

Det talte ord gælder

Bilag 1

Samrådsspørgsmål N:

”Ministeren bedes oplyse, hvad ministeren har gjort for at følge sagen på Strandvænget i Nyborg op både i forhold til tilsynet fra Region Syddanmark og i forhold til den nødvendige efteruddannelse af personale og ledelsesudvikling på § 92 institutionerne for psykisk udviklingshæmmede i Danmark.

Ministeren bedes desuden oplyse, hvilke undersøgelser ministeren vil iværksætte for at sikre at tilsynet på øvrige institutioner er tilstrækkeligt.”

Samrådsspørgsmål O:

”Ministeren bedes redegøre for den konkrete sag fra bostedet i Sjælør.”

Samrådsspørgsmål P:

”Ministeren bedes redegøre for, hvilke overvejelser LEV’s forslag om en national handlingsplan giver anledning til, bl.a. set i lyset af de konkrete sager fra Sjælør og Strandvænget i Nyborg.”

Tale

Først vil jeg gerne slå 3 ting fast:

- Den ene er, at det var en helt urimelig og respektløs behandling af beboerne fra personalets side, som vi var vidner til i de 2 tv-udsendelser fra Strandvænget og Bostedet Sjælør.
- Den anden er, at det er kommunernes og regionernes ansvar at sikre, at personalet behandler beboerne ordentligt og leverer den service og pleje, som beboerne har krav på.

- Den tredje er, at botilbuddene er beboernes hjem, og det må både ledelse og personale i sektoren respektere. Efter serviceloven skal hjælpen ydes efter principperne om selvbestemmelse og brugerinddragelse, og det kræver altså en helt anden tilgang til det socialpædagogiske arbejde end det, vi var vidner til i tv-udsendelserne.

Jeg går nu over til at svare på samrådsspørgsmålene.

Tv-udsendelserne afslørede svigt med mange forskellige aspekter.

Nogle forhold har det været nødvendigt, at Region Syddanmark og Københavns Kommune håndterede med det samme. Andre forhold kræver en mere langsigtet indsats i regionen og kommunen.

Udsendelserne rummer også principielle problemstillinger, hvor der kunne være behov for centrale initiativer, men hvor jeg må sikre, et bredere beslutningsgrundlag end de to tv-udsendelser.

Til belysning af den lokale indsats har jeg bedt henholdsvis Region Syddanmark og Københavns Kommune om at redegøre for, hvad de har gjort for at følge op på de urimelige forhold, som vi så i de 2 udsendelser.

Om **Strandvænget** kan jeg oplyse følgende:

Jeg har den 19. marts 2007 i mit svar på spørgsmål nr. 107 (alm. del) fra Socialudvalget sendt en redegørelse af 9. marts 2007 fra Region Syddanmark om, hvad regionen har gjort for at rette op på forholdene.

Region Syddanmark og ledelsen på Strandvænget har, som det fremgår af redegørelsen, taget en række initiativer. Jeg vil her blot fremhæve de vigtigste:

- Der er indledt afskedigelsessag mod forstander Dorrit West. I stedet er der konstitueret en ny forstander og souschef.
- De 4 hovedpersoner blandt medarbejderne, som udsendelsen viste, har ikke været i arbejde, siden udsendelsen blev vist.
- På et møde mellem pårørendegruppen, ledelsen på Strandvænget og regionen den 20. februar er der taget initiativ til at nedsætte et nyt pårønderåd for Strandvænget.
- Der er gennemført skærpet tilsyn på Strandvænget i perioden fra den 21. februar til den 15. marts, særligt med henblik på afdeling 15-18. Udsendelsen er fra hus nr. 17, og dermed en del af afdeling 15-18.

Jeg har modtaget tilsynsrapporten i fredags. Den er kritisk over for forholdene på Strandvænget og skal behandles på et møde i regionsrådet den 16. april.

Tilsynet vurderer bl.a.:

- At de fysiske rammer generelt er utidssvarende bl.a. med små værelser uden eget bad og toilet.

