



# ALLERØD KOMMUNE

## Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

### Møde nr. 3

Mødet blev holdt onsdag den 05. marts 2014 på Rådhuset i Mødelokale C.  
Mødet begyndte kl. 07:30 og sluttede kl. 10:15.

Medlemmer: Poul Albrechtsen (O), Gurli Nielsen (C), Henriette Gedde (A), Birgitte A. Rasmussen (V), Olav B. Christensen (V)

1. Bemærkninger til dagsordenen .....	1
2. Meddelelser .....	2
3. Anlægsregnskab for Solvænget .....	3
4. Tilsyn på det specialiserede område 2013 .....	4
5. Kvalitetsstandarder specialundervisning for voksne.....	6
6. Opfølgning på politisk aftale.....	8
7. Velkomstmøde for nye borgere.....	9
8. Samarbejde om generationsmøder .....	11

**SUNDHEDS- OG VELFÆRDSUDVALGET 2014-2017****1. Bemærkninger til dagsordenen**

Sagsnr.: 13/18827

**Punkttype** -**Tema** -**Sagsbeskrivelse** -**Administrationens  
forslag** -**Afledte  
konsekvenser** -**Økonomi og  
finansiering** -**Dialog/høring** -**Bilag** Nej**Beslutning  
Sundheds- og  
Velfærdsudvalget  
2014-2017 den 05-  
03-2014**

---

Poul Albrechtsen spurgte til henvendelse fra borger vedr. spørgsmål til husleje på Skovvang Plejecenter. Henvendelsen er modtaget af Forvaltningen og sagen undersøges.

**Fraværende** Ingen

**SUNDHEDS- OG VELFÆRDSUDVALGET 2014-2017****2. Meddelelser**

Sagsnr.: 13/18778

**Punkttype** -

**Tema**

- Tilbage melding om utilsigtede hændelser på Ældre- og Sundhedsområdet
- Henvendelse fra Socialpædagogernes Kreds Nordsjælland
- Byggeregnskabet fra Plejecenter Skovvang

**Sagsbeskrivelse** -**Administrationens forslag** -**Afledte konsekvenser** -**Økonomi og finansiering** -**Dialog/høring** -**Bilag** Nej

---

**Beslutning Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017 den 05-03-2014**

Til efterretning, idet udvalget modtog orientering vedrørende Skovvang Plejecenter og fastsættelse af husleje i forhold til den almene boligsektor. Notat vil blive eftersendt til hele byrådet.

**Fraværende** Ingen



**SUNDHEDS- OG VELFÆRDSUDVALGET 2014-2017****3. Anlægsregnskab for Solvænget**

Sagsnr.: 14/1841

**Punkttype** Beslutning**Tema** Sundheds- og Velfærdsudvalget anmodes om at indstille anlægsregnskab for Solvænget godkendt i Økonomiudvalget.**Sagsbeskrivelse** Byrådet meddelte den 16. juni 2011 en anlægsbevilling på 1.553.000 kr. til dækning af ekstraudgifter i forbindelse med genopbygningen af Solvænget.

Selve genopbygningen er finansieret af forsikringen, men der var forventede merudgifter til blandt andet etablering af sprinkleranlæg til brandsikring, it og inventar.

Genopbygningen er udført og der er afholdt udgifter på i alt 1.548.625 kr. hvilket svarer til en mindreudgift på 4.375 kr.

**Administrationens forslag** Forvaltningen foreslår, at anlægsregnskabet indstilles godkendt i Økonomiudvalget.**Afledte konsekvenser** -**Økonomi og finansiering** Anlægsbevilling: 1.553.000 kr.  
Anlægsudgift: 1.548.625 kr.

Anlægsregnskabet afsluttes således med et mindreforbrug på 4.375 kr.

**Dialog/høring** -**Bilag** Regnskab for anlægsbevilling med underskrift  
Genopbygning af Solvænget - ansøgning om anlægsbevilling 2011

---

**Beslutning** Udvalget indstiller Forvaltningens forslag godkendt i

**Sundheds- og  
Velfærdsudvalget  
2014-2017 den 05-  
03-2014**

Økonomiudvalget.

**Fraværende**

Ingen

**SUNDHEDS- OG VELFÆRDSUDVALGET 2014-2017****4. Tilsyn på det specialiserede område 2013**

Sagsnr.: 12/683

**Punkttype** Orientering**Tema** Udvalget orienteres om gennemførte tilsyn på det specialiserede voksenområde i 2013**Sagsbeskrivelse** Allerød Kommune har indgået aftale med BDO Kommunernes Revision om at foretage anmeldte tilsyn på kommunens tilbud indenfor det specialiserede voksenområde indtil udgangen af 2013.

Kommunen var indtil udgangen af 2013 forpligtet til at foretage driftsorienterede tilsyn med tilbuddets personale, bygning og økonomi jf. lov om social service § 148a.

Fra 1. januar 2014 er myndighedsopgaven overdraget til Socialtilsyn Hovedstaden som nu varetager tilsynet med:

- Børn og Ungeområdet
- Plejefamilier
- Voksen handicapområdet
- Voksen psykiatri og misbrug, forsorg og krisecentre

BDO vil fortsat føre tilsyn med Glad Mad, som er kommunens beskyttet beskæftigelsestilbud, da dette område ikke er myndighedsoverdraget. BDO har ført tilsyn på følgende steder i løbet af 2013:

- Skovbo (Allerød Bo og Støtte) 12 boliger
- Solvænget (Allerød Bo og Støtte) 15 boliger
- Prins Valdemars Alle (Allerød Bo og Støtte) 2 boliger
- Frederiksborgvej /Møllegrunden (Socialpsykiatrien) 6 boliger
- Glad Mad (Borgerservice) beskyttet beskæftigelse
- Lindebakken (Fremtiden Nord Syd) 4 boliger

Der foreligger nu endelig tilsynsrapport fra hvert af de 6 tilbud. Alle tilsyn er gennemført uden påbud. Tilsynsrapporterne er vedlagt som bilag. På baggrund af BDOs bemærkninger og anbefalinger er der

	udarbejdet handleplaner som også er vedlagt som bilag.
<b>Administrationens forslag</b>	Forvaltningen anbefaler, at orienteringen tages til efterretning.
<b>Afledte konsekvenser</b>	Ingen
<b>Økonomi og finansiering</b>	Udgiften til tilsyn indregnes i taksten for de enkelte tilbud og afholdes inden for rammen af budgettet i Borgerservice.
<b>Dialog/høring</b>	Handicapråd
<b>Bilag</b>	Endelig tilsynsrapport vedr. Skovbo, Allerød Kommune 2013 Endelig tilsynsrapport vedr. Glad Mad, Allerød Kommune 2013 Endelig tilsynsrapport vedr. Opgangsfællesskabet Frederiksborgvej (Socialpsykiatrien), Allerød Kommune 2013 Endelig tilsynsrapport vedr. Lindebakken Allerød Kommune 2013 Endelig tilsynsrapport vedr. Prins Valdemars Alle, Allerød Kommune 2013 Endelig tilsynsrapport vedr. Solvænget, Allerød Kommune 2013 Handleplan vedr. tilsyn Skovbo 2013 Handleplan vedr. tilsyn Glad Mad 2013 Handleplan vedr. tilsyn Opgangsfællesskabet Frederiksborgvej (Socialpsykiatrien) Handleplan vedr. tilsyn Lindebakken 2013 Handleplan vedr. tilsyn Prins Valdemars Allé 2013 Handleplan vedr. tilsyn Solvænget 2013
<b>Beslutning Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017 den 05-03-2014</b>	<hr/> Udvalget tog orienteringen til efterretning
<b>Fraværende</b>	Ingen



**SUNDHEDS- OG VELFÆRDSUDVALGET 2014-2017****5. Kvalitetsstandarder specialundervisning for voksne**

Sagsnr.: 14/2995

**Punkttype** Beslutning**Tema** Udvalget anmodes om at godkende kvalitetsstandarderne for specialundervisning for voksne for 2014.**Sagsbeskrivelse** Specialundervisning til voksne tilbydes efter lov om specialundervisning

Kommunalbestyrelsen skal sørge for, at personer med fysiske eller psykiske handicap, der bor eller længerevarende opholder sig i kommunen, efter undervisningspligtens ophør kan få undervisning og specialpædagogisk bistand, der tager sigte på at afhjælpe eller begrænse virkningerne af disse handicap (kompenserende specialundervisning). I tilknytning hertil kan der etableres undervisning, som er tilrettelagt under hensyntagen til deltagernes handicap.

Forvaltningen har udarbejdet kvalitetsstandarder på området for at synliggøre og beskrive kommunens serviceniveau og procedure. Der har ikke tidligere været udarbejdet kvalitetsstandarder for dette område.

Følgende kvalitetsstandarder fremlægges til godkendelse:

- Kvalitetsstandard for erhvervet hjerneskade
- Kvalitetsstandard for stemmetræning
- Kvalitetsstandard for mobilitytræning
- Kvalitetsstandard for generel specialundervisning

**Administrationens forslag** Forvaltningen anbefaler, at udvalget godkender kvalitetsstandarderne.**Afledte konsekvenser** -

---

<b>Økonomi og finansiering</b>	-
<b>Dialog/høring</b>	Handicapråd og ældreråd
<b>Bilag</b>	Kvalitetsstandard erhvervet hjerneskade 2014 Kvalitetsstandard stemmetræning 2014 Kvalitetsstandard mobility 2014 Kvalitetsstandard for generel specialundervisning 2014
<b>Beslutning Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017 den 05-03-2014</b>	<hr/> Udvalget godkendte Forvaltningens forslag, med den bemærkning at de generelle sagsbehandlingsfrister indføres i kvalitetsstandarderne til oplysning. Der forelå høringssvar fra ældrerådet.
<b>Fraværende</b>	Ingen

**SUNDHEDS- OG VELFÆRDSUDVALGET 2014-2017****6. Opfølgning på politisk aftale**

Sagsnr.: 14/1795

<b>Punkttype</b>	Beslutning
<b>Tema</b>	<p>Økonomiudvalget behandlede på møde den 18. februar 2014 sag om ”Opfølgning på politisk aftale”, herunder proces for den videre behandling af emnerne i konstitueringsaftalen.</p> <p>Som opfølgning herpå anmodes de enkelte fagudvalg om at foretage opfølgning indenfor fagudvalgets ressortområde, samt prioritere emnerne.</p>
<b>Sagsbeskrivelse</b>	<p>Af vedlagte notat fremgår status, samt forslag til videre behandling af de emner i konstitueringsaftalen der i henhold til styrelsesvedtægten er henlagt til fagudvalget.</p> <p>Forvaltningens status- og forslagsnotat er udsendt til byrådets orientering den 30. januar 2014. Notat er revideret med enkelte tilføjelser i forlængelse af Økonomiudvalgets behandling af sagen den 18. februar 2014.</p>
<b>Administrationens forslag</b>	<p>Forvaltningen anbefaler;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- at status på emnerne i konstitueringsaftalen tages til efterretning.</li><li>- at udvalget foretager en drøftelse og prioritering af emnerne.</li></ul>
<b>Bilag</b>	SVU Opfølgning på politisk aftale ifm konstitueringen.pdf
<b>Beslutning Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017 den 05-03-2014</b>	<hr/> <p>Udvalget godkendte vedlagte forslag til opfølgning på konstitueringsaftalen, idet udvalget ønsker at Forvaltningen udarbejder et forslag til tidsplan og forslag til temamøde, hvor de enkelte eksisterende politikker drøftes.</p>
<b>Fraværende</b>	Ingen

**SUNDHEDS- OG VELFÆRDSUDVALGET 2014-2017****7. Velkomstmøde for nye borgere**

Sagsnr.: 14/1342

**Punkttype** Beslutning

**Tema** Økonomiudvalget besluttede på møde den 18. februar 2014, at der afholdes velkomstmøde for nye borgere den 5. april 2014. Som opfølgning herpå, anmodes udvalget om at drøfte deltagelsen og ønsker til emner på velkomstmødet.

**Sagsbeskrivelse** Velkomstmødet afholdes på Allerød Rådhus den 5. april 2014 i tidsrummet 13.00 – 15.00, og der er fastlagt følgende program for arrangementet.

**Dagens indhold:**

- I Borgerportalen har hvert udvalg en ”stand”, hvor borgerne kan høre om udvalgets arbejdsfelt, planer og projekter.
- Byrådsmedlemmer og medarbejdere viser rundt og fortæller gæster om rådhuset, kommunens struktur mv.
- Borgmesteren byder velkommen kl. 13.15 og fortæller lidt om kommunen, byrådet og dagens program.
- Kjeld Schouboe fortæller om kunsten på rådhuset
- På parkeringspladsen kan gæsterne komme en tur op i Beredskabets stigevogn.
- Hyggemusik i rådhusets kantine/cafe (musikskolen spiller).

**Praktisk:**

- Nye borgere inviteres med brev (ca. 8-900 breve).
- Reklame for arrangementet via annoncer, pressemeddelelser, Facebook, hjemmeside mv.
- Der serveres kaffe, vand, frugt og snacks i Borgerportalen.
- Udvalgene får hvert et bord i Borgerportalen og kan fx forsyne det med plancher o.l., som fortæller om udvalgets

arbejdsområde.

Målgruppen er dels tilflyttere til kommunen siden arrangementet i september 2012, dels alle øvrige borgere i kommunen, som er interesserede i at se rådhuset og møde det nye byråd.

Som det fremgår af programmet er der lagt op til at udvalgene får et bord/stand hver i Borgerportalen, hvor udvalgets medlemmer har mulighed for at fortælle om udvalgets arbejdsområde. Forvaltningen vil sikre, at gældende politikker, planer og andet aktuelt materiale er tilgængeligt. Hvis udvalget derudover har forslag til eksisterende materiale de ønsker præsenteret på velkomstmødet vil der være mulighed for det.

**Administrationens forslag**

Forvaltningen anbefaler, at udvalget drøfter deltagelsen og ønsker til emner på velkomstmødet den 5. april 2014.

**Bilag**

Nej

**Beslutning  
Sundheds- og  
Velfærdsudvalget  
2014-2017 den 05-  
03-2014**

---

Udvalget godkendte Forvaltningens forslag med ønske om, at Sundhedsprofilen, udvalget politikker og kvalitetsstandarder præsenteres på dagen. Forslag fremligges på udvalgets møde den 26. marts 2014.

**Fraværende**

Ingen

**SUNDHEDS- OG VELFÆRDSUDVALGET 2014-2017****8. Samarbejde om generationsmøder**

Sagsnr.: 14/2008

**Punkttype** Beslutning**Tema** Radikale Venstre ønsker følgende forslag behandlet i relevant udvalg (SVU)**Sagsbeskrivelse** Vi ønsker undersøgt muligheden for at Allerød Kommune indgår samarbejde med Ældre Sagen om projekt: "Samarbejde om generationsmøder Skole- og Børnehavenvenner er et projekt, der er blevet til i samarbejde mellem Ældre Sagen og Gentofte Kommune. Projektet handler om at få frivillige ældre ud på kommunens skoler og børnehaver og skabe generationsmøder til glæde for alle parter."

<http://frivilligportal.aeldresagen.dk/nyheder/sider/samarbejde-om-generationsmoeder.aspx>

Venlig hilsen  
Agnete Fog, Radikale Venstre

PS: Samarbejdet mellem ÆldreSag, Kommune og Skoler/Børnehuse blev præsenteret på et temamøde på KL's Børnetopmøde. Jeg uddyber gerne, men det skulle også være til at læse om på nettet.

**Administrationens forslag** -**Afledte konsekvenser** -**Økonomi og finansiering** -**Dialog/høring** -**Bilag** Nej

---

**Beslutning Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017 den 05-** Udvalget besluttede at videresend sagen til Børn- og Skoleudvalget, med den bemærkning at Sundheds- og Velfærdsudvalget gerne vil indgå i et samarbejde med Børn- og Skoleudvalget om et eventuelt projekt.

03-2014

Fraværende

Ingen

Signeret af:

---

Birgitte A. Rasmussen  
*Medlem*

---

Gurli Nielsen  
*Medlem*

---

Henriette Gedde  
*Medlem*

---

Olav B. Christensen  
*Medlem*

---

Poul Albrechtsen  
*Medlem*



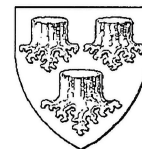
**Bilag: 3.1. Regnskab for anlægsbevilling med underskrift**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 10247/14



## REGNSKAB FOR ANLÆGSBEVILLING

Forvaltningen

Indstiller nedenstående regnskab til godkendelse

ANLÆGSARBEJDE				
Genopbygning af Solvænget				
HOVEDKONTO	HOVEDFUNKTION	FUNKTION	STED NR:	FAGUDVALG:
05	38	50	7077	Sundheds- og velfærdsudvalget

MEDDELTE ANLÆGSBEVILLINGER		BELØB	
NUMMER:	DATO:	UDGIFT	INDTÆGT
	BY 160611	1.553.000	96.000
SAMLET ANLÆGSBEVILLING:		1.553.000	96.000

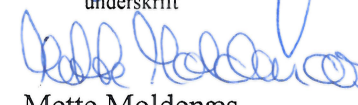
AFHOLDTE UDGIFTER / INDTÆGTER		BELØB	
REGNSKABSÅR:		UDGIFT	INDTÆGT
2011		63.220,00	
2012		1.319.518,00	96.000,00
2013		165.887,00	
SAMLET ANLÆGSUDGIFT/INDTÆGT:		1.548.625,00	96.000,00
MERUDGIFT / MINDREINDTÆGT:			
MINDREUDGIFT / MERINDTÆGT:		4.375,00	
AFVIGELSE I PROCENT:		0,3	

\_\_\_\_\_ den 22. januar 2014

Projektansvarlig godkender, at anlægsarbejdet er afsluttet, og at alle udgifter og indtægter vedrørende anlægsarbejdet indgår i det aflagte regnskab.

  
 Gitte Overgaard  
 underskrift

Økonomi godkender, at de anførte bevilligstal og regnskabstal er i overensstemmelse for økonomisystemets budget- og regnskabstal.

  
 Mette Moldenæs  
 underskrift

**Bilag: 3.2. Genopbygning af Solvænget - ansøgning om anlægsbevilling 2011**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 13963/14

## SUNDHEDS- OG VELFÆRDSUDVALGET 2010-2013

### Genopbygning af Solvænget - ansøgning om anlægsbevilling

Sagsnr.: 11/5906

<b>Punkttype</b>	Beslutning
<b>Tema</b>	<p>Udvalget anmodes om at foretage indstilling til Økonomiudvalg og byråd vedrørende anlægsbevilling for Solvænget, som ombygges til botilbud og værested til fysisk og psykisk handicappede. Der orienteres samtidig om det forventede driftsbudget.</p> <p>Sagen skal endelig afgøres i byrådet.</p> <p>Socialchef Gitte Overgaard deltager under punktets behandling.</p>
<b>Sagsbeskrivelse</b>	<p>Økonomiudvalget har den 15. juni 2010 besluttet ikke at genopføre et plejecenter efter branden på Solvænget i sommeren 2010, men omdanne bygningen til et botilbud for fysisk og psykisk handicappede borgere. Boligerne forventes at være klar til indflytning januar 2012.</p> <p>Allerød Kommune har i samarbejde med LEV (organisation for udviklingshæmmede) og KHS arkitekter udarbejdet materiale til brug for udbud på genopbygningen. Materialet er godkendt af forsikringen, som skal finansiere genopbygningen af Solvænget til fremtidig brug.</p> <p>Genopbygningen er påbegyndt ultimo april 2011.</p> <p>Solvænget vil organisatorisk være en del af virksomheden Allerød Bo og Støtte, som i forvejen består af døgntilbud på Gl. Lyngvej til 12 borgere samt bofællesskab på Prins Valdemars Alle til 2 borgere.</p> <p>Forvaltningen har været i løbende kontakt med interesserede unge og deres pårørende og der er på nuværende tidspunkt ca. 12 Allerød borgere, som er interesserede i at flytte ind på Solvænget. Nogle borgere flytter tilbage til Allerød fra deres nuværende tilbud i andre kommune og andre flytter direkte hjemmefra deres forældre.</p> <p>Der er ligeledes borgere fra andre kommuner, som har udtrykt interesse for et tilbud på Solvænget.</p> <p>Forvaltningen starter visitation til botilbudet i maj 2011 og forventer at være færdig inden udgangen af august. Herefter begynder ansættelse af personale, så botilbudet kan starte op med virkning 1. januar 2012.</p> <p><b>Solvænget kommer til at indeholde følgende:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 7 døgnboliger i stueetagen</li><li>• 8 "kollegie" boliger på 1. sal. ( bofællesskab )</li><li>• Værested i kælder</li><li>• Støttekorps til borgere i egen bolig udenfor Solvænget ( forelægges som besparelsesforslag med opstart i marts/april 2012 på SVU den 24. maj 2011 )</li></ul> <p><b>Botilbud</b></p> <p>Forvaltningen har som forudsætning for det foreløbige budget taget udgangspunkt i den nuværende udgift på ca. 10 borgere, som har tilkendegivet interesse for indflytning. Herudover forventes der yderligere 2 Allerød borgere, hvor der ikke er</p>

udgift til tilbud i dag, da de pt. er hjemmeboende.

