

Til tilsynschef  
Henriette  
Socialtilsyn Øst

**Kære Henriette**

**Tak for telefonsamtalen.**

**Som aftalt i telefonen kommenterer jeg hermed nedenstående punkter.**

**Jeg er helt uforstående overfor det indholdet, det er på ingen måde metoder vi benytter i Holmegaardshuset. Jeg keder ikke til ansatte i mistrivsel.**

**Mine kommentarer står med kursiv.**

**Med venlig hilsen**

**Gerda Bejder**

Slagelse Kommune  
Rådhuspladsen 11, 1  
4200 Slagelse  
Att. Borgmester Steen Knuth  
byradssekretariatet@slagelse.dk

Vedr: Opholdsstedet Holmegaardshuset ApS, CVR nr. 35 66 72 96.

Kære Steen Knuth

Vi er 4 tidligere ansatte på Holmegaardshuset ApS, som har valgt at stå sammen og gøre de relevante og ansvarlige myndigheder opmærksom på de stærkt bekymrende forhold og den manglende kvalitet, vi som ansatte har oplevet på Holmegaardshuset. Vi har alle 4 oplevet store personlige konsekvenser af vores ansættelse, der i blandt længerevarende sygemeldinger samt efterfølgende samtaleforløb hos hver vores psykolog.

***I det senest år har været 4 sygdomstilfælde af længere varighed. Jeg er vidne om, at den ene har gået til psykolog, som er betalt af Holmegaardshusets forsikring. En har haft brækket hånden, og en har haft en virus på balance nerven. En medarbejder har været medejer og er fratrådt pga. opsigelses af ejeraftale.***

Holmegaardshuset er et opholdssted i Fensmark jf. servicelovens §66, stk.1, nr.5 og § 107, som Slagelse Kommune køber ydelser hos.

Slagelse Kommune er den kommune som henviser flest børn, unge og familier til opholdsstedet.

### ***Vi har et positivt og godt samarbejde med Slagelse kommune***

Endvidere køber Slagelse Kommune konsulentopgaver ift. familiebehandling i hjemmet i Slagelse, Korsør og Skælskør.

### ***Det er korrekt at vi laver efterværn og ser familierne i hjemmet, dette kan ske i familierne eller her på Holmegaardshuset.***

De stærkt bekymrende forhold drejer sig om følgende:

- ☒ Overbelægning
- ☒ Indskrevne familier i ikke-godkendte fysiske rammer
- ☒ Videoovervågning af borgere uden samtykke
- ☒ Psykisk dårligt arbejdsmiljø
- ☒ Manglende supervision
- ☒ Bestyrelsessammensætning
- ☒ Mangelfulde og fejlagtige statusbeskrivelser til kommunen
- ☒ Ingen overenskomstlignende forhold
- ☒ Usædvanlig og konstant udskiftning af personalet
- ☒ Manglende uddannelsesbaggrund og praktisk erfaring hos de ansatte
- ☒ Familiebehandling i hjemmet foregår under det timetal som er aftalt med kommunen
- ☒ Familieforetagende
- ☒ Forstanders manglende anerkendende ledelsestilgang

Ovenstående forhold vil blive uddybet i 4 afsnit:

#### 1. Manglende kvalitet og dokumentation

Som medarbejder på Holmegaardshuset har vi en oplevelse af, at personalet ikke involveres i de kommunale handleplaner og konkrete mål ift. indskrevne børn, unge og familier.

Målene bliver kun overfladisk formidlet fra forstander til medarbejdere og det opleves som problematisk, at skulle løse så alvorlige opgaver, når man ikke har et indgående kendskab til den konkrete opgave. Medarbejdere involveres heller ikke i diverse psykologiske udredninger på forældrene/børnene. Det er en vigtig viden at have med som medarbejder for at kunne møde familien anerkendende og ud fra deres behov, og det udfordrer det behandlingsmæssige arbejde unødvendigt.

