

**Anmeldt tilsyn ved Himmelbjergets Børn og Unge Center –
Himmelbjerggården, Himmelbjergvej 11, 8680 Ry.****Udført af tilsynsteamet: Vivian Elkjær og Ruth Bunk Andreasen den 4. juni
2007.****Formalia**

Deltagere i tilsynet:

Ledelsen:

- Sous- og Udviklingschef Henrik Hougaard Bøtkjær
- Skoleleder Lone Jørgensen

Forstander Henri Vivike var forhindret pga. sygdom.

Medarbejderrepræsentanter:

Der deltog tre medarbejdere:

- Sikkerhedsrepræsentant, medlem af MED, pædagog (Bineshjem)
- Medlem af MED, pædagog (Honolulu)
- Medlem af MED, pædagog (Buen)

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

Pårørenderepræsentanter:

Der deltog to forældre fra forældrebestyrelsen. Deres navne er kendt af tilsynsteamet, men offentliggøres ikke i rapporten. Den ene har været forælder på Himmelbjerggården i snart 3 år, den anden i snart 2 år.

Brugerrepræsentanter:

Der deltog to unge fra Himmelbjerggården. Deres navne er kendt af tilsynsteamet, men offentliggøres ikke i rapporten. Den ene har boet på Himmelbjerggården i snart 5 år, den anden i snart 2 år.

Program:

Forstanderen har lavet dette program efter aftale med tilsynsteamet:

Kl. 09.30 – 10.30	Interview med medarbejdere
Kl. 10.30 – 11.30	Rundvisning
Kl. 11.30 – 13.00	Interview med ledelsen (og frokost)
Kl. 13.15 – 14.15	Interview med pårørende
Kl. 14.30 – 15.30	Individuelle samtaler med brugere

Indledning

Tilsynet var varslet jf. vejledningen minimum 6 uger før besøget, og tilbudet havde videre formidlet det til relevante parter. Der var dog sket den fejl, at skolelederen og medarbejderne havde fået interviewguiden til brugere/pårørende. Før tilsynet havde tilbudet fremsendt relevant materiale til

tilsynsteamet, hvilket gav et godt grundlag til forberedelse af besøget. Sidste tilsyn var den 7. september 2006. Der har gennem mange år været afholdt jævnlige tilsyn med konsulenter fra forvaltningen.

Himmelbjergets Børn og Unge Center består af Rådgivningscentret og Himmelbjerggården. Tilsynsbesøget var på Himmelbjerggården.

Himmelbjerggården er et døgntilbud til børn og unge og drives efter Lov om social service § 67 stk. 2. Børnene er anbragt jf. Servicelovens § 52 stk. 3 nr. 8 eller § 58 og er ved indflytning mellem 6 og 14 år. Børnene og de unge kan have tilknytningsforstyrrelser (sociale, emotionelle og adfærdsmæssige forstyrrelser) eller opmærksomhedsforstyrrelser (Asperger Syndrom, Tourette Syndrom eller ADHD). Gennemsnitlig opholdstid er ca. 2-3 år, men varierer fra 1½ md. til 7 år.

Himmelbjerggården består af mange forskellige afdelinger. Der er 4 botilbud – Buen (8 børn), Bineshjem (8 børn), Gammelgård (8 børn), Honolulu (6 børn). 1. september 2007 åbnes et botilbud for piger med selvskadende adfærd. Der kan bo 4 piger mellem 14 og 17 år. Desuden er der en intern skole, hvor der også går 4 eksterne elever. Såvel botilbud som skolen er aldersopdelte, men udviklingsalder vægtes i den sammenhæng højere end levealder.

Ved ankomsten til Himmelbjerggården blev tilsynsteamet modtaget af sous- og udviklingschefen. Vi blev anvist forstanderens kontor, som vi kunne bruge dagen igennem. Dernæst gik vi i gang med dagens program. Senere viste sous- og udviklingschefen os rundt på Himmelbjerggårdens område, og vi så Honolulu og Gammelgård. Dagen forinden havde der været indbrud i Honolulu, og tømreren arbejdede på at udbedre skaderne. Vi så også det nyrenoverede hus, hvor pigeprojektet skal have til huse. Det var på forhånd planlagt, at vi ikke skulle spise sammen med børnene.

Resumé

Himmelbjerggårdens kerneydelse beskrives som omsorgsfuld pædagogik med forudsigelighed. Børnesynet har udviklet sig over tid, så der er mere fokus på relationer og personligt arbejde.

