

**Anmeldt tilsyn ved Børn og Unge Centret Rehabilitering,
tlf: 87 34 71 00**

**Afdelingerne i Randers, Ry og Viborg
Gl. Stationsvej 3, 2., Randers**

**Udført af tilsynsteamet: Camilla R. Rask og Ellen Brunebjerg
den 20. april 2009.**



Dato 29-06-2009

Ellen Brunebjerg

Tel. +45 8728 4023

Ellen.Brunebjerg@STAB.rm.dk

1-51-73-5-08

Indledning og formalia

Børn og Unge Centret Rehabilitering (forkortet til BUR) yder behandling, rådgivning og vejledning til familier med børn med betydelig og varigt nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsevne. Målgruppen omfatter børn mellem 0 og 18 år. Ydelserne gives efter Lov om Social Service § 67, stk. 2 og § 5, stk. 8.

Tilbuddet dækker Region Midtjylland og har afdelinger i Århus, Randers, Viborg og Ry. Dette tilsyn er målrettet afdelingerne i Randers, Ry og Viborg, og fandt sted i Randers-afdelingen.

Tilsynsbesøget var varslet jf. vejledningen minimum 6 uger før besøget. Forud for tilsynsbesøget havde tilbuddet fremsendt relevante bilag til tilsynsteamet, hvilket gav et godt grundlag for forarbejdet.

Seneste tilsyn var anmeldt og fandt sted den 21. april 2008 i afdelingen i Århus. Tilsynsrapporten er tilgængelig på tilbuddets hjemmeside, men tilsynsteamet er ikke bekendt med en handlingsplan for opmærksomhedspunkterne, som var:

- Faglig udvikling. Børn og Unge Centret Rehabilitering er anerkendt for at yde et højt fagligt og specialiseret tilbud. Hvordan kan arbejdet mere systematisk med planer for kompetenceudvikling og efteruddannelse, således ekspertisen bevares og udvikles?
- Indeklima. Medarbejdere har peget på indeklimaproblemer i flere år, hvilket bl.a. fremgår af APV undersøgelserne. Kan der findes løsninger og afslutning på dette?

Ved dette tilsynsbesøg blev der fulgt op på opmærksomhedspunkterne med ledelsen, som oplyste, at der ligger en plan for kompetenceudvikling, som bl.a. indeholder udvikling på CP-området (cerebral parese, dvs. hjerneskade med spastisk lammelse), som er det største arbejdsfelt. Der er også behov for tværfaglighed på dette område.

Efter Teknologisk Instituts målinger er der ikke sundhedsskadelige påvirkninger i indeklimaet i Århus-afdelingen. Der skal luftes ud flere gange om dagen, og der er sat varmeapparater op på en gang med trækgener. Ifølge ledelsen har der ikke været problemer siden.

Deltagere i tilsynet

Ledelsen:

- Leif Nord, centerleder
- Bibi Nielsen, administrativ leder, fællesadministrationen
- Bodil Kloborg, afdelingsleder Randers, souschef

- Susan Poulsen, afdelingsleder Viborg
- Hanne Kildevang, afdelingsleder Ry

Medarbejdere, begge ansat i Randers afdelingen:

- Fysioterapeut, TR for fysioterapeuterne i Randers, Århus og Ry, SR i Randers afdeling
- Musikterapeut, TR for alle musikterapeuter og psykologer i BUR

Alle medarbejdere var orienterede om tilsynet, og deltagerne var udvalgt som TR/SR.

SR er sikkerhedsrepræsentant, TR er tillidsrepræsentant.

Navnene er kendt af tilsynsteamet, men udelades i rapporten

Pårørende:

- Mor til et indskrevet barn

Pårørende var orienteret om tilsynet ved opslag i afdelingen, og repræsentanten meldte sig, da hun kom i huset på tilsynsdagen.

Navnet er kendt af tilsynsteamet, men udelades i rapporten.

Program

Tilsynet fandt sted i tidsrummet kl. 9 – 15. Der blev gennemført interviews med ledelse, medarbejdere og en pårørende. Børnene kan ikke medvirke i interview med tilsynsteamet.

En medarbejder viste rundt i afdelingen i Randers.

