

**Anmeldt tilsyn ved Den sikrede institution Koglen, Timplundvej
44 B, 7270 Stakroge.****Udført af tilsynsteamet: Vivian Elkjær og
Ruth Bunk Andreasen den 30. maj 2007.****Formalia**

Deltagere i tilsynet:

Ledelsen:

- Forstander Eva Hallgren
- Stedfortræder og afd.leder for Lærkehuset Ejnar Hovedskou Christensen
- Afd.leder for Granhuset Niels Kajberg

Medarbejderrepræsentanter:

- Tillidsrepræsentanten
- Sikkerhedsrepræsentanten
- Et menigt medlem af MED-udvalget

Endnu en medarbejder skulle have deltaget i tilsyns interviewet, men blev forhindret. Navnene er kendt af tilsynsteamet, men anonymiseres i rapporten.

Repræsentanter for de unge:

Tilsynsteamet talte med 3 unge fra afd. Lærkehuset. Navnene er kendt af tilsynsteamet, men offentliggøres ikke i tilsynsrapporten af hensyn til de unges retssikkerhed. 1 ung fra afd. Granhuset havde ligeledes meldt sig, men havde ikke mulighed for at deltage på afd. Lærkehuset. Tilsynsteamet valgte af tidsmæssige hensyn til de unges planlægning, at gennemføre interviewet med repræsentationen fra afd. Lærkehuset. Med baggrund i institutionens funktion var der ikke givet mulighed for deltagelse af pårørenderepræsentanter i tilsynet.

Program:

Kl. 09.00 – 09.30	Rundvisning
Kl. 09.45 – 11.45	Interview med ledelsen
Kl. 12.00 – 12.30	Frokost
Kl. 12.30 – 14.15	Interview med medarbejdere
Kl. 14.30 – 15.15	Interview med anbragte unge
Kl. 15.15 – 15.45	Mulighed for individuelle samtaler efter aftale.

Dato 13-08-2007
Vivian Elkjær
Tel. +45 8728 4027
Vivian.Elkjaer@ps.rm.dk
1-51-73-18-07

Der var ingen, der havde meldt sig til individuelle samtaler ved tilsynsbesøget.

Indledning

Tilsynet var varslet jf. vejledningen minimum 6 uger før besøget, og den sikrede institution Koglen havde videre formidlet tilsynsbesøget til medarbejderne og de unge. Før tilsynet havde tilbuddet fremsendt materiale, som blev suppleret med relevante bilag under tilsynsbesøget.

Ved ankomsten til Koglen blev tilsynsteamet modtaget af forstanderen. Vi blev anvist et lokale i afd. Lærkehuset, som vi kunne bruge dagen igennem, og dernæst blev vi vist rundt.

Koglen er en sikret institution for unge mellem 12 og 17 år, der opfylder en eller flere af betingelserne i § 7 i Socialmin. bekendtgørelse om magtanvendelse over for børn og unge, der er anbragt udenfor hjemmet (nr. 1613 af 12. december 2006). De unge er døgnanbragt af hjemkommunen efter Servicelovens § 52 eller § 58. Der henvises i øvrigt til retsplejeloven og straffeloven.

Koglen drives i henhold til § 67, stk. 3 i Serviceloven, og der er plads til 10 unge, fordelt på 2 afdelinger.

I henhold til bekendtgørelsen om magtanvendelse, kan en ung anbringes på en sikret afdeling, når:

- det er absolut påkrævet for at afværge, at den unge skader sig selv eller andre, når faren herfor ikke på forsvarlig måde har kunnet afværges ved andre mere lempelige forholdsregler.
- det i en indledende iagttagelsesperiode er absolut påkrævet for at tilvejebringe et grundlag for den videre socialpædagogiske behandling.
- der på baggrund af den indledende iagttagelsesperiode er behov for længerevarende behandling i en sikret afdeling.
- opholdet træder i stedet for en varetægtsfængsling.
- opholdet er et led i en afsoning af en ubetinget dom.
- opholdet er et led i en idømt foranstaltning (ungdomssanktion)
- der er tale om udlændinge under 15 år uden lovligt ophold i Danmark.

Institutionen er aflåst ved yderdøre og vinduer, ligesom udenomsarealerne er begrænset med hegn, hvor de unge færdes.

De 2 afdelinger ligger ca. ½ km. fra hinanden ude på landet, med afstand til nærmeste nabo og by. Afd. Granhuset har hjemme i lejet bygning indtil 10. august 2007, hvorefter afdelingen flyttes ind i nybyggeri lige ved siden af afd. Lærkehuset.

Seneste tilsynsrapport fra Ringkøbing Amt er fra marts måned 2005.

Resumé

Den sikrede institution Koglen har plads til 10 unge, og alle pladser er fyldt op. Der er generelt venteliste til institutionens tilbud, og når en ung rejser om formiddagen flytter der en anden ind om eftermiddagen.

De fleste unge på Koglen er mellem 14 og 18 år, men institutionen kan modtage unge ned til 12 år. Størstedelen af de unge er drenge, men der kommer også ind imellem piger. Koglen er 1 ud af 7 sikrede institutioner på landsplan, som modtager unge fra hele landet. Visitation sker direkte til institutionen gennem kommunen. Der samarbejdes med de andre sikrede institutioner via en fælles database.

