

Sivilombudsmannen
Postboks 3 Sentrum
0101 Oslo

Tromsø, 12. juni 2020

TILBAKEMELDING PÅ BESØKSRAPPORT – STENDI NYMOGÅRDEN

1 INNLEDNING

Det vises til besøksrapport etter Sivilombudsmannens forebyggingsenhet sitt besøk til Stendi Nymogården barnevernsinstitusjon 12. til 14. november 2019.

I rapporten har Sivilombudsmannen bedt om å bli orientert om oppfølgingen av rapportens anbefalinger innen 12. juni 2020. Innledningsvis ønsker vi å gi noen overordnede kommentarer til Sivilombudsmannens rapport.

2 KOMMENTARER TIL RAPPORTEN

Stendis målsetting er alltid å sikre forsvarlig drift til beste for beboer til enhver tid. I den sammenheng vil selvsagt også Stendi region nord vektlegge og følge opp Sivilombudsmannens anbefalinger. Som ledd i dette har ledelsen tatt del i dialogmøte med både Fylkesmannen og ledelsen i BUFETAT Region Nord. Tiltakene vi har jobbet med det siste halvåret har resultert i at vi i dag har en stabil bemanning med en høy andel av faglærte også ved våre atferdsavdelinger.

Fra vår side er det innledningsvis ønskelig å påpeke at noen av punktene som er gjennomgått i Sivilombudsmannens rapport gjelder enkeltstående tilfeller. I Stendi tar vi slike avvik på alvor, og vi jobber kontinuerlig med oppfølging og forbedring både når det gjelder konkrete avvik og på systemnivå. Samtidig er det vesentlig for oss å understreke at slike enkeltstående tilfeller er nettopp avvik, og ikke Stendis praksis.

Nedenfor gjennomgås de enkelte anbefalinger fra Sivilombudsmannen med en nærmere redegjørelse for hvordan Stendi vil følge dem opp. Vi har også utarbeidet en intern tiltaksplan, hvor vi har angitt ansvarlige for alle punktene for å sikre tilstrekkelig oppfølging.

3 OPPFØLGING AV ANBEFALINGER I RAPPORTEN

3.1 Samarbeid med spesialisthelsetjenesten

Anbefalinger:

- Stendi Nymogården og BUP Silsand bør samarbeide tettere for å sikre at ungdom som er plassert på tvang kan få riktig utredning og behandling
- Stendi Nymogården og BUP Silsand bør også sikre at ansatte ved institusjonen kan få veiledning av BUP i saker der ungdom har en negativ utvikling under oppholdet

Stendi gjennomførte 5. mai 2020 samarbeidsmøte med BUP Silsand angående revidering av samarbeidet og herunder foreliggende gjensidig forpliktende samarbeidsavtale. Revidert utgave vedlegges (vedlegg 1).

I lys av tilbakemeldingene fra Sivilombudsmannen er følgende tatt inn i samarbeidsavtalen:

«Der ungdom med behov for oppfølging og / eller utredning fra spesialisthelsetjenesten motsetter seg dette, tilsier dette ekstra innsats og samarbeid mellom BUP Silsand og Stendi Nymogården. Det vurderes i det konkrete tilfelle hvordan best mulig tilrettelegge for å komme i posisjon til at ungdommen samtykker»

Videre er det lagt opp til at veiledning i enkeltproblematikk kan bli gitt av BUP Midt-Troms der det vurderes hensiktsmessig både der ungdommen mottar hjelp fra BUP Silsand og der ungdom med behov for spesialisert hjelp motsetter seg dette. Dette vil omfatte tilfeller hvor ungdom har en negativ utvikling under oppholdet. Avdelingsleder ved Stendi Nymogården eller helseansvarlig retter i så tilfelle en henvendelse med forespørsel om veiledning til BUP Midt-Troms.

