

Den 12. september 2002 afgav jeg endelig rapport om min inspektion af Bostedet Halsebyvænget den 28. februar 2002. I rapporten anmodede jeg om udtalelser m.v. om nærmere angivne forhold.

Jeg modtog herefter udtalelser af 9. august 2002 fra Bostedet Halsebyvænget og den 14. februar 2003 en udtalelse fra Vestsjællands Amt.

Jeg skal herefter meddele følgende:

Ad punkt 3.6. Toiletter/baderum

Jeg beskrev beboernes badeværelser, herunder nogle bygningsændringer der var foretaget hvor sporene af nogle udskiftninger endnu ikke helt var fjernet. Jeg bad oplyst om dette nu var sket.

Jeg bad endvidere oplyst hvad der videre skete med hensyn til ombygning af en brusekabinen i Hus 1. Endelig bad jeg oplyst om en reparation i loftet i Hus 1 var gennemført.

Halsebyvænget har oplyst at sporene efter udskiftning af døren nu helt er fjernet, at en brusekabine (en ”adfærdsvanskelig” bruseniche) er konstrueret, at loftet er malet, og at alle brusebeslag til telefonbruseren er repareret.

Jeg har noteret mig det oplyste.

Jeg konstaterede at der på et af værelserne var brændt et stort hul i gulvbelægningen. Det blev oplyst at den pågældende beboer for mere end et år siden i vrede havde brændt nogle aviser af på værelset og derved havde forårsaget skaden. Beboeren var i gang med at spare op til udbedringen.

Jeg bad Halsebyvænget om at uddybe det oplyste, herunder at udtale sig om det rimelige i at udbedringen skulle afvente beboerens egen opsparing.

Halsebyvænget har udtalt:

”Det kan diskuteres, hvor længe en beboer skal spare op til udbedring af en gulvbelægning, han selv har ødelagt ved at anlægge og antænde et bål. I dette tilfælde er der gået for lang tid. Det skal dog bemærkes, at beboeren skulle have været udflyttet til lejlighed i efteråret 2001. Denne plan blev dog ændret i november 2001. Generelt betaler Halsebyvænget en stor del af de ødelæggelser beboerne forvolder. Senest har Halsebyvænget betalt indretning og istandsættelse af stuen i hus 3, som blev raseret af samme beboer. Pågældende kastede bl.a. kondicyklen igennem en dør med glasvinduer samt kastede en branddør, der er udformet som skydedør igennem stuen. Jeg skal sørge for, at gulvet bliver repareret i hans værelse. Dette spørgsmål er en diskussion om pædagogisk praksis i forhold til handling og konsekvens. Det skal tilføjes, at i forhold til autistiske beboere foregår disse overvejelser dog ikke”.

Vestsjællands Statsamt har anført:

”Fra administrationens side er man opmærksom på problemerne med i et pædagogisk sigte at fastholde beboerne i, at de selv skal medvirke ved udbedring og erstatning for ødelæggelser. Administrationen er enig med forstanderen i, at princippet ikke kan fastholdes lige vidtgående i alle tilfælde, og administrationen er enig i, at princippet ikke kan anvendes over for autistiske beboere”.

Jeg er (nu) opmærksom på at der også indgår et pædagogisk element i den politik der følges med hensyn til udbedring af skader som beboerne forvolder.

Jeg har noteret mig at Halsebyvænget er af den opfattelse at der er gået for lang tid med udbedringen, og at udbedringen nu er sket.

Jeg bemærker at det pædagogiske sigte vel ikke ganske går tabt hvis udbedring af en skade afholdes af bostedet og senere refunderes af beboeren i forbindelse med en form for etablering af lån.

Jeg gjorde nogle bemærkninger om rengøringsstandarden og beboernes selvforvaltning af rengøring på deres egne værelser og vedrørende personlig hygiejne.