**Samtlige handleplaner og psykolog rapporter foreligger på planner eller i vores kartotek, reglen er, at de skal læses på et kontor, og skal derefter igen opbevares forsvarligt. Primære personerne læser handleplanerne, materialet kan til hver en tid udleveres af en afdelingsleder, sekretær eller ut. Det er handleplanerne vi tager udgangspunkt i på behandlingsmøderne. Dog er der ikke handleplaner på akutsager.**

Hvor det førhen var de primære pædagoger/familiebehandlere, der var sat ind i sagen og havde udviklingssamtaler med de enkelte familier, ses det nu at det udelukkende er afdelingslederen. Hvad der bliver talt om på samtalerne, og dermed de konkrete mål for arbejdet med familien viderefremmes ikke til primærpersonerne eller det øvrige personale. Det skaber forvirring og gør det næstmest umuligt at udføre et ordentligt stykke socialpædagogisk arbejde eller en familiebehandling med den fornødne kvalitet.

**Oftentimes er primær personer med til gennemgang af psykolog rapporter, det er som hovedregel vores socialrådgiver, der gennemgår vores rapporter med forældrene inden de gennemgås/ udleveres til sagsbehandler. Dette vurderes ift. hvad der er etisk hensigtsmæssig ift. borgeren.**

**Det har altid været primær personerne der varetager udviklings samtalerne. Familieterapeuten har terapeutiske samtaler, disse samtaler er fortrolige og skrives ikke ud i fælles journal, dette vil være etisk ukorrekt og forhindre udviklingen i terapien. Vi har gode resultater med disse forløb.**

**Dette kan dokumenteres i vores rapporter.**

Da afdelingslederen i en lang periode havde mange sygedage, blev samtalerne med familierne aflyst. Der blev ikke i planlægningen af dagen afsat tid og ressourcer til at andre medarbejdere kunne afholde samtalerne. Samtalerne udskydes på ubestemt tid og familierne ender derved med ikke at få de samtaler de har krav på.

**Familieterapeuten har været sygemeldt med en somatisk lidelse, der ikke relaterer sig til arbejdsmiljø, hvilket har medført sygefravær. Ut mfl. har varetaget det arbejde hun ikke kunne udføre i hendes sygeperiode. Jeg har nært kendskab til alle vores sager i familieafdelingen, fulgt dem tæt og arbejdet med dem.**

Det er ydermere et problem at ingen i personalegruppen ved, hvad der er talt med familierne om og de kan derfor ikke samle op på det.

Der er en oplevelse af, at vagtplanen ikke hænger ikke sammen. Det sker dagligt, at man som personale bliver flyttet rundt i mellem forskellige opgaver både i Holmegaardshuset samt udkørende opgaver hos familier i hjemmene. Det kan være opgaver man ingen kendskab har til i forvejen og hvor familierne aldrig har mødt en før.

***Vi er en akut institution, vi varetager akutopgaver flere gange om ugen. Opgaverne bliver fordelt så det er mest hensigtsmæssigt for borgene. Når en akut familie kommer ind, har ingen set dem før og ofte kender vi ikke sagen før dagen efter. Andre gange kender vi sagen inden anbringelsen.***

***Alle har faste vagtplan med 37 timer om ugen, der er fast aftale med nogle medarbejdere, at de kan komme akut ind. Ut har på nær få gange været tilstede ved alle akutanbringelser.***

Den manglende kontinuitet bevirker, at det er udfordrende at skulle skabe et tillidsbånd til familierne, og de får svært ved at stole på en som behandler, når man ikke kan overholde de aftaler der er lavet, eller der pludselig dukker en person op de aldrig har mødt. Dette gør, at der ingen kontinuitet er omkring det behandlingsmæssige arbejde med familierne og man får som medarbejder ikke lov til at arbejde med sin primære opgaver.

Det skaber et ustruktureret og uforudsigeligt miljø, der gør det endnu sværere for familierne under deres ophold i Holmegaardshuset.

***Overstående kender jeg ikke til. Jeg har derfor haft fat i behandlerne og familierne ovenpå henvendelsen, for at høre om de vurderer at der mangler tillid og mulighed for relation. Tilbage meldingen er at der gør der ikke.***

Det opleves ligeledes at spædbørn anbragt uden deres forældre, som har behov for få og genkendelige omsorgspersoner, oplever mange forskellige skift i medarbejdere i løbet af en dag, grundet mangel på medarbejdere, samt ustruktureret mødeplan.