Der er efterspørgsel på tilbudet, og ud over de 24 faste pladser, er der 6 pladser på overbelægning (Honolulu). Det er dog ikke en permanent løsning, for Himmelbjerggården får kun 75 % af taksten, når der er tale om overbelægning. Der er brug en snarlig afklaring af, om Honolulu skal udvikles eller afvikles.

Himmelbjerggården følger med tiden og udvikler nye tiltag og projekter, når der er et behov. Både børn, forældre, medarbejdere og ledelsen mener, at Himmelbjerggården er et godt tilbud, der giver børnene mulighed for udvikling.

Der arbejdes aktivt med handleplaner gennem refleksions- og fokusmøder, der afholdes halvårligt. Forældrene oplever at have medbestemmelse i forhold til handleplanen. Der arbejdes med børne- og forældreinddragelse, men såvel børn som forældre mener, at det gerne må udbygges yderligere.

Der forekommer magtanvendelser, som registreres og indberettes korrekt. Forskellene i lovgivningen i skole- og botilbud fremstår ikke tydeligt, hverken i politikken eller i praksis. Forældrene orienteres altid, men de får ikke egentlig klagevejledning. Der er klare procedurer for forebyggelse og håndtering af vold og trusler mod medarbejderne. Ligeledes arbejdes der omhyggeligt med konflikter og klager, som i høj grad ses som en mulighed for at udvikle tilbudet.

Der er et godt samarbejde med kommunerne, men der er frustrationer over manglende kontinuitet pga. kommunesammenlægningerne.

Hovedbygningen er bygget i 1897, og de andre huse er bygget senere. Standarden er meget forskellig – fra nyrenoveret til renoveringstrængende. Der er store og indbydende udenomsarealer, som giver mulighed for forskellige aktiviteter. Børnene har deres eget værelse. Der er en fin hygiejne – både hvad angår personlig hygiejne og rengøring. Der arbejdes aktivt med sund kost og motion. Der er et potentielt problem omkring medicin – administration og observation – idet medarbejderne ikke er uddannet til at håndtere medicin. Ligeledes oplever de unge forskelsbehandling i forbindelse med tilladelse til at ryge, da det ikke afhænger af deres alder.

Ultimo 2007 vil der være ansat ca. 75 medarbejdere, og der er fokus på medarbejdernes fortsatte udvikling. Der arbejdes målrettet med integration af den systemiske tankegang, som medarbejderne er uddannet indenfor. Der er mulighed for supervision og MUS.

Medarbejderne lægger vægt på, at Himmelbjerggården er et godt sted at arbejde, for der er et positivt miljø. Der er et velfungerende LMU, og der arbejdes aktivt med arbejdsmiljøet.

Der er god kontakt mellem børn og medarbejdere og forældre, og der arbejdes med kontaktpædagoger. Hverdagen fungerer godt, og der er åbenhed i forhold til at benytte faciliteterne i området, f.eks. i Ry.

Tilsynsteamet ser følgende opmærksomhedspunkter:

- Himmelbjerggården har overbelægning (Honolulu), og de får kun 75 % af taksten på de pladser, hvilket er uholdbart i forhold til økonomien. Der er brug en snarlig afklaring af, om Honolulu skal udvikles eller afvikles.
- Der forekommer magtanvendelser, men forskellene i lovgivningen i skole- og botilbud fremstår ikke tydeligt, hverken i politikken eller i praksis. I skolen gælder Folkeskoleloven, og magtanvendelse må kun finde sted, hvis der er tale om lovlig nødværge eller nødret jf. Straffelovens bestemmelser. I botilbudet gælder Serviceloven, og magtanvendelse reguleres jf. Bekendtgørelse om magtanvendelse over for børn og unge, der er anbragt uden for hjemmet. Der bør sættes yderligere fokus på de forskellige lovgivninger i politikken og i praksis, så gråzonerne i forhold til magtanvendelse i skole- og botilbud bliver tydeligere.
- Medarbejderne er ikke uddannet til administration af medicin og observation i forbindelse med medicingivning. Efterfølgende tilsynsbesøget oplyser ledelsen, at der i det nye botilbud for piger er blevet ansat 2 medarbejdere, der skal afholde medicinkurser for de øvrige medarbejdere på Himmelbjerggården.
- De unge oplever forskelsbehandling i forbindelse med rygning. Tilladelse til at ryge afhænger dels af forældrenes tilladelse, dels af hvilket hus de bor i - og i mindre grad af deres alder. Kan der formuleres en rygepolitik, som mindsker de unges oplevelse af forskelsbehandling, og som kan efterleves i praksis?

