

**Anmeldt tilsyn ved Oustruplund, Skovhusene, Bøgildgårdvej
7-9, 8620 Kjellerup.**

**Udført af tilsynsteamet: Vivian Elkjær og Ruth Bunk
Andreasen den 15. august 2007.**

Formalia

Deltagere i tilsynet:

Ledelsen:

- Forstander Erling Prang (Oustruplund)
- Afdelingsleder John Quvang Knudsen (Skovhusene)

Medarbejderrepræsentanter:

Der deltog fire medarbejdere:

- Sikkerhedsrepræsentant, medlem af MED, pædagog (Oustruplund)
- Medlem af MED, pædagog (Skovhusene)
- Pædagog (Skovhusene)
- Husmor (Skovhusene)

Deres navne er kendt af tilsynsteamet, men offentliggøres ikke i rapporten.

Brugerrepræsentanter:

Der deltog to unge fra Skovhusene:

- Dreng, snart 15 år, har boet i Skovhusene i ca. 9 mdr.
- Pige, 15 år, har boet i Skovhusene i ca. 5 mdr.

Deres navne er kendt af tilsynsteamet, men offentliggøres ikke i rapporten.

Pårørenderepræsentanter:

Der deltog et forældrepar til en ung i Skovhusene. De har været forældre i Skovhusene i ca. 5 mdr. De var blevet bedt om at deltage af ledelsen. Et andet forældrepar mødte ikke frem. Deres navne er kendt af tilsynsteamet, men offentliggøres ikke i rapporten.

Program:

Kl. 09.00 – 09.30	Rundvisning
Kl. 09.45 – 11.15	Interview med ledelsen
Kl. 11.30 – 12.00	Frokost
Kl. 12.00 – 13.00	Interview med medarbejdere
Kl. 13.15 – 14.15	Interview med de unge

Kl. 14.30 – 15.00 Interview med forældre
Kl. 15.00 – 15.30 Individuelle samtaler

Tilsynsteamet interviewede de to unge individuelt.
Der var ingen, der havde meldt sig til individuelle samtaler ved tilsynsbesøget.

Indledning

Tilsynet var varslet jf. vejledningen minimum 6 uger før besøget, og tilbudet havde videre formidlet det til relevante parter. Før tilsynet havde tilbudet fremsendt relevant materiale til tilsynsteamet, hvilket gav et godt grundlag til forberedelse af besøget. Materialet blev suppleret under besøget. Der har ikke været formaliseret tilsyn på Oustruplund før. Kun Skovhusene har haft tilsyn to gange før, senest i 2004. Der foreligger dog ingen rapport fra dette tilsyn.

Oustruplund er et socialpædagogisk dag- og døgntilbud til børn, unge og voksne, der har svære psykosociale problemer med baggrund i omsorgssvigt, krænkelser, misbrug, vold og kriminalitet. Tilbudet består af boafdelinger (Lov om Social Service § 67 stk. 1 og § 107), værksteder (Lov om Social Service § 103 og Lov om Aktiv Beskæftigelse § 22 stk. 2), intern skole (Lov om Specialundervisning for Voksne § 1 stk.1) og projektafdeling. Boafdelingerne består af Skovhusene, Lindehuset og Støtteboligerne. Værkstederne består af trykkeri, kantine, gartneri, smedje, snedkeri og håndværkerhold. Den interne skole tilbyder specialundervisning til unge og voksne over den skolepligtige alder i dansk, matematik, engelsk og IT. Projektafdelingen tilbyder kommunerne at lave en hurtig og fleksibel indsats over for børn, unge og voksne med meget forskellige problemtyper. Der er i alt tilknyttet ca. 100 brugere.

Dette tilsyn omhandler Skovhusene, der åbnede i 1998. Skovhusene består af to villaer, Skovly og Skovhuset, og er en behandlingsafdeling med plads til syv unge fra ca. 11 år. Lige nu bor der 8 unge mellem 13 og 17 år, 6 piger og 2 drenge. Endvidere er der tilknyttet en dreng på 12 år, som bor i et hus et andet sted og har to medarbejdere tilknyttet døgnnet rundt. Der er tale om et midlertidigt projekt. De unge har personlige, sociale og psykiske vanskeligheder. De er svært omsorgssvigtede, hvilket bevirker, at de har omfattende tilknytnings- og relationsforstyrrelser, som medfører komplicerede adfærdsformer. Der kan være tale om langvarige behandlingsforløb – lige nu skønnes gennemsnittet for varigheden af et ophold at være 2-3 år.

