

**Til Socialudvalget**

23-09-2015

Sagsnr.  
2015-0212044**Status på handleplanen for Hartmannshus**Dokumentnr.  
2015-0212044-1

Socialudvalget blev den 17. september 2014 orienteret om Revas' undersøgelse af Hartmannshus, der er en afdeling til børn og unge med handicap under døgninstitutionen Nærumgård. I orienteringen beskrev forvaltningen de faglige og ledelsesmæssige udfordringer, som Revas havde observeret, og hvad forvaltningen ville sætte i værk for at rette op på forholdene på Hartmannshus. Endvidere var forvaltningen blevet bekendt med en række skjulte lydoptagelser, der pegede på nogle kritisable forhold på Hartmannshus. På den baggrund blev der i efteråret 2014 taget initiativ til udarbejdelse af en handleplan for Hartmannshus. Handleplanen blev drøftet af Socialudvalget den 21. januar 2015.

Sagsbehandler  
Helle Mamsen

Handleplanen indeholdt tre områder:

1. Værdier og arbejdsmiljø – værdier, forbedring af arbejdsforhold, oprydning/ordentlighed.
2. Kompetenceudvikling – herunder fokus på faglighed, introduktion til vikarer, supervision og dokumentation.
3. Ledelse – herunder at sikre sammenhæng med resten af Nærumgård, at sikre tydelighed i ledelseshierarkiet samt at sikre tydelig ledelse som understøtter den faglige udvikling.

Dette notat beskriver status på handleplanen.

**Værdier**

På Nærumgård arbejdes der – ligesom i resten af Københavns Kommune – med udgangspunkt i 4 grundlæggende værdier:

- Dialog
- Ligeværdighed
- Respekt
- Tillid

Værdierne skal afspejle sig i Nærumgårds daglige arbejde og kommer for eksempel komme til udtryk på følgende måder:

- Dialog: Er den dominerende samarbejdsform både i kontaktpædagogens arbejde med de børn, som han eller hun har særligt ansvar for, mellem leder og medarbejder og mellem medarbejder og medarbejder.
- Ligeværdighed: Nærumgård arbejder for, at børnene og de unge på Nærumgaard får en mulighed for at realisere deres potentiale, på linje med andre københavnske børn. Desuden er

ligeværdighed afspejlet i samarbejdet mellem medarbejderne på Nærumgård, hvor der er fokus på, at alle medarbejdere inddrages og får mulighed for at bringe deres kompetencer i spil i den samlede opgaveløsning.

- Respekt: Der er i kølvandet på de konstaterede faglige udfordringer på Hartmannshus arbejdet med at sikre en respektfuld tilgang og relation til de børn, der bor på Nærumgård, samt deres familier, og dette arbejde fortsætter.

Der arbejdes også med værdien respekt i arbejdet med arbejdsplaner og struktureringen af den pædagogiske praksis på Nærumgård, samt i arbejdet med planer og målsætninger for det enkelte barn. Medarbejderne inddrages desuden i at indrette Nærumgård, så Nærumgård passer bedst muligt til børnenes behov. Respekt for faglighed kommer, ligesom ligeværdighed, også til udtryk i dialogen mellem Nærumgårds faggrupper samt den fælles ansvarlighed overfor aftaler og prioriteringer.

- Tillid: En tryk atmosfære er den dominerende indfaldsvinkel til det miljø, som Nærumgård ønsker at skabe om børnenes liv og medarbejdernes arbejdsplads. Tillid opleves i mødet mellem barn og voksen og i samarbejdet mellem medarbejderne, hvor feedback, sparring og supervision er anerkendte samarbejdsformer.

### **Arbejds miljø**

Gennem et styrket og målrettet fokus på arbejdsmiljøet har det været et ønske fra ledelsens side at gøre Nærumgård til en bedre arbejdsplads til glæde for de børn, der bor på institutionen og for medarbejderne.

Et øget fagligt fokus, hvor der løbende bliver drøftet pædagogik og faglig retning på personalemøder, har mindsket antallet af konflikter med børnene, hvilket påvirker børnene og deres trivsel positivt.

Der har henover 2015 desuden været fokus på sikkerheden for både børnene og medarbejderne i forbindelse med udadreagerende adfærd. Der er bl.a. i september 2015 gennemført et 2 dages konflikthåndteringskursus for alle medarbejdere. Formålet med dette fokus er at styrke medarbejderne pædagogiske redskaber til at håndtere konfliktfyldte situationer med børnene, så eksempelvis episoder, hvor børnene er udadreagerende, kan afsluttes hurtigt og sikkert.