Endelig er der taget udgangspunkt i indtægt for 2 boliger til borgere fra andre kommuner.

Forvaltningen skønner driftsudgifterne til 7.169.400 kr. Samtidig forventes mindreudgifter på i alt 6.075.000 kr. for Allerød borgere i andre tilbud og 1.094.400 kr. i indtægter fra andre kommuner. Det skønnes derfor at botilbuddet vil være udgiftsneutralt for Allerød Kommune.

#### **Værested**

Værestedet bliver dels finansieret af nuværende udgift til klubber/væresteder i andre kommuner, dels fra normeringen fra bofællesskabet og skønnes således at være udgiftsneutralt for Allerød Kommune. Værestedet vil åbne den 1. januar 2012 og gradvist udvide åbningstid og tilbud i takt med behov og finansiering. Forvaltningen vil i samarbejde med de visiterede borgere og evt. pårørende drøfte nærmere indhold og ønsker til værestedet samt tilrettelægge den endelige normering i 3. kvartal af 2011.

#### **Anlægsudgifter:**

Selve genopbygningen er finansieret af forsikringen og er derfor som udgangspunkt en udgiftsneutral løsning for Allerød Kommune. Der er dog krav fra brandmyndighederne om sprinkleranlæg i bygningen, hvilket ikke var et lovkrav da Solvænget oprindeligt blev indrettet som plejecenter. Dette udgør således en ekstra anlægsudgift på 607.000 kr. ex.moms.

Herudover vil der komme almindelige etableringsudgifter til inventar, IT mm. i alt anslået til 850.000 kr.

Allerød Kommune har den 5. maj 2011 modtaget bevilling af legat fra "Sonja og Hans With-Nielsens Fond" på 96.000 kr. som anvendes til indkøb af inventar til botilbuddet.

I alt anlægsudgifter for 1.553.000 kr.

Bevilling vedlagt som bilag.

#### **Administrationens forslag** Forvaltningen foreslår at:

1. Der i 2011 gives en anlægsbevilling på 1.553.000 kr. i udgift og en anlægsbevilling på 96.000 indtægt. Nettoudgiften på i alt 1.457.000 kr. foreslås finansieret af kassebeholdningen.
2. De ændrede driftsudgifter og indtægter som samlet set er udgiftsneutralt for kommunen indarbejdes i budgetoplæg 2012- 2015 under Borgerservice.

#### **Afledte konsekvenser**

-

#### **Økonomi og finansiering**

Anlægsudgifterne består af nedenstående:

Art/	Udgift	Bemærkninger
Sprinkleranlæg	607.000 kr.	Krav fra brandmyndighed og ikke omfattet af

		genopbygningen
It + telefoni	200.000 kr.	Anslået udgift
Inventar i bodelen	250.000 kr.	Anslået udgift til etablering, herunder personalerum mm.
Inventar i værested	150.000 kr.	Anslået udgift
Diverse uforudsete udgifter	250.000 kr.	Eventuelle uforudsete udgifter i forbindelse med opførelse af botilbudet
Øvrigt inventar i byggeriet	96.000 kr.	Beløb til indkøb af tv, sofa, billeder, reoler mm.
<b>I alt udgift AK</b>	<b>1.553.000 kr.</b>	
	<b>Indtægt</b>	
Legat fra fond	96.000 kr.	Tilsagn fra fond vedlagt i bilag

Nettoudgiften andrager netto set 1.457.000 kr. som foreslås finansieret af kassebeholdningen.  
Der er i forventet regnskab pr. den 28. februar 2011 indarbejdet en anlægsudgift på 1 mio. kr.

**Dialog/høring** Handicaprådet

**Bilag** Legat til Solvænget - Tilsagn til Solvænget.pdf

**Beslutning Sundheds- og Velfærdsudvalget 2010-2013 den 24-05-2011** Udvalget indstiller Forvaltningens forslag godkendt i Økonomiudvalg og byråd.  
Jørgen Dich (I) deltog ikke i sagens behandling.

**Beslutning Økonomiudvalget 2010-2013 den 7-06-2011** Beslutning fra Sundheds- og Velfærdsudvalget indstilles godkendt.

**Beslutning Allerød Byråd 2010-2013 den 16-06-2011** Indstilling godkendt.

**Fraværende** Jørgen Dich

**Bilag: 4.1. Endelig tilsynsrapport vedr. Skovbo, Allerød Kommune 2013**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 14335/14

# Tilsynsrapport Allerød Kommune

## Skovbo

*Anmeldt tilsyn*

*November 2013*



## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Tilsynets samlede vurdering .....</b>	<b>2</b>
1.1	Tilsynets bemærkninger og anbefalinger .....	4
<b>2</b>	<b>Oplysninger .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Datagrundlag .....</b>	<b>6</b>
3.1	Opfølgning på foregående tilsyn .....	6
3.1.1	<i>Opfølgning fra sidste tilsyn.....</i>	<i>6</i>
3.1.2	<i>Opfølgning fra andre tilsyn.....</i>	<i>8</i>
3.2	Fysiske rammer .....	8
3.3	Pædagogik .....	9
3.3.1	<i>Pædagogisk referenceramme og metode .....</i>	<i>9</i>
3.3.2	<i>Pædagogiske planer .....</i>	<i>10</i>
3.4	Hverdagsliv .....	11
3.4.1	<i>Hverdag og aktiviteter .....</i>	<i>11</i>
3.4.2	<i>Medindflydelse og kommunikation .....</i>	<i>12</i>
3.4.3	<i>Sundhed, kost og motion .....</i>	<i>12</i>
3.4.4	<i>Sprogbrug og omgangsformer .....</i>	<i>13</i>
3.5	Procedurer og retningslinjer .....	13
3.5.1	<i>Medicinhåndtering .....</i>	<i>13</i>
3.5.2	<i>Magtanvendelse og konflikthåndtering .....</i>	<i>14</i>
3.6	Organisatoriske og personalemæssige forhold .....	14
3.6.1	<i>Overordnede rammer for arbejdet .....</i>	<i>14</i>
3.6.2	<i>Personalesituation, kontinuitet og stabilitet .....</i>	<i>15</i>
3.6.3	<i>Internt samarbejde og kommunikation .....</i>	<i>15</i>
3.6.4	<i>Arbejds miljø og sikkerhedsforhold .....</i>	<i>16</i>
3.6.5	<i>Kompetenceudvikling.....</i>	<i>16</i>
3.6.6	<i>Eksternt samarbejde .....</i>	<i>17</i>
3.7	Øvrige udfordringer .....	17
<b>4</b>	<b>Formål og metode .....</b>	<b>18</b>
4.1	Formål med tilsynet.....	18
4.2	Metode .....	18
4.3	Tilsynets varslings og tilrettelæggelse .....	19
4.4	BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger .....	19
<b>5</b>	<b>Kontaktoplysninger .....</b>	<b>20</b>
5.1	Præsentation af BDO .....	20

# 1 Tilsynets samlede vurdering

BDO har på vegne af Allerød Kommune foretaget et anmeldt tilsyn på Skovbo. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews og observationer.

Det overordnede indtryk af Skovbo er, at det er et velfungerende tilbud for målgruppen, og at borgerne tilbydes en hverdag, hvor der tages hensyn til borgernes forudsætninger, ønsker og behov i sociale aktiviteter. Dertil konstaterer tilsynet, at alle borgere har et dagtilbud eksternt eller internt.

Det er tilsynets vurdering, at der generelt er fulgt op på anbefalingerne fra sidste tilsyn og tilsynet anerkender, at der hertil er udarbejdet en udførlig handleplan. I relation til anbefalingen fra sidste tilsyn omkring, at de individuelle planer skulle blive et dynamisk redskab i det pædagogiske arbejde, vil tilsynet genfremsætte anbefalingen, og anbefale, at ledelsen fortsat skærper sit fokus på dette, alt for at understøtte den proces, der allerede foregår. Derudover genfremsætter tilsynet anbefalingen omkring, at Skovbo får beskrevet deres tilbud på hjemmesiden, alt for at synliggøre tilbuddet udadtil. Endelig anbefaler tilsynet, at man snarest får en afholdt en brandøvelse.

Tilsynet vurderer, at tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder, der er relevante i forhold til borgerne og tilsynet bemærker, at Kvalikombo har tilført tilbuddet redskaber, der er med til at højne den pædagogiske tilgang. Derudover er det tilsynets vurdering, at med tiltaget Kvalikombo har medarbejderne fået et fælles afsæt, der sikrer en mere ensartet tilgang, hvilket medarbejderne og ledelse med praksis eksempler redegør relevant for.

Tilsynet vurderer, at Skovbo er i proces med at udvikle deres arbejde med de pædagogiske planer. Tilsynet har tillige noteret sig, at man mundligt evaluerer borgernes mål og mulige progression, hvorfor tilsynet anbefaler, at der indføres en systematik der sikrer, at borgernes mål evalueres/justeres og dokumenteres jævnligt i borgernes planer.

Det er endvidere tilsynets vurdering, at borgerne gennem daglig dialog med understøttende kommunikation samt observation fra medarbejdernes side, har mulighed for at have indflydelse på beslutninger, som vedrører dem selv. De har endvidere mulighed for at give udtryk for deres ønsker og behov - eksempelvis ved at vælge favoritterter til madmenuen. Tilsynet vurderer endvidere, at Skovbo har et relevant fokus på sundhed, kost og motion og tilsynet noterer sig, at de pårørende bifalder, at man tilbereder maden i botilbuddet fremfor at få det leveret udefra.

Det er tilsynets vurdering, at der generelt er en god tone og omgangsform på tilbuddet og tilsynet noterer sig, at medarbejderne er opmærksomme på at intervenere med pædagogiske tiltag, når der er behov herfor.

Tilsynet vurderer, som ved sidste tilsyn, at der er udarbejdet en medicininstruks, og at der er ansvarlige medarbejdere med medicinkursus på tilbuddet. Dertil noterer tilsynet sig, at utilsigtede hændelser indberettes og drøftes efterfølgende på personalemødet, så der kommer læring ud af situationen.

Det er tilsynets vurdering, at tilbuddet systematisk og forsvarligt forebygger og håndterer de eventuelle situationer med magtanvendelser - herunder løbende refleksion af gråzoner i relation til magtanvendelsesområdet.

Når det gælder det organisatoriske niveau, så bemærker tilsynet, at Skovbo og hele Allerød Bo og Støtte har fået udarbejdet et nyt værdigrundlag. Tilsynet anbefaler, at Skovbo får

beskrevet tilbuddet på hjemmesiden (som tidligere nævnt) samt, at tilbuddet bliver mere fyldestgørende beskrevet på tilbudsportalen.

Tilsynet vurderer, at personalesituationen er stabil og konstaterer at sygefraværet er på 6,09 % (i tallet er der inkluderet langtidssygemeldinger på fratrådte medarbejdere). Der er p.t ingen langtidssygemeldte på tilbuddet. Tilsynet noterer sig, at man benytter Allerød kommunes sygefraværspolitik, og at den fungerer efter hensigten.

Det interne samarbejde og kommunikationen på tilbuddet, vurderes som velfungerende, ligesom det oplyses at samarbejdskulturen er åben. Det er tilsynets vurdering, at det interne informationsflow er godt, og at medarbejderne kender til ledelsen opgavefordeling.

Der er udarbejdet en APV 2012 og i foråret 2014 skal der udarbejdes en ny APV. I den ene afdeling er der udfordringer i relation til riv/krads, og tilsynet noterer sig her, at ledelse og medarbejdere er i proces med at finde forbyggende pædagogiske indsatser, der kan være medvirkende til færre riv/krads episoder.

Medarbejderne får relevant kompetenceudvikling, og denne er målrettet borgernes behov. Tilsynet bemærker, at tilbuddet er opmærksomt på, at de på sigt vil mangle viden omkring demens, hvorfor de allerede nu er aktivt i gang med at afsøge området for den relevante info.

Tilsynet vurderer, at det eksisterer et godt eksternt samarbejde, og tilsynet noterer sig, at de pårørende som deltager i tilsynet er meget tilfredse med samarbejdet og med informationsniveauet. Endeligt skal det også bemærkes, at en gruppe (afdeling) har afsat to supervisionsgange til målrettet at have fokus på forældresamarbejdet, alt for styrke dette yderligere.

De fysiske rammer er velegnede til målgruppen, og tilsynet noterer sig, at kontor, administration og mødefaciliteter er udfordret jf., at der kun er et fælles rum til rådighed.

## 1.1 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger, anbefalinger og påbud:

Bemærkninger
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tilsynet bemærker, at Skovbo og hele Allerød Bo og Støtte har fået udarbejdet et nyt værdigrundlag.</li><li>2. Tilsynet bemærker, at tilbuddet er opmærksomt på, at de på sigt vil mangle viden omkring demens og derfor aktivt er i gang med at afsøge området for relevant info.</li><li>3. Tilsynet bemærker, at en gruppe (afdeling) har afsat to supervisionsgange til målrettet at have fokus på forældresamarbejdet, alt for en yderligere styrkelse af dette.</li></ol>
Anbefalinger
<ol style="list-style-type: none"><li>1. I relation til, at de individuelle planer skal være et dynamisk redskab i det pædagogiske arbejde, vil tilsynet anbefale, at ledelsen fortsat skærper sit fokus på dette, alt for at understøtte den proces der allerede foregår.</li><li>2. Tilsynet anbefaler, at der indføres en systematik i arbejdet med de pædagogiske planer, så man sikrer sig, at borgernes mål evalueres/justeres og dokumenteres jævnlige i borgernes planer.</li><li>3. Tilsynet anbefaler, at man få beskrevet tilbuddet mere fyldestgørende på tilbudsportalen.</li><li>4. Tilsynet genfremsætter anbefalingen omkring, at Skovbo får beskrevet deres tilbud på hjemmesiden, alt for at synliggøre tilbuddet udadtil.</li><li>5. Tilsynet anbefaler, at man snarest får afholdt en brandøvelse.</li></ol>
Anbefaling om påbud
Tilsynet gav ikke anledning til anbefaling om påbud.

## 2 Oplysninger

Adresse
Gl. Lyngvej 39 B - E, 3450 Allerød
Leder
Søren Kjær
Tilbudstype og juridisk grundlag
Tilbuddet er et kommunalt botilbud Tilbuddets juridiske grundlag er SEL § 108
Antal pladser og belægningsgrad
12 pladser
Takst pr. døgn
Ifølge tilbudsportalens oplysninger er prisen pr. døgn kr. 2357,00
Målgruppebeskrivelse
Målgruppen er seks borgere med autismespektrumforstyrrelser. De øvrige borgere er

diagnosticerede med uspecificerede udviklingshæmning. Borgerne har desuden følgesygedomme såsom epilepsi m.fl.
<b>Antal ansatte og personalesammensætning</b>
Personalegruppen består af. <ul style="list-style-type: none"><li>• Ledelse af hovedaktiviteten inden for det sociale område: 2 (i alt 74 timer pr. uge fordelt mellem 3 tilbud (Skovbo, Solvænget og Støtteteam, der dækker PVA, borgere i egen lejlighed og klubtilbud)</li><li>• HR-, regnskabs- og bogføringsarbejde: 1 (i alt 4 timer pr. uge)</li><li>• Specialpædagogisk arbejde og omsorg for handicappede: 11 (i alt 380 timer pr. uge)</li><li>• Pædagogisk medhjælp: 6 (i alt 208 timer pr. uge), hvoraf en er barselvikar for uddannet pædagog</li></ul>
<b>Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg</b>
Den 12. november 2013, kl. 9-12
<b>Deltagere i interviews</b>
Ledelse: <ul style="list-style-type: none"><li>• Leder Søren Kjær, uddannet pædagog (1989), tidligere afdelingsleder og konstitueret forstander i andet regi, diplom i socialpædagogik og aktuelt i gang med diplom i ledelse, ansat siden 2003</li><li>• Souschef Lone Pedersen, uddannet pædagog, stor erfaring indenfor området, tidligere pædagogisk konsulent, personaleleder i 4 år i andet regi, diplom i supervision/coaching/intervention, stressvejlederuddannelse og aktuelt i gang med diplom i ledelse, ansat 1. januar 2012</li></ul> Medarbejdere: <ul style="list-style-type: none"><li>• Pædagog, ansat i 4 år - afdeling E</li><li>• Omsorgsmedhjælper, ansat 13 år - afdeling D</li><li>• Pædagog, ansat i 2 år - afdeling C</li></ul> Beboere: <ul style="list-style-type: none"><li>• Borger, boet på tilbuddet i 1 år</li></ul> Pårørende: <ul style="list-style-type: none"><li>• Pårørende til borger, som har boet på tilbuddet i 15 år, afdeling E</li><li>• Pårørende til borger, som har boet på tilbuddet i 9 år, afdeling D</li></ul>
<b>Tilsynsførende</b>
Marianne Grube Christiansen (Chefkonsulent, cand.pæd., PD og socialpædagog) Rikke Due (Chefkonsulent, cand.pæd.soc., PD og socialpædagog)

### 3 Datagrundlag

#### 3.1 Opfølgning på foregående tilsyn

##### 3.1.1 Opfølgning fra sidste tilsyn

Data	<p>Ved det foregående tilsyn (anmeldt, november 2012), foretaget af BDO blev der givet følgende anbefalinger:</p> <p>Ledelsen oplyser, at de har udarbejdet en handleplan på baggrund af anbefalingerne fra sidste tilsyn. Tilsynet får denne handleplan udleveret efter tilsynet.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Tilsynet bemærker, at der er divergens mellem ledelsens og medarbejdernes syn på anvendelsen af Kvalikombo og anbefaler derfor, at ledelsen iværksætter interne drøftelser af, hvordan indholdet af Kvalikombo kan blive meningsfuld og handlerettet for medarbejderne.</i></li> </ol> <p>Leder oplyser, at siden sidste tilsyn er Kvalikombo projektet afsluttet officielt, men det fortsætter som et formaliseret samarbejde mellem de involverede tilbud. Der har undervejs været en ekstern konsulent ude og undervise medarbejderne i forhold til handlekompetence-begrebet (i forlængelse af Kvalikombo-tankegangen). Derudover oplyses det, at implementeringen finder sted løbende, og at alle medarbejdere skal have et supplerende kursusforløb i forhold til Kvalikombo.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. <i>Tilsynet anbefaler, at der udarbejdes en handleplan for processen omkring de personlige planer, så det sikres, at de pædagogiske planer bliver et dynamisk redskab i det pædagogiske arbejde.</i></li> </ol> <p>Souschefen fortæller, at de har gennemgået deres individuelle planer med medarbejderne på et personalemøde, alt for at sikre et fælles afsæt for dokumentation og forståelse. Det er ledelsens indtryk, at planerne i dag er en mere integreret del af hverdagen, men planerne kunne fortsat godt være en mere dynamisk del af hverdagens ydelse, hvilket ledelsen er opmærksom på. Derudover vil der fremadrettet på personalemødet være afsat tid til pædagogiske drøftelser, herunder de individuelle planer.</p> <p>En vigtig pointe er også, at planerne i dag bliver skrevet i Bostedssystemet. Generelt oplyser ledelsen stor tilfredshed med Bostedssystemet, og italesætter det som et godt pædagogisk redskab for tilbuddet.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. <i>Tilsynet anbefaler, at Skovbo får beskrevet deres tilbud på hjemmesiden, alt for at synliggøre tilbuddet udadtil.</i></li> </ol> <p>Leder oplyser, at dette ikke er sket, hvorfor ledelsen vil prioritere tiden til dette, og derfor anerkender en genfremsættelse af anbefalingen.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. <i>Tilsynet anbefaler, at ledelsen skærper sit blik på området for introduktion af nye medarbejdere.</i></li> </ol> <p>Souschefen oplyser, at de siden sidste tilsyn har lavet en mentorordning. Ordningen går ud på, at man bliver indkørt i tre måneder via introduktionsliste. Denne liste indeholder alt fra blomster på første dag til mødedeltagelse på særlige områder. Souschefen fortæller dertil, at de indtil nu har fået god feedback på ordningen.</p>
------	--

En overvejelse for at udvikle området yderligere er, at man kunne finde frem til faste mentorer til nye medarbejdere. Tilbuddet er derfor i gang med at afsøge markedet for mentor-efteruddannelser.