Ved ankomsten til Skovhusene blev tilsynsteamet modtaget af forstanderen og afdelingslederen. Vi blev anvist et lokale, som vi kunne bruge dagen igennem. Dernæst blev vi vist rundt i Skovhusene af afdelingsleder og forstander. Vi mødte enkelte unge og medarbejdere i huset, og vi oplevede blandt andet en ung og en medarbejder, der samarbejdede om at lave et skrivebord på et værelse. Døren stod åben, og vi kiggede ind. Det var hyggeligt og personligt indrettet. Vi så ikke andre værelser, og vi oplevede stor respekt fra medarbejderne omkring den unges private rum.

Resumé

Skovhusene tilbyder socialpædagogisk behandling af de psykosociale problemfelter, der er en konsekvens af tidlig omsorgssvigt. Skovhusene arbejder med kommunikation og relationer ud fra de unges individuelle behov. De unge har ofte vanskeligheder med at finde ud af, hvorfor de egentlig er anbragt i Skovhusene.

Medarbejderne og ledelsen synes ikke, at medarbejdernormeringen modsvarer det at være et behandlingshjem. Der arbejdes miljøterapeutisk med struktur og forudsigelighed, og tendensen er en bevægelse fra den psykodynamiske grundholdning mod en systemisk tilgang. Der bliver vedvarende større fokus på forældresamarbejde og familiearbejde.

De to unge og det forældrepar, tilsynsteamet talte med, var enige om, at Skovhusene er et godt tilbud.

Skovhusene samarbejder med mange kommuner, og der samarbejdes om at udarbejde handleplaner til fælles brug. Ligeledes afholdes der løbende statusmøder, hvor forældrene og de unge kan deltage. Det er holdningen, at forældre skal varetage deres forældrerolle i overensstemmelse med, hvad de magter. Forældre er vigtige samarbejdspartnere.

Der afholdes husmøder i Skovhusene hver onsdag, og de unge har mødepligt.

Skovhusene har magtanvendelser, der typisk handler om fastholdelse af en ung i forbindelse med vredesudbrud og smiden med ting. Der arbejdes med konfliktløsning for at begrænse behovet for magtanvendelse. I svære situationer tages der hånd om medarbejdere af kolleger og ledelsen.

Skovhusene har ikke fået egentlige klager, men tager utilfredshed alvorligt og arbejder med det.

Forældrene oplever af og til manglende konsekvens over for de unge, og de har brug for uddybende og tydelige samtaler i sådanne situationer, da de gerne vil være involveret i deres barns liv.

Skovhusene har et positivt samarbejde med mange parter uden for huset og med de lokale folkeskoler. Ledelsen mener ikke, at det er optimalt for børnene at gå i en almindelig folkeskole, for de kan ikke rumme unge med så store vanskeligheder og give dem et reelt undervisningstilbud. Ledelsen har derfor et stort ønske om at bygge en intern skole.

Skovhusenes fysiske rammer og omgivelser er pæne og hyggelige, men der er ikke meget plads i Skovhuset, når alle de unge er dér på én gang. De unge deles om to badeværelser.

Der arbejdes aktivt med sund kost og motion.

Skovhusene har 8 medarbejdere foruden vikarer. Alle medarbejdere får en 3 årig systemisk uddannelse og modtager supervision.

Medarbejderne oplever at have et velfungerende MED, og herunder et målrettet og velfungerende sikkerhedsarbejde. Ledelsen er tilgængelig og omsorgsfuld, og der afholdes GRUS (GRuppeUdviklingsSamtaler) til alles tilfredshed.

De unge har hver to kontaktpædagoger, som er dels en nær omsorgsperson og dels en praktisk hjælper. Samtaler vægtes højt i dette samarbejde.

Der er planlagte aktiviteter fire gange i ugen, og der bydes på kulturelle oplevelser for Skovhusene eller hele Oustruplund gennem ture og ferier og forskellige projekter.

De unge får lommepenge og eventuel arbejdsudsør i henhold til Servicelovens bestemmelser.

Skovhusene har ingen kontantbeholdning til løbende udgifter, og medarbejderne forventes at ville modtage et beløb på deres egen konto på forskud eller lægge beløbet ud og få det refunderet senere. Ledelsen synes, det fungerer ok, men medarbejderne oplever det utilfredsstillende.