Halsebyvænget har anført:

”Rengøringen på værelserne er klart et ønske fra beboernes side, idet de sparer en del penge til aflønning, som de ønsker at bruge på andre ting/aktiviteter. Det er dog helt indlysende, at personalet har et stort ansvar i vurderingen af standarden på værelserne. Alle er enige om, at rengøring på beboernes værelser er en pædagogisk opgave, og alle medarbejdere er helt klar over deres opgave med at støtte og motivere den enkelte beboer i rengøringen af værelset.

APV, arbejdspladsvurderingen, udformes af sikkerhedsgruppen og sendes til vores sikkerhedsorganisation, derfor følges der op på denne. Belysningen er blevet bragt i orden, bl.a. på grund af lysere vægge og anden indretning af stuen”.

Jeg har noteret mig det anførte.

Jeg gjorde nogle bemærkninger om indgivelse af politianmeldelse i tilfælde hvor personalet er udsat for vold fra beboernes side. Mine bemærkninger var bl.a. foranlediget af at Halsebyvænget havde oplyst at der ikke blev indgivet anmeldelse til politiet fordi politiet ved et tidligere tilfælde (knivoverfald) havde oplyst at sådanne overfald måtte man forvente på en sådan institution.

Vestsjællands Amt har anført:

”Vestsjællands Amt har ikke udarbejdet konkrete retningslinier for spørgsmålet om politianmeldelse af voldelige overfald. Amtet modtager indberetninger fra institutionerne, hvis der forekommer ualmindelige driftsforhold eller alvorligere hændelser, herunder alvorligere tilfælde af vold og overfald. Administrationen vurderer i det enkelte tilfælde, om politianmeldelse skal ske ud fra hensynet til offerets stilling, men også ud fra hensynet til amtets og institutionens interesse i at sikre, at hændelsesforløbet er fuldt belyst”.

Den enkelte ansatte som havde været udsat for vold, har naturligvis mulighed for selv at indgive anmeldelse til politiet. Det er imidlertid efter min opfattelse ikke rimeligt eller hensigtsmæssigt at det skal være overladt til den enkelte ansatte at træffe afgørelse om indgivelse af politianmeldelse. Det er efter min opfattelse en ledelsesopgave der bedst varetages på den enkelte institution (bosted) eventuelt på grundlag af nogle udarbejdede lokale retningslinjer eller på grundlag af nogle mere generelle retningslinjer fastsat af amtet.

At politiet efter det oplyste afviser anmeldelser med den anførte begrundelse, er naturligvis uacceptabelt og understreger at det ikke bør være overladt til den enkelte at afgøre om anmeldelse bør indgives.

At amtet modtager indberetninger fra institutionerne ”hvis der forekommer ualmindelige driftsforhold eller alvorligere hændelser, herunder alvorligere tilfælde af vold og overfald” kan efter min opfattelse ikke (fuldt ud) tilgodese behovet for at det for den enkelte ansatte er klart hvorledes der forholdes i tilfælde af vold, at der i givet fald straks bliver indgivet en politianmeldelse, og at beboerne ved den praksis der følges, er opmærksomme på at deres adfærd kan få nogle konsekvenser.

Der er også et hensyn at tage til eventuelle erstatningsretlige forhold og spørgsmål efter arbejdsskadeforsikringsordningen.

Jeg henstiller til Vestsjællands Amt at undergive spørgsmålet en fornyet overvejelse. Jeg bemærker at der alle andre lignende steder som jeg har foretaget inspektion af, har

været fastsat retningslinjer for indgivelse af politianmeldelse ved tilfælde af vold. Det gælder også psykiatriske afdelinger/sygehuse som jeg har foretaget inspektion af.

Jeg udbeder mig underretning om hvad min henstilling giver anledning til.

Jeg anmodede Halsebyvænget om at oplyse om alt personale på bostedet har adgang til medicinbeholdningen, hvordan bostedet forholder sig til restmedicin, og i hvilket omfang bostedet sikrer sig at der ikke sker misbrug og omsætning af medicin, herunder hvilken kontrol bostedet har hermed.