Koglens kerneydelse tager udgangspunkt i omsorg og socialpædagogisk bistand til de unge. Der arbejdes ud fra teorier og metoder om miljøterapi, adfærdsregulering og kognitiv behandling.

Der er mange regler tilknyttet opholdet. De unge som tilsynet talte med, kunne generelt godt lide rammerne og reglerne, selvom de også syntes, at de ind imellem var for stramme. De unge gav udtryk for frustration over at blive sendt på værelset med besked om, at en voksen vil komme og tale med dem indenfor 5 minutter, når de oplevede, at der kunne gå op til flere timer. De unge kunne ligeledes godt tænke sig muligheden for at leje tv til værelserne.

Koglen er omfattet af magtbekendtgørelsen for unge, der er døgnanbragt. Der forekommer magtanvendelser, ligesom alle overgreb mod personalet registreres. Der er tale om en institution hvor det er nødvendigt, at alle sikkerhedsforanstaltninger hele tiden virker, og hvor beredskabet står klar for alle ansatte. Personalet har meget fokus på konflikthåndtering og undgåelse af magtanvendelser, ligesom der er opmærksomhed på det sikkerhedsmæssige i personalegruppen. Der er i øjeblikket en faglig drøftelse af, hvordan personalets sikkerhed kan styrkes i sammensætningen af personalekonstellationer på vagterne, og hvordan kønnene indvirker på forebyggelsen af konflikter.

Personalet er meget afhængige af, at sikkerhedsforanstaltningerne omkring dem fungerer. Der kan således ikke være overgange eller perioder uden sikkerhedsforanstaltninger og beredskab, hvilket et overfald i afd. Granhuset afspejler. Det kan ikke forudsiges, hvornår der bliver behov for begge dele.

Arbejdsmiljøet er stærkt præget af en intern konflikt mellem medarbejdere og ledelsen. Problemet er kendt i driftsafdelingen, og der er iværksat processer med henblik på at imødekomme problemerne i kommunikationen. Forstanderen har modtaget anonymt brev fra en eller flere medarbejdere, og tilsynsteamet er stærkt betænkeligt ved denne måde at håndtere interne konflikter på. Tilsynsteamet ser en risiko for, at håndteringen afspejler ringe bedømmelsesevner i forhold til situationen, og diskutabel håndtering af konflikter generelt – også i forhold til målgruppen. Det anbefales, at forholdene og processen følges tæt fra driftsafdelingen.

10. august 2007 flyttes afd. Granhuset til nyt byggeri umiddelbart ved siden af afd. Lærkehuset. I forbindelse hermed skal der ansættes en ny afdelingsleder til afdelingen, og medarbejderne vil blive sammensat i 2 nye afdelinger på tværs af de tidligere afdelinger. Tilsynsteamet vurderer, at processen har været håndteret korrekt i forhold til ledelsesretten. Der er iværksat relevant kompetenceafklaring og testning, ligesom tillidsrepræsentanten er blevet inddraget.

En arbejdsgruppe bestående af stedfortræder og 4 medarbejdere arbejder med forslag til, hvordan de nye medarbejdergrupper fremadrettet skal lære hinanden at kende, og en anden arbejdsgruppe skal i løbet af efteråret 2007 beskrive tilbudets nye værdigrundlag.

Tilsynsteamet vurderer, at Koglen drives i overensstemmelse med regelsættet i Serviceloven, og der er ikke fundet anledning til bemærkninger i forhold til håndteringen af tilbudet til målgruppen.

Tilsynsteamet ser følgende opmærksomhedspunkter:

- Afsendelsen af anonymt brev til forstanderen som et led i håndteringen af interne konflikter afspejler ringe bedømmelsesevner i forbindelse med håndtering af konflikter, ligesom den muligvis afspejler parallelprocesser i forholdet mellem enkelte eller flere medarbejdere og de unge. Tilsynsteamet vurderer medarbejdernes håndtering stærkt kritisabelt, og anbefaler at afsenderen eller afsenderne træder frem, så den øvrige medarbejdergruppe ikke fremadrettet skal fremstå jævnfør ovenstående kritik.
- De unges oplevelse af frustration over at få at vide, at der kommer en og taler med dem indenfor 5 minutter og så opleve, at der går flere timer. Tilsynsteamet ser en konflikt mellem de unges oplevelser og personalets ønske om at være troværdige og konsekvente. De unges oplevelser og frustrationer bør tages alvorligt, og benyttes som faglige refleksioner, uanset om oplevelserne er reelle eller ej. Dette gælder ligeledes de unges oplevelse af, at skulle være på værelset i længere tid som en straf.
- Der er ikke en ens opfattelse af hyppigheden af MUS-samtaler mellem medarbejder og ledelse. Endvidere er der uoverensstemmelse om aftalerne i forhold til kompetenceafklarende samtale og MUS-samtale i 2007. Ledelsen har efterfølgende tilsynsbesøget fastslået, at der planlægges MUS-samtaler i efteråret 2007, men de forskellige opfattelser er et eksempel på misforståelser i kommunikationen, som der f.eks. kan tages udgangspunkt i.
- Medarbejdernes formidling af og ansvar i forhold til indholdet på MED-udvalgsmøderne. Der kan f.eks. arbejdes med en ens procedure før og efter møderne i begge afdelinger med henblik på, at styrke medarbejdernes engagement og indflydelse.
- Håndteringen af sygefravær bør fremgå af personalepolitikken.
- Kommunikation i ledelsesgruppen. Der bør fokuseres på, hvornår der kan træffes aftaler med medarbejderne, og hvornår forhold kræver en afklaring i ledelsesgruppen.
- Der kan ikke på noget tidspunkt slækkes på sikkerhedsforanstaltninger i forhold til personalet. Der må ikke være slip i foranstaltningerne på noget tidspunkt – heller ikke i overgangsperioder.
- Koglen efterlyser tilbagemelding fra driftsafdelingen på indberetninger om magtanvendelser.