Endeligt oplyses det også, at der skal udarbejdes en ordning til nye vikarer.

5. *Tilsynet anbefaler, at leder og souschef skærper deres blik på, at få fordelt deres forskellige funktioner imellem sig, idet det skønnes, at et års tid måtte være nok til at finde frem til en fordeling og at Skovbo (samt de øvrige) tilbud, vil få et klarere billede af hvem de skal henvende sig til med hvad.*

Ledelsen redegør for hvordan de aktuelt nu er 8 uger hvert sted (Skovbo/Solvænget). Et andet tiltag er, at de har fordelt deres opgaver imellem sig, sådan at en har mere personaleledelse og en anden den overordnede strategiudvikling. Det er ledelsens vurdering, at dette fungerer godt, og at medarbejderne virker til at have god indsigt på området. Ledelsen tilføjer, at flere af medarbejderne helt bevidst anvender dem (ledelsen) hver især, alt efter de kompetencer, som de hver især har.

6. *Tilsynet noterer sig, at ikke alle medarbejdere på Skovbo kender til indholdet af evakueringsplanen, hvorfor det anbefales, at ledelsen sikrer dette.*

Leder fortæller, at dette er blevet en del af mentorordningen, og der er desuden kommet en AMR-medarbejder mere, hvorfor der er kommet mere fokus på sikkerhedsforholdene. Ledelsens generelle holdning er, at alle medarbejderne er opdateret omkring evakuering.

Adspurgt til, hvornår der sidst har været afholdt en brandøvelse, oplyser leder, at det er (for) længe siden, men sikkerhedsgruppen har dette som deres arbejdsområde (anbefaling). Souschef oplyser, at de dertil havde planlagt et førstehjælpskursus i efteråret, som nu er udskudt til foråret 2014, idet der har været mange andre udvikling- og efteruddannelsestiltag, hvor der har været fokus på kerneydelsen.

7. *Tilsynet anbefaler, at Skovbo overvejer om det kunne være givtigt, at lægge alle nyhedsbreve ud på deres hjemmeside, idet pårørende så her løbende kunne orienterer sig.*

Ledelsen oplyser, at de i stedet udarbejder fire nyhedsbreve om året, som udsendes direkte til alle pårørende. Det er et par medarbejdere, der har det som deres ansvarsområde. Tilsynet får udleveret et nyhedsbrev.

8. *Tilsynet anbefaler, at Skovbo overvejer, hvordan de kan optimere samarbejdet med borgernes dagtilbud.*

Ledelsen oplyser, at de finder, at denne anbefaling skyldes ét dårligt eksempel, idet der ellers generelt er et godt samarbejde med borgernes dagtilbud, hvorfor de fandt anbefalingen misvisende.

Tilbuddet oplyser, at de generelt har et godt fokus på det positive samarbejde med dagtilbuddene og hertil oplyses det, at medarbejderne også besøger tilbuddene ligesom nogle borgere inviterer dagtilbuddet hjem til fødselsdag.

9. *Tilsynet anbefaler, at Skovbo finder frem til en informationsform til pårørende, som dels vil gavne samarbejdet med de pårørende og dels*

	<p><i>ville kunne opkvalificere tilgangen overfor borgerne.</i></p> <p>Som tidligere oplyst, udsendes der nyhedsbreve til alle pårørende. Disse nyhedsbreve indeholder detaljer omkring hverdagsoplevelser og info om årlige pårørendearrangementer.</p> <p>Adspurgt om der siden sidste tilsyn er sket store ændringer eller opstået nye store udfordringer, oplyses det, at de har arbejdet rigtigt meget med at optimere det pædagogiske fokus.</p> <p>Tilsynet spørger desuden ind til om der har været nogen formelle klager siden sidste tilsyn, og hertil oplyser leder, at det har der ikke har været.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der generelt er fulgt op på anbefalingerne fra sidste tilsyn og anerkender, at der hertil er udarbejdet en handleplan.</p> <p>I relation til anbefalingen omkring, at de individuelle planer bliver et dynamisk redskab i det pædagogiske arbejde, vil tilsynet genfremsætte anbefalingen, og anbefale, at ledelsen fortsat skærper sit fokus på dette, alt for at understøtte den proces, der allerede foregår.</p> <p>Derudover genfremsætter tilsynet anbefalingen omkring, at Skovbo får beskrevet deres tilbud på hjemmesiden, alt for at synliggøre tilbuddet udadtil. Endelig anbefaler tilsynet, at man snarest får en afholdt en brandøvelse.</p>

### 3.1.2 Opfølgning fra andre tilsyn

Data	<p>Tilsynet spørger ind til om der har været tilsyn fra andre myndigheder, herunder Embedslæge, Arbejdstilsyn, Brandtilsyn eller Fødevarestyrelsen. Hertil oplyses det, at der har været det årlige brandtilsyn.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet har noteret sig ovenstående oplysninger, og har ikke yderligere bemærkninger.</p>

## 3.2 Fysiske rammer

Data	<p>Ved de foregående tilsyn er de fysiske rammer beskrevet således:</p> <p>Skovbo er et 1-plans hus beliggende i et villakvarter i Allerød. Botilbuddet har tre grupper, med i alt 12 borgere. Hver gruppe har et fælles køkken/stue.</p> <p>Beboerne har hver en stue med et lille køkken, et soveværelse samt et stort badeværelse.</p> <p>Derudover rummer Skovbo et rum og et toilet til personalet. Rummet fungerer både som et fælles kontor til leder og som personalerum.</p> <p>Der er ikke ændret på de fysiske rammer, og ledelsen pointerer, at deres fysiske rammer til borgerne på Skovbo er gode, men kontor, administration og mødefaciliteter er udfordret jf., at der kun er et fælles rum til rådighed.</p> <p>Begge de pårørende finder, at de fysiske rammer er gode og velegnede til</p>
------	--



	borgerne, ligesom borgerne er meget tilfredse med deres boliger.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, som ved tidligere tilsyn, at de fysiske rammer er velegnede til målgruppen, og noterer sig, at kontor, administration og mødefaciliteter er udfordret jf., at der kun er et fælles rum til rådighed.

### 3.3 Pædagogik

#### 3.3.1 Pædagogisk referenceramme og metode

Data	<p>Ved de foregående tilsyn er det oplyst, at den pædagogiske referenceramme og metode baseres på, at Skovbo arbejder ud fra relationspædagogik, hvor der tages individuelle hensyn. Derudover gør personalet brug af elementer af TEACCH.</p> <p>Dagligdagen er struktureret i overensstemmelse med beboernes behov, hvilket indebærer, at der skabes forudsigelighed, bl.a. gennem visualiserede dagsstrukturer mm.</p> <p>Dertil redegør leder for initiativet Kvalikombo, som reelt er en videre udvikling af "det kan det nytte". Det oplyses, at der arbejdes med skemaer, der sikrer en systemisk refleksion over en given situation; "kunne jeg have gjort det anderledes", - Ved fælles refleksion skabes fælles læring og dermed faglig opkvalificering.</p> <p>Ved dette tilsyn spørges der uddybende ind til om der er sket ændringer eller opkvalificering i forhold til den pædagogiske referenceramme. Det oplyses her, at de stadig arbejder efter samme referenceramme og hertil redegør souschef for, hvordan Kvalikombo har medvirket til en opkvalificering med et konkret praktisk eksempel: En borger skulle have et nyt dagtilbud, og skulle derfor også benytte en ny bus (busrute) til dagtilbuddet. Det skal hertil nævnes, at borgeren er utryk ved uvante rutiner, herunder at tage en ny bus.</p> <p>Konkret blev borgerens udfordring drøftet på et personalemøde, hvor man ved at benytte Kvalikombo-metoden (manual / skema), fandt frem til en pædagogisk indsats, der gjorde borgeren tryk ved den nye busordning.</p> <p>Et andet eksempel er en borger, som tidligere har anvendt en rolltalk, men ikke gør det mere. I denne situation fandt man frem til, at det der manglede var, at personalet ikke havde de fornødne kompetencer til at understøtte borgerens tilgang til rolltalken. Leder tilføjer, at dette måske kunne synes banalt og let tilgængeligt, men faktisk var det lidt kompliceret indtil da, og derfor fik man via Kvalikombo-metoden anskuet tingene udefra.</p> <p>Souschefen giver udtryk for, at fagligheden generelt gennem dette projekt (Kvalikombo) er blevet yderligere opkvalificeret, idet alle medarbejdere tilbydes et tre-dages kursus i Kvalikombo. Ledelsen fortæller, at alle medarbejderne er kommet begejstret tilbage fra kurset.</p> <p>Adspurgt ledelsen, om de finder, at der er overensstemmelse mellem tilbuddets kompetencer overfor målgruppens behov, oplyses det, at dette finder de generelt - et sigte er dog, at man fortsat skal sørge for, at borgerne skal gøres så kompetente som muligt til at håndtere deres liv.</p> <p>I denne proces er det også et sigte, at borgerne skal have den største mulige grad af reel selvbestemmelse, hermed menes, at man skal bedømme om borgerne reelt er kompetente til at foretage dette valg. Ledelsen oplyser dertil, at de derfor også har et stort fokus på alternativ kommunikation, så hele området her er optimeret på bedste vis. Der er blandt andet en medarbejder på efteruddannelse i kommunikation via IKT. Derudover oplyses det i den faktuelle høringsproces, at der også er en</p>
------	--

	<p>kommunikationsmedarbejder på Solvænget, som kan benyttes af hele organisationen. Tilsynet observerer alternativ kommunikation på tilbuddet.</p> <p>Medarbejderne fortæller omkring den pædagogiske referenceramme, at de drøfter pædagogikken på deres teammøder og personalemøder (Kvalikombo). Den ene medarbejder redegør for det samme praksiseksempel omkring en borgers transport som ledelsen (beskrevet ovenfor).</p> <p>En anden medarbejder oplyser samstemmende, hvordan de i fællesskab har fået analyseret sig frem til andre perspektiver, via Kvalikombos metodiske tilgang og har fundet dette praksisudviklende for deres pædagogiske tilgang.</p> <p>Medarbejderne fortæller supplerende, at deres pædagogiske tilgang er meget individuel og tilpasset den enkelte borger. Derudover er de også som tilbud opmærksomme på, hvornår der skal indsættes ekstra ressourcer til gavn for borgerne.</p> <p>Medarbejderne tilkendegiver, at idet der i dag afholdes flere fælles møder i tilbuddet, har de fået øget deres mulighed for at drøfte pædagogikken fælles, og hermed sikre sig en mere ensartet tilgang.</p> <p>Adspurgt til om der er udfordringer i målgruppen, som de som medarbejdere endnu ikke har kompetencer til, så oplyses det, at det har de umiddelbart ikke og de er gode til at vidensdele - eksempelvis omkring autisme.</p> <p>En medarbejder fortæller, at vedkommende er i gang med en neuropædagogisk efteruddannelse og også herfra benytter sig af metoder, når der skal findes andre pædagogiske tilgange til borgerne.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder, der er relevante i forhold til borgerne, og tilsynet bemærker, at Kvalikombo har tilført tilbuddet redskaber, der er med til at højne den pædagogiske tilgang. Derudover er det tilsynets vurdering, at med Kvalikombo har medarbejderne fået et fælles afsæt, der sikrer en mere ensartet tilgang, hvilket medarbejderne og ledelse med praksiseksempler redegør relevant for.</p>

### 3.3.2 Pædagogiske planer

Data	<p>Der er ved de tidligere tilsyn redegjort for, at man på sigt vil overgå til Bostedssystemet. Souschefen mener ikke, at det vil give de store dønninger, idet indholdet allerede er lavet i de individuelle planer, og medarbejderne kender også Bostedssystemet.</p> <p>Tilsynet spørger ind til, hvad der er ledelsens opgave i forhold til de individuelle planer og hertil oplyser ledelsen, at deres funktion er, at de kvalitetssikrer planerne og deltager i borgernes handleplansmøder. Jf. punkt 3.1.1. er de individuelle planer derudover gennemgået med medarbejderne på et personalemøde, alt for at sikre et fælles afsæt for dokumentation og forståelse.</p> <p>Den ene medarbejder oplyser, at de i hendes gruppe er to medarbejdere, som arbejder sammen omkring de individuelle planer. Udgangspunktet er, at de starter helt forfra med hver enkelt borgers plan. Processen er derfor interessant, men også tidskrævende.</p> <p>Planerne udarbejdes ikke af kontaktpersonerne, men er i stedet fordelt ud på medarbejderne - alt for at sikre, at medarbejderne løbende får et højere informationsniveau omkring alle borgerne.</p> <p>Når planen er skrevet færdig, gennemlæses den af de andre kollegaer i teamet og eventuelle input tilskrives; kvalitetssikring sker efterfølgende af ledelsen.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at meningen med planen er, at den skal evalueres en gang årligt, men man kan naturligvis godt justere løbende, såfremt borgeren</p>
------	---

	<p>når sine mål indenfor året, men det sker mere mundtligt.</p> <p>Borgeren som deltager i tilsynet, fortæller hvornår der skal være handleplansmøde for vedkommende selv, og hvem han har valgt, der skal deltage i mødet.</p> <p>Tilsynet får fremvist en plan, med en grundig beskrivelse af historikken ift. borgeren og vedkommendes støtteområder. For alle støtteområderne gælder det, at der er opsat konkrete pædagogiske handlemåder til at opnå progression.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at Skovbo er i proces med at udvikle deres arbejde med de pædagogiske planer.</p> <p>Tilsynet har tillige noteret sig, at man mundtligt evaluerer borgernes mål og mulige progression. Det er derfor tilsynets anbefaling, at der indføres en systematik der sikrer, at borgerens mål evalueres/justeres og dokumenteres jævnligt i borgerens plan.</p>

### 3.4 Hverdagsliv

#### 3.4.1 Hverdag og aktiviteter

Data	<p>Medarbejderne fortæller, at de i hverdagen hjælper hinanden fra gruppe til gruppe, såfremt der er behov for dette. Hverdagen er derfor i dag kendetegnet ved fælleshed.</p> <p>Adspurgte medarbejderne, om borgerne har en god hverdag, så oplyses det, at dette er vurderingen. Hverdagen tilrettelægges i relation til borgerens ønsker og behov.</p> <p>Alle borgerne på Skovbo har et dagtilbud, enten ud af huset og for enkelte borgere et internt dagtilbud i huset, med hjælp af ledsagerordning.</p> <p>Medarbejderne fortæller om de forskellige aktiviteter, der foregår på tværs af huset - eksempelvis zumba, biografklub, sangaftner, fællesspisninger mm. Deltagelsen er varierende, men medarbejderne motiverer ud fra en hensynstagen til den enkelte borgers formåen.</p> <p>Den ene pårørende fortæller, at hun har indtryk af, at den voksne søn har en god hverdag. Den pårørende ved ikke, hvad borgeren laver minutiøst, men de kan mærke, at vedkommende er glad og i trivsel, blandt andet ved, at borgeren fløjter fornøjet.</p> <p>Den anden pårørende fortæller, at borgeren har et særligt dagtilbud, som er iværksat specielt for borgeren. Den pårørende er meget glad for dette. Den pårørende fortæller, at borgeren ikke har behov for at deltage i for mange aktiviteter i bofællesskabet og derfor ofte efter endt dagtilbud bare vil hjem og slappe af og finde ro. Jf. borgerens diagnose (autisme) har borgeren store udfordringer omkring ferietid, da dagtilbuddet her lukker.</p> <p>En pårørende fortæller, at vedkommende er glad for, at borgeren kan få tilbud om ferie med Skovbo, en ferie som er målrettet til borgeren og kan give vedkommende en god oplevelse.</p> <p>Den anden pårørende fortæller, at borgeren tidligere har modtaget et ferietilbud, men ikke mere magter dette. Skovbo har derfor sørget for, at der i stedet tilføres personalemæssige ressourcer til borgeren (koblet med egenbetaling), hvilket giver borgeren mulighed for at blive hjemme i botilbuddet. Den pårørende er meget glad for ordningen.</p> <p>Borgeren som deltager i tilsynet fortæller, at han er glad for at høre musik -</p>
------	---

	<p>særligt Shu-bi-dua. Borgeren fortæller dertil, at vedkommende har et dagtilbud, hvor han kører hen hver dag med bus, og at værkstedet hedder Lærken (oplyst af medarbejder).</p> <p>Borgere fortæller endvidere, at vedkommende har hjemmedag om fredagen og blandt andet går i banken og hæver penge. Borgen fortæller også, at han den kommende fredag skal klippes, og at der flytter en ny borger ind i gruppen. Dette glæder borgeren sig til.</p> <p>Borgeren oplyser også, at der snart kommer en vikar (udtrykker stor glæde for denne vikar og lyser op i stemmen). Derudover kan borgeren fortælle, at vedkommende har fået en ledsager, som borgeren skal på ture med - eksempelvis skal borgeren ud og se en håndboldkamp, hvor en medarbejder fra borgerens dagtilbud spiller.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet konstaterer, at alle borgere har et dagtilbud eksternt eller internt og det er tilsynets vurdering, at borgerne deltager i hverdagens aktiviteter under hensyn til deres forudsætninger, ønsker og behov. Dette gør sig gældende for aktiviteter både internt og eksternt.

### 3.4.2 Medindflydelse og kommunikation

Data	<p>Med hensyn til medindflydelse oplyser medarbejderne, at borgerne er med til at udarbejde den individuelle plan i det omfang, som de formår. Hvis borgerne ikke er i stand til at deltage, bliver planen efter udarbejdelse læst op for dem, hvor de så kan tilkendegive om de er enige i det skrevne.</p> <p>Sker det, at borger siger helt fra omkring de individuelle planer, så finder man andre veje til at få borgeren inddraget, eksempelvis via observation.</p> <p>Den ene medarbejder fortæller dertil, at de i vedkommendes gruppe har visuelle billeder af madretterne, som borgerne så kan vælge, når de skal lave mad. Borgerne har en fast dag om ugen, hvor de bestemmer menuen og tilbereder maden.</p> <p>En anden medarbejder forklarer, at de i vedkommendes gruppe gør det på samme vis, men også har indført en dag, hvor personalet bestemmer menuen, alt for at få indført nye madretter. Medarbejderne sørger også her for, at der er foto af de nye retter og på den måde understøtter de, at borgerne også får mulighed for at vælge nye retter.</p> <p>Der afholdes ikke faste hus/gruppemøder, da dette ifølge medarbejderne er svært jf. borgernes funktionsniveau. I stedet afholdes der husmøder efter behov ude i grupperne. Man har tidligere forsøgt sig med faste husmøder, men det er svært at finde emner til alle møderne, oplyser medarbejderne.</p> <p>Adspurg om man ikke kunne drøfte fælles aktiviteter på møderne, giver medarbejderne udtryk for, at borgernes sikres indflydelse på udbud af aktiviteter via medarbejdernes observationer og kendskab til borgerne.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at borgerne gennem daglig dialog med understøttende kommunikation samt observation fra medarbejderne side, har mulighed for at have indflydelse på beslutninger som vedrører dem selv. De har endvidere mulighed for at give udtryk for deres ønsker og behov - eksempelvis ved at vælge favoritterter til madmenuen.