Halsebyvænget har anført:

”Medicin og adgang til denne er opdelt i flere stadier. Der er udnævnt og således særligt aflønnet (funktionsløn) en medarbejder som medicinansvarlig. Denne medarbejder har en stedfortræder, der også aflønnes med særligt funktionsløntillæg. Disse medarbejdere bestiller medicin efter de individuelle recepter. Det er også deres ansvar at sikre, at ændringer i medicinen bliver tilføjet på beboernes medicinlister. Disse lister findes i beboernes særlige "medicinjournal" og bliver ajourført af kontorassistenten.

Det er kun faglært personale, der sendes på de særlige medicinkurser. Disse afholdes ca. 1 gang årligt, og kurset skal være gennemgået for, at man kan udnævnes til medicinansvarlig. De medicinansvarlige håndterer alt medicin fra medicinskabet, som er depot for alt medicin på Halsebyvænget. Medicinen flyttes til doseringsæsker, der administreres af alt personale eller til æsker, der udleveres til beboerne, som selv indtager deres medicin. Typisk er disse æsker for en uge ad gangen. På disse doseringsæsker er anført navn, cpr.nr. og dosering, der udleveres medicin morgen, middag, aften og nat. Såfremt der mangler piller i en dosering, bliver dette omgående meldt til den nærmeste uddannede medarbejder med medicinkursus. Derfor vil et eventuelt misbrug kun kunne strække sig over 1 dosering. Udlevering af medicin vil typisk foregå for 1 medarbejder over 2 doseringer, f.eks. morgen og middag.

Såfremt der udleveres ekstra medicin, benævnt PN-medicin, skal en udlevering til beboer skrives i rapportbogen og i et særligt skema til registrering af udleveret ekstramedicin.

Begge medicinansvarlige har løbende kontakt til privatpraktiserende læge eller psykiater, samt ikke mindst apoteket, hvor et særligt merforbrug ville blive opdaget. Halsebyvænget har intet fortilfælde de seneste 7 år m.h.t. misbrugsproblemer eller omsætning af medicin.

Alle medarbejdere, der er uddannet på medicinkurset har adgang til medicinskabet, såfremt der skulle opstå problemer med en doseringsæske. Restmedicin er et meget lille problem, idet alle beboere har individuelle ordinationer, som leveres i personlige rationer fra apoteket. Såfremt noget medicin er for gammelt eller i "overskud" leveres dette tilbage til apoteket af den medicinansvarlige".

Den beskrevne medicinordning forekommer meget velordnet og gennemtænkt.

Selv om Halsebyvænget anfører at restmedicin er et meget lille problem, og at eventuel restmedicin leveres tilbage til apoteket, bør der efter min opfattelse indføres en ordning således at apoteket skriftligt bekræfter modtagelsen af restmedicin. Ved at supplere Halsebyvængets medicinordning på denne måde vil der så vidt jeg kan se være en fuldstændig kortlægning af al medicin.

Jeg beder Halsebyvænget underrette mig om hvad min anbefaling giver anledning til, idet jeg bemærker at det som jeg har anført naturligvis ikke skal tages som udtryk for manglende tillid til den medicinansvarlige.

Jeg anmodede Halsebyvænget om at oplyse om der indgås skriftlige økonomiske aftaler (eventuelt standardskemaer) vedrørende anvendelsen af beboernes økonomiske midler, herunder betaling for opholdet. Såfremt det er tilfældet, anmodede jeg om at modtage en kopi af en aftale – i anonymiseret form.

Halsebyvænget har sendt mig en anonymiseret betalingsaftale og standardskemaer.

Efter gennemgang af dette materiale har jeg ingen bemærkninger.

Jeg gjorde nogle bemærkninger om beboernes seksuelle adfærd – nærmere spørgsmålet om nogle beboere er presset til noget, de ikke ønsker.

Halsebyvænget oplyste at der var drøftelser om uddannelse af en intern seksualvejleder.

Jeg udbad mig underretning om hvad der videre skete mht. uddannelse af en sådan vejleder.

Halsebyvænget har anført følgende:

”Uddannelsen af seksualvejleder, som koster ca. 35.000 kr., er ikke bevilget i MED-udvalgets møde i december 2001, hvor der bevilges store kurser for det kommende år. Det blev på mødet bemærket, at dette ønske ville blive behandlet positivt i december 2002. I december måned 2002 var der imidlertid ikke udbudt uddannelsestilbud til seksualvejleder, så et uddannelsesforløb er endnu ikke iværksat. Såfremt der opstår problemer på dette felt, benytter vi eksterne konsulenter”.