Den generelle faglige indsats

Institutionen modtager unge, som er surrogat varetægts fængslede. Den næststørste gruppe er i fase 1 som led i en ungdomssanktion, og den sidste gruppe unge anbringes til pædagogisk og psykologisk observation. Derudover er det muligt, at blive anbragt, fordi en ung enten er til skade for sig selv eller andre, og har behov for længerevarende behandling.

Nogle unge er kun på institutionen et par dage. De fleste unge opholder sig i gennemsnit ca. 3 måneder i afdelingen.

Koglen oplever, at anbringelseslængden stiger år for år. Men grundlaget er fortsat, at kerneydelsen tilpasses unge, der har kortvarige ophold i huset. Koglen peger på, at der er

mange propper i systemet, som er årsagen til, at de unge ikke kommer hurtigere videre. Dermed forsinkes den unges mulighed for rehabilitering, og tiden bruges på at vente.

Koglen har venteliste, og der er hele tiden fyldt op på alle pladser. Flytter en ung ud om formiddagen, flytter en ung ind om eftermiddagen.

Kerneydelsen

Koglen skal først og fremmest sørge for, at de unge bliver på institutionen, og at de unge overholder de forskellige vilkår, som de flytter ind med.

Dernæst er en del af kerneydelsen omsorg og socialpædagogisk bistand til den unge. Der skabes strukturerede rammer for den unge i hverdagen, hvor der lægges vægt på et trygt og roligt miljø, med henblik på at skabe ro i den unges ofte lidt kaotiske situation, når de kommer til Koglen.

En del af kerneydelsen rummer tilbud om undervisning. 2 timer om dagen er der tilrettelagt undervisning sammen med 1 lærer. Undervisningen tilrettelægges individuelt og har til formål at gøre den unge interesseret i at modtage undervisning, og samtidig også vise de muligheder, der ligger i undervisningen.

Udover undervisning tilbydes aktiviteter og beskæftigelse i værkstedet, hvor der er mulighed for at arbejde i smykke-, træ- eller smedeværksted. De unge holder endvidere selv området, og deltager ligeledes i den daglige husholdning med rengøring, madlavning, tøjvask med mere.

Den strukturerede hverdag rummer desuden også fysiske aktiviteter gennem motion og sport. Udover at styrke den unges sundhed, dulmer det også den unges uro, og personalet oplever, at det tager toppen af rastløsheden.

En del af kerneydelsen er baseret på de voksne som rollemodeller. Personalet arbejder på at tage ansvar, være konsekvente og troværdige i forhold til de unge. Der er formuleret mange regler for de unge, som de får at vide på indskrivningsmødet. Derudover hænger de også på opslagstavlerne på de unges værelser. Det vægtes højt, at sproget er ordentligt og at der ikke bandes eller tales i slang.

En del af filosofien er, at de unge ikke skal isolere sig på eget værelse. Bl.a. af den årsag er der kun tv i fællesrummet. De unge motiveres således til at være sammen og til at leve op til husets intentioner om socialt samspil og læring. Ligeledes er det fælles tv med til at sikre, at f.eks. døgnrytmen bevares naturligt, idet tv'et slukkes når de unge sendes i seng.

Således rummer kerneydelsen også hjælp til at omgås hinanden socialt, og dagen evalueres 2 gange dagligt – 1 gang for de unge i fællesskab, og 1 gang individuelt på eget værelse. Ved disse evalueringer får de unge lejlighed til at sige ting til hinanden på en ordentlig måde, så misforståelser ryddes af vejen, eller konflikter kan undgås. Men de får også mulighed for at reflektere over egen og andres adfærd. Den individuelle evaluering får karakter i form af smileys.

Koglen er inspireret af pædagogiske metoder, der tager udgangspunkt i miljøterapi, adfærdsmodifikation og kognitiv behandling. Værdigrundlaget og metoderne er skriftligt

beskrevet. Grundtanken er at skabe en forståelse hos den unge for, hvordan egen adfærd påvirker miljøet, fællesskabet og samværet med andre mennesker. Den pædagogik som Koglen anvender tager sit udgangspunkt i de indlærings- og adfærdsterapeutiske principper og metoder, hvor den ønskede adfærd belønnes og den uønskede adfærd straffes.