Den generelle faglige indsats

Himmelbjerggården har udarbejdet en meget fin pjece "Himmelbjerggården – Målgrupper, teori og metode", der beskriver indholdet i tilbudet særdeles uddybende.

Kerneydelsen

Kerneydelsen er omsorgsfuld pædagogik ud fra en forudsigelig hverdag, der giver tryghed. Der fokuseres på, at voksne er voksne, og børn er børn. Børnesynet har udviklet sig over tid i retning af, at der er mindre fokus på struktur og rammer og mere fokus på relation. Der tænkes mindre i adfærdsregulering og mere i personligt arbejde. Det betyder, at fælles struktur og rammer ses som basale og vigtige, men det er, hvad det enkelte barn har brug for, der tæller. Der er mindre fokus på problemer og det svære, og mere fokus på

ressourcer og det positive. Før var børnene tidligt skadede og omsorgssvigtede, men nu er tænkningen, at der er tale om 30 unikke børn med tilknytnings- og opmærksomhedsproblemer. Der er mange normalbegavede børn, hvor af flere har svære indlæringsvanskeligheder. Alle børn har lyst til udvikling og vil andre det godt. Børnene skal være motiverede, og samfundsudviklingen i dag gør, at "autoritet gør man sig fortjent til som lærer eller pædagog". Ledelsen og medarbejderne oplever således, at børnesynet er blevet mere positivt. Der kigges på det, der virker, ud fra et anerkendende og narrativt perspektiv.

Den 1. jan. 2007 fik Himmelbjerggården en opnormering, så der blev medarbejderressourcer til at arbejde mere målrettet med det enkelte barn. Opnormeringen betød, at Buen, Bineshjem og Gammelgård blev reduceret fra 10 til 8 børn. Efterfølgende har der været overbelægning. Af hensyn til børnene og medarbejderne besluttede ledelsen derfor at genåbne Honolulu den 16. april 2007. Der bor 6 børn, og der er ansat de fornødne medarbejdere. Der er dog ikke uden problemer, at der ud over de 24 faste pladser, er 6 pladser på overbelægning. Det er ikke en langvarig eller varig løsning, da Himmelbjerggården kun får ca. 75 % af taksten, når der er tale om overbelægning. Der er brug for en snarlig afklaring af, om pladserne skal gøres permanente.

Himmelbjerggården følger med tiden og udvikler nye tiltag og projekter, når behovet er der. I den del af Gammelgård, der hedder Vestergård, er der lige nu ved at blive indrettet et tilbud til de ældste drenge, så de kan bo lidt mere for sig selv. I starten skal der bo 2 drenge på 16 år, men der er mulighed for, at der kan bo 4 drenge. Pigeprojektet er ligeledes udviklet for at imødekomme et behov. Det er et tilbud for unge piger, der har en personlighedsforstyrrelse, hvor selvskadende adfærd fylder meget i hverdagen. Der kan bo 4 piger, og deres skole skal ligge som et integreret tilbud i huset.

Himmelbjerggården har for nogle år siden haft et udviklingsprojekt i samarbejde med Aalborg Universitet. Dette projekt har bl.a. mundet ud i arbejdet med pjecen "Himmelbjerggården – Målgrupper, teori og metode". Himmelbjerggården er lige nu i gang med et kvalitetsudviklingsprojekt i forhold til at integrere den systemiske tankegang i huset.

Brugeren/pårørende

Inden indflytning laver den anbringende kommune en handleplan, som evalueres og fornyes halvårligt. I den forbindelse afholdes der først refleksionsmøder om det enkelte barn. Refleksionsmøder består af en kort status, en fremadrettet refleksion og opsamling af fokuspunkter. Ca. 14 dage senere indkaldes barn, forældre og den anbringende kommune til fokusmøde, der varer ca. 45 min. Der tages udgangspunkt i fokuspunkterne, og der fokuseres på barnets ressourcer og udviklingspotentiale. Der laves en ny handleplan med udgangspunkt i opholdet. Der er dispositioner for såvel fokusoplæg og handleplan, men de tilpasses individuelt. Eventuelle psykologpapirer inddrages også. Socialrådgiverne er ansvarlige for mødet og skriver materialet sammen. Himmelbjerggården får meget ros af kommunerne for sit arbejde omkring handleplaner.