- At der er sket ledelsessvigt, især på afdeling 15-18, hvor der i en periode har manglet daglig ledelse. Der vurderes behov for, at den konstituerede ledelse reorganiserer afdelingen ledelsesmæssigt.

- At normeringerne i afdelingen ikke opfylder beboernes behov for hjælp og omsorg i dagligdagen.

- At der ved de anmeldte eller uanmeldte tilsynsbesøg ikke er anvendt en unødigt hård eller nedladende tone. Personalet har i mange situationer vist stor tålmodighed og indføling med beboerne.

- At medarbejderne på afdelingen sammen med en dygtig ledelse og under rimelige rammer vil kunne skabe et godt tilbud for beboerne.
- At der bør foretages en pædagogisk gennemgang af alle beboere med henblik på nødvendige revisiteringer.
- At aktivitetsniveauet for afdelingen er for lavt, og at der bør ske en vurdering af personaleressourcerne for at sikre meningsfulde aktiviteter for beboerne.
- At udvalgte handlingsplaner ikke er tilstrækkeligt konkrete, og at der ikke arbejdes tilstrækkeligt målrettet for at sikre opfølgning af handleplanerne.
- At reglerne om magtanvendelse på afdelingen ikke i alle tilfælde er overholdt. Det er ikke alle episoder, der er indberettet.
- At der bør opstilles en tids- og handleplan for gennemførelse af kurser om medicin håndtering.

Den konstituerede ledelse har modtaget tilsynsrapporten, sådan at den forsvarlige drift kan sikres.

Den nye ledelse har siden 1. marts startet taget en række initiativer, som skal rette op på forholdene nu og her. Afdeling 15-18 er reorganiseret, sådan at der nu er 2 beboergrupper i stedet for én stor, og der er lavet nye arbejdsplaner, som bl.a. tilgodeser supervision. Endelig er der taget initiativer, der sikrer ledelsesfeedback i afdelingen.

- Regionen har nedsat en arbejdsgruppe med eksperter fra regionen, institutioner og uddannelsessteder, der inden udgangen af marts i år skal fremlægge en plan for udvikling af den pædagogiske indsats over for voksne udviklingshæmmede i Region Syddanmark.

Arbejdsgruppens oplæg skal behandles på mødet i regionsrådet den 16. april. Jeg har fået oplyst, at oplægget kommer til at indeholde 7 temaer. De er:

- Synet på mennesker som afsættet for visionerne på handicapområdet.
- Borgerens selvbestemmelse.
- Tilsyn.
- Pårørendesamarbejde
- Ledelse som forudsætning for at yde den rette omsorg
- Faglig udvikling og uddannelse.

Jeg mener, at Region Syddanmark med disse initiativer nu har vist positiv handlekraft for at rette op på forholdene. Regionen erkender de kritisable forhold, som udsendelsen viste, og er nu i færd med at rette op på dem. Det tjener derfor ikke noget formål nu at indbringe sagen for Statsforvaltningen.

Jeg har i øvrigt deltaget i et møde den 12. marts på Strandvænget med repræsentanter fra forældre- og pårørende, regionsrådsformanden, direktøren for det sociale område og Strandvængets nye lokale ledelse.

Mødet bar præg af vilje til dialog mellem forældre- og pårørendeforeningen på den ene side og Strandvængets lokale ledelse og repræsentanter for regionen på den anden side. Det fremgik af mødet, at man er i færd med at etablere et pårørenderåd på Strandvænget.

Om **Bostedet Sjælør** kan jeg oplyse følgende:

Jeg har den 16. marts 2007 i mit svar på spørgsmål nr. 111 (alm. del) fra Socialudvalget sendt en redegørelse af 8. marts 2007 fra Københavns Kommune.

Som det fremgår af kommunens redegørelse verserer der 4 personalesager fra Bostedet Sjælør. Kommunen har indledt

afskedigelsessag over for en af medarbejderne. Herudover er der afholdt tjenstlig samtale med 3 andre medarbejdere. Endelig fremgår det, at afdelingslederen indtil videre er fritaget for tjeneste på botilbuddet.