En anden del af kerneydelsen er at leve op til de krav omverdenen har i forhold til de unge. Der stilles krav om skriftlighed ved ind- og udskrivning, således at den videre planlægning for den unge kan overtages af kommunen i samarbejde med den unge og dennes evt. pårørende. Denne del af kerneydelsen omfatter ligeledes forælder/pårørende samarbejdet i det omfang, det kan lade sig gøre.

Brugeren/pårørende

Den unge får tildelt 2 kontaktpersoner, når han eller hun indskrives i afdelingen. Kontaktpersonerne er den primære kontakt i forhold til den unge og dennes pårørende, men det understreges af medarbejderne, at alle de ansatte i afdelingen, bærer ansvaret for samarbejdet med den unge. Kontaktpersonerne har dog et mere overordnet ansvar for koordineringen og kommunikationen omkring den unge. De 3 unge, som tilsynsteamet talte med, var meget klar på, hvem der var deres kontaktpersoner, og de gav udtryk for, at de betød noget særligt for dem.

Det er meget forskelligt, hvor meget de pårørende kommer på Koglen, og hvor hyppigt de kommer. Koglen har altid en telefonisk kontakt til de pårørende, ligesom der sendes en folder om Koglen sammen med en særskilt information til forældrene ved indskrivningen. Udover de mere praktiske forhold omkring Koglen, gives der således information om hverdagen og mulighederne for kontakt med den unge, og der gives relevant klagevejledning, ligesom der henvises til Koglens hjemmeside.

Det er politiet, der fastsætter vilkårene for de unge, når de indskrives på sikret afdeling. Dette gælder i forhold til graden af begrænsningen i friheden, samt kommunikationen ud af huset.

Det kan være vanskeligt for personalet at kommunikere i telefon med pårørende af anden etnisk baggrund, hvis disse taler dårligt dansk eller slet ikke taler dansk. Ofte er det søskende, der tolker telefonsamtalen. Ved møder sørger kommunen for, at der deltager tolk efter behov.

Koglen har en tydelig ind- og udskrivningsprocedure som følges. Der foreligger endvidere skemaer til brug for udarbejdelsen af institutionens pædagogiske handleplan, og observationsbeskrivelser.

Det er ikke altid, at kommunen har lavet den lovpligtige handleplan, når den unge ankommer til Koglen. Der er ansat 1 socialrådgiver på fuld tid i Koglen, og funktionen udvides med yderligere en socialrådgiver pr. 1. august 2007. Socialrådgiveren har typisk kontakten til kommunens sagsbehandler, og sender orientering om den unge til kommunen med anmodning om en handleplan under henvisning til Servicelovens jf. § 140 stk. 3 og 4. Det er socialrådgiveren, der koordinerer indsatsen og er tovholder i forhold hertil.

De unge synes, der er mange pligter i huset og der er mange ting, som de skal være med til. De har dog selv indflydelse på den del af fritiden som ikke er styret. Noget af tiden bruger de sammen, og noget af tiden bruges for sig selv på værelset. De unge kan godt lide at være

sammen med de voksne – en enkelt fremhævede, at de ældre voksne faktisk virker mere unge og mere ligetil, end nogle af de yngre voksne.

De unge fortæller, at de for det meste godt kan lide rammerne og reglerne i afdelingen, selvom det også ind imellem kan være strengt. De unge oplever, at reglerne opstrammes når der flytter en ny ung ind på afdelingen, og særligt hvis det er en pige. De beskriver sig selv som en lille familie på 5 personer, hvor man ikke behøver at tale grimt til hinanden. De havde hver deres ønsker for fremtiden, og der var overvejelser i gang i forhold til deres individuelle handleplaner. De var ikke alle helt klar over, hvad de skulle efterfølgende Koglen, men de havde svage anelser om, hvad der kunne ske og hvornår det kunne ske.

Magtanvendelse og håndtering af klager

Flere af de unge på Koglen har en udadreagerende og problematisk adfærd i forhold til omgivelserne. Der er således ind imellem behov for magtanvendelse i forhold til de unge. Der er som regel tale om fastholdelse eller at den unge bliver ført til værelset.

Koglen har et isolationsrum, som kun bruges meget sjældent, sidst i april 2002. Rummet har dog en præventiv effekt i forhold til de unge.

Der foreligger klare retningslinjer for magtanvendelser og magtindberetninger. I 2007 har der været 5 indberetninger frem til tilsynets besøg. I lovens forstand arbejdes der med lovlige og ulovlige magtanvendelser, og der forekommer ind imellem ulovlige magtanvendelser, når en ung f.eks. låses inde på værelset af hensyn til egen og andres sikkerhed, eller når det er nødvendigt at gå et værelse igennem for stoffer m.m.

Personalet har meget opmærksomhed rettet på magtanvendelser og gør meget for at undgå disse. I øjeblikket har Koglen en faglig drøftelse af konstellationen af vagtplanen. Personalet har et ønske om en konstellation, der hedder 2 mænd og 1 kvinde, idet personalet dels mener, at det kan virke præventivt for de unges negative adfærd og dels at det har en betydning for, at personalet føler sig sikker på en vagt. Omvendt mener ledelsen, at det ikke er kønnes sammensætning, der nødvendigvis har indflydelse på behovet for magtanvendelser, men mere den pædagogiske tilgang til den unge og den måde konflikter bliver håndteret på.