Forældrene oplever mulighed for at komme med input til og få indflydelse på handleplanen, da det kun er et udkast, der er lavet inden fokusmødet. Alle relevante parter er med til mødet, og alle gives mulighed for at ytre sig. Der er beskrevet ønsker og mål på lang og på kort sigt, men forældrene synes alligevel, det ville være rart, hvis overvejelser om udflytningstidspunkt blev beskrevet i handleplanen (kommunens ansvar). De synes, at usikkerheden er svær, selv om de ved, at alt ikke kan fastsættes i tid, da udviklingen ikke er fuldstændig forudsigelig. Forældrene synes, de går løftede fra fokusmødet, og det væsentlige i forhold til barnets udvikling diskuteres på mødet.

Skolen laver endvidere udførlige elevhandleplaner.

Ledelsen og medarbejderne har den holdning, at indsatsen skal være målrettet børnene, men der arbejdes aktivt med at være imødekommende og skabe et godt samarbejde med forældrene – til gavn for børnene. Socialrådgiverne har en væsentlig rolle i forældresamarbejdet, både i forhold til møder, men også i forhold til den løbende kontakt. Kontaktpædagogens primære rolle er kontakten med barnet. De oplever samarbejdet med forældrene som individuelt – og det spænder over alt fra et udbytterigt samarbejde til modarbejdelse. Det er altafgørende, at der er et positivt samarbejde med forældrene – ved modstrid kan tilbudet ikke hjælpe barnet. Desværre har tilbudet oplevet det nogle enkelte gange. Der kan være kritik – både uberettiget og berettiget. Det tages alvorligt, og berettiget kritik vil medføre ændringer i medarbejdernes tilgang. Udgangspunktet er, at forældrene kender børnene bedst. Som oftest er børnene hjemme hver 2. weekend, men der er individuelle variationer. Der er kun få børn, der er anbragt uden samtykke.

Alle forældre til børn og unge på Himmelbjerggården er medlemmer af Forældreforeningen. Foreningens bestyrelse har 4 medlemmer og holder 4 årlige bestyrelsesmøder, men det er svært at få forældrene til at komme til møderne. Der er fra ledelsens side overvejelser på, om de skal være mere aktive i arbejdet med bestyrelsen for at sikre, at den fungerer. Endvidere er der planer om at lave en tilfredshedsundersøgelse blandt forældrene.

Forældreforeningens bestyrelse synes, det er svært, når nogle forældre angriber medarbejderne ved møder eller arrangementer, så deres vredesudbrud kommer til at fylde det hele. Det virker dog som om, at medarbejderne kan forholde sig til det på en ordentlig måde. De vrede og angribende forældre er ikke åbne over for andre forældre, og det er næsten umuligt for bestyrelsen at få en dialog i gang med forældre, hvor åbenlyse frustrationer er et udtryk for manglende accept af selve anbringelsen. Det er bestyrelsens vurdering, at medarbejderne kan vurdere barnets tarv og muligheder.

Der afholdes børnemøde i husene ugentligt. Børnene oplever møderne som en mulighed for at diskutere problemer og ønsker, f.eks. i forhold til indkøb af legetøj eller legeredskaber. Børnene fortæller, at møderne ikke er regelmæssige, fordi medarbejderne glemmer det. Ledelsen har tanker om at lave et børneråd. Der er ikke et elevråd, og et børneråd vil kunne koble bo- og skoledelen.

Såvel forældrene som børnene mener, at Himmelbjerggården er et godt tilbud, der giver børnene mulighed for udvikling. Der er god kontakt mellem børn og medarbejdere og forældre.

Magtanvendelse og håndtering af klager

Der forekommer magtanvendelser i form af at fastholde eller føre et barn til sit værelse. Alle magtanvendelser registreres i et søjlediagram, som viser, at magtanvendelser forekommer hver måned jævnt fordelt over året. De forekommer både i botilbudene og i skolen, men der er enkelte måneder, hvor der ingen er i skolen. Der foregår indberetninger til kommunen og regionen af alle magtanvendelser i botilbudene, men ikke i skolen. Tilsynsteamet må gøre opmærksom på, at der ikke må finde magtanvendelse sted i skolen, da den reguleres efter en anden lovgivning, nemlig folkeskoleloven, og eventuelle tiltag i så henseende reguleres jf. Straffeloven. Dog kan der være tale om lovlig nødværge og nødret jf. Straffelovens bestemmelser.

Efterfølgende tilsynsbesøget gør ledelsen opmærksom på, at der har været arbejdet meget med magtanvendelse det sidste ½ år. En konsulent fra regionen har deltaget i diverse personalemøder for at informere om de forskellige lovgivninger og forskellen mellem bo- og skoletilbud. Endvidere drøftes forebyggelse og håndtering af magtanvendelse løbende på personalemøder og ledelsesmøder. Såvel ledelsen som medarbejderne oplever ikke usikkerhed eller manglende tydelighed i forhold til magtanvendelse.