Fra kommunens redegørelse vil jeg fremhæve, at Socialudvalget i Københavns Kommune har besluttet, at der skal iværksættes konkrete initiativer i forhold til ca. 1.000 medarbejdere ansat på institutioner for psykisk udviklingshæmmede.

Initiativerne omfatter 5 hovedområder:

- Hovedområde 1 er faglighed.

Kommunen vil sikre, at medarbejderne bliver i stand til at håndtere de daglige udfordringer i arbejdet med udviklingshæmmede. Området omfatter bl.a. udvikling af dannelsesprocesser i forhold til menneskesyn og professionel håndtering af konflikter m.v.

- Hovedområde 2 er pædagogisk udvikling, holdning og værdier.

Kommunen igangsætter en åben dialog om pædagogisk udvikling, herunder holdninger og værdier på arbejdspladsen. Dialogen vil blive fulgt op af konkret træning. Pårørende vil blive inddraget konsekvent i arbejdet. Arbejdet skal munde ud i en formulering af kodeks for kvalitet, omgangstone og etik.

- Hovedområde 3 er rekruttering.

Kommunen vil gøre det tydeligere, hvilke kvalifikationer, der ønskes rekrutteret, og der vil blive arbejdet med en model for inddragelse af brugere og eventuelt pårørende i forbindelse med ansættelse af

nye medarbejdere.

- Hovedområde 4 er arbejdets organisering.

Kommunen vil vurdere, om der er behov for at foretage ændringer for at sikre, at den faglige og kollegiale sparring bliver det naturlige omdrejningspunkt.

- Hovedområde 5 er ledelsessparring.

Kommunen vil tilbyde lederudvikling og faglig sparring samt undervisning i synlig ledelse. Lederne vil desuden blive trænet i at identificere uhensigtsmæssige arbejdsrutiner.

Herudover vil jeg fremhæve, at Bostedet Sjælør efter udsendelsen har udarbejdet en handlingsplan, der bl.a. indebærer, at medarbejdere fra andre teamgrupper er flyttet til den teamgruppe, som blev vist i tv-udsendelsen.

Handlingsplanen omfatter også initiativer om forståelse og formidling af beboernes adfærd, sådan at der er udveksles erfaringer med, hvordan stress og vrede hos en beboer kan nedtrappes ved at flytte den pågældendes fokus.

Så jeg mener, at Københavns Kommune nu har vist positiv handlekraft for at rette op på forholdene. Kommunen har taget konsekvensen af de kritisable forhold, som udsendelsen viste, og har nu sat et større arbejde i gang for at rette op på dem. Det tjener derfor heller ikke i dette tilfælde noget formål nu at indbringe sagen for Statsforvaltningen.

LEV's handlingsplan

Jeg har den 20. marts 2007 i mit svar på spørgsmål nr. 110 (alm. del) fra Socialudvalget kommenteret forslaget fra LEV om en kulegravning og en national handlingsplan.

Som det fremgår af min besvarelse, er jeg enig med LEV i, at det er en bredspektret indsats, der skal til, for at rette op de forhold, som udsendelserne viste.

LEV har konkrete forslag om kommunikation, driftstilsyn, ledelsesansvar og personale. På alle disse områder har jeg sat initiativer i gang, og det vil jeg nu gerne gå over til at redegøre for.

Socialministerens initiativer

Udsendelserne fra Strandvænget og Bostedet Sjælør rejser principielle spørgsmål på en række områder. Det drejer sig om etik, værdigrundlag, ledelse, kompetenceudvikling, tilsyn, brugen af handleplaner og behandling af klager.

Det er principielle problemstillinger, som det er fornuftigt at sætte til en generel debat og give et bredere eftersyn.

Udover at bede Region Syddanmark og Københavns Kommune om en række oplysninger i forbindelse med de konkrete sager, har jeg derfor taget en række generelle initiativer fra centralt hold.