Det påpeges, at der mangler muligheder for at handle lovligt indenfor rammerne af lovgivningen i forhold til de problematikker, der ofte knytter sig til de unge, der kommer på en sikret afdeling. Der forventes at komme rettelser til bekendtgørelsen snarest, ligesom der forventes at komme nye skemaer til brug for indberetningerne.

Magtindberetninger sendes til henholdsvis kommunen og regionen. Koglen savner en tilbagemelding på indberetningerne fra driftsafdelingen i regionen. Der hersker således usikkerhed om, hvordan indberetningerne behandles og hvordan de bliver vurderet i driftsafdelingen.

Personalet har oplevet 1 klage fra en pårørende i forbindelse med et besøg, men det er flere år siden. Der har ikke været klager fra pårørende indenfor nyere tid.

De unge som tilsynet talte med, kunne fortælle, at de oplever, at blive sendt på værelset og få at vide, at der vil komme en voksen og tale med dem om 5 minutter. Dels er de ikke altid helt

klar over, hvorfor de bliver sendt på værelset (de finder dog som regel ud af det senere) og dels er det deres oplevelse, at der ofte går mere end 5 minutter inden den voksne kommer; de oplever, at der ind imellem går flere timer. Det frustrerer de unge, og de synes det er uretfærdigt. Mange gange er de unge dog godt klar over, hvorfor de sendes på værelset, og de fortæller, at de har prøvet at sidde på værelset i henholdsvis 7 og 8 dage som straf – forud herfor har der været voldsomme hændelser, som de dog ikke uddyber ved samtalen, men de ved godt, hvorfor de skulle være på værelset.

Samarbejdsrelationer

Koglen er vant til at håndtere akutte situationer, og har et beredskab, der kan tage imod de unge med kort varsel. Der samarbejdes med politiet i Herning, og de kommer hurtigst muligt, når Koglen ringer efter dem.

Derudover samarbejdes med Kriminalforsorgen (primært afdelingen i Holstebro) og forsvarsadvokater, og ikke mindst kommunerne, den unge og de pårørende. Endelig har Koglen også et etableret samarbejde med de øvrige 6 sikrede institutioner fra hele landet.

Kommunen er en vigtig samarbejdspartner, og er som regel omdrejningspunktet for koordinering af den unges sag og fremtidige handleplan. Derfor er socialrådgiverfunktionen tilsvarende vigtig for samarbejdet med kommunerne, og funktionen er med til at sikre et mere smidigt samarbejde.

Der samarbejdes med lægehuset i Sdr. Felding, og ved indskrivning får de unge tilbud om lægebesøg. Efter anmodning kommer lægen på Koglen, således at de unge ikke skal transporteres til lægehuset. Der er endvidere indgået aftaler om samarbejde udenfor almindelig konsultationstid, såfremt det er nødvendigt.

Visitation til Koglen sker bl.a. ved hjælp af fælles database via socialrådgiveren. Hvis Koglen ikke har plads til en ung, hjælper de således med at finde en anden ledig plads på en af de andre sikrede institutioner. Det er dog ikke muligt, at se institutionernes ventelister, hvilket kunne være ønskeligt i samarbejdssituationen. Socialrådgiveren deltager i de regionale fordelingsmøder og fungerer her som visitor. Mange ressourcer er bundet op på denne del, idet de regionale fordelingsmøder foregår i Viborg. Det tager derfor som regel en hel arbejdsdag for socialrådgiveren, når disse møder afholdes.

Samarbejdet med driftsafdelingen er præget af, at samarbejdet er nyt. Som tidligere nævnt, mangler Koglen tilbagemelding på forhold, der indberettes til regionens driftsafdeling. Derudover er der stadig procedurer, der ikke helt er faldet på plads endnu, så det er svært at vurdere samarbejdet reelt.

Udover det regionale tilsyn, fører ombudsmandens institution ligeledes tilsyn med tilbudet.

De fysiske og sundhedsmæssige rammer

Bygninger og udenomsarealer

Koglen består af 2 huse som ligger ca. ½ km. fra hinanden. Afdelingen Lærkehuset er bygget til formålet i 1999, og er et etplanshus. Huset rummer fælles faciliteter (køkken med spisekammer, opholdsrum, bryggers), de unges værelser (1-rums

værelser med eget bad/toilet), plads til aktiviteter (bordtennis, billiard, dart), et motionsrum og et værksted. Derforuden plads til sovende nattevagt, kontorfaciliteter, teknikrum, et isolationsrum, en overdækket gård med tilhørende boldbane. Ved hoveddøren går man igennem "slusen", som er en mellemgang, der er aflåst både i forhold til indgangsdøren og i forhold til døren ind i huset.

Afdelingen Granhuset er en bygning i 3 etager opført i 1950. Bygningen er en tidligere funktionærbolig og tilhører Kriminalforsorgen. Koglen har lejet sig ind.