Tilsynets samlede vurdering

Børn og Unge Centret Rehabilitering er et ambulans tilbud om rådgivning og behandling til familier med børn med varig nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsevne. Tilbuddet leverer ydelser efter abonnementsaftaler med kommuner. Dette tilsyn fandt sted i Randers-afdelingen.

Tilbuddets målgruppe er udvidet med børn med gennemgribende udviklingsforstyrrelser som fx autisme, som har omfattende behov for støtte i hverdagen. Efter aftale med børneafdelingerne leveres desuden "tidlig indsats" som en sundhedsydelse til nydiagnosticerede børn i de første tre måneder.

I Børn og Unge Centret Rehabilitering udarbejdes en funktionsbeskrivelse ved hjælp af et ICF-skema. Forældrene inddrages generelt i prioritering af indsatsen, og målsætninger laves i samarbejde med forældrene. Efter behov tilbydes tværfaglige og/eller monofaglige indsatser, og der kan laves individuelle sessioner eller gruppeforløb. Den visiterende kommune skal formelt godkende planer for behandlingen, og der er et løbende samarbejde med kommunerne om opfølgning på forbruget i forhold til abonnementet.

Der forekommer ikke magtanvendelser eller klager i tilbuddet.

Afdelingen i Randers har velegnede lokaler, som er lyse og indbydende. Der er planlagt en udvidelse med flere lokaler, hvilket forventes at løse pladsproblemerne.

Der er rent og ryddeligt i lokalene, hvor et eksternt firma står for den daglige rengøring. Regionens rygepolitik følges.

Der tilbydes årlige medarbejderudviklingssamtaler og anvendes kollegial supervision.

Ledelsen har fokus på medarbejdernes faglige udvikling og deltagelse i netværk, både for at udvikle tilbuddets ydelser og fastholde medarbejdere.

Medarbejderne efterspørger planer for kompetenceudvikling fx i forbindelse med nye opgaver.

Det er aftalt at etablere en kursusafdeling i Børn og Unge Centret Rehabilitering, men for medarbejderne er det uklart, hvornår den starter.

Der er gennemført arbejdsklimaundersøgelse, som følges op i maj 2009. Stress har været og er i fokus, og der er flere stressfaktorer i arbejdet, fx usikkerhed som følge af et-årige abonnementsaftaler, pres fra optagelseslister, dokumentation og tidsregistrering. Der er et velfungerende lokalt MED-udvalg med åbenhed om dagsorden og referater.

Tilbuddet har udfordringer med styring af økonomien, som afspejler de vilkår, abonnementsinstitutioner er underlagt. Medlemmer af MED-udvalget ønsker bedre indsigt i tilbuddets økonomi.

Tilsynsteamet ser følgende opmærksomhedspunkter

- **Kompetenceudvikling:** Hvordan kan tilbuddet implementere kompetenceudviklingsplaner, både overordnet og individuelt fx som del af medarbejderudviklingssamtaler, så det skaber effekt for medarbejderne?
- **Økonomi:** Hvordan kan LMU-udvalgets medlemmer få indsigt i forventninger til tilbuddets økonomi?

Den generelle faglige indsats	
Kerneydelsen	
Ledelse	<p><u>Målgruppe:</u> Målgruppen for Børn og Unge Centret Rehabilitering (BUR) er familier med børn i alderen 0 til 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsevne. De senere år henvises flere børn med gennemgribende udviklingsforstyrrelser, som fx autisme, hvilket kan skyldes lange ventelister til udredning i børnepsykiatrien. Næsten halvdelen af de visiterede børn fra kommunerne i det tidligere Århus Amt har gennemgribende udviklingsforstyrrelser, og der er mange skolebørn i denne gruppe. Flere børn henvises kun til psykolog, især i Århus-afdelingen.</p> <p>Der er 250-300 børn indskrevet i Randers-afdelingen, og der kommer 50 nye til hvert år. Det er et dilemma, at en række børn ikke kan afsluttes, da udviklingsforstyrrelserne ikke ophører.</p> <p>BUR har fået en aftale med de fire børneafdelinger om at levere "tidlig indsats", så nydiagnosticerede børn får et specialiseret behandlingstilbud som en sundhedsydelse. Efter tre måneder overtager kommunen ansvaret for behandlingen.</p>
Medarbejdere	<p>Antallet af børn i Randers-afdelingen er fordoblet i løbet af de seneste tre år. Børn med svag kontakt tilbydes ofte individuelle forløb, og mange af børnene med autisme kan profitere af musikterapi.</p>
Ledelse	<p><u>Visitation/matchning:</u> Det er kommunernes pædagogisk-psykologisk rådgivning (PPR) eller sagsbehandlere, som henviser til BUR:</p>
Medarbejdere	<p>Efter den indledende samtale tages stilling til, hvilke ydelser barnet indstilles til, og barnet kommer på en optagelsesliste. Tidlig indsats sættes i gang indenfor en uge efter aftale med sygehusene, og de meget små børn priori-</p>