Det har gentagne gange været nødvendigt at benytte sig af rengøringspersonale samt kontoransatte til at passe babyer, grundet for mange indskrevne til for lidt personale. Den ustrukturerede vagtplan bevirker, at man ofte kan opleve at være alene på arbejde i familieafdelingen, da ens kollega er på hjemmebesøg det meste af dagen. Her kan man stå alene med arbejdet for op til 7 familier.

***Overstående kender jeg ikke til, jeg er på arbejde hver dag og mangler der personaler træder jeg til. Derudover har vi vores timeansatte, der er kendt i opgaverne og kendt af borgerne.***

***Rengørings personalet passer ikke babyer. En mor kan finde på at spørge vores rengørings dame om hun vil høre efter barnet mens moderen fx går på toilettet.***

***Vi har helt klare regler vedr omgang med babyer, hvem der må holde dem og passe dem, hvordan de skærmes mv. disse regler er mig meget magtpåliggende.***

Når der skal udarbejdes statusbeskrivelser til kommunen, bliver disse udarbejdet af husets socialrådgiver, som klipper diverse skrivelser sammen fra journalsystemet. Medarbejderne har meget ofte ikke tid i løbet af dagen til at dokumentere vigtige observationer og derfor bliver den samlede status ofte meget mangelfuld.

Primærpædagogerne involveres endvidere ikke i disse skrivelser og ved derfor ikke, hvad der sendes ud af huset, og om det er i overensstemmelse med den daglige oplevelse af familien. Det er gentagen gange set at statusbeskrivelser samt social- og udviklingsbeskrivelser er sendt til kommunen uden først at være gennemgået med familierne.

***Overstående kan jeg ikke genkende. Vi har fast procedure for gennemgang af vores status, vi informerer aldrig sagsbehandler om noget, uden at informerer borgeren først.***

***Ligesom såvel status som rapporter gennemlæses og kommenteres af flere, fx bruges der også tid på behandlingsmøder, hvor vi folder sagerne ud og drøfter dem. Jeg har ikke oplevet, at der er stor uenighed i det vi skriver.***

Holmegaardshuset profilerer sig på at tilbyde familiebehandling, det er dog bekymrende at kun en medarbejder, familieafdelingens afdelingsleder, har en terapeutisk efteruddannelse. Der er derudover enkelte fastansatte pædagoger og ellers består størstedelen af medarbejderne af timeansatte uden pædagogisk grunduddannelse, og med varierende erfaring i arbejdet med familier og børn.

***Alle der arbejder i familieafdelingen har erfaring, uddannelse, kursus og andet der danner grundlag for arbejdet i afdelingen. Vi har få pædagogmedhjælpere, nogle af dem har kurser og er oplært gennem mange års arbejde med sårbare børn og familier.***

Medarbejderne har således ingen faglig forudsætning for at udføre familiebehandling.

Forstander giver udtryk for, at Holmegaardshuset arbejder systemisk og narrativt, og at personalegruppen har gennemført et års grunduddannelse i systemisk og narrativ samtalepraksis. Uddannelsen. Har forløbet fra september 2015 til juni 2016. En del medarbejdere faldt fra undervejs og kun 6 endte med at gennemføre. Af de 6 er der nu kun 4 der fortsat er ansat på Holmegaardshuset.

Det er svært at se metoderne og teorierne fra uddannelsen i praksis. Her opleves der i stedet for et stort fokus på fejl og mangler hos familierne.

Hvis man som medarbejder oplever, at en familie har en fin tilknytning, er samarbejdsvillige og lydhør eller på anden måde har kompetencer ift. deres barn, opleves forstander meget kritisk og til tider helt uenig i dette.

***Uddannelsen har tilført Holmegaardshuset ny viden. Det er korrekt, at nogle valgte ikke at gå til eksamenen. Der arbejdes fortsat med implementering af tillærte viden igennem supervision.***

***Holmegaardshuset arbejder efter de teorier, der er beskrevet i vores godkendelse.***

Som medarbejder oplever man, at der sås tvivl omkring ens faglighed og kompetencer, og forstander stiller ofte spørgsmålstejn ved, om det er fordi man ikke ønsker barnet fjernet og er uenig i kommunens bekymring for familien.