I kælderen er der værksted, motionsrum og vaskerum. På stueetagen er der opholdsstue, spisestue, køkken, billiardrum, kontor, samt personalets bad/toilet. På 1. etage er der 5 værelser til de unge, samt et vagtværelse. Der er fælles bad og toilet på gangen.

Ved siden af afd. Lærkehuset er der ved at blive opført en mere tidsmæssig bygning, som skal rumme dels afd. Granhuset og dels dække personalets behov for kontorfaciliteter, mødelokaler og personalefaciliteter, der ikke forstyrrer de unges hverdagsliv. De bedste ting fra de 2 eksisterende afdelinger er tænkt ind i det nye byggeri og så gjort endnu bedre. Der er tænkt på rigtig mange detaljer, såsom dørenes placering, placering af bad og toilet på de unges værelser og meget mere.

Midt imellem bygningerne etableres en gymnastiksal, så der bliver mulighed for indendørs motion og flere aktiviteter, end de nuværende rammer giver mulighed for.

Nybyggeriet forventes at blive overtaget den 10. august 2007.

Det vurderes at have en væsentlig betydning for personalet, at de nu kommer tættere på hinanden. Dels får de bedre personalefaciliteter og dels er de tættere på hinanden i nødsituationer. Også for de unge forbedres vilkårene, og der bliver bedre mulighed for udfoldelser og aktiviteter.

De unge holder husene og området udenom sammen med personalet. Det fremstår pænt og vedligeholdt.

Hygiejne

Hygiejne er et vigtigt tema i samarbejdet mellem personalet og de unge. De unge har meget forskellige standarder og forståelse for hygiejnen, og det vurderes at være en af hindringerne for de unges mulighed for at indgå socialt i sammenhænge med andre.

Koglen bruger bl.a. figuren som man kender fra svømmehallen til at hjælpe de unge med at guide dem i forhold til at vaske sig.

De unge vasker selv deres tøj, og gør selv rent på værelserne og i fælles områderne. Der bruges bonussystemer i aflønningen for at motivere de unge til at passe deres ting, og sikre oprydningen og rengøringen.

Medicinadministration

Der er ikke mange, der får medicin, men det kan forekomme. Hvert værelse har et aflåst skab, som er centralt placeret hos personalet. I dette skab opbevares den unges medicin. Koglen har en medicininstruks, og 1 personale har været på medicinkursus – det øvrige personale har

ligeledes efterspurgt tilsvarende kursus for år tilbage, formentlig før nuværende forstanders tid, da ønsket ikke var forstander bekendt. Personalet doserer den unges medicin i doseringsæsker efter lægens anvisning.

Personalet har en opfattelse af, at flere unge end tidligere får anti-depressiv medicin, men rent faktisk er udgifterne til medicin faldet drastisk i Koglens budget de seneste år.

Kost/motion

Sundhed er et område, som personalet ligeledes har stor opmærksomhed på. Varieret og sund kost er væsentlig for de unges trivsel og evne til at tage imod læring. Ikke sjældent oplever personalet, at der kommer mere farve i kinderne af de unge, mens de opholder sig på Koglen og de kan se en fysisk udvikling hos den unge på relativ kort tid.

Koglen har 1 køkkenassistent tilknyttet, som er på hver afdeling skiftevis. Der handles lokalt, men personalet kunne godt tænke sig, at der var råd til at udvide indstillingen til kosten, så den kom til at omfatte økologiske råvarer. De unge har mulighed for at bestille varer ved købmanden 2 gange om ugen. Der købes hovedsagligt slik, sodavand, chips, cigaretter, blade og toiletartikler.

Motion er ligeledes en væsentlig del af hverdagen i Koglen. Fysisk udfoldelse tager toppen af rastløsheden, og de unge kan godt lide at bruge deres krop til fysisk aktivitet. Motionsrummet er flittigt brugt, ligesom den udvendige boldbane. For de unge, der har tilladelse til at være udenfor huset, er der ligeledes mulighed for løbe- eller gåture i området. De fysiske udfoldelsesmuligheder udvides med gymnastiksalen i forbindelse med det nye byggeri.

Rygning, alkohol- og stofmisbrug

Koglen har i perioder problemer med, at unge forsøger at indsmugle stoffer, særligt hash. Der gøres mange tiltag, for at holde det ude af huset, men det lykkes alligevel ind imellem for en ung at få hash med ind på Koglen. Personalet har ikke beføjelser til at foretage lovlige ransagninger af de unges værelser, hvilket der ind imellem er behov for. Når det sker, er der tale om en bevidst ulovlig handling, som ledelsen tager ansvaret for. Der må ikke indtages hverken alkohol eller stoffer på Koglen. Rygning foregår udenfor. De unge må dog ryge på egne værelser.

Medarbejdere og medarbejderforhold

Forstander er socialrådgiveruddannet, stedfortræder er pædagog og afdelingslederen, som forlader sin stilling, er politibetjent. Derudover er der tilknyttet 1 psykolog og 1 socialrådgiver, 1 lærer (der forventes ansat yderligere 1 lærer i august eller september 2007), 1 kontorassistent og 1 køkkenassistent.