Den generelle faglige indsats

Kerneydelsen

	teres højt.
Ledelse	<u>Handleplan/opholdsplan:</u> Børn, som bliver henvist til BUR, indkaldes sammen med forældrene til en indledende samtale til afklaring af behov. Ved samtalen hører behandlerne, hvad der fylder for familien, og aftaler hvilket fokus behandlingen skal have fra starten. Der laves en plan for behandlingen, som sendes til kommunen, som kan koordinere med anden kommunale indsats.
Medarbejdere	Ud fra de tilsendte papirer og en funktionsbeskrivelse, som laves ud fra ICF, vurderes hvordan barnet fungerer i dagligdagen. (ICF er International Klassificering af Funktionsevne, Funktionsevnenedsættelse og Helbredstilstand, jf. Sundhedsstyrelsens vejledning). Der laves en vurdering af hvilket tilbud og hvilke faggrupper, der kan tilbyde den relevante behandling. Der ligger altid en faglig vurdering som baggrund for indsatsen. Fysioterapeuterne kan anvende en række tests og redskaber. Da musikterapi er et nyere fag, arbejdes der med at udvikle relevante testredskaber. Det er forskelligt, om kommunerne accepterer den foreslåede behandling, eller om der er begrænsninger på nogle områder.
Ledelse	Nogle behandlere i BUR bruger GAS (Goal Attainment Scale, som handler om udvikling af målbare mål) som en del af ICF. Der kan også anvendes andre dokumentationsrutiner. Der er tradition for at arbejde tværfagligt i BUR, men mange tværfaglige udredninger er ikke beskrevet pt. En arbejdsgruppe skal i gang med at udrede fælles dokumentation, som skal implementeres i BUR.
Medarbejdere	<u>Brugerinddragelse:</u> Forældrene inddrages i et tæt samarbejde om prioritering af indsatsen, og målsætninger laves sammen med familierne, så det tilrettes det enkelte barn. De langsigtede mål, om fx at lære at gå eller tale, deles op i delmål, som forældrene kan se som trin på vejen.
Ledelse	<u>Opfølgning på handleplaner og mål:</u> To gange årligt laves status til henholdsvis kommunen og forældrene. Status til kommunerne indeholder en pris. Der er opmærksomhed på, at tilbuddet ikke må stille noget i udsigt, som kan skabe forventningspres i kommunerne.
Medarbejdere	Der laves udviklingsbeskrivelser på børnene og følges op med vejledning til børnehaver og forældre.
Ledelse	<u>Udviklingstendenser:</u> Det er ledelsens indtryk, at de kommunale sagsbehandlere er tilfredse med indsatsen fra BUR. Der har været drøftelser med Århus kommune i 2008 om en overtagelse af tilbuddet, men det er ikke sket. I forhold til kommende lovgivning forbereder tilbuddet hjemmetræning, og ledelsen har været i dialog med VISO om at tilbyde udredning og behand-

