



KØBENHAVNS KOMMUNE  
Socialforvaltningen

Socialministeriet  
Holmens Kanal 22  
1060 København K

JOB FRS

Dato: 8. MAR. 2007

Sagsnr.: 2007-12109

Dok.nr.: 2007-69823

### Redegørelse om Bostedet Sjælør

Vi har modtaget Socialministeriets mail af 1. marts 2007, hvori Københavns Kommune til brug for Socialministerens besvarelse af spørgsmål fra Folketingets Socialudvalg anmodes om at redegøre for forholdene på Bostedet Sjælør.

Vi skal indledningsvis oplyse, at bostedet Sjælør er et bosted for voksne udviklingshæmmede personer, hvoraf en del har psykiatiske – og/eller adfærdsmæssige problemstillinger.

Der bor 19 personer fordelt i bogrupper i alderen 20-60 år. Bostedet er bygget som små række-/parcelhuse, med beplantning omkring. En enkelt beboer er i afskærmning og bor derfor i en midlertidig opsat beboelsesvogn. Beboerne bor i 5 bogrupper af forskellig størrelse.

De enkelte bogrupper sørger selv for indkøb og daglig madlavning. Hver boggruppe deles om en opholdsstue med køkken og 2 badeværelser. Desuden har de et fællesrum som benyttes til fælles aktivitetstilbud, fest og møder. Beboerværelserne er ca. 12m<sup>2</sup>. Bostedet holder møder med forældre og pårørende 4 gange om året.

### Medieomtale af Bostedet Sjælør

#### *Henvendelse fra Bastard Film*

Bostedet Sjælør blev fredag d. 9. februar 2007 kontaktet af en journalist fra Bastard Film, der spurgte forstanderen for bostedet om muligheden for at filme på bostedet i uge 7.

Tirsdag d. 14. februar 2007 blev der afholdt møde med journalisten, en pressemedarbejder fra Socialforvaltningen og forstanderen for bostedet. På mødet kom det frem, at der allerede er foretaget optagelser med skjult kamera på bostedet i december 2006 og januar 2007. Der er optagelser, der minder om det viste fra dokumentarprogrammet "Er du åndsvag?".

Ved interview af forstander og vicedirektør for Socialforvaltningen, blev de skjulte optagelser vist og der var mulighed for at forholde sig til kritikpunkterne.

2007-1171 8)  
2007-1232 3)

  
Socialministeriet

12 MAR. 2007

Socialfagligt Center

### Direktionen

Bernstorffsgade 17, 3.  
1592 København V.

Telefon  
33 17 33 17

Direkte telefon  
33 17 37 03

Telefax  
33 17 32 04

E-mail  
Jens.Elmelund@sof.kk.dk

www.kk.dk

### *Klager*

Journalistens henvendelse var møntet på en konkret klagesag fra en pårørende, der tidligere har haft sin søn boende på Sjælør. I forbindelse med TV2's opfølgning i Dags Dato kom det frem, at der var tale om en klagesag tilbage fra 2002. Klagesagen afsluttedes med brev fra daværende borgmester Winnie Larsen-Jensen. I 2002 flyttes sønnen til bostedet på Musvågevej.

### *Påstand om en "container-løsning"*

Journalisten nævnte på mødet, at der var tale om at en enkelt beboer var isoleret i en såkaldt "container". Denne beboer er omtalt på TV2's hjemmeside, hvor journalisten førte dagbog over vagter på Sjælør.

Det er korrekt, at Bostedet Sjælør midlertidigt har været nødsaget til at placere en enkelt beboer i en såkaldt beboelsesvogn, men der er på ingen måder tale om en container.

Den berørte beboer, har pga. medicinomstilling i sommeren 2005 haft et langt forløb med psykisk ustabilitet, tab af kompetencer og nedbrudt personlighedsstruktur. Der har derfor været behov for at afskærme beboeren fra den øvrige gruppe, således at man kunne skabe ro omkring beboeren. I sommeren 2006 vælges derfor en pavillion løsning, da det ikke var muligt at etablere anden løsning på bostedet.