### 3.4.3 Sundhed, kost og motion

Data	Ved sidste tilsyn blev det bemærket, at madordningen, hvor maden laves i grupperne var af stor betydning for borgernes livskvalitet, idet de her sanser og oplever maden. Ledelsen oplyser ved dette tilsyn, at der stadig laves mad i
------	--

	<p>grupperne.</p> <p>De pårørende fortæller ved dette tilsyn, at de har haft en stor bekymring for, at madordningen skulle forsvinde fra tilbuddet. Madtilbuddet er netop det som gør, at botilbuddet er et hjem og der er mange sanseoplevelser ved at kunne dufte til madlavningen eller være med til denne - alt efter, hvor meget borgerne formår. Madordningen er dermed en del af livskvaliteten og derfor også en del af borgernes sundhed.</p> <p>Generelt bliver kost, sundhed og motion tænkt ind i de daglige rutiner og aktiviteter på Skovbo.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at Skovbo har et relevant fokus på sundhed, kost og motion, og tilsynet noterer sig, at de pårørende bifalder, at man tilbereder maden i botilbuddet fremfor at få det leveret ude fra.

#### 3.4.4 Sprogbrug og omgangsformer

Data	<p>Medarbejderne giver udtryk for, at borgerne generelt er meget omsorgsfulde og glade for hinanden. En medarbejder redegør meget konkret for, hvordan borgerne i vedkommendes gruppe spørger ind til hinandens dag i dagtilbuddet.</p> <p>En anden medarbejder fortæller om, at borgerne i hendes gruppe ikke har den samme omsorgsfuldhed, idet borgerne her har et andet behov for privatliv. En udfordring i denne gruppe er, at en borger kan have en adfærd, som andre borgere kan blive utryk ved og derfor er man meget opmærksom på at intervenere med pædagogiske tiltag, eksempelvis med skærmning.</p> <p>En tredje medarbejder fortæller, at de i vedkommendes gruppe også kan have udfordringer med en udadreagerende borger, hvorfor de også her afskærmer vedkommende i bestemte situationer og efterfølgende analyserer situationerne i teamet.</p> <p>Adspurgt til kulturen mellem medarbejderne, eksempelvis om man kan forstyrre og undres over hinandens tilgange, - så fortælles det, at meget af arbejdet er alenarbejde, men sker der noget, så tør man godt forstyrre og oplyse om sin undring. Den ene medarbejder tilføjer, at denne undring også kan ske via notaterne i Bostedssystemet.</p> <p>De pårørende oplyser, at de aldrig har oplevet andet end god omgangsform og sprogbrug på tilbuddet. De pårørende finder også, at personalet er meget rummelige og anerkendende overfor borgerne og er gode til at informere omkring borgernes gode oplevelser.</p> <p>Borgeren som deltager i tilsynet fortæller, at vedkommende godt kan være glad, men også kan blive vred. Faktisk var borgeren lidt vred dagen før og smed derfor med nogle puder i sin bolig. Personalet var sammen med borgeren i situationen og rummelig overfor vreden.</p>
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at der generelt er en god tone og omgangsform på tilbuddet og tilsynet noterer sig, at medarbejderne er opmærksomme på at intervenere med pædagogiske tiltag, når der er behov herfor.

### 3.5 Procedurer og retningslinjer

#### 3.5.1 Medicinhåndtering

Data	<p>Ledelsen oplyser, at der er udarbejdet medicininstruks og de ansvarlige medarbejdere har været på medicinkursus, og har taget opgaven med</p>
------	--

	<p>medicinhåndteringen meget på sig.</p> <p>Det oplyses, at utilsigtede hændelser bliver indberettet og sker det, at Skovbo har en hændelse, så bliver den efterfølgende drøftet på det næstkommende personalemøde, så der kommer læring ud af situationen.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, som ved sidste tilsyn, at der er udarbejdet en medicininstruks og der er ansvarlige medarbejdere med medicinkursus på tilbuddet. Dertil noterer tilsynet sig, at utilsigtede hændelser indberettes og drøftes efterfølgende på personalemødet, så der kommer læring ud af situationen.</p>

### 3.5.2 Magtanvendelse og konflikthåndtering

Data	<p>Ledelsen oplyser, at der er procedure og retningslinjer for magtanvendelser og disse ligger på Bostedssystemet.</p> <p>Det er ledelsens vurdering, at alle medarbejderne er orienteret og kender til området, og det oplyses, at der ikke er mange magtanvendelser. Dette bekræfter medarbejderne. Endvidere analyserer de altid efterfølgende, hvorfor en magtanvendelse sker og hvordan man kan arbejde forbyggende.</p> <p>Adspurgt til gråzonerne, oplyser ledelsen, at der arbejdes med dette via deres analyser gennem Kvalikombo-metoden. Medarbejderne understøtter dette og redegør for, hvordan de fremadrettet vil drøfte eventuelle hændelser på deres personalemøde for fælles læring og derudover i dagligdagen har mange refleksioner sammen. Det tilføjes, at man også benytter teammøderne til disse refleksioner.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at tilbuddet systematisk og forsvarligt forebygger og håndterer eventuelle situationer med magtanvendelse - herunder løbende refleksion af gråzoner i relation til magtanvendelsesområdet.</p>

## 3.6 Organisatoriske og personalemæssige forhold

### 3.6.1 Overordnede rammer for arbejdet

Data	<p>Ved sidste tilsyn blev det bemærket, at ledelsen har en vision om at lave et nyt værdigrundlag for organisationen, så alle medarbejdere får ejerskab for dette.</p> <p>Ledelsen oplyser i dag, at de nyligt har afholdt en temadag for hele organisationen omkring værdierne, og herefter har udarbejdet disse. Det har været vigtigt for ledelsen, at alle medarbejdere har deltaget i processen, alt for at få ejerskab og at værdierne ikke bare forekommer som ord, men også som handling for deres interne samarbejde. Tilsynet får udleveret produktet fra denne temadag, som i dag fungerer som et styringsredskab for hele Allerød Bo og Støtte.</p> <p>Ledelsen tilføjer, at de overvejer om hvert tilbud skulle have egne "underværdier", som er mere målrettet det enkelte tilbud. Tilsynet supplerer, at en overvejelse her kunne også være at inddrage borgerne i udarbejdelse af værdigrundlaget, hvilket ledelsen forholder sig positivt til.</p> <p>Nøgleordene i værdigrundlaget er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionelisme</li> </ul>
------	---



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respekt</li> <li>• Samarbejde</li> <li>• God kommunikation</li> <li>• Udvikling</li> <li>• Fælleskab</li> </ul> <p>Til hvert nøgleord er der tilhørende definitioner.</p> <p>Jf. punkt 3.1.1. mangler tilbuddet stadig en hjemmeside og beskrivelsen af tilbuddet på tilbudsportalen er ligeledes mangelfuld ift. at beskrive tilbuddets metoder mere udførligt.</p> <p>Det oplyses, at der ingen udfordringer er med overbelægning, men de har en venteliste.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet bemærker, at Skovbo og hele Allerød Bo og Støtte har fået udarbejdet et nyt værdigrundlag.</p> <p>Tilsynet anbefaler jf. anbefalingen fra punkt 3.11., at få beskrevet tilbuddet på hjemmesiden samt at få beskrevet tilbuddet fyldestgørende på tilbudsportalen.</p>

### 3.6.2 Personalesituation, kontinuitet og stabilitet

Data	<p>Ledelsen oplyser, at personalesituationen er stabil. Der er siden sidste tilsyn kommet tre nye medarbejdere til tilbuddet, hvoraf den ene medarbejder har valgt at træde ind i et internt rokeringsprojekt.</p> <p>Sygefraværet er på 6,09 % (graviditetskomplikationer, ordinært sygefravær og sygefravær i særlig stilling (§56)) og der er aktuelt ingen langtidssygemeldinger, men der har tidligere været et par stykker, hvorfor det samlede sygefravær er forhøjet.</p> <p>Adspurgt til om der er en sygefraværspolitik, oplyses det, at dette er der fra stedliggende kommune og denne fungerer efter hensigten.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at personalesituationen er stabil og konstaterer at sygefraværet er på 6,09 % (i tallet er der inkluderet langtidssygemeldinger på fratrådte medarbejdere). Der er p.t ingen langtidssygemeldte på tilbuddet.</p> <p>Tilsynet noterer sig, at man benytter Allerød kommunes sygefraværspolitik, og at den fungerer efter hensigten.</p>

### 3.6.3 Internt samarbejde og kommunikation

Data	<p>Ledelsen oplyser, at deres indtryk er, at det interne samarbejde fungerer godt. Aktuelt er der et supervisorsforløb for alle teams. Det oplyses endvidere, at souschefen deltager i dette forløb som ledelsesrepræsentant. Hvis der er udfordringer i det interne samarbejde, tages der hånd om dette.</p> <p>Der afholdes personalemøde hver 14. dag, hvor man starter med teammøde om formiddagen og fælles møde om eftermiddagen. Der er et internat en gang om året a' to dage samt to fælles temadage, hvor pædagogikken drøftes.</p> <p>Ledelsen har dertil deres egne interne møder, som dog aktuelt kan være lidt udfordret jf. at de også begge er i gang med efteruddannelse.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at de har et godt velfungerende samarbejde på Skovbo og de finder, at de får de nødvendige informationer fra ledelsen, som de har behov for. Medarbejderne føler sig set, hørt og taget alvorlig af deres ledelse.</p> <p>Adspurgt medarbejderne, hvordan de håndterer uoverensstemmelser mellem dem, oplyser medarbejderne, at de anvender deres supervisorsrum til dette,</p>
------	--

	<p>og kan man som medarbejdergruppe ikke løse dette selv, så går ledelsen ind og håndterer situationen.</p> <p>Tilsynet spørger indtil til, hvordan medarbejderne anser fordelingen af lederens arbejdsområder samt ledelsens fordeling af deres 8 ugers interval. Medarbejderne finder, at aftalen med de 8 uger fungerer godt, og at det giver ro i huset. Medarbejderne oplever også, at de ved hvem af lederne, der sidder med hvilke opgaver.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at det interne samarbejde og kommunikationen på tilbuddet er velfungerende, og at samarbejdskulturen er åben.</p> <p>Det er ligeledes tilsynets vurdering, at det interne informationsflow er godt, og at medarbejderne kender til ledelsens opgavefordeling.</p>

### 3.6.4 Arbejds miljø og sikkerhedsforhold

Data	<p>Der er udarbejdet APV i 2012 og der skal laves en ny APV til 2014.</p> <p>Ved sidste tilsyn blev det bemærket, at Skovbos interne arbejdsmiljø ved tilsynets afholdelse var kendetegnet ved åbenhed, fælleshed og imødekommenhed.</p> <p>Ledelsen oplyser i den forbindelse, at huset fortsat er meget åbent og i dag er kendetegnet med en større fælleshed. Souschefen fortæller dertil, at hun skriver afgangprojekt omkring kulturforandring.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at de i den ene afdeling har en del udfordringer med "riv/krads". De taler derfor meget åbent om dette, og har fokus på at passe på hinanden. Dertil bliver situationerne også drøftet ud fra et forbyggende perspektiv, og hertil benyttes eksempelvis en psykolog.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet konstaterer, at der er udarbejdet en APV 2012, og at der i foråret 2014 vil blive udarbejdet en ny APV. Endvidere konstaterer tilsynet, at der i den ene afdeling er udfordringer i relation til riv/krads, og at ledelse og medarbejdere er i proces med at finde forbyggende pædagogiske indsatser, der kan være medvirkende til færre riv/krads episoder.</p>

### 3.6.5 Kompetenceudvikling

Data	<p>Ledelsen oplyser jf. punkt 3.1.1. at der er for øjeblikket er kompetenceudvikling via Kvalikombo-projektet og kommunikations- efteruddannelsen (IKT). Derudover er en medarbejder fra Solvænget påbegyndt en seksualvejleder-uddannelse, hvis kompetencer også kan anvendes på Skovbo. Derudover skal to medarbejdere på kursus i autisme for voksne og tre medarbejdere har fået medicinkursus.</p> <p>Souschef oplyser, at et ønske for tilbuddet, er, at de kan blive et praktiksted for pædagoger og sker dette, så skal en medarbejder uddannes som praktikvejleder.</p> <p>Der afholdes KOMPUS-samtaler årligt, og samtalerne er fordelt mellem leder og souschef.</p> <p>Generelt oplyser ledelsen, at de altid opfordrer deres medarbejdere til at være opmærksomme på gode tiltag (kursus) ude i byen. Organisationen vælger her at betale, men medarbejderne skal selv lægge tid til.</p> <p>Adspurgte ledelsen om der er udfordringer omkring viden, som tilbuddet ikke har, oplyser souschef, at de indenfor det næste par år nok skal have mere viden omkring demens. Et par medarbejdere er allerede i gang med at afsøge</p>
------	--



	området for relevant viden. Medarbejderne fortæller supplerende, at de ønsker viden om demens førend den bliver højaktuel, så de kan forholde sig til udfordringen i opløbet.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at medarbejderne får relevant kompetenceudvikling, og at denne er målrettet borgernes behov. Tilsynet bemærker, at tilbuddet er opmærksomt på, at de på sigt vil mangle viden omkring demens, hvorfor de allerede nu er aktivt i gang med at afsøge området for den relevante info.

### 3.6.6 Eksternt samarbejde

Data	<p>Ledelsen oplyser, at de har godt eksternt samarbejde med både myndighedsniveauet, pårørende og dagtilbuddene.</p> <p>Den ene pårørende fortæller, at vedkommende er meget glad for samarbejdet. Det eneste vedkommende kunne savne er, at den voksne borger havde en fast kontaktperson. Den anden pårørende samtykker omkring dette ønske, men begge pårørende finder forståelse for, hvorfor tingene ikke er organiseret via en kontaktpersonordning.</p> <p>Den ene pårørende fortæller, at hun kommer to gange om ugen og den anden, at hun ikke kommer så ofte, da det forvirrer borgeren.</p> <p>Begge pårørende fortæller, at de finder, at de får de informationer, som de har behov, enten ved at komme i tilbuddet eller via nyhedsbrevet, som har et godt informationsniveau. Den ene pårørende pointerer, at vedkommende finder og stoler på, at personalet gør, hvad der er rigtigt overfor borgeren.</p> <p>Adspurgt om de kender til, at ledelse har fordelt sig med 8 ugers interval på Skovbo og Solvænget, så oplyses det, at dette ikke er bekendt for de pårørende, og at de heller ikke finder dette nødvendigt.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at tilbuddet har et godt eksternt samarbejde. Tilsynet har noteret sig, at de pårørende som deltager i tilsynet er meget tilfredse med samarbejdet og informationsniveauet.

### 3.7 Øvrige udfordringer

Data	Adspurgt til om der eksisterer udfordringer, som ikke er nævnt tidligere, oplyser medarbejderne, at de i den ene gruppe har afsat to af deres supervisionsgange til at have fokus på forældresamarbejdet, så de kan blive yderligere styrket i dette.
Tilsynets vurdering	Tilsynet bemærker, at en gruppe har afsat to supervisionsgange til målrettet at have fokus på forældresamarbejdet, alt for styrke dette yderligere.

## 4 Formål og metode

### 4.1 Formål med tilsynet

I henhold til Retssikkerhedslovens § 16 og Servicelovens § 148a er kommunalbestyrelsen forpligtet til at føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses, herunder at sikre kommunalbestyrelse, brugere og pårørende indsigt i den pædagogik, omsorg og trivsel, der leveres på det enkelte tilbud.

Jf. lovgivningen er formålet med tilsynet:

- At påse at borgerne får den hjælp, de har ret til efter loven og efter de beslutninger, som kommunalbestyrelsen har truffet.
- At hjælpen er tilrettelagt og bliver udført på en faglig og økonomisk forsvarlig måde.
- At forebygge ved at gribe korrigerende ind før mindre problemer udvikler sig til alvorligere problemer.

Tilsynene skal dermed bidrage til at sikre kvaliteten i tilbuddene, herunder at der er overensstemmelse mellem gældende lovgivning, tilbuddets beskrevne pædagogik og praksis.

BDO's tilsyn er tilrettelagt med udgangspunkt i ovenstående lovgivning og retningslinjer på området, og omfatter tilsynet med de pædagogiske, organisatoriske og personalemæssige forhold på de enkelte tilbud. Tilsynet sætter fokus på hverdagslivet for beboere/brugere/borgere og således også på, hvordan hjælpen efter deres og de pårørendes opfattelse fungerer. De fysiske rammers egnethed i forhold til beboernes behov indgår ligeledes i tilsynet.

Med udgangspunkt i omfattende erfaringer med at føre tilsyn på hhv. ældre- og det socialfaglige område har BDO udviklet koncepter for tilsynsområderne, som gør det muligt at lade kontrol og læring gå op i en højere enhed. BDO lægger vægt på, at den dokumentation, der indhentes i forbindelse med tilsynene, er anvendelig i det fremadrettede arbejde med kvalitets- og kompetenceudviklingen indenfor både ældreområdet og det socialfaglige område.

*Det økonomiske tilsyn* dvs. tilsynet med forbrug, budget, kapacitetstilpasninger etc. indgår efter aftale med Allerød Kommune ikke i BDO's tilsyn.

### 4.2 Metode

BDO's tilsynskoncept kombinerer en række forskellige metoder til indsamling af viden, som alle tager afsæt i den anerkendende metode og en konstruktiv tilgang.

Den anerkendende og værdsættende tilgang handler om at fokusere på og lade sig inspirere af dét, der virker på det enkelte tilbud. Dette indebærer, at man i fællesskab søger at identificere tilbuddets ressourcer, styrker og gode erfaringer. Metoden er særlig velegnet til det fremadrettede arbejde med henblik på at få overensstemmelse mellem borgernes og pårørendes ønsker og forventninger og medarbejdernes og ledelsens muligheder og rammer.

Den anerkendende tilgang kan ses som det ene ben i tilsynskoncepterne, mens det andet ben er struktureret og stringent metodeanvendelse. Alle former for dataindsamling, som benyttes i tilsynet, har udgangspunkt i gennemarbejdede og afprøvede skabeloner. De anvendte metoder er henholdsvis kvalitative interviews, fokusgruppeinterviews, observation og gennemgang af dokumentation.

Tilsynet giver et øjebliksbillede baseret på dialog, udsagn, observationer samt det foreliggende baggrundsmateriale. Tilsynet er derfor ikke nogen garanti for, at *alle* forhold på

tilbuddet til enhver tid lever op til de lovgivningsmæssige krav og kommunalbestyrelsens forventninger.

### 4.3 Tilsynets varslings og tilrettelæggelse

Leder af tilbuddet er orienteret om tilsynsbesøget ca. fire uger før gennemførelse. I den forbindelse orienteres leder af tilbuddet endvidere om BDO's metoder og hvordan tilsynsbesøget kan tilrettelægges.

Overordnet har organiseringen af tilsynsbesøget set ud som følger:

- Rundvisning, hvor tilsynet ofte har haft mulighed for at tale med beboere/medarbejdere undervejs og/eller at observere det sociale liv
- Dialog med Ledelsen /ledelse
- Dialog med medarbejdere
- Dialog med beboere/brugere
- Evt. dialog med pårørende, hvor dette er planlagt af tilbuddet

Til brug for forberedelsen af tilsynet har BDO indhentet materiale fra kommunen, herunder eventuelle kvalitetsstandarder, oplysninger fra kommunens hjemmeside, ligesom oplysninger fra Tilbudsportalen og tilbuddets egen hjemmeside har indgået i det konkrete tilsyn.