Ledelsen og medarbejderne er så påpasselige med at registrere alle tilfælde af magtanvendelse, at der er en tendens til, at der registreres flere tilfælde end tidligere, så det er svært at lave statistik. Det betyder bl.a., at lige så snart et barn "føres" væk, registreres det som magtanvendelse.

Én af de unge, der talte med tilsynsteamet, fortalte om en episode, hvor en medarbejder anvendte magt over for hende. Episoden startede i skolen, men udviklede sig i botilbudet, hvor det var skolepædagogen, der anvendte magt over for hende. Der er her tale om en gråzone i forhold til lovgivningens bestemmelser. Episoden gjorde et stort indtryk på pigen, og hun oplevede, at det ikke blev talt ordentligt igennem efterfølgende. Hun undrer sig over, at hun kun sporadisk har set den pågældende medarbejder siden episoden. Såvel ledelsen som medarbejderne har en oplevelse af, at der har været talt meget med pigen om magtanvendelsen den pågældende dag. Ledelse og medarbejdere fortæller, at det er en selvfølge for dem at gennemgå magtindberetningen, give mulighed for at komme med kommentarer eller beskrive episoden fra deres synsvinkel og tale situationen grundigt igennem med barnet eller den unge. Uanset om der er tale om en magtanvendelse, en konflikt eller en uenighed, er det i den efterfølgende dialog og refleksion med barnet eller den unge, at en egentlig læring og udvikling finder sted.

Himmelbjerggården har en nedskrevet politik vedr. magtanvendelser, men politikken mangler beskrivelse af lovgrundlaget i forhold til skole- og botilbud og vejledning omkring indberetning af magtanvendelse.

Forældrene orienteres altid om episoder med magtanvendelse. Der laves individuelle aftaler om, hvordan orientering gøres bedst. En af de forældre, der talte med tilsynsteamet, havde f.eks. en aftale med medarbejderne om at sende en mail, fordi der desværre var episoder så hyppigt, at det var vigtigt at blive orienteret på et tidspunkt, hvor han som forælder var parat til det. Han mener ikke at have modtaget egentlig klagevejledning.

Det er holdningen blandt ledelsen og medarbejderne, at magtanvendelse kan undgås ved at være på forkant, men når det er nødvendigt, er det vigtigt at turde være tydelig og sætte grænser. Alle magtanvendelser drøftes på personalemøde, så der kan læres af de konkrete episoder.

Vold og trusler mod medarbejderne indberettes til Arbejdsskadestyrelsen. Der foregår registrering med beskrivelse af episoden, og medarbejderne har mulighed for psykisk førstehjælp eller ekstern supervision. I personalehåndbogen er der en udførlig beskrivelse omkring forebyggelse af vold og trusler, og den indeholder ligeledes en fin beskrivelse af proceduren, når der har været fysisk eller psykisk vold. Der er for nyligt lavet en skrivelse omkring kollega hjælp. Det sker af og til, at børnene afreagerer på hinanden, men der er stor bevidsthed hos medarbejderne om, at det er en ganske væsentlig opgave at forebygge sådanne episoder.

Utilfredshed og klager fra forældrene tages alvorligt. Socialrådgiverne er tovholder på klager, som går videre til ledelsen. Såvel ledelsen som medarbejderne påpeger vigtigheden af at have en god dialog med forældrene og klare strategier for håndtering af svære situationer. Holdningen er, at forældrene principielt kender børnene bedst. Klagerne behandles efterfølgende på personalemøde. Kulturen er, at medarbejderne taler om de ting, der kan være svære – der er åbenhed for at stille spørgsmål ved hinandens arbejde. Der er ikke en sandhed, men mange vinkler på en situation og dermed på en klage. Hvis forældre har ønsker, der er i modstrid med tilbudets faglige vurdering af indsatsen, orienteres den anbringende kommune pr. mail. Klager går ikke videre til bestyrelsen i forældreforeningen.

Der er generelt et godt samarbejde med kommunerne. Der er telefonisk kontakt med kommunen før indvisitering, og matchningsskemaerne udfyldes derefter. Himmelbjerggårdens psykolog deltager i fordelingsmøderne i regionen. Der er to særskilte betalinger for skole og botilbud, men visiteringen foregår samlet. Der er enkelte børn i skolen udefra, og ligeledes går enkelte børn i almindelig skole (10. klasse). Der er ikke venteliste, men sommetider et enkelt barn i overbelægning (ud over børnene på Honolulu).