- For det første har jeg - som jeg også var inde på i min besvarelse af 23. februar 2007 på spørgsmål S 2844, stillet af Tina Petersen DF, - den 22. februar 2007 sendt et brev til samtlige kommuner og regioner om deres tilsynsforpligtelser.

Jeg iværksatte samtidig en undersøgelse i kommuner og regioner for at få en belysning af, hvordan de:

- 1) Har tilrettelagt tilsynet.
- 2) Arbejder med handleplaner, herunder hvor hyppigt der i gennemsnit følges op på en udarbejdet handleplan.
- 3) Håndterer klager fra beboere og pårørende,

herunder om der er fastsat procedurer for behandling af klager.

Jeg har bedt Ankestyrelsen om at bearbejde indberetningerne, og jeg har en forventning om at modtage en endelig rapport i majmåned.

Undersøgelsen er nødvendig for at få et bedre beslutningsgrundlag for, hvilke forbedringer der eventuelt er brug for.

I Socialministeriet benytter vi lejligheden til at se på, hvordan reglerne om tilsyn, handleplaner, bruger- og pårørenderåd samt handicapråd bedre kan bringes til at spille sammen, sådan at borgere, der ikke kan tage vare på sig selv, sikres gode og værdige rammer for deres liv.

Socialministeriets analyse og resultatet af undersøgelsen i kommuner og regioner skal udgøre et beslutningsgrundlag for fremtidige initiativer på området.

- For det andet har jeg – som jeg også var inde på i min besvarelse af 23. februar 2007 på spørgsmål S 2845, stillet af Tina Petersen (DF) - nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra KL, Danske Regioner, de centrale personaleorganisationer, DSI, Socialministeriet og Styrelsen for Specialrådgivning og Social Service.

Arbejdsgruppen skal komme med forslag til, hvordan ledelse og medarbejdere i botilbud kan sætte fokus på etik, værdigrundlag og kompetenceudvikling og få disse temaer indarbejdet som grundlag for det daglige arbejde.

I udsendelserne på tv var det tydeligt, at den enkelte medarbejder havde sin egen personlige tilgang til opgaven. Og den så ikke ud til at være funderet i

fælles retningslinier på stedet for, hvordan man håndterer dilemmaer i respekt for den enkelte beboers selvbestemmelse. Der manglede klart en professionel og faglig holdning til arbejdet. Der manglede etik som fundament for den daglige indsats.

Uddannelse og faglige kompetencer er fundamentet for en god socialpædagogisk indsats. Og det er afgørende at sikre, at personalet leverer hjælpen med respekt for borgeren. Det handler ikke kun om uddannelse, men også om dannelse. Personlige kompetencer og viden om de værdier, som hjælpen skal leveres på baggrund af, er meget vigtige.

Arbejdsgruppens rapport om, hvordan det kan fremmes, skal være færdig til september i år.

- For det tredje har jeg - som jeg også var inde på i min besvarelse af 23. februar 2007 på spørgsmål S 2845, stillet af Tina Petersen (DF) – i samarbejde med satspuljepartierne afsat midler til et kompetenceudviklingsforløb for ca. 600 ledere af sociale tilbud for forskellige målgrupper.

I regi af kvalitetsreformen er det også helt naturligt at kigge på, hvad vi kan gøre for at styrke vilkårene for og kompetencerne hos det personale, der yder den offentlige service, også på socialområdet.

Endelig vil jeg minde om, at et bredt flertal bestående af regeringen, S, R og DF, i foråret 2006 vedtog en reform af pædagoguddannelsen. Reformen ændrer uddannelsen i retning af mere specialisering og fordybelse. Efter den nye lovgivning skal de studerende specialisere sig inden for én ud af tre brugergrupper, hvor mennesker med nedsat funktionsevne, er den ene brugergruppe. Jeg skal i øvrigt henvise til mit svar på spørgsmål S 2850 af 23. februar 2007 om ændringerne i pædagoguddannelsen.

Så afslutningsvis vil jeg blot gentage, at det er kommunernes og regionernes ansvar at sikre, at personalet og ledelsen i boformerne behandler beboerne med respekt.