**Det er altid mit udgangspunkt, at fertiliserer personalets faglige kompetencer. Vi beslutter ikke, om børn skal fjernes fra deres forældre.**

Det er som om, der er en tendens til gerne at ville gøre familierne og børnene dårligere end de er for at fastholde dem i Holmegaardshuset.

**Dette er ikke korrekt, vi har flere sager, hvor vi har handlet på, at der ikke længere er anbringelses grundlag, og familien er blevet hjemgivet efter kort ophold. Ligesom vi også har sager, hvor situationen er uholdbar for barnets sikkerhed, i at være sammen med sine forældre, og vi har hidkaldt kommunen akut. Disse sager er tilgængelige for tilsynet ved et besøg.**

Det er en stor udfordring for medarbejderne at skulle ytre sig om det gode og positive, som jo netop er det primære i den narrative tilgang.

**Vi arbejder ude fra den systemiske og narrative tilgang til at skabe udvikling for borgere. Vi har mange familier, hvor vi opnår særdeles positive udvikling i forældreevnen. Her kan også nævnes, at vi har ansvaret for at sikre barnet, og ses en forældre i god trivsel men barnet ses i fejludvikling, skal vi handle på at sikre barnet sund trivsel og udvikling.**

Holmegaardshuset benytter cand.psych. Finn West til at udarbejde forældrekompetenceundersøgelser.

Dette arbejde er der normalt afsat 3 måneder til. Det er gentagne gange sket, at en sådan er blevet presset igennem grundet travlhed i sagen og derfor er udarbejdet på 3-4 uger. Vi stiller os undrende overfor kvaliteten af en sådan undersøgelse, samt familiens mulighed for at udvikle sig og vise at de kan være forældre under dette forløb.

**Jeg kender ikke til overstående, alle aftaler om forældrekompetenceundersøgelse foregår i samarbejde med kommunerne. Ofte har familierne boet her nogle måneder inden den psykologiske del begynder, dette netop for at arbejde med familien.**

**Der er mange forskellige psykologer der har udarbejdet forældrekompetenceundersøgelse af forældre i Holmegaardshuset.**

Familiebehandling i hjemmet:

Slagelse Kommune køber mange opgaver ift. at løse familiebehandling i hjemmene.

Grundet en vagtplan som ofte ikke hænger sammen, oplever familierne mange forskellige

medarbejdere og medarbejdere, som ikke har erfaring eller kendskab til familiebehandling. I journalsystemet fremgår det, at nogle familier har haft besøg af 7-8 forskellige medarbejdere. Der er tale om sårbare familier, som ofte har brug for genkendelige personer og ikke overskud til at forholde sig til så mange. Medarbejderne kender ikke opgaverne og besøgene har derfor mere karakter af opsyn og ikke familiebehandling.

Vi har kendskab til at nogle familier ikke har fået deres besøg og besøget ikke er aflyst til trods for, at disse familier har et stort behov for forudsigelig. Endvidere får de ikke det timeantal som kommunen betaler for og derfor ikke den fornødne støtte.

***Slagelse kommune får god service og de betaler kun for de timer de får.***

***Vi arbejder akut, og derfor kender vi ikke altid sagerne på forhånd.***

***Vagtplan og opgaver færdiggøres hver fredag hvor alle opgaver er beskrevet samt hvem der løser dem.***

***I akutte sager forekommer der ændringer. Opgaverne udføres som aftalt på behandlingsmøderne. Det er altid ledelsen der har ansvaret for vagtplanen, de sikre at alle opgaver løses.***

Forstander har udtalt, at medarbejderne ikke skal bruge for meget tid på at skrive og dokumentere disse hjemmebesøg, da de ikke er så godt betalt. Som medarbejder oplever man at være med til at svigte disse familier. Familier som i forvejen er presset og "overvåget" af kommunen ift. deres forældrekompetencer.