Oustruplund har behov for mange administrative IT-baserede systemer, men de fungerer ikke optimalt.

Tilsynsteamet ser følgende opmærksomhedspunkter

- De unge har ofte et forsimplet og utydeligt billede af, hvorfor de er anbragt i Skovhusene. Hvordan kan der arbejdes mere målrettet med dette, således at rollefordelingen og ansvaret tydeliggøres i indskrivningen?
- Ledelsen og medarbejderne synes ikke, at medarbejdernormeringen modsvarer det at være en behandlingsinstitution. Hvordan kan der skabes bedre rammer for behandlingsarbejdet?
- Skovhusene har magtanvendelser. Hvordan kan der sættes mere fokus på gennemgang af indberetningerne med den unge og forældrene?
- Forældrene oplever manglende konsekvens over for de unge i nogle situationer. Hvordan kan der arbejdes med kommunikation med forældrene og en højere grad af involvering af de forældre, der ønsker det?
- De unge går i almindelig folkeskole, men det er svært at rumme dem og give dem et reelt undervisningstilbud dér. Hvordan er mulighederne for at ændre på dette?
- Medarbejderne oplever det utilfredsstillende at skulle administrere Skovhusenes penge over deres private økonomi. Skovhusene har ingen kontantbeholdning. Hvordan kan dette dilemma løses?

Den generelle faglige indsats

Der er udarbejdet en pjece, "Oustruplund", der er tilgængelig på nettet. Pjecen giver overordnede og præcise oplysninger om det samlede tilbud.

Kerneydelsen

Overordnet beskriver Oustruplund det som deres opgave at skabe et "væksthus", hvor mennesker, der ikke kan leve op til samfundets krav, kan få et skub i den rigtige retning. Skovhusene beskriver sig selv som et sted, hvor tryghed, omsorg, nærvær og kontakt er nøgleord, og hvor strukturerede rammer giver mulighed for en forudsigelig og genkendelig hverdag. De unge gives mulighed for at udvikle sig individuelt og i fællesskabet.

Ledelsen fortæller, at Skovhusene arbejder med tilknytningsforstyrrelsen og den adfærd, der er en konsekvens af tidlig omsorgssvigt (ofte i alderen 0-3 mdr.). De unge har manglende evne til at indgå i relationer og sociale sammenhænge. De mangler empatiske

evner og har sociale forstyrrelser. Nogle har diagnoser som ADHD og Tourettes Syndrom. De unge har ofte et forsimplet billede af, hvorfor de er anbragt på Skovhusene, f.eks. fordi "far drikker" eller "mor er psykisk syg". Ofte fokuserer de unge ikke på deres egen adfærd, som har baggrund i en tilknytningsforstyrrelse efter omsorgssvigt, og det er noget, der arbejdes med under opholdet. Skovhusene arbejder med kommunikation og relationer. Der arbejdes miljøterapeutisk med struktur og forudsigelighed, men ud fra de individuelle behov. Samtaler mellem den unge og medarbejderen er centrale i arbejdet. Skovhusene bygger ikke de unge op, de unge bygger sig selv op.

Medarbejderne beskriver, at det er nødvendigt at opbygge relationer for at komme videre. Der skal være indsigt og forståelse for den enkelte unge og efterhånden også fra den enkelte unge. Medarbejderen skal skabe tillid og være en troværdig voksen i forhold til den enkelte unge. Den unge skal opleve at blive rummet af medarbejderen, og at medarbejderen gerne vil pågældende. Når en ung flytter ind, tager det lang tid, før det får tillid til medarbejderen. Der arbejdes individuelt med den enkelte unge, og planlagte samtaler på den unges værelse mellem den unge og medarbejderen ses som et omdrejningspunkt. Den unge kan ikke fællesskabet og være social – den unge prøver, men at kræve det af den unge er næsten at begå overgreb. Fællesskab kan give voldsomme, men efterhånden også gode oplevelser for den unge.

Ledelsen og medarbejderne synes ikke, at medarbejdernormeringen modsvarer det at være et behandlingshjem. Hvis normeringen skal være tilfredsstillende i forhold til opgaven er der to muligheder – at blive færre unge eller flere medarbejdere. Ledelsen siger, at de ser de bedste muligheder i nednormering af antal unge, da de fysiske rammer ikke er så rummelige. Medarbejderne ser flest muligheder i opnormering af antal medarbejdere, da de mærker en stor forskel ved at have en person i arbejdsprøvning 37 timer i ugen fordelt mellem dag og aften.