Ved implementering av ny revidert avtale, gis helseansvarlig sammen med avdelingsleder et særskilt ansvar knyttet til å gjøre kjent innholdet for øvrig miljøpersonale. Dette skal være fokus på teammøte. Vi har også innført ny rutine hvor helseansvarlige i regionen samles to ganger per år for å jobbe med fagområdet, utvikle lik praksis og sikre at praksis er i tråd med lover og regler. Målsettingen er å gi helseansvarlige egne fagfora for drøftelser, og dermed gjøre dem tryggere i sin rolle.

Vi har ut over overnevnte gode erfaringer med bruk av våre psykologspesialister som gir jevnlig spisset veiledning ut fra konkret beboers problematikk overfor miljøpersonalet. Dette opprettholdes, sammen med at personalet inviteres inn på kurs vedrørende rettighetsforskrift og traumebevisst omsorg. Der BUP og/eller to psykologspesialister eventuelt involveres samtidig, skal det sikres struktur for samarbeid også mellom ansvarlige veiledere for enhetlig faglig retning.

Det følger av avtalen at neste møte mellom BUP Silsand og Stendi Nymogården vil finne sted i mai 2021 for å evaluere samarbeidet og praksis ut fra avtalen. I tillegg vil institusjonen også fortløpende vurdere behov for oppfølgingsmøte med BUP for å sikre best mulig gjennomføring av avtalen.

3.2 Trygghet, stabilitet og kompetanse

Anbefalinger:

- Stendi Nymogården bør sikre stabilitet og kontinuitet i personalgruppen for å sikre trygghet, god omsorg og riktig behandling
- Stendi Nymogården bør styrke kompetansen til de ansatte ved avdelingen Aspelund og Olsborgmoen
- Stendi Nymogården må sikre at alle ansatte har en omforent og trygg måte å tilnærme seg ungdom i akutte faresituasjoner
- Stendi Nymogården bør sikre at kunnskap om traumebevisst omsorg også legges til grunn i behandlingen av ungdommer som er tvangsplassert

Som påpekt ovenfor i pkt. 2 har vi den siste tiden arbeidet med å sikre stabilitet i personalgruppen, og har oppnådd større stabilitet. Det er også en kontinuerlig prosess for å samkjøre og videreutvikle gruppens kompetanse. Denne prosessen følges opp tett. Herunder har vi tre personal med rus- og psykiatrikompetanse på hver av atferdsavdelingene hvorav en på hvert vaktlag. Det er også et personell med krise- og traumekompetanse på hver av disse avdelingene.

For å sikre stabilitet og kontinuitet i personalgruppen er tilstedeværelse av leder og leders kompetanse av stor betydning. Dette vektlegges i hverdagen. Stendi har videre utarbeidet en introduksjon av nye ledere som er en e-læringsplattform som gir ledere en helhetlig introduksjon til sine lederoppgaver. Det være seg journalsystemet CosDoc, vårt kvalitets- og avvikssystem Centuri, vårt etiske ståsted og våre øvrige systemer og rutiner for ivaretagelse av beboere og våre ansatte. Mange av våre nåværende ledere vil også få mulighet til å delta i dette. Det har videre vært oppstart av et nytt lederutviklingsprogram hvor deltakerne jobber med sin lederrolle og mestring av det personalansvar innebærer.

Stendi arbeider også for å fortsatt ha et sterkt fokus på et godt medarbeiderskap. Herunder vil vi sette ytterligere fokus på oppfølging av vårt «Teambarometer», som er en medarbeiderundersøkelse som finner sted hver 6. uke og følges opp med handlingsplan i samarbeid med ansatte på alle nivå. Det er en viktig målsetning at personalet opplever å bli ivaretatt gjennom å bli sett og hørt, samt at de opplever et fellesskap med ansvar og tillit. Dette er også fokus på jevnlig møter lokalt mellom ledelsen og verneombud og tillitsvalgt.

