed for de øvrige unge. Men der er taget hånd om dette og de unge oplever, at der i det store hele er en god atmosfære, er hyggeligt og er en god tone på Hilltop.

Det fortælles, at der er mange regler på Hilltop. Regler som er nødvendige for, at det fungerer godt for alle og alle trives. De unge deltager i husmøde i bogrudderne engang om ugen, hvor det bl.a. drøftes, hvilke aktiviteter der skal igangsættes, hvordan de alle har det og om alle trives. Desuden tales der om ugen, der er gået. De unge giver udtryk for, at de oplever, at blive inddraget i hverdagen og har stor mulighed for medbestemmelse. De unge fortæller, at der laves handleplaner både for skole- og bodelen. En af de unge fortæller, at han anser handleplanen som en guideline og som en plan, der udtrykker de tanker, som man tænker lige nu – og ikke nødvendigvis ser det som en plan, der skal overholdes til punkt og prikke. En anden fortæller, at hans kontaktperson jævnligt tager en dialog med ham om handleplanen og målene i den.

Forældresiden fortæller, at de er glade for stedet og det tilbud, som deres børn får på Hilltop, og de kan mærke på dem at det fungerer godt nu og at de får en god støtte. Der gives bl.a. udtryk for, at det er godt socialt for de unge, idet de her kan have andre unge og et ungemiljø tæt på. Det er

forældrenes indtryk, at de unge mødes med respekt. En respekt der kommer til udtryk gennem hele arbejdsformen på stedet som tager afsæt i KRAP.

Forældrene fortæller, at de ikke oplever, at det er hensigtsmæssigt at de unge flytter ind og at der samtidig er nyt personale, som endnu ikke er klædt på til opgaven. Dette aspekt er drøftet med medarbejderne og ledelsen, og der er lydhørhed omkring det. Det er forældrenes oplevelse, at samarbejdet med medarbejderne og ledelsen fungerer godt, og nogle forældre tilkendegiver, at de har haft en tæt kontakt med sønnens kontaktpædagog, idet sønnen ikke har villet kommunikere med dem. Samtidig gives der udtryk for et ønske om mere kontakt med skoledelen, og det tages der hånd om nu. De fortæller, at man på Hilltop tilstræber en ens behandling af de unge - uanset om de unge er over eller under 18 år - men forældre til de unge under 18 år ønsker nok mere kontakt, flere informationer og kan således have andre forventninger til samarbejdet. Forældre og de unge oplever, at blive mødt med lydhørhed omkring deres ønsker – f.eks. omkring ønske om flere sociale aktiviteter i weekenderne.

Det fortælles, at de unge har en handleplan med angivelse af mål og med beskrivelser af, hvordan man skal nå målene. Det er forældrenes oplevelse, at pædagogikken er meget tydelig og fungerer godt i relation til målgruppen. Herunder er der en god forståelse for, at de beboerne / eleverne netop både er unge med autisme og er teenagere / unge. Forældrene føler sig hørt, forstået og taget alvorligt.

Forældrene giver udtryk for bekymring over, hvilket tilbud den unge kan modtage efter Hilltop. Findes der tilbud, som matcher de unges forskellige behov og forudsætninger?

Tilsynsmøde med ledere og medarbejdere

Temaerne fra dialogen med de unge og forældrene blev kort drøftet. Efterfølgende blev der blev fulgt op på de to uanmeldte tilsyn, som blev gennemført af REVAS i 2008 og temaerne fra dagsordenen blev drøftet. Herunder blev særligt nedenstående temaer drøftet:

Målgruppen på Hilltop

Lederen fortæller, at de har 2-3 elever / unge, der ligger i kanten af normeringen / udenfor målgruppen, hvilket de er meget opmærksomme på, og derfor er psykolog Lene Metner med i

vurderingen af alle nye unge, som henvises, således at det sikres, at disse unge er i målgruppen. Det har været nødvendigt, at finde et andet tilbud til en enkelt elev som har boet på Hilltop, idet denne unge havde behov for anden behandling og støtte. En af de andre unge skal i en periode forsat have et tilbud, men der arbejdes frem mod et andet tilbud på sigt.