Københavns Ejendomsservice og Københavns Brandvæsen har godkendt opstillingen, og det understreges at der kun er tale om en midlertidig ordning, da bostedet forventer at beboeren på sigt bliver i stand til at blive fuldt integreret i sit hus igen.

Det vurderes ikke, at der er tale om magtanvendelse eller andre indgreb i selvbestemmelsesretten, idet der ikke er tale om tilbageholdelse i boligen med fysisk magt eller mod beboerens vilje. Der har fra begyndelsen været fuld åbenhed om tiltagene omkring beboeren, og hans pårørende har været involveret i hele forløbet. De udtrykker tilfredshed med den socialpædagogiske bistand, der er iværksat.

Status pr. 7. februar 2007 er, at beboeren virker tryk og glad, selv har fornemmelsen/rytmen af sin dagsplan og dagene med forpindhed, stærk uro og skrigen er uhyre sjældne. Det forventes dog, at tiltagene vil vare minimum 6 måneder endnu før man er i stand til at vurdere om beboeren kan bo sammen med andre.

Kvalitets- og Tilsynskontoret i Socialforvaltningen har den 14. februar 2007 været på ekstraordinært tilsyn på bostedet og havde intet kritisk at bemærke.

### *Magtanvendelse*

I TV-dokumentaren "Er du åndsvag?" fokuseres der meget på magtanvendelse, og forud for Dags Dato har forstanderen for bostedet

haft drøftelser med sit personale, om hvorvidt der kunne være tale om situationer, hvor der er anvendt magtanvendelse i perioden december 2006 til januar 2007.

I Dags Dato kommer det frem, at der særligt er tale om én episode. Denne omhandler en beboers morgenbadning, hvor beboeren normalt kan guides verbalt igennem dette. Denne morgen er en ny vikar på arbejde og beboeren ønsker hjælp til badning, hvilket han angiveligt ikke plejer at få. Det forklarer vikaren beboeren, der bliver meget vred og slår ud efter vikaren. Vikaren undviger kun slaget ved at gribe beboerens knytnæve og vikaren bliver efterfølgende vred og beder beboeren om at gå ind på værelset. Beboeren siger, at det ikke vil ske igen, hvorefter vikaren råber, at nu kan beboeren selv bade færdig og går sin vej.

Episoden bliver først indberettet i uge 7 efter at forstanderen bliver kontaktet af en medarbejder, som fortæller om hændelsen. Den ansatte har længe gerne ville fortælle dette, men har på grund af ferie været forhindret heri. Episoden er altså ikke blevet indberettet til Kvalitets- og Tilsynskontoret som proceduren foreskriver.

Indberetningen om magtanvendelse er efterfølgende sendt til Kvalitets- og Tilsynskontoret d. 15. februar 2007. Ligesom Kvalitets- og Tilsynskontoret har været på ekstraordinært tilsyn d. 14. februar 2007.

Bostedet har de seneste år arbejdet meget intenst med at nedbringe antallet af magtanvendelser. Der er i 2006 registreret 27 magtanvendelser på bostedet, hvilket er et kraftigt fald i forhold til tidligere år. Bostedet arbejder videre med nedbringelsen af de ulovlige magtanvendelser.

I LSF NYT nr. 14 i 2006 er der en artikel om bostedet Sjælørs arbejde med at forebygge at konflikter optrapper og ender i vold. Artiklen hedder "Succes med forebyggelse af vold". Bostedet anvender bl.a. metoden "Social stories", der er en amerikansk metode. Målet er, at lære brugeren med f.eks. autisme eller asperger om mulighederne for at gøre noget andet end det, der vækker anstød eller giver problemer. Bostedet får meget ros for sit store arbejde og statistikkerne for magtanvendelse på bostedet viser, at det har været nyttigt.

### **Tilsynet på Bostedet Sjælør**

Tilsyn på bostederne gennemføres i henhold til kommunens skabelon herfor.

Vi vurderer, at tilsynet i denne sag har fulgt retningslinjerne i vores skabelon.

Seneste ordinære tilsynsrapport på Bostedet Sjælør er udarbejdet d. 12. april 2006. Her indstillede tilsynet at ledelsen, medarbejderne og beboere drøfter hvordan baderum og toiletter kan gøres mere hyggelige og imødekommende samt drøfter opsætning af låge ud mod offentlig vej.