På hver afdeling er der endvidere 10 pædagogstillinger, 1 faglærer og 2 nattevagter. Pædagogstillingerne er ikke nødvendigvis besat af personale med en pædagogisk uddannelse, men 6 ud af 10 har en sådan på afd. Lærkehuset, mens det er 4 ud af 10 på afd. Granhuset. Det vægtes højt, at personalet har lyst til at arbejde med de unge, og at de har evnerne til at indgå i samarbejdet.

Faglig udvikling

Nogle ansatte har suppleret deres grunduddannelser med forskellige efteruddannelser. Her skal nævnes de længerevarende og/eller kompetencegivende uddannelser: Den Sociale Diplomuddannelse, amtets grunduddannelse for ledelse, den 1-årige forsøgsuddannelse indenfor ungdomspædagogik med utilpassede unge, samt den modulopbyggede diplomuddannelse i Specialpædagogik.

Ledelsen gennemførte dels en kompetenceafklaringsamtale og dels en Belbin-test for alle medarbejdere i 2007. Det er ledelsens intention, at dette skal danne grundlag for etablering af nye afdelinger, idet der tages hensyn til personalets forskellige kompetencer i forhold til opgaveløsningen. Alle medarbejdere vil få en personlig tilbagemelding på forløbet i løbet af sommeren 2007. Tilbagemeldingerne vil være udviklingsorienteret med fokus på ledelsens forventninger til den enkelte om fortsat faglig og personlig udvikling.

Medarbejderne tilbydes MUS-samtale hvert andet år. Ved tilsynsbesøget opstod der forvirring om, hvorvidt kompetenceafklaringsamtalen og Belbin-testen erstattede MUS-samtalerne i 2006. Efterfølgende har ledelsen fastslået, at der planlægges MUS-samtaler i efteråret 2007. En enkelt medarbejder mente kun, at have modtaget 1 MUS-samtale for 2 år siden i løbet af 8 års ansættelse.

Begge afdelinger har tilbud om supervision, men det er kun afd. Lærkehuset, der i øjeblikket modtager faglig supervision. Der er tale om gruppesupervision, hvor hele afdelingen deltager. Afd. Granhuset vurderer ikke, at de har fået noget ud af supervision og ønsker derfor ikke at bruge dette i forhold til den faglige udvikling. Det er dog ledelsens intention, at begge afdelinger skal indgå i supervisionsforløb 1 gang om måneden, når de nye afdelinger er blevet etableret.

Medarbejderne deler gerne deres erfaring med hinanden, også når ny viden skal præsenteres for de øvrige medarbejdere. F.eks. har en medarbejder gennemført et kursus i adfærdstræning, og efterfølgende er bl.a. analyse-skemaer blevet afprøvet i det pædagogiske arbejde sammen med en kollega. På den måde afprøves ny viden, og det drøftes i den fælles personalegruppe.

Ligeledes drøftes ny viden på afdelingsmøder, hvor den forgangne periode gennemgås, samtidig med at den fremtidige periode planlægges.

Arbejds miljø

Koglen har samarbejdsvanskeligheder i forholdet mellem medarbejderne og ledelsen. Vanskelighederne rækker tilbage til 2006, hvor specifikt afd. Granhuset oplever samarbejds- og kommunikationsvanskeligheder. Ledelsen beslutter at iværksætte relevant procesorienteret indsats med en erhvervspsykolog fra det tidligere BST, hvorigennem der stiles mod at gøre kommunikationen mellem ledelsen og medarbejderne bedre.

I efteråret 2006 beslutter ledelsen at lave nye afdelinger i forbindelse med, at afd. Granhuset flytter ind i nybyggeriet ved siden af afd. Lærkehuset. Ledelsen beslutter, at de 2 afdelinger skal blandes og grupperes på ny, således at begge afdelinger får nye vilkår. Dette meddeles medarbejderne på et personalemøde i november 2006, efter forudgående orientering af tillidsrepræsentanten.

Medarbejderne i begge afdelinger har haft modstand mod denne beslutning, og forstanderen modtog et anonymt brev i marts 2007, hvori der bl.a. blev rettet et personligt angreb mod afdelingslederen og forstanderen. Driftsafdelingen er orienteret og inddraget i håndteringen af det anonyme brev.

Som en konsekvens af det anonyme brev, har afdelingslederen for afd. Granhuset valgt at opgive sin stilling. Stillingen forventes besat i løbet af august 2007, men i første omgang tilknyttes stedfortræderen afdelingen, hvorefter en ny afdelingsleder kan blive indkøbt i arbejdet.

Samarbejdsvanskelighederne har således 2 sideløbende led, hvoraf det ene vedrører afd. Granhuset og det andet vedrører beslutningen om rokade.

Medarbejderne understreger, at de gerne vil inddrages i beslutninger og at de ønsker en mere åben kommunikation. De føler sig engageret i deres arbejde, og vil gerne have indflydelse på forhold, der vedrører deres daglige arbejde. Medarbejderne tilkendegiver, at de ikke føler sig tilstrækkeligt inddraget, om end de påpeger, at de har accepteret beslutningen om rokade. Medarbejderne synes ikke selv, at de har vanskeligt ved at acceptere ledelsens ret til at lede.