Vi vil også arbeide videre for å skape en sterk tilhørighet til «egen avdeling» og eget team for å sikre økt grad av stabilitet og tilhørighet. Det vil i så måte være større forventinger til å «stå i det», og unngå å bytte avdeling. For å oppnå dette, vil vi fokusere på å ha en sterk tilstedeværende leder som bidrar til støtte og tett oppfølging. Vi vil også ha fokus på god og kontinuerlig intern og ekstern veiledning, samt andre kompetansehevende tiltak som skal trygge personalet til å jobbe seg igjennom utfordringer fremfor å bytte tiltak. Dette er også fokus på jevnlig møter lokalt mellom ledelsen og verneombud og tillitsvalgt.

Styrking av de ansattes kompetanse vil skje gjennom fortløpende intern og ekstern veiledning, se ovenfor. Videre vil vi sikre kartlegging av den enkeltes og avdelingens behov gjennom ekstern bistand fra bedriftshelsetjenesten «Inveni». De vil sikre en systematisk og målrettet tilnærming. I tillegg vil Stendi fortsatt ha fokus på å øke andel faglærte ytterligere gjennom rekruttering og støtteordning for å få dekket relevante videreutdanninger.

Å sikre ansattes tilnærming til ungdom i akutte faresituasjoner vil bl.a. ivaretas gjennom kontinuerlig intern og ekstern veiledning, samt også tilstedeværelse av leder. Videre vil vi fokusere på å unngå omplasseringer av personal og benytte fast vikarbase tilknyttet den enkelte avdeling. Herunder vil også arbeidet for å øke tilhørighet til egen avdeling være sentralt. Vi vil også arbeide med kompetansekartlegging per avdeling for å maksimere utbyttet av veiledning.

Videre vil det være ytterligere fokus på «Trygg i arbeid» (TIA) gjennom at TIA skal vektlegges ytterligere på nytilsattkurs, fokus på TIA skal inn på rettighetsforskriftskurs, og det skal avholdes halvårlige TIA-kurs.

Dagens rutine innebærer at ressursperson for TIA ved den enkelte avdeling har fått ansvar for forebyggende fokus, samt å lede treninger på overlappinger både ved på- og avtroppende vakt. Formålet var å sikre TIA-fokus og trening på praktiske øvelser på hver vakt. Hva som konkret gjøres dokumenteres i loggbok. I tillegg har ressurspersonene ansvar for å dokumentere drøftinger og treninger i en egen TIA-bok som alle avdelinger har. Nasjonal avdeling for fag og kvalitet vil styrke dette gjennom å bidra med en tydelig veileder som vil beskrive ansvarsforhold, ressurspersonenes rolle, samt arbeidsprosedyre.

Ut over dette er det nå besluttet at en ressursperson tilknyttet hver institusjon i region nord (en for Stendi Nymogården), vil få et overordnet ansvar for å sikre oppfølging av TIA. Kvalitetsansvarlig innkaller til snarlig møte med de respektive. Rammene for samarbeidet dem imellom legges da, og det utarbeides en plan for å sikre oppfølging og videre implementering fremover for den enkelte institusjon. Vi ser for oss en «rød tråd» der ressurspersonene avholder jevnlig samlinger med konkret tema inkludert trening, og at «fortløpende siste tema med trening» også retter særskilt fokus på i den enkelte avdeling – både på overlappinger og på teammøte. Det vil hvert kvartal gjennomføres et statusmøte med ressurspersonene fra kvalitetsansvarlig sin side hvor status handlingsplan for TIA er agendaen for møtet. Overordnede ressurspersoner gis kompensasjon for denne viktige rollen og samtlige som deltar som ikke allerede er på jobb vil motta lønn.

Når det gjelder kunnskapsbasert omsorg, vil Stendi implementere og styrke flere tiltak. Fra høsten 2020 vil kursdeltakelse dokumenteres i nytt system digitalt, noe som vil sikre fullstendig og god oversikt over den enkeltes og samlet kompetanse, deltakelse på kurs og hvem som må følges særskilt opp. Videre vil rettighetsforskriftkurs gjennomføres fremover også knyttet til den enkelte avdeling og konkret problematikk. Per dags dato har samtlige ansatte (med unntak av 1 ansatt som er sykemeldt) gjennomført rettighetsforskriftskurs i 2020. Vi vil ovenfor de ansatte understreke viktigheten av deltakelse på kurs, og at personalmessige reaksjoner kan bli konsekvensen ved manglende deltakelse. Det vil også gjennomføres risikovurdering av situasjonen for læring og oppfølging.