Endvidere anbefaler Kvalitets- og Tilsynskontoret, at ledelsen skal være mere synlig omkring det psykiske arbejdsmiljø samt give støtte til medarbejderne i særlige situationer. Denne anbefaling kommer på baggrund af samarbejdsproblemer mellem medarbejderne og stedfortræderen. Forstander Lotte Daugaard var klar over denne problemstilling og havde påtænkt flere tiltag.

Som opfølgning på dette kan det nævnes at tidligere kontorchef for Mål- og Rammekontoret for handicapområdet har afholdt MUS-samtale med forstanderen, hvor også dette emne blev taget op.

### **Personalet på Bostedet Sjælør**

#### *Personaleomsætning*

Vi skal indledningsvis oplyse, at vi alene har statistisk materiale om personalesammensætning og – omsætning på Bostedet Sjælør som helhed.

Personaleomsætningen på Bostedet Sjælør har i perioden fra 2002 – 2007 været følgende:

	Afgang	Tilgang
	procent	
2002-2003	37,21	32,56
2003-2004	23,68	50
2004-2005***		
2005-2006**	22,5	32,5
2006-2007*	20,9	21,4

\* Omfatter kun personalegrupper, der direkte arbejder med beboerne

\*\* Perioden er fra november 2005 – november 2006. Årsagen er at systemet Lokale Løndata, hvor data er trukket, kun er data til og med november 2006.

\*\*\* Ingen data leveret.

Generelt om usikkerhederne ved personaleomsætningen:

Kvaliteten af data til brug for personaleomsætningen flere år tilbage er desværre noget usikre.

Der knytter sig en række problemer til de data, der går flere år tilbage. Generelt skal der tages forbehold for data før 2006. Dataproblemerne består i:

At i de år der måles på kommer der nye institutioner og tilbud til, mens andre lukker/sammenlægges. Der er ikke altid sammenhæng mellem tidspunktet for de strukturelle ændringer og implementeringen i lønsystemerne.

At institutionerne skifter konti, afdelingsnumre mv. gennem årene, hvilket gør det uigennemskueligt at vurdere om data er sammenlignelige.

At de høje tilgangsprocenter i flere af perioderne ofte skyldes, at institutioner/afdelinger: 1. Oprettes i perioden, 2. Lægges sammen med andre eksisterende, 3. Får en aktivitetsudvidelse. Derved er der meget høje tilgangsprocenter på nogle institutioner. Det er ikke muligt at rense ud i disse strukturelle ændringer.

At det ikke er muligt at "rense" for hverken vikarer ved sygefravær eller barselsvikarer. Hermed forhøjes af- og tilgangsprocenterne udover den reelle omsætning.

### *Faglært og ufaglært*

Personaleomsætningen på Bostedet Sjælør fordelt på faglært og ufaglært personale har i 2006-2007 været følgende:

	Afgang	Tilgang
	procent	
Faglært	16,7	13,6
Ufaglært	26,3	30

### *Personaleudvikling og anvendelse af handleplaner*

Bostedet Sjælør har generelt de sidste 2 år haft meget fokus på faglig udvikling i den faste medarbejdergruppe. Der har været flere kurser i bl.a. voldsforebyggelse og konflikthåndtering, neuropsykologi, kommunikation samt psykiatriske grundbegreber.

Der er uddannet ressourcepersoner i autisme-spektrum forstyrrelser samt medicin håndtering. Der er uddannet seksualvejleder.

2 medarbejdere har gennemgået merituddannelse, og 3 medarbejdere har taget/er i gang med Diplomuddannelse.

Ledelsen har i efteråret 2006 afholdt temaudviklingssamtaler med de enkelte teams. Der afholdes MUS.

Der er udarbejdet personalehåndbog indeholdende bl.a. de relevante politikker samt medicininstruks og uddannelsesplan for studerende.

Der er lavet nyt koncept for udarbejdelse af handleplansoplæg og afholdelser af handleplansmøder, som skal sikre beboernes indflydelse på egen handleplan. Der arbejdes i øjeblikket med at implementere beboernes konkrete ønsker og mål i en model, hvor medarbejdernes opgaver samtidig defineres, så der kan måles og evalueres.