Der er nedsat en arbejdsgruppe bestående af stedfortræderen og 4 medarbejdere. Sammen skal de tænke i tiden efter 10. august 2007, og hvordan de nye afdelinger kan komme til at lære hinanden at kende.

En anden arbejdsgruppe skal arbejde med Koglens værdigrundlag i løbet af efteråret 2007, og en del af dette bliver at indarbejde regionens værdigrundlag. Samlet set skulle disse processer føre frem til nye vilkår og nye samarbejdsflader imellem de 2 afdelinger.

Medarbejderne har en oplevelse af, at ting der aftales med afdelingslederen ændrer karakter, når den samlede ledelse har drøftet aftalerne. Der er tale om ønsker fra medarbejdernes side, som der indgås aftaler om, men som bagefter viser sig at have et fagligt dilemma, som kan være relevant at drøfte først før der træffes beslutning.

Medarbejderne er ind imellem udsat for overgreb og trusler om vold. Senest har der været en episode på afd. Granhuset, hvor 3 unge forsøgte at overmande nattevagterne. Netop denne nat svigtede mange af de hjælpemidler som skulle sikre medarbejderne, og der er således efterfølgende blevet installeret nyt alarmsystem, som er mere tidssvarende og mere dækkende for personalet. Samme alarmsystem installeres i det nye byggeri, og alene bygningernes placering i forhold til hinanden, vil sikre en bedre mulighed for back-up, når situationer opstår.

Koglen har i overgangsperioden til regionen ikke været dækket tilstrækkeligt af eksternt beredskab (Falck Health Care) og situationen viser, at det er væsentligt at beredskabet og dækningen ikke slækkes på noget tidspunkt, da medarbejderne hele tiden er i risiko for at blive overfaldet. Ligeledes skal vagtplanerne sammensættes, så det ikke er vikarer alene, der har nattevagter. Det er nødvendigt at beredskaber gennemgås løbende og holdes ajour, så alle medarbejderne hele tiden har beredskabet frisk ajourført.

ALLE overgreb mod personalet registreres i EASY, idet det ikke er til at forudsige, hvornår belastningen på medarbejderen er blevet for stor. Der er tale om jævnlige verbale overgreb af svingende grad, som tilsammen er i risiko for at ophobe sig hos den enkelte.

Medarbejderne har et kuvertsystem, som anvendes i krisesituationer. Fremover skal kuverten indeholde navne på 2 personer, som medarbejderen ønsker kontakten i forbindelse med overgreb.

Der er netop gennemført en ny APV. Skemaerne er kommet tilbage 1. maj 2007 og skal nu bearbejdes. Skemaerne har Koglen selv udviklet i et samarbejde mellem SR, TR og psykologen.

Koglen har formuleret både en virksomhedsplan og en personalepolitik. Begge dele er formuleret i samarbejde med MED-udvalget. Materialet tager højde for rigtig mange forhold, såsom introduktion af nyansatte, ansættelser og afskedigelser, arbejdstilrettelæggelser og meget mere. Tilsynsteamet kan dog ikke af materialet se, hvordan sygemeldinger håndteres f.eks. når en medarbejder har været udsat for overfald, og så sygemeldes efterfølgende. Ledelsen har efterfølgende oplyst, at alle sygemeldinger behandles ens og at dette selvfølgelig bør fremgå af personalepolitikken.

Samarbejde internt og eksternt

Der afholdes 4 årlige MED-møder. Det fungerer godt, og der er en god kommunikation mellem medarbejderne og ledelsen på disse møder. Det opleves som konstruktive møder, og der er fuld opbakning fra ledelsen til funktionerne i SR og TR.

Forud for MED-møderne orienterer menigt medlem om dagsordenen for mødet på afd.Granhuset. Punkterne drøftes og referatet videreformidles ligeledes til medarbejdergruppen på afdelingen efterfølgende. På afd. Lærkehuset forberedes MED-mødet ikke tilsvarende, og der orienteres ikke efterfølgende på anden vis end referatet.

Referatet fra MED-møderne sættes i en mappe, ligesom den er at finde for medarbejderne på intern hjemmeside.

Derudover afholdes afdelingsmøder (hvor primært de unge drøftes), og personalemøder.

Medarbejderne fremhæver, at de meget gerne vil have uanmeldte tilsyn fra både arbejdsmiljøtilsynet og regionens tilsynsteam. De har selv anmodet om dette for et par år siden i forhold til arbejdsmiljøet, men det er endnu ikke sket.

Økonomi

Brugeren

De unge optjener grundløn, tillæg og bonus under opholdet. Endvidere modtager de lomme- og tøjpenge under anbringelsen. Heraf betaler de selv for kosten og leje af anlæg, ligesom de kan købe forskellige fornødenheder lokalt.

Koglen er pengefrit, hvilket betyder, at de unge får optjente ydelser udbetalt efter udskrivelsen, og der sker således ikke en pengeudveksling i tilbudet.

Tilbuddet

Afregningssystemerne er meget tidskrævende og ikke særlig brugervenlige.

Koglen har taget InfoRM i brug, og det ser ud til at være et brugbart system for tilbudet.