Jeg foretager ikke videre vedrørende dette spørgsmål.

Jeg gennemgik ni indberetninger om magtanvendelse og anførte følgende:

” Inden jeg udtaler mig om spørgsmålet om med hvilken hjemmel de beskrevne indgreb må være foretaget, anmoder jeg om en redegørelse fra Halsebyvænget og Vestsjællands Amt om med hvilken hjemmel de registrerede indgreb er foretaget. Jeg bemærker at jeg umiddelbart må være af den opfattelse at så hyppigt forekommende indgreb – ni i perioden fra den 3. til den 24. januar 2002 – ikke kan omfattes af nødværgebegrebet, men snarere må antages at være omfattet af bestemmelsen i lov om social service § 109 b om fysisk magt i form af fastholdelse eller føren, således som bestemmelsen er beskrevet i Socialministeriets vejledning – og for så vidt også som magtanvendelsesstatistikken for Halsebyvænget giver udtryk for.

Jeg er opmærksom på at Socialministeriets autoriserede skema ikke indeholder en selvstændig rubrik til angivelse af hjemmelen for indgrebet.

For så vidt angår det sidste tilfælde har jeg ingen grund til at betvivle at indgrebet var nødvendigt”.

Halsebyvænget har anført:

”På Halsebyvænget anvender vi et magtanvendelsesindberetningsskema, der er udarbejdet af Vestsjællands Amt i forbindelse med Servicelovens vedtagelse 1. juli 1998.

Jeg er klar over, at ordet "nødværge" er anvendt forkert i juridisk forstand, hvilket jeg beklager særdeles meget. Dette begreb er blevet et internt "arbejdsord" mellem den tidligere pædagogiske konsulent og jeg, idet vi har samarbejdet gennem 7 år om magtanvendelsesindberetningerne. Ordet "nødværge" var ment på den måde, at personalet måtte værges for sig - i nød - for at undgå fysisk overlast. Dette må ikke forbindes med det juridiske udtryk for nødværge eller nødret. Personalets indgreb er slet ikke af en karakter, der kan retfærdiggøre det juridiske udtryk.

Personalets indgreb i de undersøgte 9 indberetninger har klart hjemmel i Servicelovens § 109 b. Jeg har i alle tilfælde vurderet indgrebet som en lovlig magtanvendelse”.

Vestsjællands Amt har anført:

”De 9 indberettede tilfælde af magtanvendelse er alle fundet omfattet af servicelovens § 109b om føren og fastholdelse. Alle er godkendt som tilladt magtanvendelse. De 9 magtanvendelsesepisoder er på institutionen registreret umiddelbart i forbindelse med magtanvendelsen. De er indsendt til amtet i samme måned, som de har fundet sted - januar måned 2002 - og senest modtaget i amtet ved månedens udgang. Amtets pædagogiske konsulent har vurderet indberetningerne i januar måned 2002 og for tre indberetningers vedkommende den 14. februar 2002. I to tilfælde er institutionen kontaktet for en uddybning af indberetningen. I ét tilfælde, der drejede sig om at føre en beboer på værelset i forbindelse med verbale og fysiske trusler, er indgrebet godkendt, selvom indgrebet har forebyggende karakter, da beboeren erfaringsmæssigt gør alvor af sine trusler, og da indgrebet var afpasset efter omstændighederne - kortvarigt og begrænset. 17 af 9 episoder anvendes fastholdelse, i 1 tilfælde føren og i 1 tilfælde både føren og fastholden”.

Jeg tager det oplyste om anvendelsen af begrebet "nødværge" til efterretning.

Efter min opfattelse burde Vestsjællands Amt have reageret på anvendelsen af dette begreb i forbindelse med de indberetninger der er sket.

Jeg lægger til grund at begrebet i fremtiden alene anvendes i tilfælde hvor der er dækning for det.