***Vi har få opgaver i hjemmet. Jeg kan ikke genkende påstanden om at vi skulle nedprioritere opgaver af den type.***

***Jeg har guidet medarbejdere i skriveprocessen med henblik på at beskrive fokusområderne. Vi er i gang med at yderligere tiltag på området. Fx skemalagt skrivetid.***

Samværsopgaver mellem børn og forældre opleves også varetaget af uuddannede ansatte.

***Vi har få samværsopgaver.***

***Vi har to søskende der har boet her længe, de har fast samvær med henholdsvis deres mor og far. Det er altid de primær omsorgspersoner der varetager disse samvær. Ved ekstra samvær fx i forbindelse med fødselsdag, bliver det altid planlagt så primær person er tilstede.***

***Vi har samvær med en far hvis børn og børnenes mor bor her. Der er brug for sikring af børnene, første gang var der to tilstede ved samværet efterfølgende har det været primærpædagog.***

***Ved sygdom og ferie er det en der kender børnene godt.***

***Ut ser ofte til samværene og hilser altid på de besøgende.***

2. Det psykiske arbejdsmiljø:

Der er et dårligt psykisk arbejdsmiljø på Holmegaardshuset og en usædvanlig og konstant udskiftning af personalet. Vi er vidende om at minimum 8 fastansatte siden januar 2016 er fratrukket deres stilling og nu består en stor del af medarbejderne af timeansatte vikarer.

***Vi benytter ikke vikarer i Holmegaardshuset. Vi har faste ansatte der går op og ned i timetal. Dette for at alt personale kender huset, metoderne og opgaverne.***

***Jeg kender ikke til dårligt arbejdsmiljø, har ikke hørt om det. Vi har i foråret gennemført APV, den var meget positiv, arbejdstilsynet har været her i to dage, der var påbud om at få repeteret et hul i gulvet i kælderen ved vaskerummet, da der var faldrisiko, dette er udbedret. Derudover anbefalede de, at især lederen havde en overfaldsalarm, de er bestilt, så der i særlige tilfælde kan bæres alarm.***

***I november 2016 er udarbejdet en anonym undersøgelse i social kapital af alt personale i Holmegaardshuset. Der var især fokus på tillid og samarbejde med forstander. Undersøgelsen viste ikke nogen tegn på mistillid til ledelsen eller dårlig trivsel blandt personalet. Undersøgelsen var planlagt før modtagelsen af dette skriv. Skrevet i dagsorden sendt til personalet den 3.11.16.***

Holmegaardshuset ikke har overenskomstlignende forhold og medarbejderne dermed er dårligere stillet ift. eks. opsigelsesvarsel, sygdom og over/merarbejde, har størstedelen af de fastansatte meldt sig ud af en fagforening.

***Jeg forholder mig ikke til om ansatte er medlem af en fagforening, jeg samarbejder med de fagforeninger der henvender sig.***

***Det er sket en gang i Holmegaardshusets historie, at jeg har pålagt en medarbejder overarbejde.***

***Vi arbejder efter gældende lov om opsigelse, sygdoms proceduren er beskrevet i personale håndbogen.***

***Alt står i ansættelses kontrakt som personale modtager og underskriver ved ansættelse.***

Vi er vidne til, at medarbejdere er blevet fyret eller bortvist på urimeligt grundlag, hvis de ikke har været enig med forstanderen. Dette gør, at man som medarbejder oplever en stor utryghed.

Er man som medarbejder sygemeldt grundet det psykiske arbejdsmiljø, får man ikke nogen ro eller mulighed for at komme sig. Forstander kontakter medarbejderne og indkalder meget hurtigt til møder og ønsker mulighedsklæring inden for en uge efter første sygedag. Til samtalerne opleves der manglende omsorg, forståelse og anerkendelse for ens situation.

***Jeg har udarbejdet mulighedsklæring med to tidligere ansatte, disse er udarbejdet ved sygeomsorgssamtalerne, medarbejderen er blevet tilbudt andre opgaver, at op starte på få timer mv.***

***Jeg arbejder med en anerkendende tilgang og ønsker medarbejderen det bedste.***

Nogle medarbejdere tør trods stor mistro ikke at sygemelde sig, da de frygter en uberettiget fyring grundet de manglende overenskomstmæssige forhold.