Den generelle faglige indsats	
Kerneydelsen	
	<p>ling. (VISO er "Den nationale videns- og specialrådgivningsorganisation".)</p> <p><u>Samarbejdsrelationer</u> Der kommer læge i Randers-afdelingen hver anden uge, og der er et stabilt samarbejde med lægerne. Det er ikke tilfældet i Århus-afdelingen pt.</p> <p>Der er gode samarbejdsrelationer med kommunerne, hvilket også omfatter opfølgning på timeforbrug og evt. justering af abonnementerne. Der er udviklet et udregningssystem med grafisk oversigt over udviklingen de seneste år. Der har været en dialog mellem kommunerne og BUR om snitflader, og nogle kommuner har ansat terapeuter for selv at behandle nogle børn.</p> <p>BUR trækker på talepædagog fra Tale-Høreinstituttet og fra en specialskole, da der i enkelte sager kan være særlige behov, fx til oralmotorisk indsats.</p> <p>Der etableres et større samarbejde med Hammel Neurocenter, som henviser flere børn til videre behandling.</p>
Pårørende/ vurdering	<p>Forløbet på Børn og Unge Centret Rehabilitering har været meget tilfredsstillende. Barnet startede i musikterapi i januar 2009. og er blevet undersøgt af en tilknyttet læge, som har lavet en vurdering. Moderen er tilfreds med, at problemerne bliver anerkendt.</p> <p>Forældrene inddrages tilfredsstillende i start og slut af hver session i musikterapien, som tilrettes efter barnets behov. Moderen oplever medarbejderne som kompetente og tilstedeværende. Der har pt. ikke været opsamlingsmøde med kommunen, og moderen oplever ikke kommunen som tovholder på opgaven. Kommunen havde ikke på forhånd kendskab til dette tilbud.</p> <p>Forældrene modtager psykologsamtaler sammen i Århus-afdelingen, og der koordineres tydeligt mellem musikterapeut og psykolog. Moderen ønsker, at samtalerne bliver mere strukturerede fx med aftale om hvor meget tid og hvor mange gange, der er sat af.</p> <p>Forældrene glæder sig til at deltage i et forældrekursus. De fandt invitationen hertil i ventearealet i BUR.</p>

Den generelle faglige indsats	
Beboere/pårørende – samarbejde og inddragelse	
Medarbejdere	<p>Der arrangeres løbende forældreaftener med forskellige temaer, fx om børn og unges reaktioner, når de finder ud af at de er anderledes. Det sker for fysisk handicappede i fem-seks års alderen og for udviklingshæmmede omkring 13-14 år, hvilket kan forveksles med pubertetsstart.</p> <p>Der tilbydes løbende søskendekurser efter et fast koncept, som er udviklet</p>

Den generelle faglige indsats**Beboere/pårørende – samarbejde og inddragelse**

gennem en årrække.

Den generelle faglige indsats**Magtanvendelser og håndtering af klager**

Ledelsen

Magtanvendelser

Børn og Unge Centret Rehabilitering yder ambulans behandling og vejledning, og magtanvendelser forekommer ikke i tilbuddet.

Klager

Der har ikke været klager i flere år. Der kan være pårørende, som er frustrerede over manglende kommunal visitation, men der opleves ikke utilfredshed med de konkrete ydelsers indhold.

Pårørende har oplevet ventetid på musikterapi i 2008, hvorefter der blev opnormeret i Århus-afdelingen. Der anvendes optagelseslister, og der sættes et gruppeforløb i gang, når der er nok børn. Børnene modtager et tilbud indenfor garantien for ventetid.

Medarbejdere

Pårørende mødes med dialog, hvis de fx er utilfredse med at stå på en optagelsesliste.

Den generelle faglige indsats

Tilsynets bemærkninger

Målgruppen udvides i disse år med børn med gennemgribende udviklingsforstyrrelser, som har behov for støtte i hverdagen. Der leveres desuden tidlig indsats som en sundhedsydelse til nydiagnostiserede børn i de første tre måneder.

I Børn og Unge Centret Rehabilitering udarbejdes en funktionsbeskrivelse ved hjælp af et ICF-skema. Forældrene inddrages generelt i prioritering af indsatsen, og målsætninger laves i samarbejde med forældrene. Efter behov tilbydes tværfaglige og/eller monofaglige indsatser, og der kan laves individuelle sessioner eller gruppeforløb.

Den visiterende kommune skal formelt godkende planer for behandlingen, og der er et løbende samarbejde med kommunerne om opfølgning på forbruget i forhold til abonnementet.

Der forekommer ikke magtanvendelser eller klager i tilbuddet.