Det der er oplyst i øvrigt om hjemmelgrundlaget for magtanvendelse, giver mig ikke anledning til bemærkninger.

Jeg anmodede om oplysning om hvorledes personalenormeringen for bostedet er udregnet.

Jeg anmodede endvidere om oplysning om hvorvidt der efter inspektionen havde været behov for at tilkalde bagvagten om natten, og såfremt dette havde været tilfældet, bad jeg oplyst i hvilket omfang det system som Halsebyvænget følger, fungerede tilfredsstillende.

Endelig bad jeg Halsebyvænget om at oplyse hvilke skridt bostedet havde taget for at sikre at en ansat aldrig er alene på arbejde i et hus. Jeg sigtede navnlig til situationer hvor det på grund af sygdom eller lignende er nødvendigt at tilkalde en vikar, men hvor forsøg herpå ikke lykkes.

Halsebyvænget har anført følgende:

”Personalenormeringen er fastsat i 1989 i forbindelse med institutionens oprettelse i 1990. Oprettelsen af Halsebyvænget var et led i en opdeling af en større institution/afdeling på Andersvænge, Slagelse, og personalet tilknyttet de udflyttende afdelinger fulgte med til Halsebyvænget, Korsør. Personalenormeringen var fastsat under hensyn til, at beboergruppen kan have en stærkt udadreagerende adfærd, men funktionsmæssigt er i stand til at benytte dag- og beskæftigelsestilbud uden for institutionen. Personalenormeringen er derfor fastsat, så det er muligt af sikkerhedsmæssige grunde at have mindst 2 medarbejdere i hver afdeling i beboernes vågne tid.

Sikkerheden for medarbejderne sættes særdeles højt på Halsebyvænget. I den forbindelse har institutionen oprettet abonnement hos Falck, så der kan stilles akut krisepsykologhjælp til rådighed for personalet. Vi er meget aktive i samarbejdet med vores sikkerhedsorganisation, og der er udarbejdet et kriseberedskab på bostedet.

Institutionen har haft besøg af Arbejdstilsynet i et tilpasset tilsyn i slutningen af 1999, hvor institutionen blev vurderet generelt til en kategori 2 arbejdsplads, også i sikkerheds- og psykisk arbejdsmiljø. Senest er dette tilsyn fulgt op den 18. juni 2002 af Arbejdstilsynet. Her blev Halsebyvænget igen vurderet til kategori 2 uden kritiske be-

mærkninger. Der findes tre kategorier 1, 2, 3, hvor den bedste er 1. Halsebyvænget kan formodentligt ikke opnå kategori 1 på grund af de forholdsvis mange indberetninger om magtanvendelse.

Halsebyvænget har overskredet sin budgetramme nogle år i løbet af 1990-erne, og senest i år 2001 kunne budgetrammen heller ikke holdes. En meget stor del af overskridelserne skyldes vikarbudgettet, der ikke kunne overholdes, da vikarforbruget har været nødvendigt, blandt andet på grund af sikkerhedshensyn.

Nogle gange ved særligt dårlige perioder hos enkelte beboere har der været ansat ekstra personale for at undgå fysisk overlast på medarbejderne, typisk tre i stedet for to medarbejdere i vagtholdet. Såfremt der ikke kan skaffes vikarer, skal det faste personale kaldes ind, hvilket der er klare retningslinier for i personalehåndbogen. Der udbetales selvfølgelig kompensation efter arbejdstidsreglernes bestemmelser.

Vedrørende bagvagten for nattevagten har den siden inspektionen været bragt i anvendelse en gang, hvor den fungerede tilfredsstillende. Der ankom to medarbejdere i løbet af 20 minutter og blev hos nattevagten til han var rolig og udtrykte, at han var klar til at tage hjem. Han blev (han var vikar i nattevagt) derefter taget ud af nattevagten og sat i en "indkøringsordning" nogle vagter, som ekstravagt, hvor han kun skulle koncentrere sig om at komme i gang igen. Vi kunne så vurdere, om der var behov for kriseberedskabet til ham. Det blev ikke aktuelt, og han har fungeret som vikar i morgen og aftenvagt siden.