En af teamgrupperne har haft tilknyttet ekstern specialkonsulent på grund af særlige faglige problemstillinger med en beboer, og har det fortsat. Der har endvidere vist sig problematikker med sammensmeltning af professionelle og personlige uenigheder, som teamgruppen har fået og får ekstern støtte til at løse. Denne proces er startet i september 2006.

### **Opfølgning i forhold til Bostedet Sjælør**

Bostedet Sjælør har haft flere møder med beboere, forældre og pårørende til beboere på bostedet, hvor TV2's udsendelse er blevet drøftet, og hvor der er blevet talt om nye initiativer.

Bostedet har efterfølgende udarbejdet følgende handlingsplan:

- Her og nu er medarbejdere flyttet fra andre teamgrupper til team 2 (som blev vist i TV2's udsendelse). Teamet vil få tæt støtte og hjælp i den første tid af ledelsen.
- Medarbejdernes forståelse af den enkelte beboer og han/hendes adfærd skal drøftes og formidles. Teamet vil få støtte i hverdagen til at få drøftet og formidlet de værktøjer, som enkelte medarbejdere har erfaringer med er gode redskaber i hverdagen med beboerne. Et eksempel kan være, hvordan man arbejder med at flytte fokus hos en beboer, så stress og vrede nedtrappes. Ledelsen støtter med organisering, systematik og dokumentation. Konkrete vil der blive tilknyttet en konsulent fra Vidensteam for udviklingshæmmede med problemskabende adfærd, så nye nuancer og redskaber kan kobles på. Endvidere knyttes bostedets ressourceperson i autismespektrum-forstyrrelser til teamet.
- Der skal generelt sættes fokus på kommunikation og refleksion. Der skal arbejdes målrettet med træningsforløb omkring refleksion. Faglig supervision intensiveres i en periode for at opøve evnen til teknikkerne til at reflektere.
- Der vil i løbet af den første måned komme nogle overvejelser og drøftelser om hvilke metoder, der yderligere kan bringes i anvendelse, for at bostedet kan kigge på sin egen praksis. Resultatet af disse overvejelser vil blive udviklet og iværksat i løbet af 3 måneder, så der kan foreligge en vurdering af effekten indenfor 6 måneder.

- I samarbejde med pårørende igangsættes et udviklingsforløb, hvor etik, værdier og holdninger drøftes og udformes. Der skal laves konkrete koblinger til hverdagen, så værdierne ikke bare står alene, men bringes konkret i anvendelse i hverdagen, og løbende kan drøftes i forhold til denne.  
Bostedets leder påtænker at starte dette arbejde med en fælles brainstorm, og resultatet af denne vil blive behandlet i et samarbejde mellem pårørende og medarbejdere. Omfanget af dette arbejde skal defineres sammen med de pårørende.  
Skitserne til dette forløb vil ligge klar ved udgangen af maj 2007.
- Der udarbejdes et foreløbigt introduktionsforløb for alle nyansatte. Det vil indeholde nogle af de samme elementer som i dag er i bostedets uddannelsesplan for nye studerende (serviceloven, handicapforståelse, autisme, hygiejne, medicin, kommunikation og etik, voldsforebyggelse, konflikthåndtering, seksualitet mm.) . I tilfælde af, at der senere etableres centrale/eksterne introduktionsforløb, vurderes det om nogle af emnerne kan tages ud af vores eget forløb.
- For at sikre et grundniveau vil alle nuværende medarbejdere skulle gennemgå introduktionsforløbet.
- Synlig ledelse: I samarbejde med pårørende udarbejdes en strategi for, hvordan ledelsen kan blive synlig på alle tider af døgnet. Pårørende har et konkret ønske om, at der er en ansvarlig leder i hvert team, som også indgår i hverdagen. Det kunne samtidig give mulighed for, at der i højere grad altid vil være en leder til stede på bostedet.  
Under alle omstændigheder skal ledelsen konkret og i hverdagen være mere synlig som rollemodel og supervisor.
- Der udarbejdes en ny procedure for ansættelse af vikarer.