Himmelbjerggården modtager børn fra hele landet og samarbejder derfor med mange kommuner. Ledelsen oplever, at det er blevet købers marked – kommunerne shopper på markedet. Der er en idé om at invitere sagsbehandlerne til informationsmøde om Himmelbjerggården. Der er for nylig sendt en pjece om Himmelbjerggården til kommunerne. Ledelsen har stor bevidsthed om, at Himmelbjerggården kan opleves som et lukket system, som med fordel kan blive mere åbent i forhold til input fra og samspil med omgivelserne.

Socialrådgiverne, børnene og forældrene oplever frustrationer over kommunesammenlægningerne. Der opleves ofte manglende kontinuitet pga. skift af sagsbehandlere. Sagsbehandling er meget personafhængigt – nogle sagsbehandlere kommer straks, når børnene vil tale med dem, andre kender ikke børnene. Kommunerne deltager som regel i fokusmøderne.

De fysiske og sundhedsmæssige rammer

Bygninger og udenomsarealer

Himmelbjerggårdens hovedbygning er bygget som børneinstitution i 1897. Senere er der bygget mange andre huse rundt omkring på grunden, som er på mange hektar. Flere huse er lejet ud til andet formål, men de inddrages ved behov. Det er meget dyrt at åbne huse pga. udgifterne til inventar. Der gøres meget ud af at holde husene og området i pæn stand, hvilket bevirker, at såvel bygninger som udenomsarealer bliver brugt med omtanke af børnene. Der er ansat en tømrer og en pedel til at vedligeholde bygninger og udenomsarealer – og det må siges at være en meget stor arbejdsopgave.

Før Honolulu genåbnede, boede et par børn i Buen sammen på værelset. Pædagogisk kan der arbejdes under sådanne forhold, men forældrene påpeger, at det er meget uacceptabelt at bo to børn sammen i et værelse, for børnene har brug for at være private et sted – det er tydeligt, når børnene er hjemme på weekend, at de trænger til at slappe af. Alle børnene har hvert sit værelse, men deles om badeværelserne. Der er fællesfaciliteter i hvert hus med køkken og opholdsrum, der har forskellige aktivitetsmuligheder, f.eks. TV og playstation.

Der er store forskelle mellem husene – huset til pigeprojektet er helt nyrenoveret, hvorimod Gammelgård trænger til renovering. Medarbejderne påpeger, at Bineshjem ikke har gode fællesfaciliteter, men de bliver forbedret i løbet af efteråret. Forældrene synes, at husene ligner institutioner mere end et hjem.

Der har været brandsyn på Himmelbjerggården for nyligt. Det er ikke lovpligtigt, når der bor under 10 børn sammen, men ledelsen vil gerne have besøg af brandmyndighederne hvert andet år. Ved brandsynet kan der således ikke gives pålæg, men anbefalinger, f.eks. omkring røgalarmer, brandhæmmende døre, alarmeringsystem. Sikkerhedsgruppen vil gerne følge anbefalingerne og er meget opmærksom på forholdene omkring brand.

Hygiejne

Børnene bader som en selvfølge hver dag. Desuden er der flere tiltag omkring personlig hygiejne i løbet af dagen.

Overalt fremtræder der ryddeligt og rent. Der er ansat en køkken/husassistent til at gøre rent i hvert hus. På værelserne er standarden individuel afhængig af det barn, der bor dér.

Medicinadministration

Medicin administreres forskelligt fra hus til hus. Der er mange børn, der får medicin, men som oftest er der tale om de samme præparater. Der er ikke ansat medicinuddannede medarbejdere, og der findes ikke nedskrevne retningslinjer for medicinhåndtering. Medicin doseres af pædagoger til en uge ad gangen og opbevares i aflåste skabe. Pædagogerne har ikke været på medicinkursus. Medarbejderne synes, det fungerer godt, og der forekommer ikke fejlmedicinering. Ledelsen ser et potentielt problem i, at de medarbejdere, der varetager medicinering ikke har de nødvendige forudsætninger. Der er kontakt med en psykiater, som jævnligt deltager i møder, hvor medicinering, virkning og bivirkninger drøftes. Efterfølgende tilsynsbesøget oplyser ledelsen, at der i det nye botilbud for piger er blevet ansat 2 medarbejdere, der skal afholde medicinkurser for de øvrige medarbejdere på Himmelbjerggården.

Kost/motion

Det prioriteres højt, at kosten er sund og varieret. Måltiderne foregår i faste rammer, og der arbejdes målrettet med at skabe gode vaner, f.eks. at spise madpakke i skolen. Der er ansat en køkken/husassistent til at lave mad i hvert hus.