***Dette kender jeg ikke til, har aldrig hørt om det eller set det i AMR eller social kapital, ligesom der har været mulighed for at give udtryk for mistro til arbejdstilsynet, der var her i to dage. AMR repræsentant har heller aldrig nævnt noget om mistro.***

Vi oplever, at forstanderen skaber splittelse i personalegruppen og taler negativt om/fortæller løgne og usandheder om medarbejderne til andre medarbejdere.

Vi har også oplevet, at forstanderen har brudt sin tavshedspligt og eks. involveret nogle medarbejdere i andre kollegaers private forhold eller årsag til sygemeldinger.

Det opleves meget ubehageligt når ens forstander på den måde taler dårligt om ens kollegaer.

Dette gør, at man står i en loyalitetskonflikt og kender til forhold om ens kollegaer, som man ikke bør kende til.

#### ***Kender ikke til overstående***

Hvis en medarbejder er ude for en voldsom oplevelse ift. en udadreagerende familie eller et barn, er der ikke nogen opfølgning eller mulighed for supervision.

Forstanderen tager ikke hånd om det og man kan som medarbejder gå fra arbejde uden at have fået bearbejdet voldsomme oplevelser.

***Vi har fast procedure for dette. Vi har to gange oplevet, at en far har været voldsom truende overfor en medarbejder.***

***Der kom straks en anden medarbejder til, inden 10 min var der yderligere 4 medarbejdere, der blev konflikt nedtrappet og vagthavende sagsbehandler ankom, og faderen blev bortvist.***

***Den anden gang var der stor bekymring for barnet og der blev af kommunen truffet en formandsbeslutning.***

***Det er fast procedure, at det skal tales igennem inden man går hjem, efterfølgende adspurgt medarbejder om hun havde behov for andet hjælp til at få talt det igennem, svarer hun nej. Holmegaardshuset har købt sundhedsforsikring, hvor alle ansatte altid kan få psykologhjælp også akut.***

***Derudover har ut været truet gennem en periode, at en udefrakommende far. Dette blev politianmeldt og stoppet.***

Der har indtil august 2016 ikke været mulighed for supervision på Holmegaardshuset. Pt er der kun mulighed for sagssupervision, og dette finder sted en gang månedligt pr afdeling. Hele ledelsesgruppen samt forstanderen deltager på supervisionen, og det opleves derfor ikke som et trygt og fortroligt forum. Dette skyldes forstanders indblanding under supervisionen, samt hendes manglende evne til at overholde tavshedspligten. Medarbejderne ønsker sig et supervisorsrum

uden deltagelse af ledelsen.

**Ledelsen deltager også i behandlingsarbejdet, hvorfor de også deltager i behandlingssupervision.**

**Ut har ikke hørt om utrygge medarbejdere. Det har ikke været nævnt som et problem i hverken AMR, socialkapital eller ved MUS samtaler.**

**Holmegaardshuset er fortsat under udvikling og vi har løbende nye tiltag såvel ift. supervision som uddannelse/ kursus. Pt. kursus i æres relaterede konflikter og igangværende kursus i sanseintegrations problemer.**

Medarbejdernes vilkår er generelt ikke tilfredsstillende. Der er ingen pauser i løbet af en dag, man er ofte alene på arbejde fordi vagtplanen ikke hænger sammen eller man er på arbejde med vikarer.

**Der er aldrig nogen alene på arbejde, det er aldrig sket.**

**I samarbejde med AMR er der ikke ønsker faste pauser, jeg har aldrig hørt det italesat.**

Der er ingen tid til at læse op, hvis man har haft nogle fridage eller tid til at skrive og dokumentere ens arbejde.

**Der bliver dagligt skrevet flere sider i planner. Personalet læser i planner, på forskellige tidspunkter i løbet af arbejdsdagen.**

Der er ingen gennemgang af procedure ved opstart eller evaluering efter endt prøvetid.

Der er ligeledes mange uskrevne regler og medarbejderne arbejder meget forskelligt.