Nærumgårds ledelse har fokus på at invitere medarbejderne ind i dialoger omkring deres arbejdsmiljø og arbejdstilrettelæggelse, og der

har været afholdt og afholdes fortsat temadage, hvor medarbejderne har mulighed for at byde ind med konkrete initiativer og udfordringer. Dette skal sammen med en generel styrkelse af det faglige niveau forebygge forråelse i kommunikationen med og om børnene på Nærumgård, og understøtte en anerkendende tilgang til børnene og deres familier.

Nærumgård og særligt de skærmede enheder ligger fysisk tæt på et villakvarter. Ledelsen er opmærksom på nærmiljøet, og der er i 2015 afholdt 2 møder med naboer til Nærumgård. Naboerne har udtrykt, at de bl.a. har været generet af støj fra nogle af børnene. På den baggrund er der igangsat initiativer for at betrygge naboerne, og disse er blevet godt modtaget.

Endelig er der blevet foretaget en del istandsættelse – både af personalefaciliteter og døgnafdelingerne – for at sikre bedre fysiske rammer for både børn og medarbejdere.

### **Kompetenceudvikling**

Der arbejdes fortsat hen imod en større integration af personalegrupperne på de 3 forskellige afdelinger på Nærumgård, som skal være med til at understøtte, at Nærumgård er et samlet hus, trods placering på 2 adresser.

Medarbejderne på Nærumgård modtager supervision i deres afdelinger hver 4. uge, og vikarerne på Nærumgård modtager supervision som samlet gruppe hver 8. uge. Afdelingslederne på Nærumgård modtager ligeledes supervision i forhold til deres individuelle og fælles ledelsespraksis, og institutionslederen modtager supervision i forhold til sin ledelsespraksis og den løbende ledelsesudvikling på Nærumgård.

Der er sket en markant stigning i antallet af uddannede medarbejdere (herunder en sygeplejerske) på Nærumgård, og ved de seneste rekrutteringer har der været mange kvalificerede ansøgere. Det bemærkes, at der i 2015 ikke har været behov for ekstern rekruttering af personale i de skærmede enheder på Hartmannshus.

På Nærumgård var der i foråret 2014 ansat 10 uddannede pædagoger. Primo december 2015 er der ansat 16 uddannede pædagoger, hvoraf 5 primært arbejder i de skærmede enheder. I foråret 2014 var der 2 pædagoger ansat i de skærmede enheder.

Kompetenceudvikling finder sted i en hyppigere kadence end tidligere på personalemøder og temadage, hvor konkrete temaer tages op, og hvor der inviteres oplægsholdere udefra. Der har i efteråret 2015 været fokus på sikkerhed og konflikthåndtering samt på grundlæggende autisme- og handicapforståelse. Dette fortsætter i foråret 2016.

Tre medarbejdere og en afdelingsleder deltager i en neuropædagogisk uddannelse udbudt af Center for Autisme og Specialpædagogik og University College Nordjylland. Uddannelsen er på diplom-niveau.

### **Ledelse**

Der er sket udskiftning i Nærumgårds ledelse. Tidligere bestod ledelsen på Nærumgård af en institutionsleder, to afdelingsledere, en pædagogisk leder samt en behandlingsansvarlig psykolog. Ledelsesgruppen er blevet tilpasset, så den nu består af en institutionsleder (tiltrådt 1. april 2015) og to afdelingsledere (hvoraf den ene tiltrådte 1. marts 2015). Denne tilpasning betyder, at der ikke længere er uklarhed omkring ledelses- og beslutningshierarkiet.

Ledergruppen er meget opmærksom på medarbejdernes behov for ledelsesnærvær, og der er derfor ledelse tilstede i institutionen til kl. 20 på flere hverdage og minimum 8 timer i weekender.

### **Tilsyn fra Socialtilsyn Hovedstaden**

Socialtilsyn Hovedstaden var på anmeldt besøg på Nærumgård den 28. maj 2015, og Nærumgård fik en positiv tilbagemelding på besøget. I vurderingen lyder det blandt andet:

*”Socialtilsynet vurderer, at ledelse og medarbejdere samlet set besidder de nødvendige kompetencer, i forhold til at yde relevante behandlingsindsatser overfor børnene og de unge. Ligeledes vurderer Socialtilsynet, at medarbejderne reflekterer relevant i forhold til de pædagogiske tilgange og metoder der arbejdes med på Nærumgård. Socialtilsynet vurderer endvidere, at den nye ledelse på Nærumgård samlet set fremstår fagligt pædagogisk kompetent og har gjort tiltag, så ledelsen bliver mere synlig, og dermed kan være med til at sikre, at den pædagogiske faglighed på tilbuddet højnes.”*