Rygning, alkohol- og stofmisbrug

Der forefindes rygepolitik for medarbejderne, som kun må ryge udendørs. Der er mange dilemmaer omkring rygning blandt de unge. Der er ikke én holdning til rygning – det er samme princip som på andre områder – individuelle aftaler frem for ensrettede rammer. I Gammelgård gælder andre regler end i de andre huse – og det giver dønninger på hele Himmelbjerggården. De unge i Gammelgård har tilladelse til at ryge af deres forældre, og de må ryge udendørs. Alle skal have tilladelse af deres forældre. I de 3 andre huse er rygning ikke tilladt, men nogle ryger alligevel. De unge oplever det som krænkende og uretfærdigt, at det afhænger af, i hvilket hus de bor, om de kan få rygetilladelse. Et eksempel er, at en pige, der bor i Bineshjem ikke må ryge, men en dreng, der er to dage ældre, må ryge, for han bor i Gammelgård. De unge fortæller, at ca. halvdelen af dem, der bor i Bineshjem, ryger i smug.

Der forefindes ligeledes politik for alkohol og rusmidler for medarbejderne. Der må ikke drikkes alkohol i forbindelse med arbejdet. Der er enkelte gange problemer med alkohol og rusmidler blandt de unge.

Medarbejdere og medarbejderforhold

Ultimo 2007 vil der være ansat i alt ca. 75 medarbejdere på Himmelbjerggården. I Buen, Bineshjem og Gammelgård er der ansat 6 pædagoger, 1 pædagogstuderende og 1 hus/køkkenassistent i hvert hus. I Honolulu er der ansat 6 pædagoger og 1 hus/køkkenassistent. I pigeprojektet forventes ca. 10 ansatte, foruden 1 hus/køkkenassistent. Lederen er ansat, og hun er ergoterapeut. På skolen er der ansat 10 lærere og 1 skolepædagog samt lærerstuderende i korte perioder. Der er ansat teknisk personale i form af 1 pedel, 1 tømrer og 1 servicemedarbejder. Der er endvidere en stab bestående af 1 psykolog, 2 socialrådgivere, 1 bogholder og 1 sekretær.

Det er ikke svært at tiltrække kvalificerede medarbejdere, men der er aktuelt forholdsvis få ansøgere til lærerstillinger. Det at genåbne Honolulu har omkostninger for de andre huse, fordi der er flyttet medarbejdere internt.

I husene er der 3 pædagoger på arbejde om aftenen, og én af dem bliver om natten som sovende pædagog. I weekenderne samles børnene fra de forskellige huse, for mange børn er hjemme hos forældrene i weekenderne, så alle huse er ikke åbne. Afdelingslederen tælles med i det daglige fremmøde.

Faglig udvikling

Da den systemiske tankegang har vist sig anvendelig i arbejdet med børnene, arbejdes der med at integrere den tilgang i huset. Børnesynet bygger i høj grad på denne tankegang, og både ledelsen og medarbejderne oplever, at den systemiske teori og metode giver inspiration og muligheder i arbejdet med børnene og de unge. Alle lærere og pædagoger har derfor fået den systemiske basisuddannelse hos DISPUK. Konkret skal der arbejdes med børnesamtaler ud fra denne tilgang i løbet af 2007, og refleksionsmøderne, der ligger forud for de halvårige fokusråd omkring barnet, tager også sit afsæt i denne tilgang.

Alle medarbejdere får et tilbud om at modtage supervision i grupper og enkeltvis, og det er op til det enkelte hus, om de vil benytte sig af det. Der er mulighed for faglig supervision 2 timer i måneden. Endvidere har den enkelte medarbejder mulighed for 3 eksterne supervisioner, hvis medarbejderen skønner, at der er et behov, f.eks. efter en konflikt eller voldsom situation med et barn.

Himmelbjerggården afholder individuelle medarbejderudviklingssamtaler (MUS) mellem medarbejder og nærmeste leder hvert år, hvert andet år er det en opfølgningssamtale.

Himmelbjerggården har fokus på faglig udvikling, og der arbejdes målrettet med den fortsatte udvikling.

Arbejds miljø

Medarbejderne fortæller, at Himmelbjerggården er et godt sted at være ansat. Der er et positivt miljø og et godt samarbejde mellem medarbejderne og mellem medarbejderne og ledelsen. Medarbejderne oplever, at de bliver taget alvorligt af ledelsen, og de enkelte afdelingsledelser fungerer godt. Nye medarbejdere bliver taget godt imod, og der bliver taget hånd om dem af kollegerne og ledelsen. Der forefindes en meget udførlig personalehåndbog.