En gang har den faste nattevagt anmodet om yderligere nattevagt, idet pågældende var utryk, hvilket er en klar aftale, at man har ret til som nattevagt. Det betyder, at nattevagten gennemføres med to vågne nattevagter. Der har ikke siden 1. januar 1995 været tilfælde, hvor nogen medarbejder har været pålagt at arbejde alene. Det er således frivilligt at arbejde alene i nattevagten. Det vil stride meget mod den interne sikkerhedspolitik principper for medarbejdernes sikkerhed at pålægge alene arbejde".

Det oplyste giver mig ikke anledning til bemærkninger.

Jeg anmodede om oplysning for første halvår 2002 om sygefravær, personaleudskiftning, og eventuelle vanskeligheder med at skaffe vikarer.

Halsebyvænget har oplyst:

"Vedrørende sygefraværet har det været på 207 dage fordelt på 28 medarbejdere i perioden 1. januar 2002 til 31. juli 2002. Dette tal er inkl. alle løse vikarer.

I spørgsmålet om personaleudskiftning har Halsebyvænget studerende i lønnet praktik, hvor der sker udskiftning den 1. august og 1. februar hvert år, da to studerende afslutter deres lønnede praktik. Blandt det faste personale har vi haft opsigelse fra en pædagogisk assistent den 15. april 2002 og en fast afløser 1. juli 2002. Begge havde fået bedre stillinger på andre bo- og servicetilbud i omegnen. Dette er en naturlig proces og falder positivt tilbage på Halsebyvænget, idet det er en god anbefaling at have arbejdet på Halsebyvænget.

Ansættelse af vikarer (faste afløsere) har sjældent været et problem for Halsebyvænget, idet der løbende er henvendelser fra ufaglærte mennesker og i øvrigt også fra faglært personale. Institutionen anvender særligt gerne studerende, der har været i praktik på Halsebyvænget. For tiden er der 5 ansatte, der tidligere har været i praktik, som faste afløsere. Blandt disse er der dog mere naturligt en udskiftning, idet de ønsker orlov, når de skal gennemføre lønnet praktik på andre institutioner. Internt organiserer vi de faste afløsere, så de så vidt muligt i den første tid går i vagt sammen med fast personale.

Alle nye medarbejdere får en "indkøringsperiode" på 3 arbejdsdage, hvor de introduceres til arbejdet, personalehåndbogen, vejledning om magtanvendelse, tavshedspligt og hel del andre informationer. Der er udarbejdet en checkliste, som studerende og nyansat personale i faste stillinger skal nå i gennem i løbet af de første 3 måneders ansættelse. I denne er en systematisk gennemgang af alle relevante informationer. Bilag 2 og 3.

Ved fravær akut er der opgaven for det personale, der er på arbejde at ringe til en fast afløser og kalde vedkommende på arbejde. Hvis det er et fravær, der er planlagt, ferie eller afspadsering er der særligt aflønnet (funktionsløn) medarbejdere for hver afdeling, der har ansvaret for besættelse af vagtplanen. Princippet er stadig det sikkerhedsmæssige hensyn, således at der er 2 medarbejdere på vagt i hver afdeling. Såfremt det ikke lykkes at skaffe vikar, er der vedtaget en personalepolitisk retningslinie om, hvordan man skal indkalde det faste personale, så sikkerheden overholdes".

Det oplyste giver mig ikke grundlag for bemærkninger.

Jeg anmodede om oplysning om på hvilket grundlag Halsebyvængets budget udregnes. Jeg anmodede i den forbindelse om oplysning om hvilken betydning et så løntungt budget har for beregning af personalenormeringer, tilrettelæggelse af vagtplaner og indtag af vikarer.

Vestsjællands Amt har oplyst:

”Vestsjællands Amt opererer med en høj grad af decentralisering af kompetence og opgavevaretagelse overfor amtets institutioner. Personalenormeringsbegrebet eksisterer ikke. Institutionen kan oprette og nedlægge stillinger inden for bevillingen. Institutionens budget reguleres årligt med pris- og lønstigninger ligesom amtsrådsbeslutninger vedrørende institutionens naturligvis indarbejdes i bevillingen. Amtsrådet udtager ofte i forbindelse med budgetlægningen institutionsområder til økonomisk analyse.