### 4.4 BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger

<b>Bemærkninger</b>
Bemærkninger gives, hvor tilsynet finder anledning til at fremhæve bestemte forhold. Det kan være forhold, som er i udvikling eller som tilbuddet og kommunen skal være opmærksomme på i tiden frem til det næste tilsyn. Bemærkninger kan have vejledende og/eller informerende karakter.
<b>Anbefalinger</b>
Anbefalinger gives, hvor der er tale om forhold, der kan forbedres og som tilbuddet derfor bør arbejde med. Tilbuddet forventes at forholde sig til anbefalingen, fx ved at tage stilling til hvornår og hvordan de vil tage hånd om den givne anbefaling. Såfremt der ikke handles på anbefalingen forventes det, at tilbuddet har taget stilling til, hvorfor anbefalingen ikke er fulgt op.
<b>Anbefaling om påbud</b>
BDO kan anbefale Allerød Kommune at give påbud, hvor der er alvorlige forhold, som af en given grund fordrer hurtig/øjeblikkelig handling. Her forventes det, at det pågældende tilbud indenfor fire uger fremsender en redegørelse til kommunen om, hvordan de har taget hånd om problemet.

## 5 Kontaktoplysninger

Ved behov for yderligere oplysninger kan henvendelse ske til

HELEN HILARIO JØNSSON

Senior Manager og forretningsansvarlig

[hej@bdo.dk](mailto:hej@bdo.dk)

BDO Kommunernes Revision  
Godkendt revisionsaktieselskab  
Havneholmen 29  
DK-1561 København V  
Tlf.: 33 12 65 45  
[www.bdo.dk](http://www.bdo.dk)

### 5.1 Præsentation af BDO

BDO er en uafhængig privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner, herunder tilsyn med plejehjem og på socialområdet.

BDO gennemfører i dag tilsyn på såvel ældreområdet som på det sociale område i en lang række kommuner over hele landet). På ældreområdet omfatter tilsynene plejehjem, hjemmepleje samt trænings- og rehabiliteringscentre. På det sociale område omfatter tilsynene både børne- og ungeområdet, handicap- og psykiatriområdet samt udsatteområdet, herunder herberger, misbrugs- og krisecentre.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver indenfor alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 35 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering mm.

**Bilag: 4.2. Endelig tilsynsrapport vedr. Glad Mad, Allerød Kommune 2013**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 90641/13

# Tilsynsrapport Allerød Kommune

## Glad Mad

*Anmeldt tilsyn*

*November 2013*

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Tilsynets samlede vurdering .....</b>	<b>2</b>
1.1	Tilsynets bemærkninger og anbefalinger .....	4
<b>2</b>	<b>Oplysninger .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Datagrundlag .....</b>	<b>6</b>
3.1	Opfølgning på foregående tilsyn .....	6
3.1.1	<i>Opfølgning fra sidste tilsyn.....</i>	<i>6</i>
3.1.2	<i>Opfølgning fra andre tilsyn.....</i>	<i>7</i>
3.2	Fysiske rammer .....	7
3.3	Pædagogik .....	8
3.3.1	<i>Pædagogisk referenceramme og metode .....</i>	<i>8</i>
3.3.2	<i>Pædagogiske planer .....</i>	<i>9</i>
3.4	Hverdagsliv .....	10
3.4.1	<i>Hverdag og aktiviteter .....</i>	<i>10</i>
3.4.2	<i>Medindflydelse og kommunikation .....</i>	<i>11</i>
3.4.3	<i>Sundhed, kost og motion .....</i>	<i>12</i>
3.4.4	<i>Sprogbrug og omgangsformer .....</i>	<i>12</i>
3.5	Procedurer og retningslinjer .....	13
3.5.1	<i>Medicinhåndtering .....</i>	<i>13</i>
3.5.2	<i>Magtanvendelse og konflikthåndtering .....</i>	<i>13</i>
3.6	Organisatoriske og personalemæssige forhold .....	13
3.6.1	<i>Overordnede rammer for arbejdet .....</i>	<i>13</i>
3.6.2	<i>Personalesituation, kontinuitet og stabilitet .....</i>	<i>14</i>
3.6.3	<i>Internt samarbejde og kommunikation .....</i>	<i>14</i>
3.6.4	<i>Arbejds miljø og sikkerhedsforhold .....</i>	<i>15</i>
3.6.5	<i>Kompetenceudvikling.....</i>	<i>15</i>
3.6.6	<i>Eksternt samarbejde .....</i>	<i>16</i>
3.7	Øvrige udfordringer .....	16
<b>4</b>	<b>Formål og metode .....</b>	<b>17</b>
4.1	Formål med tilsynet.....	17
4.2	Metode .....	17
4.3	Tilsynets varslings og tilrettelæggelse .....	18
4.4	BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger .....	18
<b>5</b>	<b>Kontaktoplysninger .....</b>	<b>19</b>
5.1	Præsentation af BDO .....	19

# 1 Tilsynets samlede vurdering

BDO har på vegne af Allerød Kommune foretaget et anmeldt tilsyn på Glad Mad. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews og observationer.

Indledningsvist skal det nævnes, at borgerne på tilbuddet bliver italesat som 'de glade' og vil i rapporten blive benævnt som de 'Glade-medarbejdere'

Det overordnede indtryk af Glad Mad er, at det er et godt beskæftigelses tilbud til målgruppen, hvor man formår at varetage, en produktionsopgave med mad til kantinen og samtidig være en arbejdsplads for borgere med udviklingshæmning. Der anvendes faglige tilgange og metoder, der er relevante i forhold til målgruppens udvikling og behov, og som er målrettet, at de på sigt kan tilegne sig kompetencer, der gør det muligt at varetage et skånejob på det ordinære arbejdsmarked.

Tilsynet noterer sig, at man kalder medarbejderne for 'de Glade' og anbefaler ud fra et ligestrømlighedsprincip, at man overvejer at tiltale/omtale 'Glade-medarbejder' med et andet begreb/titel.

Tilsynet vurderer, at der opstilles klare og konkrete mål for den enkelte 'Glade-medarbejder' og at der i skemaet for MUS-samtaler og opfølgning er beskrivelser af trivsel og udvikling. Tilsynet anbefaler daglig leder, at overveje, om det kunne være hensigtsmæssigt, at dokumentere borgernes progression ved hjælp af visuelle modeller, eksempelvis diagrammer, "kompetencekompasset" el.lign. alt for at understøtte den enkelte 'Glade-medarbejders' egen forståelse af sin progression.

Ligeledes vurderer tilsynet, at de 'Glade-medarbejder' er relevant inddraget i forhold til omfang og karakter af arbejdsopgaver.

De 'Glade-medarbejdere' har en god arbejdsdag, der er tilrettelagt med genkendelighed og overskuelighed, og den er afpasset den enkelte 'Glade-medarbejders' behov. Der er desuden en god balance mellem det at være en arbejdsplads med produktion og indtjening og det at være en arbejdsplads der rummer medarbejdere med særlige behov og udviklingsmål.

De 'Glade-medarbejdere' har god indflydelse på deres arbejdsdag gennem de forskellige mødefora og gennem daglig dialog med det køkkenfaglige personale. De oplever at blive hørt, set og respekteret og de har indflydelse på væsentlige beslutninger vedrørende deres arbejdsopgaver. Dertil er der et godt fokus på at opretholde en ordentlig tone og omgangsform på Glad Mad og det køkkenfaglige personale og daglig leder har relevant opmærksomhed på de 'Glade-medarbejders' trivsel.

Der er et særdeles godt fokus på, at servere sund kost i Glad Mad. Dertil bemærker tilsynet at dette fokus tillige har indflydelse på at "de glade medarbejdere" overfører de sunde kostvaner hjemme.

Tilsynet konstaterer, at der ikke har været foretaget magtanvendelse og noterer sig, at alle køkkenfaglige personaler er bekendt med procedure og retningslinjer vedr. magtanvendelse. Det er tilsynets vurdering, at der fortløbende foregår drøftelser af magt i gråzonen.

Værdigrundlaget danner rammen for det overordnede arbejde, men dette er ikke nedskrevet. Daglig leder vil dog overveje, om dette bør gøres. Det køkkenfaglige personale og daglig leder vil endvidere arbejde med forskellige overordnede temaer i relation til den overordnede ramme. Tilsynet anbefaler, at den pædagogiske referenceramme og metode opdateres på tilbudsportalen, alt for at synliggøre det gode arbejde der sker på tilbuddet.

Aktuelt er der udfordringer i relation til langtidssygdom samt en ubesat stilling på Glad Mad. Man er i proces omkring stillingsopslag og beskrivelse af hvilke kvalifikationer stillingen skal indeholde. Der udover er sygefraværet meget lavt, og der findes procedure for oplæring af nye medarbejdere.



Det er tilsynet vurdering, at det interne samarbejde indbyrdes blandt køkkenfaglige personale og mellem dem og daglig leder, er velfungerende. Samarbejdskulturen italesættes som åben og der er et godt informationsflow fra daglig leder til det køkkenfaglige personale.

Tilsynet vurderer, at det køkkenfaglige personale samlet set er tilfredse med arbejdsmiljøet, men noterer sig, at den manglende køkkenfaglige medarbejder aktuelt har indflydelse på arbejdsmiljøet - forstået på den måde, at man har travlt.

Tilsynet vurderer, at de køkkenfaglige medarbejdere har mulighed for relevant kompetenceudvikling og noterer sig, at de ønsker mere viden inden for pædagogik med henblik på at opnå bedre indblik i målgruppen. Tilsynet anbefaler, at leder overvejer hvilke muligheder der er for dette.

Endelig er det tilsynets vurdering, at der er fulgt relevant op på de anbefalinger, der blev givet ved sidste tilsyn. De fysiske rammer er velegnede til målgruppen og tilsynet observerer i det hele taget glade og fokuserede 'Glade-medarbejdere'

## 1.1 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger, anbefalinger og påbud:

Bemærkninger
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tilsynet bemærker, at det er værdigrundlaget der danner rammen for det overordnede arbejde, men at det ikke er nedskrevet. Tilsynet bemærker at daglig leder overvejer at nedskrive dette.</li><li>2. Tilsynet bemærker, at det køkkenfaglige personale og daglig leder snarest vil arbejde videre med de forskellige overordnede temaer i relation til den overordnede ramme.</li></ol>
Anbefalinger
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tilsynet noterer sig, at man kalder medarbejderne for 'de Glade' og anbefaler ud fra et ligeværdighedsprincip, at man overvejer at tiltale/omtale 'Glade-medarbejder' med et andet begreb/titel.</li><li>2. Tilsynet anbefaler daglig leder at overveje, om det kunne være hensigtsmæssigt, at dokumentere borgernes progression ved hjælp af visuelle modeller, eksempelvis diagrammer, "kompetencekompasset" el. lign, alt for at understøtte den enkelte 'Glade-medarbejders' egen forståelse af sin progression.</li><li>3. Tilsynet anbefaler, at den pædagogiske referenceramme og metode opdateres på tilbudsportalen, alt for at synliggøre det gode arbejde der sker på tilbuddet.</li><li>4. Tilsynets anbefaler, at daglig leder overvejer hvilke muligheder der er for at optimere det køkkenfaglige personales pædagogiske viden med henblik på at opnå bedre indblik i målgruppens ressourcer og udfordringer.</li></ol>
Anbefaling om påbud
Tilsynet gav ikke anledning til anbefaling om påbud.

## 2 Oplysninger

<b>Adresse</b>
Bjarkes vej 2 3450 Allerød
<b>Leder</b>
Lotte Dahl
<b>Tilbudstype og juridisk grundlag</b>
Tilbuddet er et Kommunalt tilbud Tilbuddets juridiske grundlag er SEL § 103
<b>Antal pladser og belægningsgrad</b>
10 pladser
<b>Takst pr. døgn</b>
Ifølge tilbudsportalens oplysninger er prisen pr. døgn kr. 457,00 Ifølge leder er taksten afhængig af antallet af de dage, som borgeren er tilknyttet stedet pr. uge. Taksterne i 2013 er således: 1 dag; 3.081 kr. pr. måned, 2 dage; 5.909 kr. pr. måned, 3 dage; 8.736 kr. pr. måned, 4 dage; 11.563 kr. pr. måned samt 5 dage om ugen; 14.391 kr. pr. måned
<b>Målgruppebeskrivelse</b>
Målgruppen er voksne med udviklingshæmning.
<b>Antal ansatte og personalesammensætning</b>
Personalegruppen består af leder og fire ordinært ansatte, heraf en kok.
<b>Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg</b>
Den 6. november 2013, kl. 9-12
<b>Deltagere i interviews</b>
<p><b>Ledelse:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lotte Dahl, socialrådgiver og kok, ansat i Allerød Kommune i 7 ½ år og tilknyttet Glad Mad i 5½ år, heraf de sidste år som daglig leder. Lotte Dahl har 20 ledelsestimer på Glad-Mad der fordeler sig som 10 timers pædagogisk leder og 10 timer som leder fagligleder af kantinen. Derudover er Lotte Dahl ansat som socialfaglig konsulent inden for handicap (Allerød kommune)</li> </ul> <p><b>Medarbejdere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pædagogisk faglig medarbejder, uddannet designer, ansat d. 2. maj.2013. Har en bred arbejds erfaring, herunder ledelseserfaring inden for området.</li> </ul> <p><b>Borger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Borger - "Glad" - ansat siden den 17. september 2012.</li> </ul> <p>BDO blev vist rundt på stedet af: Daglig leder.</p>
<b>Tilsynsførende</b>
Helen Hilario Jønsson (Senior Manager, cand.pæd., PD og socialpædagog) Marianne Grube Christiansen (Chefkonsulent, cand.pæd., PD og socialpædagog)

### 3 Datagrundlag

#### 3.1 Opfølgning på foregående tilsyn

##### 3.1.1 Opfølgning fra sidste tilsyn

Data	<p>Ved det foregående tilsyn (anmeldt, december 2012), foretaget af BDO blev der givet følgende anbefalinger:</p> <ol style="list-style-type: none"><li><i>1. Tilsynet anbefaler, at det overvejes, hvordan et referat fra personalemøderne med borgerne kunne udarbejdes med understøttende visualisering.</i></li></ol> <p>Daglig leder oplyser, at de ikke anvender visualiserede referater, men under mødet benytter andre metoder som fungerer godt. Herunder flipover, hvor daglig leder illustrerer og italesætter emner, benytter rollespil m.m. Det er daglig leders erfaring, at de 'Glade-medarbejdere' har god gavn af metoderne. Man har indført at de 'Glade-medarbejder' på efterfølgende morgenmøde refererer mundtligt til det køkkenfaglige personale, hvad der blev drøftet på deres personalemøde, alt for at give de 'Glade-medarbejdere' medansvar for videndeling og sikre at det køkkenfaglige personale bliver orienteret.</p> <ol style="list-style-type: none"><li><i>2. Tilsynet anbefaler, at det overvejes om medarbejderne (måske) kunne deltage på skift, og dertil fungere som referent fra personalemøderne med borgerne.</i></li></ol> <p>I forlængelse af anbefalingen har man i personalegruppen drøftet, om de samme ting vil komme frem på de 'Glade-medarbejders' personalemøde, hvis der deltager en repræsentant fra det køkkenfaglige personale, eller om de 'Glade-medarbejdere' vil opleve det som, at blive overvåget. Derfor har man besluttet, som tidligere nævnt, at de 'Glade-medarbejder' informerer mundtligt på det efterfølgende morgenmøde. Sidegevinsten er også at de 'Glade-medarbejder' der har været forhindret i at deltage på personalemødet, også bliver orienteret.</p> <ol style="list-style-type: none"><li><i>3. Tilsynet anbefaler, at leder orienterer medarbejderne omkring gældende retningslinjer i forhold til magtanvendelsesområdet.</i></li></ol> <p>Leder har udarbejdet retningslinjer for indberetning og opfølgning på magtanvendelser og det har været gennemgået på et personalemøde for de køkkenfaglige personaler.</p> <ol style="list-style-type: none"><li><i>4. Tilsynet anbefaler, det overvejes, hvordan information og pædagogiske tiltag i forhold til den enkelte borger bliver optimeret, således at borgerne sikres den optimale trivsel.</i></li></ol> <p>Leder har drøftet anbefalingen og i samarbejde med det køkkenfaglige personale fundet frem til, at det der var ment under det sidste tilsyn, var at der var behov for mere viden, om de borgere der skal starte på Glad-Mad. Dette er der taget hånd om ved, at de eventuelle yderligere pædagogiske tiltag der skal gøres når en ny 'Glad-medarbejder' starter på Glad Mad bliver drøftet på det personalemøde for de køkkenfaglige medarbejder.</p>
------	--

	<p>Endvidere er der indført daglige koordinerende møder for det køkkenfaglige personale, hvor løbende justeringer og indsatser, for at hjælpe og forstå de 'Glade-medarbejder' kan drøftes. Derudover kan der ved behov aftales ekstraordinært møde.</p> <p>Adspurgt om der siden sidste tilsyn er sket store ændringer eller opstået nye store udfordringer, oplyses det, at der er sket ændringer i personalegruppen, hvor der pt. er en ledig stilling.</p> <p>Derudover er der ansat en medarbejder med erfaring indenfor området med borgere med handicap og samtidig har køkkenfaglige kompetencer. Der mangler en kok, og leder oplyser, at man er i proces med at udfærdige stillingsopslag, og herunder drøfter hvilke kriterier stillingen skal rumme, samtidig med at stillingen matcher den lønramme man har til rådighed. Leder oplyser, at det ikke har været muligt, at ansætte en pædagogisk uddannet medarbejder med kokkeerfaring inden for lønrammen.</p> <p>Tilsynet spørger desuden ind til, om der har været nogen formelle klager siden sidste tilsyn, og hertil oplyser leder, at det har der ikke været.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynet vurdering, at der er fulgt relevant op på de anbefalinger der blev givet ved sidste tilsyn.</p> <p>Tilsynet bemærker, at der mangler en køkkenfaglig personale og at man er i proces omkring at udarbejde stillingsopslag og drøfte hvilke kvalifikationer stillingen skal indeholde.</p>

### 3.1.2 Opfølgning fra andre tilsyn

Data	<p>Tilsynet spørger ind til om der har været tilsyn fra andre myndigheder, herunder Embedslæge, Arbejdstilsyn, Brandtilsyn eller Fødevarestyrelsen. Hertil oplyses det, at der har været besøg af fødevarestyrelsen, og stedet har gennem to år fået en Elite Smiley.</p> <p>Brandtilsynet har været på besøg og man har deltaget i evakueringsøvelse sammen med resten af Rådhuset.</p> <p>Der har ikke været besøg af embedslæge eller arbejdstilsynet.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet har noteret sig ovenstående oplysninger, og har ikke yderligere bemærkninger.</p>

## 3.2 Fysiske rammer

Data	<p>Ved de foregående tilsyn er de fysiske rammer beskrevet således:</p> <p>Glad Mad er placeret i kantinen på Allerød Rådhus. Lokiteterne består af køkken, der er inddelt i forskellige arbejdsstationer. Hver arbejdsstation har sit specifikke navn, som symboliserer den aktivitet, der foregår i rummet, fx Kong Gulerod ved grønsager, varm kartoffel ved stegeområdet.</p> <p>Leder fortæller, at navnene på de forskellige arbejdsstationer er noget, som borgerne har været med til at beslutte, og navnene indgår nu som en naturlig del af arbejdet i Glad Mad. Ligeledes indgår navnene også i borgernes arbejdsskema.</p> <p>På dette tilsyn observeres fokuserede 'Glade-medarbejdere' der er i gang med dagens arbejde. En 'Glad- medarbejder forklarer tilsynet, hvordan vedkommende har fundet ud af at benytte figurforme når vedkommende bager</p>
------	---