Der er et velfungerende LMU, hvor der er repræsentanter fra hvert hus. Der foreligger referater fra møderne. Tillidsrepræsentanten er lige stoppet med sit tillidshverv, så der skal vælges en ny. Tillidsrepræsentanten er næstformand i LMU og repræsenterer både lærere og pædagoger.

Arbejds miljøet er stadig påvirket af nedskæringer for 5 år siden – med der af følgende omstruktureringer, rokeringer og afskedigelser af medarbejdere. Det psykiske arbejds miljø blev påvirket af situationen dengang, og efter en arbejdsklimaundersøgelse i 2004 blev Arbejdstilsynet draget ind i problematikken. Der har været arbejdet med det lige siden, og der er planlagt en kort opfølgning i januar 2008, hvor efter processen forventes afsluttet.

Sygdomsfraværet er acceptabelt, men ledelsen oplever en stigning over tid. De mener, at der er sammenhæng med nedskæringer og de deraf afledte problemer i det psykiske arbejds miljø. Endvidere arbejdes der efterhånden mere i relationer og mindre i struktur, og det slider mere på medarbejderne, mener ledelsen. Det, at Himmelbjerggården er i en konstant positiv udvikling i forhold til målgrupper og indsats, stiller også store krav til medarbejderne.

Samarbejde internt og eksternt

Alle børn har en kontaktpædagog, som har særlig fokus på barnet. Kontaktpædagogen har det overordnede ansvar for alt omkring barnet, både på det praktiske plan og i samarbejdsrelationer, f.eks. omkring forældresamarbejde og refleksions- og fokusmøder.

Både børn og forældre oplever, at det fungerer godt med at have en kontaktpædagog, men pointerer også, at medarbejderne er dygtige til at tage tingene her og nu i situationen.

Forældrene var skeptiske, da deres børn skulle på Himmelbjerggården, men det har vist sig at være et godt tilbud for børnene, og de vægter højt, at pædagogerne opfører sig ordentligt over for børn og forældre. Børnene ytrer spontant, at de er glade for at være på Himmelbjerggården, og de synes, at de har lært meget under opholdet. De vil savne stedet, når de skal flytte.

Himmelbjerggården arbejder aktivt med at være et åbent sted, og herunder også at bruge de tilbud, der er, i lokalområdet. Børnene er tilknyttet lægepraksis og kommunal tandpleje i Ry. De benytter endvidere ungdomsskoletilbud og fritidsaktiviteter i Ry, f.eks. ridning, svømning og fodbold. Der er endvidere et par elever, der går i den almindelige folkeskole. Erhvervslivet bruges også til praktikophold for børnene.

Økonomi

Brugeren

Børnene og de unge får lommepenge én gang om ugen. Pigen fortæller, at hun får 39 kr. udbetalt i ugen, resten sparer hun op. Det er frivilligt, om de vil have hele beløbet udbetalt eller spare op til ferier, osv. Børnene og de unge kan have pligter eller arbejde sammen med f.eks. gartneren, hvilket giver lidt ekstra lommepenge i form af mulighed for at købe forskellige ting.

Forældrene oplever et godt samarbejde med medarbejderne omkring indkøb, f.eks. af tøj.

Tilbuddet

Himmelbjerggården er koblet op på InfoRM, men systemet fungerer ikke optimalt, hvilket giver meget ekstra arbejde omkring økonomi. Der er mange andre nye systemer, f.eks. bostedssystemet, som kræver stor arbejdsindsats. Der er en oplevelse af, at konsulenterne i driftsafdelingen arbejder hårdt og positivt på at hjælpe med diverse problemer ved overgangen fra amt til region.

I Himmelbjerggårdens økonomi kommer opnormeringen og den efterfølgende overbelægning til at fylde meget. Det er afgørende for børn og medarbejdere, at Honolulu gøres til permanente pladser.

Målgruppen ser ud til at bevæge sig i retning af flere unge og færre børn, hvilket gør det nødvendigt at tilpasse bygninger og øvrige faciliteter i forhold til udviklingen.

Andre forhold

Forældrene mener, der med fordel kan gøres endnu mere ud af forældresamarbejdet. De stiller spørgsmål ved og diskuterer med sig selv og hinanden, om der burde ansættes en medarbejder til at tage vare på forældrene? Der kunne være flere facetter i det, bl.a. at arbejde med forældrenes reaktioner på barnets ophold, men også at kunne inddrage forældrene som en del af barnets behandling på Himmelbjerggården.