**Ut har jævnligt samtaler med den enkelte, herudover afholdes MUS samtaler en gang om året.**

Ved tilsynets seneste besøg virkede det hele meget iscenesat. Der var kaldt ekstra personale på arbejde, og det personale tilsynet talte med var udvalgt af forstanderen. Det var medarbejdere, der har været ansat næsten siden åbningen af Holmegaardshuset.

Der er en oplevelse af at ingen af medarbejderne tør sige noget negativt om forholdene, da de dermed er bange for at miste deres arbejde.

**Tilsynet har været her mange gange alle kan tale frit med dem, der er intet at skjule.**

**AMR deltog bla. I mødet med tilsynet. Ja, der var kaldt ekstra ind, da der var nogen der skulle arbejde, mens andre talte med tilsynet. Det var over mange timer.**

**Holmegaardshuset har en stor gruppe dygtige og engageret medarbejdere.**

3. Fysiske rammer:

Holmegaardshuset har udendørs videoovervågning.

Vi ved, at det er lovligt at filme på fællesarealer, men har kendskab til, at der konstant kører et

kamera på én beboers vindue 24 timer i døgnet.

Dette mener vi er en magtanvendelse og ikke lovligt. Beboeren er ikke informeret om, at hun filmes.

**Der står skilt hvor der er video overvågning og de er synlige, det er et anerkendt firma der har sat dem op. Vi kan ikke se ind af nogen vinduer. Overvågningen er udvendig og er for at sikre borgerne. Vi vil nu endnu engang sikre at alle borgere og medarbejdere er bekendt med den udendørs videoovervågning.**

I samværskælderen, som ikke er godkendt til beboelse, bliver der indskrevet familier og andre akutte opgaver.

De kan bo der i flere uger indtil der er plads ovenpå.

Dette skyldes, at der ofte er overbelægning.

#### **Vi har ikke overbelægning**

**I oktober måned 2016 havde vi en familie der fortsat var indskrevet, men ikke boede her. De havde deres ting på værelser her. De blev ikke udskrevet som aftalt, da vi akut fik en mor med to små børn der alle var voldsramte, valgte vi at modtage dem i samværstuen. Samværstuen er møbleret med sofa, spisebord, legetøj mv. der er tilstødende køkken og bade faciliteter. Familien flyttede ikke ud på dagen, hvilket medførte, at moderen boede i samværstuen nogle dage. Da det ville være grænseoverskridende for den anden familie, at vi flyttede deres ting.**

**Derudover har vi en nat klokken 01.30 akut modtager tre voldsramte børn. De skulle indskrives på Gul Fløj hvor der er ledige pladser. Pga. tidspunktet modtog vi dem i samværstuen, der ligger skærmet imod at vække andre. Her gav vi dem mad og foretog vi krise behandling det meste af natten, om morgenen kom de på afdelingen og senere blev børnene flyttet til andet sted.**

Kontorer mm. er også taget i brug, hvis der mangler plads.

**Nej, omvendt, der er i perioder med tomme pladser etableret møde faciliteter i tomme værelser**

#### 4. Forstanderens ledelsesstil:

En stor del af medarbejderne oplever sig overvåget og kontrolleret af forstanderen, som har sin Gennemgang i afdelingen morgen, middag og aften samt weekender.

**Ut arbejder i familieafdelingen også ved fx sygdom. Ligesom jeg er aktiv i den daglige drift. Jeg møder glade, engagerede og imødekommende medarbejdere.**

Denne overvågning gør det svært at holde fokus på opgaven.

Der bliver ikke lyttet ift. faglige observationer og vurderinger hvilket gør, at man som medarbejder ikke oplever tillid fra forstanderen.

Hvis man er uenig eller gør sig observationer, som på nogen måde kan stille familierne bedre, kan forstander fratage en medarbejder opgaven eller lægge en på is. Så bliver man ikke inddraget i snakke omkring familien og endvidere daglige møder på kontoret.

Dette gør, at man som medarbejder føler at forstanderen sætter spørgsmålstejn ved ens kompetencer og faglighed.

Op til flere gange har forstanderen fortalt informationer omkring en familie som efterfølgende viser sig at være usande.