Den 29. juni 2020 vil forelesning vedrørende traumebevisst omsorg gjennomføres med psykologspesialist med traume som sitt spesialfelt. Dette rettes særskilt mot atferdsproblematikk. Fra høsten 2020 vil kompetanseprogrammet «Handlekraft» i regi av BUFETAT igangsettes (oppstart forsinket pga. sykefravær hos BUFETAT og korona).

Vi vil også legge til rette for videreutdanning innen traume, og sikre kompetanseutvikling på atferdsavdelingene med vekt på hvordan traumesensitiv omsorg kommer til uttrykk i det miljøterapeutiske arbeidet. Tiltaket skal bidra til å sikre at samtlige personale innehar forståelse og faglig forankring i kvaliteten på arbeidet som utføres og kan vurdere, konkretisere og evaluere traumesensitiv omsorg i praksis gjennom behandlingsforløpet opp mot den enkelte beboer. Vi vil her vektlegge å sikre at personalet har forståelse av traumesensitiv omsorg som en grunnleggende forståelsesramme i hvordan møte den enkelte beboer som vi skal ivareta.

3.3 Bruk av tvang i akutte faresituasjoner

Anbefalinger:

- Stendi Nymogården bør sikre at det aldri utøves tvang som ikke er absolutt nødvendig, og aldri utover de grensene rettighetsforskriften setter
- Stendi Nymogården bør sikre at måten fastholding og annen maktbruk blir utført på, dokumenteres tilstrekkelig i vedtaksprotokoll
- Stendi Nymogården bør opprette en rutine for å sikre at skader på ungdom som oppstår i forbindelse med tilspissede situasjoner med ansatte alltid blir avvismeldt

Ved oppfølging av disse anbefalingene vil vi særlig sette ytterligere fokus på videre kompetanseutvikling hos de ansatte. Herunder vil rettighetsforskriftskurs gjennomføres også fremover knyttet til den enkelte avdeling med målsetning om å spisse til den enkelte målgruppe og beboeres risikoområder. Målsettingen er at en slik kursgjennomføring i større grad enn tidligere vil trygge personalet i ivaretagelsen av de beboerne de har ansvar for der hvor tvang vurderes som nødvendig og hensiktsmessig

Som gjennomgått ovenfor, vil kursdeltakelse fra høsten 2020 dokumenteres digitalt for å sikre fullstendig og god oversikt over kompetanse, deltakelse på kurs og hvem som må følges særskilt opp. Vi vil også følge opp de ansatte angående kursdeltakelse, og manglende deltakelse kan føre til personalmessige reaksjoner. Det arbeides også med løsninger for digitalt heldags rettighetsforskriftskurs fra høsten av, som vil gjøre det enda enklere å sikre gjennomføring av fullstendig kurs for alle ansatte på tidlig tidspunkt (før første vakt). Når det gjelder dokumentasjon, har det vært gjennomført CosDoc-opplæring for avdelingsledere og miljøpersonell vedrørende temaet i mai/juni 2020. Som ledd i oppfølging av Sivilombudsmannens anbefalinger, gjennomførte kvalitetsansvarlig fagdag den 9. juni med fokus på målgruppe, målsetting og konkret handlingsplanarbeid for best mulig å sikre målrettet jobbing og utstrakt grad av medvirkning i tråd med beboernes rettigheter. Målet er å unngå tvangsbruk. I forlengelsen av dette gjennomføres kurs knyttet til konkret dokumentasjon i vedtaksprotokoll blant annet i forbindelse med rettighetsforskriftskurs.

Rutinen "Tvang – forebygging og bruk" er revidert til også å omfatte oppfølging og avviksmelding knyttet til beboer i etterkant av tilspissede situasjoner (vedlegg 2). Denne vil erstatte tidligere rutiner som var gjeldende.