De fysiske og sundhedsmæssige rammer

Bygninger og udenomsarealer

Rundvisning/ Tilsynets beskri- velse	<p>Afdelingen i Randers lejer lokaler på 2. sal i en ejendom med butikker, kontorer mv. Der er adgang via elevator og trappe. Ved indgangen er der et venteareal, og sekretæren har sin arbejdsplads i det åbne rum.</p> <p>Fra det centrale gangareal er der adgang til næsten alle rum:</p> <ul style="list-style-type: none">• Lægerum til samtaler• Et mindre arbejdsrum (stillerum), som blandt andet anvendes til psykologsamtaler• Et undersøgelses- og aktivitetsrum med diverse aktivitetsudstyr• Legetek med legetøj til udlån, som kan fremme børnenes udvikling gennem aktiviteter, opmærksomhed eller koncentration• Et rum til finmotoriske aktiviteter• Musikterapium, hvor børnene kan deltage enkeltvis eller i grupper• Det største rum er gymnastiksalen eller multirummet, som også anvendes til foredrag. Der er ribber, bolde, trampolin, måtter, pøller, basketnet mv.• Møderum• Personalerum, som også anvendes til interne møder• I tilknytning til personalerum ligger 2 skrivebureauer hver med 6 arbejdspladser• Toiletter for henholdsvis besøgende og personale• Depotrum <p>Flere aktivitetsrum har glaspartier til gangen, og der kan blændes af, hvis der er behov for det.</p>
Ledelse	<p>Der er pladsproblemer i Randers-afdelingen, og der tegnes på at udvide med lokaler i forbindelse med de nuværende på etagen.</p> <p>Viborg-afdelingen er i gang med at indrette lokaler i et smukt hus, men der mangler kommunegodkendelse til ombygningen, som trækker ud.</p> <p>I Århus er der også pladsproblemer.</p>
Medarbejdere	<p>Efter medarbejdernes vurdering er rammerne i afdelingen i Randers egnede til opgaverne, men der er pladsmangel både til behandling og på kontorer. I skrivebureauerne sidder medarbejderne tæt, og det er vanskeligt at få arbejdsro, især på dage hvor der ikke er en, som passer telefonen. Der er mulighed for at arbejde i stillerummet, hvor der er to arbejdspladser.</p> <p>Den drøftede udvidelse vil være tilfredsstillende og understøtte tværfagligheden i tilbuddet.</p> <p>Der kan være varme-/kuldeproblemer på sydsiden af bygninger, hvor der er sat gardiner op. Varmen kan alligevel være voldsom om sommeren, hvor de øverste vinduer kan åbnes. Der er et ventilationsanlæg.</p>
Pårørende	<p>Den pårørende er godt tilfreds med rammerne. Hun synes, det er flot at der tilbydes kaffe/te i ventearealet, hvor hun ofte sidder, mens sønnen er til behandling. Der er altid pænt og rent, også på toiletterne.</p>

De fysiske og sundhedsmæssige rammer**Hygiejne**

Medarbejdere	<p>Et eksternt rengøringselskab står for den daglige rengøring. Når der skal gøres mere grundigt rent, skal medarbejderne flytte udstyr og inventar.</p> <p>Der er opmærksomhed på håndhygiejne og smitteforebyggelse. Medarbejderne opfordres til at benytte spritdispensorer, som er opsat i alle rum, mellem behandlingerne.</p>
--------------	---

De fysiske og sundhedsmæssige rammer**Rygning, alkohol- og stofmisbrug**

Medarbejdere	Tilbuddet følger regionens rygepolitik, så rygning er kun tilladt udendørs, og det bliver respekteret.
--------------	--

De fysiske og sundhedsmæssige rammer

Tilsynets bemærkninger	<p>Afdelingen i Randers har velegnede lokaler, som er lyse og indbydende. Der er planlagt en udvidelse med flere lokaler, hvilket forventes at løse pladsproblemerne.</p> <p>Der er rent og ryddeligt i lokalerne, hvor et eksternt firma står for den daglige rengøring.</p> <p>Regionens rygepolitik følges.</p>
------------------------	--