De ovenfor nævnte udviklingsinitiativer ventes at løbe til januar 2008, hvor effekten/udbyttet evalueres.

#### *Personalemæssige konsekvenser*

Socialforvaltningen har endnu ikke fuldt ud afsluttet sine undersøgelser på bostedet. Det er særligt ledelsestrukturen og eventuelle behov for sanktioner overfor ledelsen på bostedet, der undersøges pt. Forvaltningen forventer en afslutning på ovenstående inden for de næste 14 dage.

Vi kan imidlertid oplyse, at forvaltningen har indkaldt afdelingslederen på bostedet til tjenstlig samtale den 12. marts 2007. Afdelingslederen er indtil videre fritaget for tjeneste på institutionen.

Der verserer herudover 4 personalesager på Bostedet Sjælør.

Forvaltningen har indledt en afskedigelsessag overfor en af medarbejderne. Der er derudover afholdt tjenstlig samtale med 3 andre medarbejdere. Forvaltningen påtænker at give alle 3 en advarsel efter udløbet af høringsfristen. I et af tilfældene vil pågældende få oplyst, at en gentagelse af forseelsen vil betyde, at forvaltningen indleder en afskedigelsessag.

Vi kan i forlængelse af ovennævnte oplyse, at den rejste kritik af Bostedet Sjælør har medført, at Socialudvalget i Københavns Kommune bl.a. har besluttet, at der skal iværksættes en række konkrete initiativer i forhold til ca. 1000 medarbejdere, som er ansat på institutioner for psykisk udviklingshæmmede.

Det drejer sig om følgende hovedområder:

1. Faglighed – vi skal sikre, at medarbejderne besidder de rette værktøjer og teknikker. Dette skal gøre dem i stand til at håndtere de daglige udfordringer, der kan opstå i arbejdet med udviklingshæmmede. Faglig udvikling handler også om dannelsesprocesser i forhold til menneskesyn og professionel håndtering af konflikter mv.
2. Pædagogisk udvikling, holdninger og værdier – der skal igangsættes en åben dialog omkring den pædagogiske udvikling, herunder holdninger og værdier på arbejdspladserne. Dette vil blive efterfulgt af konkret træning. Desuden skal eventuelle pårørende inddrages konsekvent og systematisk i dette arbejde, som skal munde ud i formuleringen af et kodeks for kvalitet, omgangstone og etik.
3. Rekruttering - vi skal blive skarpere på, hvilke kvalifikationer vi ønsker at rekruttere og bl.a. arbejde med en model for inddragelse af brugere og eventuelt de pårørende i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere.
4. Arbejdets organisering – skal gennemgås og det skal vurderes, om der er behov for at foretage ændringer og om arbejdsformerne kan tilrettelægges anderledes. Dette skal sikre at den faglige og kollegiale sparring bliver et naturligt omdrejningspunkt.



5. Ledelsessparring – der skal etableres tiltag, hvor lederne tilbydes lederudvikling og faglig sparring samt undervises i synlig ledelse, en ledelse der er tættere på osv. Lederne skal derudover trænes i at identificere uhensigtsmæssige arbejdsrutiner og mønstre som kan udvikle sig negativt.

Socialudvalget vil senere blive forelagt en indstilling om øvrige tiltag som konflikthåndtering, forebyggelse af magtanvendelse og bedre brugerinddragelse.

### **Klager over behandlingen og omsorgen på Bostedet Sjælør**

Udover den ovenfor nævnte klagesag fra 2002 har der været 2 klagesager.

Den ene klagesag strækker sig over perioden 1998 til 2002, hvor et forældreråd igennem en advokat bl.a. klager over en bestemt beboer, der var meget voldsom, hvilket gav uro blandt de resterende beboere.

Den anden klagesag vedrører en klage fra forældrerådet over bostedets normering, uddannelsesniveaue hos personalet, antal vikarer og de fysiske rammer. Desuden er forældrerådet meget imod, at forvaltningen vælger at flytte autismegruppen til Musvågevej.

Venlig hilsen



Jens Elmelund  
Direktør