	<p>knækbrød.</p> <p>Tilsynet observerer, at der er meget lidt lagerplads, hvilket gør det nødvendigt at man ofte, og for nogle varetyper dagligt, må bestille nye vare.</p> <p>Derudover observerer tilsynet, at der på lageret er tekst ved de forskellige madvarer og adspurgt om det kunne være gavnligt også at anvende visualisering, fortæller leder, at de har forsøgt med foto, men dette blev uoverskueligt.</p> <p>Overalt ses et ordentligt rengøring og hygiejne niveau.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at de fysiske rammer er velegnet til målgruppen og observerer glad og fokuserede 'Glade-medarbejdere'

### 3.3 Pædagogik

#### 3.3.1 Pædagogisk referenceramme og metode

Data	<p>Ved de foregående tilsyn er det oplyst, at Glad Mad har to formål, dels skal der produceres mad til kantinen og dels fungerer stedet som arbejdsplads for udviklingshæmmede borgere. Disse formål sammensmelter oftest til en god hverdag, men hvor der kan til tider kan opstå nogle udfordringer, i forhold til målgruppen og produktionskrav. Fx hvis en eller flere borgere ikke har det godt, samtidig med at der er (rimeligt) krav om, at maden skal være klar til frokostspisning i kantinen kl. 11.30.</p> <p>At kunne balancere mellem disse to formål og skabe en god arbejdsdag for de 'Glade-medarbejdere' forudsætter, at der tages afsæt i den enkelte 'Glade-medarbejders' individuelle forudsætninger og dagsform. Dette kræver, at det køkkenfaglige personale er gode til, at observere og mærke, hvordan den enkelte 'Glade-medarbejder' har det, med henblik på at foretage nødvendige justeringer i produktionen og dermed i den 'Glade-medarbejders' arbejdsplaner, ved behov.</p> <p>En vigtig del af det pædagogiske arbejde er, at hver 'Glade-medarbejder' har sit eget arbejdsskema med en beskrivelse af de opgaver, som denne skal beskæftige sig med den konkrete dag.</p> <p>Ved dette tilsyn spørges der uddybende ind til, om der er sket ændringer eller nye vægtninger eller tiltag siden sidst. Hertil svarer daglig leder, at deres største opgave er, at de 'Glade medarbejdere' tilegner sig kompetencer, der gør det muligt at arbejde i skånejob på det ordinære arbejdsmarked og hertil sker der løbende en udvikling. Der gives flere eksempler på, hvordan daglig leder løbende tilpasser og justerer indsatsen for at opnå den bedst mulige arbejdssituation for de 'Glade-medarbejdere'. Eksempelvis ved, at man på de 'Glade-medarbejders' personalemøde drøfter omgangsform og hertil benytter daglig leder rollespil / spejlingseffekten og illustrationer ved at tegne, alt for at tydeliggøre og understøtte forståelsen.</p> <p>Derudover anvendes visualisering af foto der lamineres, på forskellige typer af bestillings opgaver til de forskellige møder, fx en brunchtallerken, en frokostplatte; hvordan dækkes der bord, hvad skal der være på tallerkenen etc.</p> <p>Endvidere er der på salatbuffet visualisering med billeder og suppleret med tekst af de forskellige grønsager.</p> <p>Daglig leder tilføjer, at deres pædagogiske tilgang er kendetegnet ved en ligeværdig, sjov og respektfuld kommunikation. Hertil gives et eksempel på, hvordan man ved toiletbesøg med tekst og billeder har gjort opmærksom på,</p>
------	---

	<p>hvor vigtigt det er at vaske hænder.</p> <p>Daglig leder fortæller at de 'Glade-medarbejderes' arbejdsskema også er et vigtigt arbejdsredskab som hjælper de 'Glade-medarbejdere' til at holde fokus på deres egne arbejdsopgaver og ikke blande sig i andres.</p> <p>Derudover handler det om, at hverdagen er struktureret, overskuelig og har genkendelige rutiner, samtidig med, at personalet har en opmærksomhed på, hvordan den enkelte 'Glade-medarbejder' lærer bedst.</p> <p>Den køkkenfaglige medarbejder forklarer, at hun i høj grad anvender visualisering i sin kommunikation til de 'Glade-medarbejdere, eksempelvis ved at tegne de retter der skal fremstilles. Derudover nævnes arbejdsskemaet for den enkelte 'Glade-medarbejder' som et vigtigt arbejdsredskab.</p> <p>Medarbejderen fortæller, at hun i øvrigt også har brugt foto ved deres eksklusioner eller som da de fremstillede en kæmpe lagkage, der skulle bruges til et arrangement i anledning af at Jussi Adslers film "kvinden i buret", havde præmiere (Jussi Adslers bor i Allerød). Herefter har den køkkenfaglige medarbejder lavet colager med fotos herfra, alt for at synliggøre og anerkende de 'Glade-medarbejders' kompetencer og produkter.</p> <p>Det er daglig leders vurdering, at der er god overensstemmelse mellem målgruppens behov og den faglighed der er repræsenteret i personalegruppen.</p> <p>Adspurgte daglig leder, om hendes begrundelse for, hvorfor man tiltaler borgerne som 'Glade' og om det ikke ud fra et ligeværdighedsprincip kan opfattes som en underkendelse, tilkendegiver daglig leder, at "tituleringen" er drøftet med "De glade medarbejdere" og at de er tilfredse med at blive kaldt 'Glade'. Endvidere er det med til at signalere til de øvrige kollegaer (kunder) på Rådhuset, at der skal tages hensyn til at de 'Glade-medarbejdere" har en funktionsnedsættelse og er visiteret til arbejdspladsen fra kommunen. Daglig leder tilføjer, at hun godt kan forstå tilsynets pointe og har hørt det fra andre, men at det umiddelbart er hendes vurdering, at de 'Glade-medarbejdere' ikke oplever sig underkendt med den titel.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder der er relevante i forhold til de 'Glade-medarbejders' udvikling og behov med henblik på at de på sigt kan tilegne sig kompetencer der gør det muligt at varetage et skåne job på det ordinære arbejdsmarked.</p> <p>Tilsynet noterer sig, at man kalder medarbejderne for 'de Glade' og anbefaler ud fra et ligeværdighedsprincip, at man holder emnet præsent og overvejer om de 'Glade-medarbejder' kunne tiltales med en anden benævnelse / titel.</p>

### 3.3.2 Pædagogiske planer

Data	<p>Der er ved de tidligere tilsyn redegjort for, at når en borger starter på Glad Mad udarbejdes der en udviklingsplan sammen med den 'Glade-medarbejder', og den indgår som afsæt for en drøftelse i den årlige MUS-samtale.</p> <p>Når det gælder MUS-samtaler foregår disse en gang årligt og derudover foregår der løbende samtaler med den 'Glade-medarbejder' omkring vedkommendes trivsel på arbejdspladsen. Disse er dog ikke systematiseret, men foregår efter behov.</p> <p>Ved det sidste tilsyn blev det oplyst, at MUS-samtale ikke er udarbejdet efter en særlig skabelon til formålet. Tilsynet kan ved dette tilsyn konstatere, at der er udarbejdet en særlig skabelon til formålet.</p> <p>Udover udviklingsplanen og MUS-samtale bliver det også aftalt, hvilke arbejdsopgaver den 'Glade-medarbejder skal varetage, ligesom der også udarbejdes et arbejdsskema.</p> <p>Ved sidste tilsyn bemærkede tilsynet, at leder vil fokusere mere på</p>
------	---

	<p>dokumentation af arbejdet med den 'Glade medarbejders' progression, herunder udarbejde en skabelon for dette arbejde. Hertil oplyses det, at den 'glade-medarbejders' progression dokumenteres i udviklingsplan og skabelonen for MUS-samtaler. Der kan være flere MUS samtaler om året, idet antallet afhænger af den enkelte 'Glade-medarbejders' behov.</p> <p>Ved udviklingssamtalerne deltager ud over den 'Glade-medarbejder' også dennes Støttepersonen og vedkommende kan med sin viden omkring den 'Glade-medarbejders' ressourcer og kompetencer være med til, at understøtte den 'Glade-medarbejders' progression.</p> <p>Adspurgt daglig leder, om hun benytter sig af forskellige visuelle modeller (eksempelvis søjlediagrammer, "kompetencekompasset" etc) til at synliggøre den 'Glade-medarbejders' progression, er dette ikke tilfældet, men det bliver dokumenteret med tekst.</p> <p>Tilsynet spørger ind til om den køkkenfaglige medarbejder får den fornødne information omkring de 'Glade-medarbejdere' for at kunne varetage opgaven, og hertil svarer den køkkenfaglige medarbejder, at det gør hun og tilføjer, at daglig leder i øvrigt altid løbende informerer dem.</p> <p>Når det gælder dokumentation af de 'Glade-medarbejders' progression overleveres de mundtlig af det køkkenfaglige personale til daglig leder på det ugentlige personalemøde, og hertil giver den køkkenfaglige medarbejder flere eksempler på, hvordan de 'Glade-medarbejdere' uopfordret har påtaget sig nye opgaver eller udvist motivation for at prøve andre opgaver, som så efterfølgende er blevet arrangeret.</p> <p>De køkkenfaglige medarbejder tilføjer de nye opgaver på den 'Glade-medarbejders' arbejdsskema og den køkkenfaglige medarbejder supplerer med, at man også her kan aflæse den 'Glade-medarbejders' progression.</p> <p>Tilsynet får fremvist et udfyldt skema for en MUS-samtalen og et skema for en opfølgning af MUS-samtalen på samme 'Glade-medarbejder'. I begge skemaer er der dækkende og konkrete beskrivelser af ønsker og mål for den 'Glade-medarbejder', herunder konkrete handlestrategier og aftaler, samt dato for opfølgningsmøde.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der opstilles klare og konkrete mål for den enkelte 'Glade-medarbejder' og der i skemaet for MUS-samtaler og opfølgning er beskrivelser af trivsel og udvikling. Tilsynet anbefaler daglig leder, at overveje, om det kunne være hensigtsmæssigt, at dokumentere borgernes progression ved hjælp af visuelle modeller, eksempelvis diagrammer, - "kompetencekompasset" el.lign, alt for at understøtte den enkelte 'Glade-medarbejders' egen forståelse af sin progression.</p> <p>Ligeledes vurderer tilsynet, at de 'Glade-medarbejdere' er relevant inddraget i forhold til omfang og karakter af arbejdsopgaver.</p>

### 3.4 Hverdagsliv

#### 3.4.1 Hverdag og aktiviteter

Data	<p>De 'Glade medarbejdere møder hver dag kl. 9 og starter med et morgenmøde i kantinen, hvor de 'glade-medarbejdere' og det køkkenfaglige personale samtaler og gennemgår dagens opgaver og hvor hver 'Glad-medarbejder' beretter, hvad de har af opgaver for dagen.</p> <p>Opgaverne kan være meget forskellige og dækker over tilberedning af mad, rengøringsopgaver, borddækning, vasketøj m.m.</p> <p>Hvis der mangler en 'Glad-medarbejder' fordeles dennes opgaver mellem de</p>
------	--



	<p>øvrige 'Glade-medarbejdere'.</p> <p>Adspurgt til hvor mange 'Glade-medarbejdere' der er ansat i kantinen, oplyses det, at antal af pladser er fleksible, idet der er plads til udvidelser og justeringer alt efter behov.</p> <p>For øjeblikket er der:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 x § 103 pladser</li> <li>• 4 i skånejob</li> <li>• 1 i flexjob</li> <li>• 1 i løntilskud</li> </ul> <p>Den 'Glade-medarbejder' tilsynet taler med, fortæller, at vedkommende har til opgave at dække bord, hvilket indbefatter, at bordene er tørret af og der er sat knive og grafler på bordene, samt at gøre rent i køkkenet. Derudover kan denne 'Glade-medarbejder' også godt lide at være på arbejdsstationerne: 'den varme kartoffel' og 'Kong gulerod'.</p> <p>Den 'Glade-medarbejder' er meget glad for sit arbejde og fortæller at det hjælper at have et arbejdsskema der giver overblik over dagens opgave. Dertil tilføjer den 'Glade-medarbejder', at man også har mulighed for at få nye venner og /eller dyrke ens social relationer.</p> <p>Adspurgt køkkenfaglige medarbejder om de "Glade-medarbejder" har en god og indholdsrig hverdag, svare den køkkenfaglige medarbejder, at de efter vedkommens vurdering har en god hverdag. Primært er der en række opgaver som tilpasses og udvikles til den enkelte 'Glade-medarbejder, samtidig med at de er med til at producere noget som har stor værdi og betydning for resten af kommunes medarbejdere.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at de 'Glade-medarbejdere' har en god arbejdsdag, der er tilrettelagt med genkendelighed og overskuelig, samt er afpasset den enkelte 'Glade-medarbejders' behov. Det er ligeledes tilsynet vurdering, at der er en god balance mellem det at være en arbejdsplads med produktion og indtjening på den ene side og at rumme medarbejdere med særlige behov og udviklingsmuligheder på den anden side.</p>

### 3.4.2 Medindflydelse og kommunikation

Data	<p>Der holdes personalemøder for de 'Glade-medarbejdere' hver anden måned og her deltager daglig leder.</p> <p>Den 'Glade-medarbejder' fortæller, at de sidste gang drøftede, hvordan man er en god kollega og forklarer, at det gør man fx ved ikke at tale dårligt om hinanden og være god til at hjælpe når nogen har behov herfor.</p> <p>Dertil fortæller den 'Glade-medarbejder', at hvis de bliver irriterede eller vrede på hinanden, skal man tale med den det handler om, eller hente hjælp hos det køkkenfaglige personale.</p> <p>Adspurgt den 'Glade - medarbejder om de er med til at bestemme menuen, oplyses det, at det er det køkkenfaglige personale der bestemmer den.</p> <p>Den køkkenfaglige medarbejder fortæller, at de tager udgangspunkt i den 'Glade-medarbejders' ressourcer og kompetencer, når de planlægger deres opgaver; én er eksempelvis udnævnt til at være stegemester.</p> <p>Den køkkenfaglige medarbejder fortæller om den nye ordning jf. punkt 3.3.1, hvor de Glade-medarbejder' har fået en opgave med at vælge én ud, der refererer til fra deres personalemøde, på det næst kommende morgenmøde.</p> <p>Den køkkenfaglige medarbejder fortæller, at det fungerer godt og har den effekt, at når de 'Glade-medarbejdere' får gentaget deres aftaler fra</p>
------	--

	personalemødet husker de det bedre.
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at de 'Glade-medarbejdere' har god indflydelse på deres hverdag gennem de forskellige mødefora og gennem daglig dialog med det køkkenfaglige personale.</p> <p>Tilsynet vurderer ligeledes, at de 'Glade-medarbejdere' bliver hørt, set og respekteret og har indflydelse på væsentlige beslutninger vedrørende deres arbejdsopgaver og herunder, at de har mulighed for at give udtryk for deres ønsker og behov.</p>

### 3.4.3 Sundhed, kost og motion

Data	<p>Tilsynet observerer, at der serveres en god og sund kost, altid med nybagt groft brød. Det oplyses, at de følger kostpyramiden etc.</p> <p>Den køkkenfaglige medarbejder fortæller, at de hjælper til med, at rådgive, vejlede de 'Glade-medarbejdere' i hvad sund mad og drikke er, således at de også kan tage læringen med sig hjem. Eksempelvis er en 'Glad-medarbejder' begyndt at blande danskvand og æblemost hjemme hos sig selv for at mindske indtag af kalorier.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at er et godt fokus på at servere sund kost i Glad Mad og bemærker positivt, at de sunde kostvaner også har indflydelse på de 'Glade-medarbejders' kostvaner hjemme.

### 3.4.4 Sprogbrug og omgangsformer

Data	<p>En 'Glad-medarbejder fortæller, at de taler ordentligt til hinanden, men at det også kan ske, at de ind imellem bruger mindre anerkendende ordvalg og tilføjer, at det aldrig er særlig alvorligt. Når det ikke kan løses af de 'Glade-medarbejdere' selv, henter de hjælp hos det køkkenfaglige personale</p> <p>En 'Glad-medarbejder' fortæller, at vedkommende har oplevet at det køkkenfaglige personale har grebet ind, da der var én der mobbede.</p> <p>Den 'Glade-medarbejder' fortæller, at de godt kan finde på at blande sig i hinandens arbejdsopgaver; så hjælper det dels at have sit arbejdsskema og dels at det køkkenfaglige personale hjælper dem med at holde fokus på egne opgaver. Daglig leder tilføjer, at det løses som regel i et åbent forum, uden at der skal peges fingre af nogen.</p> <p>Medarbejderen fortæller, at de har en køkken/skraldemandsjargon, hvis vigtigste ingrediens er at lave sjov, grine, og bruge et sprog som ikke er nedværdigende eller ydmygende. Sker det, så reagerer det køkkenfaglige personale med det samme. Det kan i visse situationer være nødvendigt at indkalde til et møde, hvor også daglig leder deltager. For nogle 'Glade-medarbejder' indgår sprogbrug og omgangsform også som et mål i deres MUS-samtale.</p>
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at der er et godt fokus på at opretholde en ordentlig tone og omgangsform på Glad Mad og det køkkenfaglige personale og daglig leder har relevant opmærksomhed på de 'Glade-medarbejders' trivsel.

### 3.5 Procedurer og retningslinjer

#### 3.5.1 Medicinhåndtering

Data	Der foregår ikke medicinhåndtering på Glad Mad.
Tilsynets vurdering	Tilsynet har ikke yderligere at bemærke.

#### 3.5.2 Magtanvendelse og konflikthåndtering

Data	<p>Jf. punkt 3.1.1. har daglig leder udarbejdet retningslinjer og procedure for magtanvendelser og det køkkenfaglige personale er vidende herom.</p> <p>I relation til gråzoner, oplyser daglig leder, at man generelt er opmærksomme på at få drøftet eksempler i gråzoneområdet og det foregår fortløbende på det kordinerende morgenmøde og personalemøde. Daglig leder tilføjer, at det er en arbejdsplads, hvor de køkkenfaglige personaler og de "Glade-medarbejdere" skal kunne arbejde sammen i en "køkkenkontekst". Derfor er der tale om en balance imellem, at kunne sige tingene direkte samtidig med, at ingen oplever at noget u hensigtsmæssigt hænger ved. Daglig leder pointerer, at ingen skal gå hjem og være i dårligt humør over en opførelse, her skal man lære at sige undskyld og samtidig bære over med, at der i en stresset situation kan foregå mindre anerkendende kommunikation.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet konstaterer, at der ikke har været foretaget magtanvendelse og noterer sig, at alle køkkenfaglige personaler er bekendt med procedure og retningslinjer vedr. magtanvendelse. Det er tilsynets vurdering, at der fortløbende foregår drøftelser af magt i gråzonen.