Medarbejdere og medarbejderforhold**Generelt, normering, rekruttering**

Ledelse	<p>Der er ansat 15 medarbejdere i Randers-afdelingen: musikpædagoger, ergo- og fysioterapeuter, specialpædagoger og sekretærer. Pt. er en sundhedsservicesekretær i praktik, og BUR er praktiksted for fysioterapeutstuderende, som skal skrive bacheloropgave.</p> <p>Der er en opdateret introduktionsplan for nye medarbejdere. Den administrative leder har været med til at beskrive praksis, og planen kan løbende rettes til. Introduktionen tilpasses den enkelte medarbejders behov.</p> <p>Rekruttering af nye medarbejdere er tilfredsstillende, men ansøgere er særligt opmærksomme på tryghed i ansættelsen.</p>
Medarbejdere	Der er et beskrevet introduktionsforløb i Randers-afdelingen. En ny medarbejder knyttes til en erfaren kollega de første to uger. Afdelingslederen holder et møde med den nye medarbejder i den første måned.

Medarbejdere og medarbejderforhold

Generelt, normering, rekruttering

Normering og fagsammensætning passer nogenlunde i forhold til ydelser og opgaver. Der er venteliste på ergo- og fysioterapi pt., så der kunne bruges flere timer. Da Randers-afdelingen startede med tidlig indsats, blev der opnormeret med ergo-/fysioterapeut og en småbørnskonulent.

Der har manglet praktisk hjælp til servicefunktioner.

Medarbejdere og medarbejderforhold

Faglig udvikling

Ledelse

Tilbuddet arbejder med at beskrive mission og vision, hvilket på sigt også skal anvendes til vurdering af kursusønsker.

Hvert forår gennemføres medarbejderudviklingssamtaler (MUS). HK-området i BUR kører et særligt forløb om kompetenceudvikling, hvilket starter med MUS og følges op af en proces med beskrivelse af kompetenceudviklingsplaner.

Ledelsen ser gerne, at medarbejdere indgår i internationale netværk. Der har været 12 personer i Norge til en interessant konference om tidlig indsats, og medarbejdere tager også ud og giver oplæg ved konferencer. Det er en særlig udfordring at finansiere faglig udvikling, men ledelsen er opmærksom på, at de dygtige medarbejdere rejser, hvis der ikke er udviklingsmuligheder.

Medarbejdere

Der anvendes kollegial supervision med baggrund i en Kempler-uddannelse, og en medarbejder er supervisionsansvarlig. Supervisionen sker tværfagligt delt i to grupper. Der er også mulighed for individuel supervision.

Der gennemføres årlige MUS, som medarbejderne beskriver som et godt åndehul med respekt og tillid. Der er en række spørgsmål til forberedelse af MUS. Samtalen kommer bl.a. omkring, hvad medarbejderen gerne vil arbejde videre med, og hvordan samarbejdet fungerer i medarbejdergruppen.

Faggrupperne har fem årlige møder, men kan også bruge hinanden i hverdagen.

Når der kommer nye opgaver ind, mangler der en overordnet plan for, hvordan den nødvendige faglige viden bliver tilført. Fysioterapeuten nævner efteruddannelse i psykiatri som eksempel.

Afdelingen har et kursusbudget, og medarbejderne søger om kurser hos afdelingslederen. Ledelsen bakker op om monofaglige kurser, men ikke længerevarende efteruddannelses tilbud.

Der er angivelig en uddannelsesplan undervejs, men medarbejderne efterspørger en kompetenceudviklingsprofil. De er usikre på, hvornår udviklingsafdelingen sættes i gang. Det har været besluttet siden 2008, men er

Medarbejdere og medarbejderforhold	
Faglig udvikling	
	<p>ikke prioriteret hidtil.</p> <p>Alle musikterapeuter i BUR, som ønsker det, kan deltage ved en nordisk konference, fordi fagområdet er forholdsvist nyt, og faggruppen udvikler ny viden på området.</p>