Skovhusene arbejder målrettet med at udvikle sig løbende. Da indsatsen blandt andet centrerer sig omkring samtaler, kommunikation, relation, sociale kompetencer og miljøterapi, er fire medarbejdere i gang med en 3 årig systemisk uddannelse. Forældresamarbejde og familiearbejde fylder mere og mere i indsatsen. Der arbejdes ud fra en psykodynamisk og en systemisk tilgang, men efterhånden fylder den systemiske tilgang mest.

De to unge, tilsynsteamet talte med, var tilfredse med at bo i Skovhusene. Den ene af dem har ikke boet på institution før, men synes, det er til gavn for hende, da det ikke fungerede at bo hjemme. Hun ytrer spontant, at det er supergodt at bo på stedet. Den anden af dem, vi talte med, har boet på institutioner siden 1 års alderen, men han er træt af det og drømmer om at bo sammen med sin storesøster. Han har et klart billede af, at han fungerer bedre, når han er uden for institutionelle rammer. Ingen af dem har et tydeligt billede af, hvorfor de bor i Skovhusene, men mener, at det skyldes ydre faktorer.

Forældrene er glade for det tilbud, deres barn får i Skovhusene, og de har et ønske om et længere ophold. De har selv bedt kommunen om hjælp til at tackle deres barn og havde meget brug for at få et tilbud. Det var vigtigst for dem, at deres barn kunne lide stedet, og det viste sig hurtigt, at den unge langt overvejende fortalte positivt om stedet. Afdelingslederen har endvidere varskoet dem om, at det kan tage lang tid at falde til, og

først når det er sket, kan der arbejdes ordentligt med den unges problematikker. Det synes forældrene lyder sandsynligt, og de vil gerne være tålmodige.

Brugeren/pårørende

Skovhusene samarbejder med flere kommuner. Kommunerne er blevet mere interesserede i at arbejde aktivt med handleplaner, så de er anvendelige både i kommunen og i Skovhusene.

Der afholdes statusmøder 3 mdr. efter indflytningen og igen 3 mdr. efter første møde og dernæst med et interval på 6 mdr. Skovhusene arbejder med at dokumentere effekten af indsatsen.

Der arbejdes aktivt med at give de unge muligheder for at lære af og i fællesskabet ud fra deres individuelle formåen. Hver onsdag afholdes husmøde, hvor alle de unge skal deltage. Der er en fast dagsorden med mulighed for at sætte ekstra punkter på. Der snakkes om den forløbne uge – hvad har været godt, og hvad har været mindre godt – men der er også drøftelser af konkrete dagligdagsting. Der er fælles eftermiddagskaffe hver dag kl. 16, og der arbejdes på at lave en fælles samling om aftenen inden sovetid.

Såvel ledelse som medarbejdere prioriterer forældresamarbejdet højt, og det er holdningen, at forældre skal varetage deres forældrerolle i overensstemmelse med, hvad de magter. Forældre, der ikke ønsker et samarbejde, er vanskelige, for det kan være svært for den unge. Der er mange forældre med få ressourcer, men også forældre, der gerne vil have indflydelse og være med i det, der foregår omkring deres barn.

Forældrene indkaldes til statusmøder, hvor de har mulighed for at ytre sig om det mere overordnede i forbindelse med opholdet. De unge vælger selv, om de deltager. Hverdagen drøftes med forældrene i telefonen, og medarbejderne ringer til forældrene mindst en gang i ugen. Medarbejderne vil gerne have samtaler med forældrene ved behov, og de tager også gerne på hjemmebesøg med eller uden den unge.

Medarbejderne gør meget ud af at rumme forældrene og vise de unge, at forældrene gør det bedste, de kan. Forældrene er sjældent fysisk til stede i huset, men fylder alligevel meget i hverdagen. Medarbejderne oplever af og til at få et møgfald af forældrene, men fortsætter samarbejdet i en positiv stemning til den unges bedste.

Der afholdes to årlige fællesarrangementer for alle forældre og søskende - en juleudflugt og en sommerudflugt. Opbakningen er svingende, og forældrene har ikke noget fællesskab sammen.

Magtanvendelse og håndtering af klager

Oustruplund har magtanvendelser, men flest fra Skovhusene. I løbet af det sidste år har der været 10 indberetninger fordelt på 4 unge. Ledelsen vurderer, at der er blevet færre over tid. Alle magtindberetninger omhandler fastholdelse.