Handleplaner

Det fortælles, at konceptet for de pædagogiske handleplaner er på plads. Dette handleplanskoncept er baseret på et interviewschema, hvor den unges kontaktperson over tid interviewer den unge og på denne baggrund opstiller de sammen mål. Men det tager tid inden man får udarbejdet en handleplan, da det i den første tid på Hilltop handler om at etablere en tillidsfuld relation til den unge og lære den unge at kende. De pædagogiske handleplaner tilpasses og revideres løbende. Lederen fortæller, at det ofte er tilfældet, at der ikke er en § 141 handleplan på den unge og nogle gange er der ingen sagsbehandler, hvorfor den manglende handleplan virker som det mindste problem. Der gives udtryk for, at § 141 handleplanerne ikke kan bruges i det daglige arbejde, men at det er de psykiatriske / psykologiske vurderinger, som medarbejderne læner sig op af i arbejdet.

Organisation og samarbejde

Medarbejderne fortæller, at de udarbejder procedurer, som er med til at koordinere arbejdet og det er rigtig godt. Der er en fælles linje for, hvad de vil og dermed fælles mål og visioner i arbejdet. Det er vigtigt med fælles procedurer, som er velbeskrevne, således at nye medarbejdere får en god viden om og indsigt i arbejdet, og derfor arbejdes der med at beskrive hverdagspraksis. Processen med implementering af koordinator funktionerne er igangsat. Koordinatorerne mødes hver torsdag, hvor de lige nu arbejder med bl.a. at beskrive indsatsen. Medarbejderne (koordinatorerne) tilkendegiver, at de har brug for stabilitet frem for udvikling i øjeblikket. Denne stabilitet er de ved at skabe gennem udarbejdelse af procedurer og beskrivelser. Medarbejderne oplever, at det er betydningsfuldt, at få dette på plads inden den nye bogruppe starter.

Introduktion til nye medarbejdere

Der orienteres om, at alle nye medarbejdere starter i en føl – ordning, hvor de følger en erfaren medarbejder i de forskellige slags vagter. Desuden modtager den nye medarbejder forskellige beskrivelser / informationer og uddannelse i KRAP. Det tilkendegives samtidig, at introduktion til nye medarbejdere er et udviklingsfelt og dermed kan forbedres. F.eks. kan vikarerne med fordel

klædes bedre på til opgaven. Der er fokus på dette, men der er behov for yderligere at få klarlagt, hvordan introduktionen kan forbedres. Det er nemt at få kvalificerede ansatte og vikarer på Hilltop, men de nye medarbejdere skal selvfølgelig lære, hvordan man taler og forholder sig til de unge. Når der afholdes ansættelsessamtaler lægges der vægt på, at screene / vurdere ansøgernes menneskesyn og værdier. Fagligheden vurderes meget ud fra ansøgningen og ansøgernes papirer i øvrigt.

Trivsel og samarbejde

Medarbejderne fortæller, at samarbejdet fungerer godt på Hilltop, både blandt medarbejderne og mellem medarbejderne og ledelsen. De oplever, at der er en god omgangstone og plads til humor. Der gives udtryk for, at det er en god arbejdsplads fordi der er plads til udvikling. Der er åbenhed overfor hinanden, forståelse for hinandens stærke og svage sider i arbejdet og man anerkender og giver hinanden feedback. Medarbejderne oplever, at relationen til ledelsen også er præget af åbenhed og anerkendelse, og samtidig udstikker ledelsen retning for arbejdet og er tilgængelige i hverdagen.

Det fortælles, at de på Hilltop gerne vil være kendt for at være et godt sted, hvor det er lysten til og glæden ved arbejdet, der bringer det fremad. Samtidig gives der udtryk for, at det er en særlig arbejdsplads, hvor der er mange temposkift i arbejdet og hvor det indimellem går meget stærkt. Derfor skal man som medarbejder kunne trives med, at det indimellem går stærkt, være selvstændig og samtidig kunne lide at have en stor grad af indflydelse på arbejdet. Medarbejderne og ledelsen tilkendegiver også, at det ikke er noget problem med udskiftning i elevgruppen, når bare der er et stabilt fundament for arbejdet.

Medarbejdergruppen er tværfagligt sammensat, og man oplever, at det er positivt med de forskellige fagligheder i opgaveløsningen.

Andre informationer / emner der optager medarbejdere og ledelsen

Der informeres om at skolelederen er holdt.

På Hilltop drøftes det om en afdelingsleder er nok i bodelen / på kollegiet. Måske er der behov for endnu en afdelingsleder, idet de på Hilltop ikke har konsulenter mv., som de kan trække på i

arbejdet. Derfor drøftes det, om der er behov for både en pædagogisk afdelingsleder og en administrativ afdelingsleder. Man er i gang med at undersøge, om der er mulighed for en sådan organisering indenfor de nuværende økonomiske rammer. Medarbejderne mener, at det vil være godt med en pædagogisk afdelingsleder, som er mere synlig i praksis.