Medarbejdere og medarbejderforhold	
Arbejds miljø	
Ledelse	<p>Der er ansat en ny afdelingsleder i Århus-afdelingen, og det psykiske arbejdsmiljø er forbedret.</p> <p>Afdelingen i Ry er presset med nedskæringer fra kommunerne, og det er besluttet, at afdelingen lukkes. Medarbejderne skal primært placeres i Århus. Processen har medført frustrationer i medarbejdergruppen, og der er indledt en dialog mellem ledelsen og tillidsrepræsentanter.</p> <p>Ledelsen har strammet op på tidsregistrering, som også skal omfatte telefonsamtaler. Det vurderes, at medarbejderne har vænnet sig til systemet.</p> <p>Arbejdsklimaundersøgelsen (AKU) følges op i maj måned. Der er ikke taget stilling til en fælles opsamling. Der har været dialog i afdelingerne med HR-konsulenter, hvilket har været velforberedt i Viborg, men ikke i Randers.</p> <p>Som følge af kommunalreformen indgår der et-årige abonnementsaftaler, og beliggenhedskommunen kan hvert år overveje en overtagelse af tilbuddet. Ledelsen informerer åbent om udviklingen på LMU-møder, og vurderer ikke, det har betydning for fastholdelse af medarbejdere.</p>
Medarbejdere	<p>Sygefraværet er ikke højt.</p> <p>Arbejdsklimaundersøgelsen (AKU) blev gennemført i efteråret 2008. Stress og sundhed har været i fokus både i AKU og arbejdspladsvurdering (APV). Stress var et tema i 2007 i BUR, hvor der blev holdt forskellige arrangementer. Det har haft en god effekt i perioden efter. Sikkerhedsorganisationen følger op på stresshåndtering i foråret 2009.</p> <p>Medarbejderne har oplevet nye krav til dokumentation og administration efter kommunalreformen, fx med registrering af tid og ydelser. Der har været en modstand mod at registrere i starten, og det er uvant at få målt sit faglige arbejde på denne kvantitative måde.</p> <p>Ledelsen har sat fokus på registreringen igen i foråret 2009, og medarbejderne opfordres til at registrere dagligt.</p> <p>Pres fra optagelseslister kan forårsage stress hos medarbejderne, som også oplever udfordringer med at beskrive tværfaglige udredninger. Dette område er ikke tilstrækkeligt udredt pt. Nogle sætter skrivetid af i kalenderen, hvilket kan være vanskeligt at overholde, når der er pres på optagelse i tilbuddet.</p> <p>Antallet af børn i behandling er fordoblet i løbet af de seneste tre år, uden</p>

Medarbejdere og medarbejderforhold	
Arbejds miljø	
	<p>der er sket opnormering.</p> <p>Da BUR er en abonnementsinstitution med et-årige aftaler, føler medarbejderne en vis usikkerhed i ansættelsen. Det er et vilkår, som fylder mindre end i starten, men kollegaerne i Ry har det inde på livet. Der er indkaldt til et fyraftensmøde med ledelsen om situationen i Ry-afdelingen.</p> <p>Medarbejderne peger på, at mange ting fungerer godt på arbejdspladsen, også fordi medarbejdergruppen har mange års erfaring. Medarbejderne oplever desuden respekt om deres arbejde.</p>

Medarbejdere og medarbejderforhold	
Samarbejde internt	
Ledelse	<p>Der er et velfungerende lokalt MED-udvalg (LMU), som har en god, skarp dialog med det fælles mål at have en god arbejdsplads. Centerlederen synes, tillidsrepræsentanterne er engagerede og velforberejede.</p> <p>LMU er organiseret som et enstrengt system med sikkerhedsgrupper i hver afdeling. Sikkerhedsorganisationen har en medarbejderrepræsentant i LMU, som mødes mindst hvert kvartal.</p> <p>Ledelsen udsender med mellemrum et brev med nyt fra ledelsen og i organisationen. Centerlederen oplever, der er udviklet en fælles identitet i BUR.</p>
Medarbejdere	<p>Sikkerhedsudvalget gennemgår blandt andet APV og AKU fra de forskellige afdelinger. Der er en god dialog i sikkerhedsudvalget, som mødes forud for LMU-møderne. Medarbejderne synes, der er gode drøftelser i LMU, selvom udførelsen af beslutninger kan trække ud. I 2008 blev det besluttet at ansætte en person til at igangsætte kursusafdelingen i løbet af 2009 til start i 2010, men der er ikke handlet endnu.</p> <p>Efterspørgslen på ydelser fylder lige nu i afdelingerne, og afdelingsleder og centerleder bruger derfor meget tid på aftaler med kommunerne.</p> <p>Dagsordener og referater fra LMU-møder sendes til alle medarbejdere på mail. Nogle synes ikke alle emner er vel beskrevet, men der kan suppleres med spørgsmål på monofaglige møder eller møder i afdelingerne før og efter LMU-møderne.</p> <p>Samarbejdet med ledelsen er velfungerende i Randers-afdelingen. En medarbejder synes, at centerlederen er trådt mere i karakter de senere år og er lydhør i drøftelser, men konkrete handlinger kan trække ud.</p>