Magtanvendelserne gennemgås som regel med de unge, men det lykkes ikke altid. Forældrene orienteres ikke altid løbende, men de bliver orienteret på et tidspunkt. Der gives ikke egentlig klagevejledning.

Magtindberetninger sendes til driften i regionen, og der kommer tilbagemeldinger på dem, hvis de ikke er tydelige.

Der har været arbejdet meget med konfliktløsning gennem tiden. Både de unge og medarbejderne mistrives, når der er mange magtanvendelser. Der opstår ind imellem voldsomme episoder, men magtanvendelse er sjældent nødvendigt. Afdelingslederen og forstanderen gør det tydeligt over for medarbejderne, at de har fuld opbakning. Udgangspunktet er, at medarbejderen altid gør det rigtige i situationen. En situation kan ikke være forkert, men måske kan der drages læring af den. Der er tryghed i medarbejdergruppen til at drøfte sådanne situationer åbent.

Der er bevidsthed om, at medarbejderne kan stå i svære situationer med vold eller trusler om vold og have brug for hjælp. Der er en aftale om, at kollegerne og afdelingslederen tager over og bestemmer, hvad der skal ske. Medarbejderen vælger ikke, men skal tage en samtale med en psykolog. Medarbejdere kan blive brugt op af det længe seje træk, der skal til for at få det til at fungere, og der har været medarbejdere, der bliver sygemeldt og derefter siger op.

Skovhusene har aldrig fået egentlige klager, men både medarbejdere, afdelingsleder og forstander tager en eventuel utilfredshed alvorligt og arbejder på at løse den.

Forældrene beskriver et åbent samarbejde med medarbejderne, men de arbejder selv meget ihærdigt på at undgå ensidige tolkninger af situationer ud fra de fortællinger og forklaringer, de hører fra deres barn. I starten ringede den unge ofte og var ked af, og når det skete, valgte forældrene at ringe tilbage til medarbejderne, så de kunne få skabt klarhed over, hvordan situationen egentlig hang sammen. Den unge har både hjemme og under opholdet i Skovhusene haft en vane med at stikke af. En enkelt gang aftalte forældrene med medarbejderne, at faren kom og hentede hende hjem til Skovhusene. Det har betydet noget positivt, fordi den unge oplever et samarbejde med fælles holdning og handling.

Der har været nogle situationer, hvor forældrene ikke oplever medarbejderne som konsekvente. Et eksempel er, at de unge skulle på ferie, og der var givet skriftlig besked til forældrene om, at de ikke måtte have ekstra lommepenge med. Forældrene overholdt det, men hørte fra den unge, at en anden ung havde fået lommepenge til ferien. Moren ringede og talte med en medarbejder om det, og hun fik den besked, "at de jo ikke kan gå i lommerne på barnet". Efterfølgende viste det sig, at den pågældende unge havde ekstra penge med. Et andet eksempel er, at den unge ringede hjem og fortalte, at hun havde været med til at drikke alkohol på et værelse. Da moren ringede, fik hun at vide, at den pågældende unge jo var gammel nok til at kunne købe alkohol, og "medarbejderne kan jo ikke tjekke, hvad der er i indkøbsposen eller på værelset". Forældrene vil også gerne, at der sættes grænser for den unge i forhold til at ryge (uden deres tilladelse) og til at være sammen med en kæreste.

Forældrene er klar over, at medarbejderne ikke må anvende magt i sådanne sammenhænge, og det, de efterlyser, er egentlig en vished for, at medarbejderne forsøger at sætte grænser for de unge gennem dialog. På samme måde har forældrene et behov for at blive indviet i, hvordan medarbejderne har tacklet situationen. Forældrene vil gerne

bakke medarbejderne op og støtte deres barn på den rigtige måde, men har brug for en høj grad af involvering. Der findes også eksempler på, at forældrene har følt sig respekteret og lyttet til i forbindelse med at begrænse deres barn. Et eksempel er, at moren fik nys om, at en ung mand fra hjembyen ville komme på besøg på Skovhusene, og da hun fortalte afdelingslederen om sit kendskab til ham, tog han over og sørgede for, at han ikke kom ind i Skovhusene.