3.4 Begrensninger i bevegelsesfrihet og i kontakt med omverden

Anbefaling:

- Stendi Nymogården bør sikre at det alltid dokumenteres en individuell og konkret vurdering når ungdom blir gitt begrensninger i bevegelsesfrihet og i bruk av elektroniske kommunikasjonsmidler. Vurderingene bør begrunnes på en måte som gjør det forståelig for ungdom og kontrollmyndigheter hvorfor tiltaket ble vurdert som nødvendig

Ved oppfølgingen av denne anbefalingen vil vi sette særskilt fokus på å sikre gode vurderinger av hvorvidt begrensning anses aktuelt ut fra en individuell og konkret vurdering. Det følger av våre retningslinjer at beslutning om dette ligger til den som til enhver tid er faglig ansvarlig. I tvilstilfeller har vi rutine på at avdelingsleder skal rådføre seg med nærmeste leder (innenfor vanlig arbeidstid) og faglig ansvarlig rådfører seg med bakvakt (utenfor vanlig arbeidstid). Det er imidlertid faglig ansvarlig som, i tråd med regelverket, har ansvar for beslutningen. Vi vil sette særskilt fokus på å sikre gode vurderinger og rett dokumentasjon når begrensningene vedtas, samt å sikre dokumentasjon på at opplæring skjer i henhold til rettighetsforskriften. Det er også iverksatt prosess som inkluderer samarbeidsmøte med psykologspesialist og kvalitetsansvarlig for å sikre gode vurderinger og dokumentasjon. Herunder ble det arrangert fagdag 9. juni med kvalitetsansvarlig. Prosessen skal sikre videre arbeid med implementering av nye retningslinjer knyttet til handlingsplanoppfølging og fokus på dokumentasjon og rapportering.

Vi vil innføre ny praksis for sikre systematisk oppfølging overfor beboer som utsettes for tvang og begrensninger:

- Alle begrensninger skal inn som tiltak i beboers handlingsplan. Det skal her fremkomme hva som ligger til grunn for begrensningen ut fra de konkrete og individuelle vurderingene som er gjort.
- Tiltak som omhandler tvang og begrensninger skal evalueres hver dag av personal og ungdom. Evaluering gjøres med bakgrunn i konkrete og individuelle vurderinger ut fra dagens situasjon.
- Etter endt vakt skal evalueringene gjennomgås på overlapp. Det rettes her fokus på de konkrete og individuelle vurderingene som er gjort.

3.5 Ivaretagelse av elektroniske kommunikasjonsmidler

Anbefaling:

- Stendi Nymogården bør sikre at ansatte gis tilstrekkelig veiledning og opplæring i vilkårene for å føre kontroll med ungdommenes privatliv og elektroniske korrespondanse

For å følge opp anbefalingen vil det settes særskilt fokus på kompetanseutvikling, som beskrevet i flere punkter ovenfor, og herunder opplæring knyttet til rettighetsforskriften. Også ny praksis knyttet til tvang og begrensninger som beskrevet i pkt. 3.4 vil etter vår vurdering følge opp denne anbefalingen.

For øvrig ønskes det påpekt at dette punktet omhandler en enkeltepisode, og at vi mener at vi i utgangspunktet har gode rutiner for både opplæring og oppfølging i forkant av det å beslutte tvang. Vi vil imidlertid ta med oss Sivilombudsmannens kommentarer til dette vedtaket, og bruke vedtaket aktivt som læring i hele regionen.

3.6 Bruk av retten til fortrolig kommunikasjon med advokat og klageinstanser

Anbefaling:

- Stendi Nymogården bør sikre at ungdommenes rettssikkerhet og privatliv ivaretas, og at ungdommers rett til fortrolig kontakt med advokat og klageinstanser fullt ut respekteres.