Medarbejdere og medarbejderforhold	
Tilsynets be-	Der tilbydes årlige medarbejderudviklingssamtaler og anvendes kollegial

Medarbejdere og medarbejderforhold	
mærkninger	<p>supervision. Ledelsen har fokus på medarbejdernes faglige udvikling og deltagelse i netværk, både for at udvikle tilbuddets ydelser og fastholde medarbejdere.</p> <p>Medarbejderne efterspørger planer for kompetenceudvikling fx i forbindelse med nye opgaver. Det er aftalt at etablere en kursusafdeling i Børn og Unge Centret Rehabilitering, men for medarbejderne er det uklart, hvornår den starter.</p> <p>Der er gennemført arbejdsklimaundersøgelse, som følges op i maj 2009. Stress har været og er i fokus, og der er flere stressfaktorer i arbejdet, fx usikkerhed som følge af et-årige abonnementsaftaler, pres fra optagelseslister, dokumentation og tidsregistrering.</p> <p>Der er et velfungerende lokalt MED-udvalg med åbenhed om dagsorden og referater.</p>

Andre forhold	
Tilbuddets økonomi	
Ledelse	<p>Børn og Unge Centret Rehabilitering (BUR) er organisatorisk bundet sammen med døgninstitutionen Engvejen. Centerlederen har ønsket adskilt LMU og økonomi for de to tilbud.</p> <p>InfoRM er et godt økonomisk styringsredskab, som stort set lever op til administrationslederens forventninger. Dog kunne indtægter fra afregningssystemet med fordel komme løbende og ikke en gang årligt. BUR har en række aktiviteter ud over aftaler med kommunerne.</p> <p>Abonnementerne er tilpasset sidste års aktiviteter, og BUR skal nøje følge forbruget og evt. forhandle med kommunerne, om de vil øge deres abonnement, hvis det ikke slår til.</p> <p>Nogle kommuner fik ikke brugt deres abonnement hos BUR i 2008, og der har været skiftende meldinger fra driftscentret, om BUR skal finansiere dette. Det drøftes, om kommunerne kan flekse mellem ydelser fra BUR og Tale & Høre Institutet, som begge er abonnementsinstitutioner. Det er uafklaret, om aftalerne med sygehusene kan medføre tilbageførsel af penge.</p> <p>Der er et godt samarbejde med Center for Børn, Unge og Specialrådgivning, som også er orienteret om, at tilbuddet pt. budgetterer med et væsentligt underskud. Ledelsen vurderer, at budgettet vil kunne balancere, da det forventes, at tilbuddet får yderligere opgaver i årets løb.</p> <p>BUR anvender ikke længere Bosted System, da det ikke kan håndtere tidsregistreringen. I stedet arbejdes sammen med Tale & Høre Institutet om at indføre Klientssystemet.</p>
Medarbejdere	<p>Medarbejderne synes, det gennem de seneste par år har været vanskeligt at få indsigt i tilbuddets økonomi. De ved at der er budgetteret med et væ-</p>

Andre forhold**Tilbuddets økonomi**

	sentligt underskud i 2009, men kan ikke forstå at det er i orden.
--	---

Andre forhold

Tilsynets bemærkninger	Tilbuddet har udfordringer med styring af økonomien, som afspejler de vilkår, abonnementsinstitutioner er underlagt. Medlemmer af MED-udvalget ønsker bedre indsigt i tilbuddets økonomi.
------------------------	---