Samarbejdsrelationer

Der opleves generelt et godt samarbejde med kommunens sagsbehandlere. Begge de unge ved, at de har en sagsbehandler og har mødt vedkommende. De er klar over, at sagsbehandleren har besluttet, at de skal bo i Skovhusene, og også at de har kompetence til at beslutte, at de skal flytte, hvis ikke de kan opfylde kravene for at bo på stedet. De har ikke noget tydeligt billede af årsagerne til anbringelsen. De mener ikke, at de har set deres handleplan.

Afdelingslederen beskriver et glimrende samarbejde med praktiserende læger, især ét lægehus er en aktiv medspiller. Der er også været et positivt samarbejde med psykiatere og sygehuse, når der er behov for det.

Alle de unge går i almindelig folkeskole. En ung går i en specialklasse, mens de øvrige får eneundervisning, hvilket ofte betyder færre timer end jævnaldrende. Almindelige skoler har svært ved at rumme unge med så store vanskeligheder og give dem et reelt undervisningstilbud. Det er et stort ønske for medarbejdere, afdelingsleder og forstander at få mulighed for at give de unge et internt undervisningstilbud. De har et ønske om at bygge en intern skole, som ville kunne give et heldagstilbud til de unge, hvor også praktisk undervisning i værkstederne kan indgå. Ledelsen synes ikke, at det er optimalt for de unge at gå i en almindelig folkeskole.

De fysiske og sundhedsmæssige rammer

Bygninger og udenomsarealer

Skovhusene består af to tidligere tjenesteboliger, som er renoveret og fremtræder velholdte. Skovhuset er indrettet med indgang med vaskefaciliteter, køkken/alrum, stue, kontor/vagtværelse, personalebadeværelse, mellemgang med mønttelefon. I forbindelse med køkken/alrummet er der en hems, som er et lille rum med fjernsyn, hvor en ung kan være alene lidt tid, hvis det har behov for det. I stueplan er der et værelse samt et stort badeværelse. På 1. sal er der 6 værelser og et lille badeværelse. Huset minder om et almindeligt hus til en stor familie, og det fremtræder hyggeligt over alt. Udenfor huset er der overdækket rygerum og en carport til bussen. Der er indrettet en stor legeplads med blandt andet gynger, trampolin og svømmebassin. Skovly er indrettet med kontor til afdelingslederen, mødelokale med køkken og toilet. På 1. sal er der et værelse.

Udenomsarealerne er et indbydende naturområde med skov og grønne arealer, som tilhører Oustruplund.

De unge ser Skovhusene som deres hjem, og deres værelse er deres private sted. I øvrigt har hver ung 3 private skabe, der kan låses – på badeværelset, i indgangen og på værelset. Forældrene oplever, at Skovhusene ”jo ligner et rigtigt hjem”.

Skovhusene har brandsyn to gange om året. Det er ikke lovpligtigt, men Skovhusene lægger vægt på, at beredskabet er i orden og vil derfor gerne have løbende vejledning af brandmyndighederne. Der foreligger en skriftlig brand- og evakueringsinstruks.

Hygiejne

Husmoren gør rent i Skovhusene. Huset fremtræder ryddeligt og rent overalt. Der er en atmosfære af hygge med pæne ting og friske planter.

Medicinadministration

Mange af de unge får medicin. I kontoret/vagtværelset er der et aflåst skab, hvor medicinen opbevares i små kasser tydeligt mærket med den enkeltes navn. Medicinen doseres af en pædagog, der har medicinkursus, men alle medarbejdere udleverer medicinen fra doseringsæsken. Det fungerer godt.

Kost/motion

På køleskabet i køkkenet hænger en udførlig madplan. Husmoderen laver planen i samarbejde med en diætist i hjerteforeningen. Der lægges vægt på at give de unge en sund kost, og sodavand og kage findes ikke i huset. De unge kan spørge husmoren, hvis de har et bestemt ønske. Den enkelte unge bestemmer menuen på sin fødselsdag, og der serveres også dessert den dag. De unge har mulighed for at hjælpe til i køkkenet, men det er forskelligt over tid, hvor mange der har lyst og overskud til det.

De unge kan deltage i forskellige motionstiltag, både i Skovhusene og på Oustruplund.

Rygning, alkohol- og stofmisbrug

Der er et rygerum uden for Skovhusene. De unge skal have forældrenes tilladelse for at måtte ryge.