De overordnede principper for budgetlægningen er:

- Den tværgående prioritering er en afgørende forudsætning
- Budgetlægningen er et led i den samlede mål- og rammestyring af aktiviteten.
- Budgetproceduren skal afspejle en økonomistyring, der tager udgangspunkt i planprocessen
- Den decentrale kompetence skal respekteres.

Institutionen skal overholde sit budget og med henblik på at give institutionerne mulighed for at kunne dette, er der indført forskellige ordninger for at sikre institutionerne mod uforudsete udgifter - nogle ordninger beror på en erkendelse af, at institutionernes budgetter er særdeles løntunge:

Overførsel mellem årene, dels som planlagte overførsler mellem 2 budgetår, således at institutionen har mulighed for mere fleksibel planlægning og budgetstyring i forbindelse med større projekter, og dels gennem automatiske overførsler, hvor mindre- eller merudgifter op til 0.5 % af institutionens nettobevilling overføres til budgettet for det efterfølgende år.

Intern låneordning, hvor institutionerne efter ansøgning kan få lån til at gennemføre projekter, anskaffelser, energibesparelser, arbejdsomlægninger m.m. Lånet tilbagebetales af institutionens driftsbudgetter i de følgende år.

Kompensation ved langtidsfravær, hvor en institution sikres mod uforudsete udgifter på grund af medarbejderes sygefravær og visse kursusforløb - udgifter som institutionen ikke har indflydelse på. Der kompenseres for langtidsfravær blandt personalet. Der er en medfinansiering fra institutionens side på 1 % af nettobevillingen.

Mulighed for ekstrabevilling til "særlig støtte", hvor der ved udgiftskrævende, nødvendige pædagogiske indsatser over for beboere kan gives tillægsbevillinger til det konkrete formål for en afgrænset periode. Såfremt der er tale om mere permanente ændringer i beboernes forhold, der medfører merudgifter i forhold til institutionens budget, kan bevilges en udvidelse af institutionen budgetramme”.

Personalenormeringen er naturligvis af afgørende betydning for hvordan et bosted som Halsebyvænget fungerer både i forhold til beboerne og i forhold til de ansatte. Jeg har ikke kendskab til at der i andre af landets amter ikke arbejdes med personalenormeringsbegrebet i bosteder af denne karakter.

Principielt (og retligt) er der vel ikke noget til hinder for at gennemføre en ordning som den Vestsjællands Amt har valgt. Den valgte ordning understreger imidlertid efter min opfattelse behovet for at der ved den tilsynsforpligtelse der efter retssikkerhedslovens § 39 påhviler amtet (også) inddrager normeringsspørgsmålet i de undersøgelser der foretages.

Som anført i den endelige rapport er spørgsmålet om Vestsjællands Amts varetagelse af tilsynsforpligtelsen efter retssikkerhedslovens § 39 udtaget fra denne inspektionssag til særskilt behandling.

For tiden afventer jeg en tilbagemelding fra Vestsjællands Amt om hvorledes amtet i fremtiden vil organisere sin tilsynsforpligtelse. Jeg vil i den forbindelse også forholde mig til det her rejste spørgsmål.

11. Opfølgning

Som det fremgår af de enkelte afsnit ovenfor, har jeg bedt Halsebyvænget og/eller Vestsjællands Amt om underretning m.v. om forskellige forhold. Jeg beder om at underretningerne fra Halsebyvænget sendes gennem Vestsjællands Amt, for at amtet kan få lejlighed til at kommentere det som Halsebyvænget anfører.

12. Underretning

Denne opfølgingsrapport sendes til bostedet Halsebyvænget, Vestsjællands Amt, Center for Ligebehandling af Handicappede, Folketingets Retsudvalg og Halsebyvængets pårørenderepræsentanter.

Lennart Frandsen
Inspektionschef