Eks.: hvis man som medarbejder observerer noget positivt hos en familie, kan forstander sige, at hun ligger inde med viden som medarbejderne ikke har kendskab til eks. akter i sagen som familien ikke har givet samtykke til. Eller at politiet har givet hende informationer, som hun er blevet bedt om ikke at sige videre.

***Det er beklageligt at de pågældende medarbejdere har den oplevelse. Jeg finder det væsentligt for deres evne til at løse opgaven at de har de informationer, der er nødvendige. Det er dog korrekt, at jeg kan have informationer, som jeg pt ikke kan formidle til medarbejdere.***

Senere viser det sig, at familien har givet samtykke og der ikke ligger yderligere forhold i sagen.

Dette er som medarbejder meget svært at arbejde under, da vi jo gerne skulle være ansat til at støtte og vejlede disse familier, ud fra deres kompetencer og den historie de har med sig.

Det er vores vurdering, at familierne er under et ekstremt pres og ikke får lov at vise, hvad de kan eller på anden måde får muligheden for at forbedre de ofte kritiske forhold som ligger til grund for deres anbringelse på Holmegaardshuset.

***Kender ikke til overstående, det er ikke en måde vi arbejder på.***

Strukturel opbygning af Holmegaardshuset:

Forstander har ansat sin ene datter som leder med behandlingsmæssigt ansvar i familieafdelingen,

***Det er korrekt, at Katarina der er uddannet socialpædagog, familieklasse lærer og familieterapeut og min datter. Hun har haft nogle timer til ledelse, dette har hun ikke mere, hun arbejder i dag med familiearbejde og laver enkelt og familieterapi. Hvilket vi har gode resultater med.***

funktion den anden datter som vikar i småbørnsafdelingen og hendes mand er for nyligt ansat som ledelseskonsulent efter han blev fyret fra en stilling i det kommunale.

***Dette er usandt, min mand er ikke fyret nogen steder fra. Min mand Carsten Trannerup har opsagt sin stilling for i en periode at deltage i udviklingen af Holmegaardshuset, samt varetage nogle af mine nuværende opgaver.***

***Han er uddannet retorikker, diplom uddannet leder, han har adskillige kurser i coach og supervision og mange års erfaring som leder.***

Derudover ved vi at Glenni Hansen som sidder i bestyrelsen er forstanders svigersøn, Johnny

Ålbæk Jensen som er bestyrelsesformand er forstanders nabo og gode ven gennem mange år og

***Dette er ukorrekt, Jeg er ikke nabo til Johnny Ålbæk Jensen***

Carsten Trannerup som også er i bestyrelsen er gift med forstander og nu også ansat i Holmegaardshuset.

Det virker som ét stort familieføretagende, uden opfyldelse af de krav om uafhængighed og habilitet loven stiller til bestyrelsen.

***Oplysningerne omkring bestyrelsen er ikke korrekt. Den netop afgående bestyrelse bestod af 5 personer, hvoraf de tre ikke havde relation til ut. Herunder en advokat. Denne bestyrelse er godkendt af tilsynet.***

***Der er i denne måned sat ny bestyrelse, da tidligere medejer er udtrådt. Den nye bestyrelse konstruerer sig den 17. november 2016.***

Forstander har ingen formel lederuddannelse, kun 2 års erfaring som leder fra tidligere familieinstitution.

Det undrer os, at man kan være forstander i en virksomhed så stor som Holmegaardshuset uden nogen ledelsesmæssig uddannelse.

***Dette er faktisk forkert. Jeg har dels ledelseserfaring igennem 6 år. Derudover har jeg jf. mit cv anvendt ved godkendelsen læst blan. Projektledelse på diplom niveau.***

Vi håber med den skrivelse, at de ansvarlige myndigheder nu skrider til handling.

Vi ønsker – for at beskytte os selv – at være anonyme, men står til rådighed med yderligere oplysninger.

Vi har bedt advokat Jens Brusgaard om at være vores kontaktperson og at sende brevet.

Han er bekendt med vores identitet.

Denne mail er også sendt til Socialtilsyn Øst og Arbejdstilsynet.

***Med venlig hilsen***

***Gerda Bejder***