For å følge opp dette har det blitt kjøpt inn trådløst headset som beboer kan benytte når det foreligger begrensning ved at beboers telefon er inndratt. Da kan beboer ha fortrolige samtaler uten risiko for at personalet skal høre noe. Videre vil vi gjennomgå rutiner og retningslinjer vedrørende bruk av ungdomstelefoner i våre avdelinger.

Det påpekes at også dette punktet omhandler en enkeltepisode, og at vår vurdering er at vi i utgangspunktet har gode rutiner for både opplæring og oppfølging i forkant av det å beslutte tvang. Vi vil imidlertid ta med oss Sivilombudsmannens kommentarer til dette vedtaket, og bruke dem aktivt som læring i hele regionen.

3.7 Bruk av tvang ut fra omsorgsansvaret

Anbefaling:

- Stendi Nymogården bør gjennomgå sine rutiner for situasjoner der man begrenser ungdommers bevegelsesfrihet eller beslutter andre inngripende tiltak ut fra omsorgsansvaret, slik at disse tiltakene dokumenteres på lik måte, og dermed lett kan kontrolleres av tilsynsmyndighetene

Anbefalingen vil bl.a. følges opp gjennom å implementere ny praksis for å bidra til en mer systematisk måte å følge opp situasjoner hvor beboere utsettes for tvang og begrensninger. De begrensningene vi iverksetter skal etter ny praksis:

- Registreres inn som tiltak i handlingsplanen til beboer

- Tiltak som omhandler tvang og begrensninger skal evalueres hver dag av personal og ungdom
- Etter endt vakt skal evalueringene gjennomgås på overlapp

Vi skal på denne måten sikre at vi skaper forutsigbarhet, medbestemmelse og retten til å bli hørt for våre beboere, samt at vi som personal skal ha en felles og klar måte hvordan jobbe for å forebygge videre tvang ved å evaluere og følge opp systematisk, samt oppheve enhver tvang eller begrensning straks det ikke foreligger grunnlag for å opprettholde tvang eller begrensninger. Når dette er tilfelle vil tiltak i handlingsplanen seponeres og begrensningen avsluttes umiddelbart.

I tillegg er det blitt utarbeidet en retningslinje for handlingsplanoppfølging fra kvalitetsansvarlig sin side. Det er også igangsatt spisset CosDoc-opplæring for avdelingsledere og avdeling. CosDoc er vårt journalsystem, og målsettingen ved opplæringen er å sikre en mer optimal utnyttelse av fagsystemet, optimalisere den faglige strukturen og dermed utnytte systemet bedre til beste for den enkelte beboer.

3.8 Særlig risiko for ungdom som bor alene med voksne

Anbefalinger:

- Stendi Nymogården bør, i samarbeid med oppdragsgiver, sikre at ungdom som tvangsplasseres blir ivaretatt på steder som har kompetanse til å ivareta deres behov.
- Stendi Nymogården bør sikre at totalsituasjonen for barn som bor alene med voksne ikke innebærer at de blir utsatt for ulovlig isolasjon

Det opplyses om at på det tidspunkt Sivilombudsmannen var på tilsyn, hadde vi plassert beboer på ramme plass der problematikken viste seg å være langt mer sammensatt og alvorlig enn det som fremkom av dokumentasjon og dialog i forkant. Det var også gjort vurdering fra BUFETAT om at vedkommende kvalifiserte for ramme plass. Tidlig i prosessen vurderte vi det nødvendig å forsterke tiltaket på eget initiativ, og har i etterkant fått forsterking fra BUFETAT og sikret god ivaretagelse av denne beboeren med svært sammensatt problematikk. Vi mottar mange henvendelser med ønske om inntak, og gjør alltid vurderinger opp mot forsvarlighet. Dette har resultert i at vi har sagt nei til å gi tilbud ved en rekke anledninger.