### 3.6 Organisatoriske og personalemæssige forhold

#### 3.6.1 Overordnede rammer for arbejdet

Data	<p>Tilsynet spørger ved dette tilsyn om der er sket ændringer i forhold til de overordnede rammer for arbejdet. Hertil oplyser leder, at det er der ikke og redegør for, at værdigrundlaget er vigtigt for tilrettelæggelse af arbejdet. Alle kan noget, og det handler om at finde frem til, hvad den enkelte mestrer, og fra dette afsæt tilrettelægges arbejdsindsatsen og progression af arbejdet.</p> <p>Daglig leder oplyser, at i starten af december skal personalet og daglig leder arbejde videre med forskellige overordnede temaer vedr. overordnede rammer.</p> <p>Adspurgt til om Værdigrundlaget er nedskrevet, er dette ikke tilfældet, men daglig leder tænker at det ville være en god ide.</p> <p>Tilsynet konstaterer, at der ikke er beskrevet noget om pædagogisk reference ramme og metode på tilbudsportalen og foreslår at dette opdateres på tilbudsportalen.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet konstaterer, at det er værdigrundlaget der danner rammen for det overordnede arbejde og bemærker at værdigrundlaget ikke er nedskrevet, men at daglig leder tænker at det skal det. Ligeledes bemærker tilsynet, at det køkkenfaglige personale og daglig leder snarest vil arbejde videre med

	forskellige overordnede temaer i relation til den overordnede ramme. Tilsynet anbefaler, at den pædagogiske referenceramme og metode opdateres på tilbudsportalen, alt for at synliggøre det gode arbejde der sker på tilbuddet.
--	--

### 3.6.2 Personalesituation, kontinuitet og stabilitet

Data	<p>Daglig leder oplyser, at der aktuelt er en ustabil køkkenfaglig medarbejdergruppe, idet to har sagt deres stilling op og en tredje nyansat er blevet sagt op. I det sidste tilfælde var der tale om et forkert match i forhold til den øvrige personalegruppe. Derudover er der en medarbejder med langtidssygdom. Der er aktuelt to vikarer tilknyttet.</p> <p>På baggrund heraf har man udarbejdet en grundig ansættelsesprocedure, hvori både det faglige og det pædagogiske vægtes med henblik på at nærme sig "det rigtige match".</p> <p>Sygefraværet blandt det faste køkkenfaglige personale er 0.01 % og man følger Allerød kommunes sygefraværspolitik.</p> <p>Der findes en procedure for oplæring af nye medarbejdere på tilbuddet.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet konstaterer, at der for øjeblikket er udfordringer i relation til langtidssygdom og en ubesat stilling, men at man er i proces med at ansatte en ny køkkenfaglig personale.</p> <p>Endvidere konstaterer tilsynet, at der er en procedure for oplæring af nye medarbejdere og at sygefraværet blandt det faste køkkenfaglige personale er meget lavt.</p>

### 3.6.3 Internt samarbejde og kommunikation

Data	<p>Daglig leder og det køkkenfaglige personale fortæller samstemmende at det interne samarbejde fungerer godt. De er ærlige og gode til at sige til, når presset bliver for stort. Samarbejdet italesættes som en åben samarbejdskultur.</p> <p>Det køkkenfaglige personale indgår i en rotationsordning, hvor man hver uge skifter tovholder rolle / base. Hvis et personale finder det for svært at samarbejde med en af de 'Glade-medarbejdere' i en hel uge, rokeres der internt mellem opgaverne.</p> <p>Det oplyses, at alle køkkenfaglige personaler har været igennem en MBA, hvor hver enkel personales ressourcer, styrker, og udfordringer er blevet tydeliggjort. Dette anvender man nu aktivt i personalsamarbejdet. Det betyder konkret, at personalet imellem har en større forståelse for kollegaens reaktioner i udfordrende situationer.</p> <p>Mødestruktur for det køkkenfaglige personale er et personalemøde på 1½ time ugentligt, hvor daglig leder deltager, morgenmøde med de 'Glade-medarbejder' og et kordinerende morgenmøde, hvor kun det køkkenfaglige personale deltager. På det korrigerende morgenmøde sikres, at det køkkenfaglige personale har den samme holdning, indstilling og forståelse til de 'Glade-medarbejder' og de opgaver de præsenteres for.</p> <p>Adspurgte den køkkenfaglige medarbejder, om de får den information de har brug for fra daglig leder, bliver dette positivt bekræftet.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynet vurdering, at det interne samarbejde mellem det køkkenfaglige personale og mellem det køkkenfaglige personale og daglig leder er velfungerende, og samarbejds-kulturen italesættes som åben og hvor de kan</p>

	<p>sige til og fra i forhold til arbejdsopgaven.</p> <p>Det er ligeledes tilsynets vurdering, at der er et godt informationsflow fra daglig leder til det køkkenfaglige personale.</p>
--	--

#### 3.6.4 Arbejdsmiljø og sikkerhedsforhold

Data	<p>Det oplyses, at der er udarbejdet en APV, og i nærmeste fremtid vil AMR-medarbejderen gennemgå APV'en med det køkkenfaglige personale. På baggrund af de udfordringer der måtte vise sig, vil der blive lavet en handleplan.</p> <p>Den køkkenfaglige medarbejder beretter, at de har meget travlt for øjeblikket da de er færre ansatte, men at de er fortrøstningsfulde, da der snart bliver ansat en ny køkkenfaglig medarbejder. Dog understreger den køkkenfaglige medarbejder, at der skal ske en forandring, hvor der er tid til produktion samtidig med, at det man også kan yde den nødvendige støtte de 'Glade-medarbejdere'</p> <p>Den køkkenfaglige medarbejder giver udtryk for, at der generelt er et godt arbejdsmiljømiljø, men de kan til tider være udfordringer med de øvrige kolleger på rådhuset, idet nogle af disse kollegaer ikke altid har forståelsen for de 'Glade-medarbejders' formåen. Der gives eksempler på manglende forståelse og værdsættelse af det arbejde der foregår i kantinen, hvilket de 'Glade-medarbejdere' og det køkkenfaglige personale kan opleve / opfatte, som at blive set ned på.</p> <p>Der foregår kontinuerligt brand og evakuering i kommuns regi.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at det køkkenfaglige personale samlet set er tilfredse med arbejdsmiljøet, men noterer sig, at den manglende køkkenfaglige medarbejder har indflydelse på arbejdsmiljøet - "man skal løbe stærkt for at nå det".</p>

#### 3.6.5 Kompetenceudvikling

Data	<p>Daglig leder fortæller, at de holder KOMPUS - samtaler (kompetence og udviklingssamtaler) en gang årligt.</p> <p>Daglig leder holder MUS-samtaler med de 'Glade-medarbejdere' mindst en gang årligt og for nogle 'Glade-medarbejdere' flere gange om året, alt for justering eller aftale om nye mål.</p> <p>Der er mulighed for, at de køkkenfaglige medarbejdere kan få supervision / kollegial sparring af daglig leder eller af HR på Rådhuset.</p> <p>Daglig Leder har bl.a. planlagt selv, at få sparring fra HR i forhold til ansættelsesprocedure.</p> <p>Adspurgt til anden uddannelsesmulighed, fortæller leder, der indgår i ledernetværksgruppen i Nordsjælland, at der gives et 3 ugers grundkursus i beskyttet beskæftigelse til det køkkenfaglige personale og derudover er der mulighed for kurser i UCC regi.</p> <p>Den køkkenfaglige medarbejder giver udtryk for et ønske om mere viden omkring pædagogik med henblik på at forstå målgruppen.</p> <p>Når det gælder supervision fortæller den køkkenfaglige medarbejder, at de har mulighed for god sparring fra daglig leder.</p> <p>Den køkkenfaglige medarbejder fortæller endvidere, at den MPA test som stedets HR konsulent har lavet på personalegruppen har været en positiv oplevelse, og har i det saglige arbejde givet det køkkenfaglige personale en</p>
------	---

	større indsigt i kollegaens styrker og udfordringer.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at de køkkenfaglige medarbejdere har mulighed for relevant kompetenceudvikling og noterer sig, at de ønsker en mere viden inden for pædagogik med henblik på at få en større indsigt og forståelse for målgruppen. Det er derfor tilsynets anbefaling, at daglig leder overvejer hvilke muligheder der er for at optimere det køkkenfaglige personales pædagogiske viden.

### 3.6.6 Eksternt samarbejde

Data	Samarbejdet med støttepersoner og botilbuddene er velfungerende. Daglig leder fortæller, at de derudover har et godt samarbejde med de 'Glade-medarbejderes' støtteperson, som de jævnlig har kontakt med og som jf. tidligere beskrivelse også deltager i udviklingssamtalen. Der er således ingen udfordringer i samarbejdet med eksterne.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der foregår et godt eksternt samarbejde med de relevante samarbejdspartnere.

### 3.7 Øvrige udfordringer

Data	Adspurgt om der eksisterer udfordringer, som ikke er nævnt tidligere, oplyser leder, at det gør der ikke.
Tilsynets vurdering	Tilsynet har ikke yderligere bemærkninger.

## 4 Formål og metode

### 4.1 Formål med tilsynet

I henhold til Retssikkerhedslovens § 16 og Servicelovens § 148a er kommunalbestyrelsen forpligtet til at føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses, herunder at sikre kommunalbestyrelse, brugere og pårørende indsigt i den pædagogik, omsorg og trivsel, der leveres på det enkelte tilbud.

Jf. lovgivningen er formålet med tilsynet:

- At påse at borgerne får den hjælp, de har ret til efter loven og efter de beslutninger, som kommunalbestyrelsen har truffet.
- At hjælpen er tilrettelagt og bliver udført på en faglig og økonomisk forsvarlig måde.
- At forebygge ved at gribe korrigerende ind før mindre problemer udvikler sig til alvorligere problemer.

Tilsynene skal dermed bidrage til at sikre kvaliteten i tilbuddene, herunder at der er overensstemmelse mellem gældende lovgivning, tilbuddets beskrevne pædagogik og praksis.

BDO's tilsyn er tilrettelagt med udgangspunkt i ovenstående lovgivning og retningslinjer på området, og omfatter tilsynet med de pædagogiske, organisatoriske og personalemæssige forhold på de enkelte tilbud. Tilsynet sætter fokus på hverdagslivet for beboere/brugere/borgere og således også på, hvordan hjælpen efter deres og de pårørendes opfattelse fungerer. De fysiske rammers egnethed i forhold til beboernes behov indgår ligeledes i tilsynet.

Med udgangspunkt i omfattende erfaringer med at føre tilsyn på hhv. ældre- og det socialfaglige område har BDO udviklet koncepter for tilsynsområderne, som gør det muligt at lade kontrol og læring gå op i en højere enhed. BDO lægger vægt på, at den dokumentation, der indhentes i forbindelse med tilsynene, er anvendelig i det fremadrettede arbejde med kvalitets- og kompetenceudviklingen indenfor både ældreområdet og det socialfaglige område.

*Det økonomiske tilsyn* dvs. tilsynet med forbrug, budget, kapacitetstilpasninger etc. indgår efter aftale med Allerød Kommune ikke i BDO's tilsyn.

### 4.2 Metode

BDO's tilsynskoncept kombinerer en række forskellige metoder til indsamling af viden, som alle tager afsæt i den anerkendende metode og en konstruktiv tilgang.

Den anerkendende og værdsættende tilgang handler om at fokusere på og lade sig inspirere af dét, der virker på det enkelte tilbud. Dette indebærer, at man i fællesskab søger at identificere tilbuddets ressourcer, styrker og gode erfaringer. Metoden er særlig velegnet til det fremadrettede arbejde med henblik på at få overensstemmelse mellem borgernes og pårørendes ønsker og forventninger og medarbejdernes og ledelsens muligheder og rammer.

Den anerkendende tilgang kan ses som det ene ben i tilsynskoncepterne, mens det andet ben er struktureret og stringent metodeanvendelse. Alle former for dataindsamling, som benyttes i tilsynet, har udgangspunkt i gennemarbejdede og afprøvede skabeloner. De anvendte metoder er henholdsvis kvalitative interviews, fokusgruppeinterviews, observation og gennemgang af dokumentation.

Tilsynet giver et øjebliksbillede baseret på dialog, udsagn, observationer samt det foreliggende baggrundsmateriale. Tilsynet er derfor ikke nogen garanti for, at *alle* forhold på



tilbuddet til enhver tid lever op til de lovgivningsmæssige krav og kommunalbestyrelsens forventninger.

### 4.3 Tilsynets varslings og tilrettelæggelse

Leder af tilbuddet er orienteret om tilsynsbesøget ca. fire uger før gennemførelse. I den forbindelse orienteres leder af tilbuddet endvidere om BDO's metoder og hvordan tilsynsbesøget kan tilrettelægges.

Overordnet har organiseringen af tilsynsbesøget set ud som følger:

- Rundvisning, hvor tilsynet ofte har haft mulighed for at tale med beboere/medarbejdere undervejs og/eller at observere det sociale liv
- Dialog med Ledelsen /ledelse
- Dialog med medarbejdere
- Dialog med beboere/brugere
- Evt. dialog med pårørende, hvor dette er planlagt af tilbuddet

Til brug for forberedelsen af tilsynet har BDO indhentet materiale fra kommunen, herunder eventuelle kvalitetsstandarder, oplysninger fra kommunens hjemmeside, ligesom oplysninger fra Tilbudsportalen og tilbuddets egen hjemmeside har indgået i det konkrete tilsyn.

### 4.4 BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger

<b>Bemærkninger</b>
Bemærkninger gives, hvor tilsynet finder anledning til at fremhæve bestemte forhold. Det kan være forhold, som er i udvikling eller som tilbuddet og kommunen skal være opmærksomme på i tiden frem til det næste tilsyn. Bemærkninger kan have vejledende og/eller informerende karakter.
<b>Anbefalinger</b>
Anbefalinger gives, hvor der er tale om forhold, der kan forbedres og som tilbuddet derfor bør arbejde med. Tilbuddet forventes at forholde sig til anbefalingen, fx ved at tage stilling til hvornår og hvordan de vil tage hånd om den givne anbefaling. Såfremt der ikke handles på anbefalingen forventes det, at tilbuddet har taget stilling til, hvorfor anbefalingen ikke er fulgt op.
<b>Anbefaling om påbud</b>
BDO kan anbefale Allerød Kommune at give påbud, hvor der er alvorlige forhold, som af en given grund fordrer hurtig/øjeblikkelig handling. Her forventes det, at det pågældende tilbud indenfor fire uger fremsender en redegørelse til kommunen om, hvordan de har taget hånd om problemet.



## 5 Kontaktoplysninger

Ved behov for yderligere oplysninger kan henvendelse ske til

HELEN HILARIO JØNSSON

Senior Manager og forretningsansvarlig

[hej@bdo.dk](mailto:hej@bdo.dk)

BDO Kommunernes Revision  
Godkendt revisionsaktieselskab  
Havneholmen 29  
DK-1561 København V  
Tlf.: 33 12 65 45  
[www.bdo.dk](http://www.bdo.dk)

### 5.1 Præsentation af BDO

BDO er en uafhængig privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner, herunder tilsyn med plejehjem og på socialområdet.

BDO gennemfører i dag tilsyn på såvel ældreområdet som på det sociale område i en lang række kommuner over hele landet). På ældreområdet omfatter tilsynene plejehjem, hjemmepleje samt trænings- og rehabiliteringscentre. På det sociale område omfatter tilsynene både børne- og ungeområdet, handicap- og psykiatriområdet samt udsatteområdet, herunder herberger, misbrugs- og krisecentre.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver indenfor alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 35 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering mm.

**Bilag: 4.3. Endelig tilsynsrapport vedr. Opgangsfællesskabet Frederiksborgvej  
(Socialpsykiatrien), Allerød Kommune 2013**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 90642/13

# Tilsynsrapport Allerød Kommune

## Opgangsfællesskabet Frederiksborgvej

*Anmeldt tilsyn*

*November 2013*

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Tilsynets samlede vurdering .....</b>	<b>2</b>
1.1	Tilsynets bemærkninger og anbefalinger .....	3
<b>2</b>	<b>Oplysninger .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Datagrundlag .....</b>	<b>5</b>
3.1	Opfølgning på foregående tilsyn .....	5
3.1.1	<i>Opfølgning fra sidste tilsyn.....</i>	<i>5</i>
3.1.2	<i>Opfølgning fra andre tilsyn.....</i>	<i>5</i>
3.2	Fysiske rammer .....	6
3.3	Pædagogik .....	6
3.3.1	<i>Pædagogisk referenceramme og metode .....</i>	<i>6</i>
3.3.2	<i>Pædagogiske planer .....</i>	<i>8</i>
3.4	Hverdagsliv .....	8
3.4.1	<i>Hverdag og aktiviteter .....</i>	<i>8</i>
3.4.2	<i>Medindflydelse og kommunikation .....</i>	<i>9</i>
3.4.3	<i>Sundhed, kost og motion .....</i>	<i>10</i>
3.4.4	<i>Sprogbrug og omgangsformer .....</i>	<i>10</i>
3.5	Procedurer og retningslinjer .....	11
3.5.1	<i>Medicinhåndtering .....</i>	<i>11</i>
3.5.2	<i>Magtanvendelse og konflikthåndtering .....</i>	<i>11</i>
3.6	Organisatoriske og personalemæssige forhold .....	12
3.6.1	<i>Overordnede rammer for arbejdet .....</i>	<i>12</i>
3.6.2	<i>Personalesituation, kontinuitet og stabilitet .....</i>	<i>12</i>
3.6.3	<i>Internt samarbejde og kommunikation .....</i>	<i>13</i>
3.6.4	<i>Arbejds miljø og sikkerhedsforhold .....</i>	<i>13</i>
3.6.5	<i>Kompetenceudvikling.....</i>	<i>14</i>
3.6.6	<i>Eksternt samarbejde .....</i>	<i>14</i>
3.7	Øvrige udfordringer .....	15
<b>4</b>	<b>Formål og metode .....</b>	<b>16</b>
4.1	Formål med tilsynet.....	16
4.2	Metode .....	16
4.3	Tilsynets varsling og tilrettelæggelse .....	17
4.4	BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger .....	17
<b>5</b>	<b>Kontaktoplysninger .....</b>	<b>18</b>
5.1	Præsentation af BDO .....	18

# 1 Tilsynets samlede vurdering

BDO har på vegne af Allerød Kommune foretaget et anmeldt tilsyn på Lindebakken. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews og observationer.

Det overordnede indtryk af Opgangsfællesskabet Frederiksborgvej er, at det er et godt tilbud, med engagerede medarbejdere og leder. Borgerne som deltager i tilsynet udtrykker stor tilfredshed med tilbuddet.

Tilsynet vurderer, at der er fulgt relevant op på anbefalingen fra sidste tilsyn og tilsynet har noteret sig, at tilbuddet i dag mere har fokus på en individuel ydelse fremfor fællestid for borgerne.

Det er tilsynets vurdering, at Opgangsfællesskabet har fået udvidet deres pædagogiske referenceramme, idet tilbuddet har fået implementeret den kognitive tilgang endnu mere og således har opnået samme forståelsesramme for dette. Yderligere vurderes det, at tilbuddet er blevet styrket i at finde frem til, hvor redskabet COPM (Canadian Occupational Performance Measure) er bedst og kun anvende det her.

Tilsynet bemærker, at tilbuddet aktuelt er udfordret af en konkret sag, og at de aktuelt er i proces med at få denne løst.

Tilsynet vurderer, at der udarbejdes samarbejdsaftaler, og at borgerne inddrages i denne proces. Det vurderes endvidere, at tilbuddet følger op på målene og iværksætter nye, såfremt de allerede opstillede mål er opnået.

Borgerne tilbydes en hverdag, hvor der mere er fokus på den individuelle ydelse fremfor et fællestilbud i fælleslejligheden, som tidligere anført. Tilsynet har noteret sig, at medarbejderne er optagede af, hvorledes borgerne trives, når de ikke indgår i fællesskabet. Det anbefales at der analyseres og handles på, om dette skyldes en succes i betydningen af positiv autonom livsførelse eller, at borgerne har behov for en mere individuel indsats.

Tilsynet vurderer, at borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt jf. borgernes udtalelser til tilsynet. Tilsynet har noteret sig, at der aktuelt ikke er det store fremmøde til husmøderne, hvorfor tilbuddet opfordres til at afdække, hvad dette forhold skyldes.

Tilbuddet har sundhedsfremmende aktiviteter og indsatser, såvel i form af fortløbende udvikling på området og via helt konkrete tiltag. Tilsynet bemærker også her det gode initiativ, hvor en medarbejder modtager en efteruddannelse som kostvejleder.

Det er tilsynets vurdering, at der er fokus på sprogbrug og omgangsform og skulle tilbuddet opleve udfordringer på dette område, så skærpes fokus, og situationen bliver håndteret.

Der er fokus på medicin håndtering og dette fokus sker ved, at borgerne modtager let støtte jf. at borgerne er selvadministrerende.