Medarbejdere og medarbejderforhold

Oustruplund har ca. 80 medarbejdere med forskellige uddannelser. I Skovhusene er der ansat 6 pædagoger, 1 husmor og 1 afdelingsleder. Der er normeret med en pædagogstuderende, men der har ikke været en de sidste ca. 1½ år. Desuden er der 1,56 vikarstillinger. Endvidere er medarbejderne i det midlertidige projekt tilknyttet Skovhusene, men ikke som en integreret del af medarbejdergruppen.

Der har ikke været ret stor udskiftning af medarbejdere løbende, men sidste år rejste 3 pædagoger. Der var 80 ansøgninger til de 3 stillinger. De 3 andre pædagoger har været med fra starten.

Lige nu er der en sovende medarbejder om natten, men ledelsen har et ønske om at have en vågen nattevagt på sigt.

Faglig udvikling

Oustruplund har deltaget i utallige projekter i det tidligere amt, men ledelsen har svært ved at finde ud af, hvordan regionen arbejder med projekter på det enkelte tilbud og fælles for flere tilbud.

Oustruplund arbejder med visionstænkning, hvor visionerne tydeliggøres for en 4 årig periode. Der foreligger således skriftlige kompetencepunkter for Skovhusene fra 2007-2010.

Der arbejdes løbende med værdigrundlaget, hvor alle er med i processen. Værdigrundlaget er nedskrevet, og den tages jævnlige frem, så det kan vurderes, om den afspejler virkeligheden eller den skal justeres. Nye medarbejdere kan således også sætte præg på den.

I Skovhusene får alle medarbejdere 3 års uddannelse i "narrative samtaler og systemisk tænkning". Flere afdelinger er gået sammen, så forløbet er skræddersyet, og underviserne kommer på Oustruplund.

Alle medarbejdere får supervision ca. 10 gange om året. Supervisionen planlægges ud fra behov og ønsker. Der er lige valgt en ny form, hvor alle medarbejdere i Skovhusene deltager, med undtagelse af afdelingslederen. Supervisor arbejder psykodynamisk.

I forbindelse med ansættelsen af de 3 nye medarbejdere, har Skovhusene været på 2 kursusdage 3 gange og skal snart af på 2 dage mere. Supervisor har deltaget i kursusdagene.

Der er planer om at lave en uddannelse sammen med regionen i forhold til børn og unge med misbrug. Udgangspunktet vil være, at misbruget ikke er det centrale, men tilknytningsforstyrrelsen.

Arbejds miljø

Oustruplund er en arbejdsplads, hvor der følges op og tages hånd om tingene – både fra MED og ledelsens side. Skovhusene har en repræsentant i MED, og medarbejderne vurderer, at det fungerer fint. Der foreligger referater fra møderne i MED.

Medarbejderne i Skovhusene kommer aldrig forgæves til afdelingslederen, og han er tilgængelig og har omsorg for medarbejderne 24 timer i døgnet. Det gælder også stedfortræder og forstander.

Der afholdes ikke MUS, medmindre medarbejderne beder om det. Til gengæld afholdes GRUS en gang om året. GRUS er meget struktureret, og der arbejdes ud fra en bestemt model. GRUS har fungeret i 3 år – og medarbejderne fortæller, at det er en rigtig god måde i forhold til at opleve sig set og hørt som medarbejder. GRUS foregår ude af huset med overnatning. Ligeledes holdes en temadag om året ude af huset med overnatning. Desuden afholdes en dag ude af huset uden overnatning, hvor et tema berøres. Der foregår endvidere udviklingsbaserede fælles personalemøder, hvor der tages forskellige temaer op. Der er 5 personalemøder for alle medarbejdere på Oustruplund om året.

Sidste APV blev lavet i 2004, den næste skal laves i 2008. APVen påpegede forhold vedrørende både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø i Skovhusene. Der arbejdes målrettet med handleplanen, og de er nået langt med indsatsområderne. Handleplan ved vold eller trusler om vold revideres lige nu som følge af APVen. I samarbejde med BST i

det tidligere amt har der været arbejdet aktivt med forebyggelse ud fra en værdsættende og anerkendende tilgang. Arbejdspladsen skal tage sig af problemer og forebyggelse på arbejdspladsen, men processer tager tid.