For øvrig er følgende tiltak aktuelle:

- Sikre tilstrekkelig informasjon og gode vurderinger i forkant av inntak. Vi kan bli enda tydeligere på vårt behov for informasjon, iverksette dialog og etterspørre ytterligere dokumentasjon.
- Handlingsplan skal samsvare med faktisk situasjon. Det må dokumenteres hva som konkret gjøres av tiltak for å forebygge isolasjon i form av dagtilbud og aktivitet. Det forventes at man til enhver tid i handlingsplanen skal kunne vise til tiltak for hvordan man jobber for å redusere all form for isolasjon – dette er særlig viktig i de sakene hvor beboers fungering tilsier alvorlig risiko i samhandling med andre og skjerming både er rett og til beste for beboer og andre. Dette er blant de områder som konkret ble tematisert på fagdag med de ansatte 9. juni.

- Som ledd i standardisert forløp gjennomføres og dokumenteres i CosDoc:
 - Omsorgssamtaler med beboer
 - Utviklingssamtaler med beboer
 - Medvirkningssamtaler, hvor score under 7 (0-10) legges inn som tiltak i handlingsplanen for å jobbe systematisk med å forbedre situasjonen for beboer
 - Tilbakemeldinger vektlegges i videre behandlingsforløp
- Handlingsplan evalueres månedlig med beboer. Dette dokumenteres i CosDoc med beboers konkrete tilbakemeldinger, samt dato og signatur.
- Det skal være en særskilt bevissthet knyttet til egnet lokalisering (ut fra målgruppe) ved opprettelse av nye avdelinger.

3.9 Evalueringer etter tvangsbruk som forebyggende tiltak

Anbefaling:

- Ledelsen bør sikre at ansatte som har vært involvert i bruk av tvang i akutte faresituasjoner, deltar i gjennomgang og annen oppfølging i etterkant. Dette gjelder i særlig grad der tvangen er funnet ulovlig.

Vi vil styrke fokus på deltakelse på oppfølging i etterkant av tvangsbruk. Det er stilt krav om deltakelse i arbeidsavtalene som gjelder til enhver tid i ansettelsesforholdet, og vi vil ytterligere understreke dette ovenfor de ansatte. Herunder har det også vært et økende fokus fra vår side å sikre at alle som pendler hos oss deltar på nødvendig opplæring, veiledning og teammøter gjelder på lik linje andre. Vi har også forbedret oss på å benytte tekniske hjelpemidler, som for eksempel videomøtedeltakelse, for å sikre at alle kan delta på viktige møter og opplæring. Vi ønsker også å involvere verneombud i sterkere grad for å ivareta dette. Etter vår oppfatning har vi gode rutiner på dette, og det vises herunder til at vedkommende ansatt som ikke deltok på oppfølgingsmøtet var bortreist da det ble gjennomført. Det vil fremover sikres ny gjennomgang i slike tilfeller.

Vi har også rutiner for å bringe videre tilbakemeldinger fra tilsynsmyndigheter til ansatte på den enkelte avdeling for bevissthet og læring. Hittil har avdelingsledere sendt/gitt rapport til avdelingen der de ansatte er blitt bedt om å lese gjennom og arkivere i «tilsynsperm». Ut over dette skal sentrale områder ha blitt tematisert på teammøte. Rutinen er nå gjennomgått og revidert på følgende punkter:


- Tilsynspermen opprettholdes
- Samtlige miljøpersonale må signere med navn og dato på den enkelte rapport for lest
- Avdelingsleder kontrollerer hvem som har lest, og reiser aktuelle problemstillinger på avdelingen
- Tilbakemeldinger tas inn på agendaen på rettighetsforskriftkurs
- Tilbakemeldinger tas også inn fra kvalitetsansvarlig på fagmøter som gjennomføres for avdelingsledere samlet – dette med vekt på å lære på tvers i regionen

Vedlegg:

1. Samarbeidsavtale mellom Stendi Nymogården og BUP
2. Rutine

For Stendi


Mona Andersen
Områdedirektør


Wenche Berg Mathisen
Regionleder


Ann-Kristin Jacobsen
Kvalitetsansvarlig

Kopi:

Barne-, ungdoms- og familieetaten, Region nord, Faglig støtte
Fylkesmannen i Troms og Finnmark