Medarbejderne i Skovhusene har ikke mange sygedage. Sidste år havde medarbejderne mellem 0 og 2 sygedage, en enkelt havde 5. Sidste sommer var Skovhusene i en turbulent periode. Afdelingslederen var langtidssygemeldt af en ikke arbejdsrelateret sygdom, en meget voldsom ung flyttede ind (den unge i det midlertidige projekt), og vikarer var der mange af. Desuden var Skovhusene lukningstruede på grund af for få unge. Det bevirkede, at to medarbejdere blev sygemeldt med arbejdsbetingede problemer, og de valgte at sige deres job op. Sygemeldingerne blev indberettet som arbejdsskadeanmeldelser. Med udgangspunkt i ovenstående kom Arbejdstilsynet på anmeldt besøg den 16. maj. 2007, men da var der taget hånd om situationen.

Samarbejde internt og eksternt

Alle unge har to kontaktpædagoger – den ene er den nære omsorgsperson, den anden en mere praktisk hjælper. Kontaktpædagogen har ansvaret for at holde ugentlige værelsessamtaler med sine unge.

De unge oplever pædagogerne som overvejende søde, og den ene unge fortæller, at det er rart at være alene med sin kontaktpædagog under værelsessamtalen. Den anden unge, som tilsynsteamet talte med, har en fast medarbejder knyttet til sig hele døgnet og er pålagt restriktioner på grund af massivt hashmisbrug. Han er træt af at være underlagt restriktioner og kender ikke tidsperspektivet i det. Han må ikke komme hjem på weekend eller færdes alene. Han mener, det kan betyde ophold på "den lukkede", hvis han handler forkert. Den lukkede viser sig at være et abstrakt sted, og han gør sig overvejelser om, hvor mange restriktioner, der mon er dér. Flere eller færre? Han fortæller, at han nemt kan komme ud i noget forkert, fordi han søger et kick.

De unge har en oplevelse af, at der er få aktiviteter i Skovhusene efter skoletid. Der er tilbud om svømning og bowling om mandagen. Onsdag er der husmøde. Om torsdagen er der en sommer- eller vinteraktivitet – lige nu er det at sejle i kajak eller speedbåd. Lørdag eftermiddag er der en aktivitet, der planlægges på husmødet om onsdagen. Desuden er der mulighed for at arbejde i værkstederne.

Forældrene har en oplevelse af, at medarbejderne er gode til at forsøge at aktivere de unge. Aktiviteterne tager udgangspunkt i de unges behov, og det virker som om meget kan lade sig gøre. Det er noget af det, der gør Skovhusene til et rigtigt godt tilbud.

Medarbejderne synes, der er mange ture og ferier for de unge, både for Skovhusene og for hele Oustruplund. De vil gerne give de unge kulturelle oplevelser.

Oustruplunds mange forskellige afdelinger samarbejder og laver fælles tiltag, når der kan være fordele ved det. Visse aktiviteter laves fælles, så både unge og medarbejdere lærer hinanden at kende. Et sådant fælles projekt har sat gang i en fælles bevægelsesgruppe, som en medarbejder i Skovhusene er primus motor i.

Økonomi

Brugeren

De unge får lommepenge i henhold til Servicelovens bestemmelser. Lommepengene udbetales på en konto i banken. Nogle af de unge har aftale om en opsparing. Nogle unge vil gerne bruge pengene på tobak, sodavand, slik og kager. De unge vælger selv, hvad de vil bruge deres penge til, og det giver ikke problemer.

Nogle unge arbejder i værkstederne og får derfor en arbejdsdusør ved siden af lommepengene. En af de unge, tilsynsteamet talte med, arbejder på håndværkerholdet efter skoletid, og hun fortæller, at hun er god til det og får meget ros for sin indsats.

Tilbudet

Medarbejderne oplever, at det er et problem, at Skovhusene ikke må have en kontantbeholdning. Det betyder, at de skal administrere tilbudets penge som en pendant til deres private økonomi i alle sammenhænge. De kan vælge at få et beløb ind på deres private bankkonto (nemkonto) på forskud eller de kan lægge beløbet ud og få refunderet det efter nogen tid. Det opleves utilfredsstillende, at der sker en form for sammenblanding af tilbudets og medarbejdernes private økonomi. Tillidsrepræsentanten og ledelsen arbejder på at komme til en afklaring sammen.

Forstanderen oplever, at diverse tekniske systemer i regionen ikke fungerer optimalt. Økonomi styres således mere efter fornemmelse end efter økonomiske oversigter.

Oustruplund skal bruge mange forskellige systemer – bostedssystemet, InfoRM, afregningssystemet, økonomisystemet, personaleWEB – da de har mange forskelligeartede tilbud, og der er et behov for, at systemerne virker efter hensigten.

Andre forhold