Det er tilsynets vurdering, at tilbuddet har kendskab til regler og procedure for magtanvendelser. Det oplyses endvidere, at man ikke har nogen form for magtanvendelser, skulle der dog opstå et tvivlsspørgsmål, kontaktes stedliggende kommunes jurist, hvorefter episoden afklares. Tilsynet bemærker tillige det gode tiltag, hvor man kontinuerligt drøfter gråzonerne på området, alt for at bevare et refleksivt niveau.

Tilsynet vurderer, at der er gode overordnede rammer og visioner for tilbuddet. Tilsynet har noteret sig, at tilbuddet ikke er på Tilbudsportalen og anbefaler, at man overvejer at dette ajourføres jf. at det nye socialtilsyn er på vej, og socialtilsynet vil anvende Tilbudsportalen som en præsentationssøjle for alle tilbud.

Personalesituationen er stabil, og der er god mulighed for oplæring af nye medarbejdere, blandt andet via følvagter. Der er et velfungerende og godt internt samarbejde på tilbuddet og det oplyses endvidere, at tilbuddet har været igennem en proces, som har medført at samarbejdet i dag er styrket.

Tilsynet noterer sig, at en medarbejder italesætter tidligere tider, hvor der var mere fælles arbejde, som de gode tider kontra i dag, hvor medarbejderne har mere alene arbejde.

Tilsynet vurderer, at der er generelt godt arbejdsmiljø. På et område har tilbuddet været udfordret. Det vurderes her, at leder iværksætter særlige initiativer - eksempelvis via supervision til medarbejdergruppen. Tilsynet bemærker, at medarbejderne har et ønske om særskilte supervisionsforløb fremadrettet.

Der er stort fokus og mulighed for kompetenceudvikling i organisationen og tilsynet har noteret sig, at leder fremhæver sine medarbejdere som meget kompetente.

Tilsynet vurderer, at der generelt er et godt eksternt samarbejde, og at der fortløbende er tilbud om pårørendesamtaler - dog altid efter aftale med den enkelte borger.

Endeligt er det tilsynets vurdering, at de fysiske rammer er velegnede til målgruppen af borgere, og at rammerne ligeledes er med til sikre et sigte mod mere selvstændighed jf. at borgerne har egen indgang og ikke behøver at opholde sig i fælleslejligheden.

## 1.1 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger, anbefalinger og påbud:

Bemærkninger
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tilsynet bemærker, at tilbuddet aktuelt er udfordret af en konkret borgersag, og at de aktuelt er i proces med at få denne løst</li> <li>2. Tilsynet bemærker det gode initiativ, hvor en medarbejder modtager en efteruddannelse som kostvejleder.</li> <li>3. Tilsynet bemærker det gode tiltag, hvor man kontinuerligt drøfter gråzonerne på magtanvendelsesområdet, alt for at bevare et refleksivt niveau.</li> <li>4. Tilsynet bemærker, at medarbejderne har et ønske om særskilte supervisionsforløb fremadrettet.</li> </ol>
Anbefalinger
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tilsynet har noteret sig, at medarbejderne er optagede af, hvorledes borgerne trives, når de ikke indgår i fællesskabet. Det anbefales at der analyseres og handles på, om dette skyldes en succes i betydningen af positiv autonom livsførelse eller, at borgerne har behov for en mere individuel indsats.</li> <li>2. Tilsynet har noteret sig, at tilbuddet ikke er på Tilbudsportalen og anbefaler, at man overvejer, at dette ajourføres jf. at det nye socialtilsyn er på vej, som vil anvende Tilbudsportalen som en præsentationssøjle for alle tilbud.</li> </ol>
Anbefaling om påbud
Ingen anbefaling om påbud.

## 2 Oplysninger

<b>Adresse</b>
Frederiksborgvej 2, 3450 Allerød
<b>Leder</b>
Anne Bergmann
<b>Tilbudstype og juridisk grundlag</b>
Tilbuddet er et privat botilbud Tilbuddets juridiske grundlag er SEL § 85
<b>Antal pladser og belægningsgrad</b>
6 pladser
<b>Takst pr. døgn</b>
Prisen pr. døgn oplyses til at være kr. 583
<b>Målgruppebeskrivelse</b>
Målgruppen er borgere med en sindslidelse
<b>Antal ansatte og personalesammensætning</b>
Personalegruppen består af 4 medarbejdere og en overordnet leder. Medarbejderne har en sundhedsfaglig uddannelse eller anden relevant uddannelse.
<b>Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg</b>
Den 8. november 2013, kl. 9-12
<b>Deltagere i interviews</b>
<p><b>Ledelse:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Leder af socialpsykiatrien Anne Bergmann, uddannet ergoterapeut og har en miljøterapeutisk efteruddannelse, er aktuelt i gang med en diplomuddannelse i ledelse.</li> </ul> <p><b>Medarbejdere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>SOSU-assistent, ansat i 4 år</li> <li>Ergoterapeut, ansat 1 år</li> <li>SOSU-assistent, ansat i 4 år</li> <li>Plejer, ansat i 4 år</li> </ul> <p><b>Borgere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Borger, boet på tilbuddet i 3 år</li> <li>Borger, boet på tilbuddet i 1 ½ år</li> </ul> <p>BDO blev vist rundt på stedet af: Gik selv rundt</p>
<b>Tilsynsførende</b>
Lene Thorius (Manager, cand.pæd., PD og socialpædagog) Rikke Due (Chefkonsulent, cand.pæd.soc., PD og socialpædagog)

### 3 Datagrundlag

#### 3.1 Opfølgning på foregående tilsyn

##### 3.1.1 Opfølgning fra sidste tilsyn

Data	<p>Ved det foregående tilsyn (anmeldt, november 2012), foretaget af BDO blev der givet følgende anbefalinger:</p> <p style="padding-left: 40px;">1. <i>Tilsynet anbefaler, at tilbuddet overvejer om det kunne være givtigt at udarbejde en decideret kostpolitik eventuelt med en form for belønningssystem, sådan at borgerne honoreres for en uges sund kost eller via andet eller andre tiltag.</i></p> <p>Leder oplyser hertil, at de har beskrevet udfordringen til deres kommunale forvaltning. Blandt andet har de videreudviklet deres indsats på området og aktuelt er to borgere på et kostophold på en højskole.</p> <p>Leder fortæller også, at de har erfaret, at de borgere som har udfordringer på området ikke nødvendigvis drager gavn af dialog omkring emnet, idet udfordringen her fik ny energi, således at borgerne fik lyst til at spise endnu mere usundt, fremfor det modsatte. Tilbuddet har derfor drøftet hvordan de skal have dialog med borgerne omkring emnet - helt ned i detaljen. Hermed er deres praksis blevet yderligere styrket på området.</p> <p>Endelig oplyser leder også, at der er udarbejdet en kostpolitik for hele socialpsykiatrien og Opgangsfællesskabet er naturligvis en del af den overordnede politik.</p> <p>Adspurgt om der siden sidste tilsyn er sket store ændringer eller opstået nye store udfordringer, oplyses det, at det fortsat er samme målgruppe af borgere. Yderligere er det eksakt samme borgere som ved sidste tilsyn.</p> <p>En ny beslutning er, at man i dag prioriterer, at tiden anvendes mere individuelt til hver enkelt borger fremfor fællestid. Derfor har fælleslejligheden nu kun åbent en aften om ugen.</p> <p>Tilsynet spørger desuden ind til om der har været nogen formelle klager siden sidste tilsyn, og hertil oplyser leder, at dette har der ikke været.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der er fulgt relevant op på anbefalingen fra sidste tilsyn og tilsynet har noteret sig, at tilbuddet mere har fokus på en individuel ydelse fremfor fællestid for borgerne.

##### 3.1.2 Opfølgning fra andre tilsyn

Data	<p>Tilsynet spørger ind til om der har været tilsyn fra andre myndigheder, herunder Embedslæge, Arbejdstilsyn, Brandtilsyn eller Fødevarestyrelsen. Hertil oplyses det, at der har været tilsyn fra Arbejdstilsynet (generelt for socialpsykiatrien) og dette har givet en grøn smiley.</p> <p>Derudover har der også været en brandøvelse med deltagelse af personale, beboere og en fra brandmyndighederne.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet har noteret sig ovenstående oplysninger, og har ikke yderligere bemærkninger.



### 3.2 Fysiske rammer

Data	<p>Ved de foregående tilsyn er de fysiske rammer beskrevet således:</p> <p>Opgangsfællesskabet Frederiksborgvej består af 6 individuelle boliger samt en fælles lejlighed, hvor der er beboer- og personalefaciliteter. Det hele er beliggende i et pænt alment boligbyggeri.</p> <p>Borgerne har egen indgang til deres lejligheder. Lejlighederne har en god størrelse. Der er køkken med plads til et mindre spisebord, stue, soveværelse, badeværelse og et mindre depot. Her er et fint lysindfald, idet endevæggen i stuen munder ud i et stort vinduesparti.</p> <p>Tilsynet så ved sidste tilsyn en borgers lejlighed og denne fremstod hyggelig og meget personligt indrettet. Borgeren udtrykte stor tilfredshed med sin lejlighed.</p> <p>Tilsynet så desuden fællesarealet, som bestod/består af et kontor, møderum og samtalerum i et. Via en dør går man ind til en stor fælles stue med køkken/alrum. Alle fælles rum er hyggeligt og hjemligt indrettet og udstråler en varm og tryk atmosfære.</p> <p>Ved dette tilsyn fremstår fællesarealet meget fint og godt indrettet. Hele fælleslejligheden udviser fortsat en rar og god atmosfære. Her er rent og pænt.</p> <p>Tilsynet får tilbud om at se en borgers lejlighed, men afslår, idet tilsynet ved tidligere tilsyn har set flere af borgernes boliger og det oplyses, at der ikke er sket ændringer siden sidste tilsyn.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at de fysiske rammer er velegnede til målgruppen af borgere og at det ligeledes er med til sikre et sigte mod mere selvstændighed jf. at borgerne har egen indgang og ikke behøver at opholde sig fælleslejligheden.</p>

### 3.3 Pædagogik

#### 3.3.1 Pædagogisk referenceramme og metode

Data	<p>Ved sidste tilsyn er det oplyst, at tilbuddet havde deltaget i et tre dages kursus i kognitiv teori og metode v. Iben Buemand</p> <p>Den store gevinst ved kursuset blev oplyst til at være, at det var meget detaljeret og konkret, ligesom de blev orienteret om forskellige metodiske tilgange i arbejdet med borgerne. Det konkrete indhold gav dermed god anvendelse til den altid fortløbende udvikling af den daglige pædagogiske praksis. Det blev pointeret, at den tidligere pædagogiske referenceramme fint var anvendelig til tilbuddets arbejde. Viden og indsigt fra kursuset skulle ses i det lys, at der altid skal ske en fortløbende udvikling af den pædagogiske praksis for at holde sig opkvalificeret.</p> <p>Leder oplyste dertil, at tilbuddet udarbejdede COPM (Canadian Occupational Performance Measure - et ergoterapeutisk redskab). COPM er et problemløsningskema. Skemaet bruges som udgangspunkt for et interview med borgerne, hvor man finder frem til om borgeren har et problem eller et område, som vedkommende ønsker at arbejde med. Sammen gennemgår borger og medarbejder de forskellige kategorier og borgerne scorer sig selv og giver point efter, hvor meget vedkommende gerne vil arbejde med det</p>
------	---

	<p>pågældende emne. COPM-skemaerne justeres løbende i samarbejde mellem medarbejder og borger. Det gode ved disse skemaer er, var ifølge leder overblikket, borgerinddragelsen og systematikken. Det er meningen, at alle borgere skal have udarbejdet et COPM-skema.</p> <p>Ved dette tilsyn spørges der uddybende ind til den pædagogiske referenceramme og leder fortæller, at de aktuelt har tilpasset denne til at være endnu mere individuel end tidligere, derfor har fælleslejligheden nu kun åbent en gang om aftenen i ugen (som tidligere oplyst).</p> <p>Leder fortæller dertil i den forbindelse, at målgruppen af borgere hele tiden står med forskellige udfordringer og der kan være gode og dårlige perioder. Derfor forholder de sig hele tiden til, at deres ydelse skal gives dynamisk.</p> <p>Når det gælder den pædagogiske referenceramme, oplyser leder også, at de fortsat anvender COPM, men kun for enkelte borgere, da de har fundet frem til, at COPM ikke det rette redskab for alle, idet borgerne ikke kan huske de opstillede mål og således i stedet bliver forvirrede, når de ser en COPM. For andre borgere er COPM fortsat en god tilgang og denne tilgang har endda medvirket til, at borgerne i dag er i gang med andre mål, hvor der mere er fokus på uddannelse og beskæftigelse.</p> <p>Ved sidste tilsyn blev det bemærket, at medarbejderne skulle på kursus i kognitive metoder. Leder fortæller her, at hun tydeligt kan mærke, at denne viden i dag er implementeret i tilbuddet jf. personalets måde at arbejde på og deres forskellige drøftelser.</p> <p>Andre tiltag som i dag er en stor del af deres teoretiske referenceramme er psyko education samt kravene omkring uddannelse og beskæftigelse.</p> <p>Medarbejderne understøtter leders ord om, at de fortsat anvender COPM til enkelte borgere, og at de til andre borgere anvender andre tilgange. Det er dog generelt et stykke tid siden de har anvendt COPM.</p> <p>Medarbejderne oplyser dertil, at et stort fokus det sidste års tid har været socialfærdighedstræning, ligesom deres kognitive kurser.</p> <p>En medarbejder redegør for, at de har inddraget denne viden i deres dialog med borgerne og brugt den til at "forstyrre" borgerne på den gode måde, således at borgerne kan finde andre løsninger end den umiddelbare. Et særligt godt redskab er den kognitive diamant.</p> <p>Tilsynet spørger medarbejderne om de ser nogen form for udfordringer i borgergruppen, som kræver en viden eller indsigt, som de endnu ikke har. Der redegøres her for, at de gennem det sidste år har følt sig udfordret ift. en konkret borgersag, som har givet dem et par større udfordringer jf. at deres kognitive metode ikke slår til her. Medarbejderne har derfor været i dialog med deres leder omkring, hvordan de kunne håndtere denne situation. Der er derfor blevet iværksat et særskilt supervisionsforløb, ligesom de er i fortsat proces om at få situationen håndteret.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at Opgangsfællesskabet har fået udvidet deres pædagogiske referenceramme, idet tilbuddet har fået implementeret den kognitive tilgang endnu mere og således har samme forståelsesramme for dette. Yderligere vurderes det, at tilbuddet ligeså er blevet styrket i at finde frem til, hvor redskabet COPM er bedst, og kun anvende det her.</p> <p>Tilsynet bemærker, at tilbuddet aktuelt er udfordret af en konkret sag, og at de aktuelt er proces med at få denne løst.</p>

### 3.3.2 Pædagogiske planer

Data	<p>Der er ved de tidligere tilsyn redegjort for, at tilbuddet udarbejder samarbejdsaftaler sammen med borgerne, og hvor der er fokus på udvikling og mål med indsatsen.</p> <p>Leder oplyser ved dette tilsyn, at alle borgerne har en plan og medarbejderne er fuldstændig selvkørende omkring dette. Leders eneste funktion er, at spørge ind til om de er lavet.</p> <p>Medarbejderne oplyser omkring processen med udarbejdelsen af deres planer, at dette sker i samarbejde med den enkelte borger. Det oplyses, at man tager udgangspunkt i den tidligere udarbejdede plan og de evaluerer her, hvad der er nået, hvad der fortsat skal arbejdes med og hvilke nye mål der skal opstilles.</p> <p>Planerne evalueres minimum en gang årligt, men det kan være oftere - alt efter borgernes behov og tempo for at nå deres mål.</p> <p>Det oplyses endvidere, at de er to kontaktpersoner til hver borger, og at udarbejdelsen sker i et samarbejde. Medarbejderne finder, at planerne er dynamiske, idet de husker på målene i deres daglige ydelser overfor den enkelte borger.</p> <p>Adspurgt til om de dokumenterer deres ydelse i Bostedssystemet, så oplyser medarbejderne, at de efter hvert besøg hos en borger dokumenterer, hvilken ydelse, der lige denne specifikke dag er sket.</p> <p>Bostedssystemet er dog endnu ikke helt implementeret, de er derfor endnu kun i proces om at finde den ønskede dokumentationsform. Medarbejderne har dertil endnu ikke kendskab til hele systemet, idet man har valgt, at dette skal ske i forskellige tempi.</p> <p>Tilsynet får tilsendt to samarbejdsaftaler, hvoraf det fremgår at planerne er opdaterede, og at borgerne har været inddraget i udarbejdelsen. Der er beskrevet indsatser omkring diverse funktionsområder, fx den nære hverdag, samvær med andre og uddannelse og fritid, og for hvert område er borgerens egne ønsker angivet samt de aftaler, der er indgået omkring opnåelse af målene og evaluering af disse. Sproget er etisk korrekt.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der udarbejdes samarbejdsaftaler, og at borgerne inddrages i denne proces. Det vurderes endvidere, at tilbuddet følger op på målene og iværksætter nye, såfremt de allerede opstillede mål er opnået.</p>

## 3.4 Hverdagsliv

### 3.4.1 Hverdag og aktiviteter

Data	<p>Når det gælder hverdagen, oplyser medarbejderne, at de aktuelt i en periode kun har åbent en aften om ugen i fælleslejligheden (åben med bemanning - tilsynets kommentar), mod tidligere to aftener om ugen. Derudover er der åbent en weekenddag, hver anden uge.</p> <p>Denne ordning skal der ses på igen til december, hvor der kommer flere borgere tilbage i lejlighederne.</p> <p>Det oplyses, at borgerne tilbydes den støtte, som de har brug for i hverdagen, men medarbejderne finder ikke, at hverdagen er kendetegnet ved samme succes som tidligere jf. at der ikke mere er det daglige leben i fælleslejligheden.</p> <p>Tilsynet drøfter derfor med medarbejderne, hvordan man definerer en succes -</p>
------	---

	<p>måske er det også en succes, at borgerne i dag trives i deres egne lejligheder og anvender deres eget netværk ude i byen. Medarbejderne tilkendegiver, at dette er korrekt, men de har samtidig en bekymring for, at en enkelt borger måske ikke trives i egen bolig.</p> <p>Adspurgt til, hvordan medarbejderne arbejder med at få borgerne inkluderet ude i samfundet, fortæller medarbejderne om flere borgere, som er i gang med at komme ud i samfundet - enten via uddannelse eller beskæftigelse. To borgere er siden tilbuddets opstart flyttet fra tilbuddet og lever nu selvstændigt, og er i gang med en universitetsuddannelse.</p> <p>Den ene borger fortæller omkring sin hverdag, at vedkommende er på jagt efter en form for praktik, men vil på sigt gerne starte op på en uddannelse. Borgeren er i gang med at finde ud af, hvad dette skal være og fortæller, at hun har god dialog med medarbejderne omkring dette.</p> <p>Den anden borger oplyser, at vedkommende lige har fået en diagnose og nu er i gang med at finde frem til, hvordan hverdagen kan skrues sammen. Et ønske for denne borger er også at starte på en uddannelse igen.</p> <p>Adspurgt til om de laver mad sammen, oplyses det, at dette er der mulighed for, men aktuelt er der ikke den store tilslutning til dette. Ellers laver de mad i egen bolig.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at borgerne i dag tilbydes en hverdag, hvor der mere er fokus på den individuelle ydelse fremfor et fællestilbud i fælles lejligheden.</p> <p>Tilsynet har noteret sig, at medarbejderne er optagede af, hvorledes borgerne trives, når de ikke indgår i fællesskabet. Det anbefales at der analyseres og handles på, om dette skyldes en succes i betydningen af positiv autonom livsførelse eller, at borgerne har behov for en mere individuel indsats.</p> <p>En overvejelse her kunne også være at man så på, hvad medarbejderne selv definerer som en succes for deres arbejdsliv, såsom hvordan de bliver brugt mm.</p>

### 3.4.2 Medindflydelse og kommunikation

Data	<p>Medarbejderne oplyser, at de afholder husmøder hver 14. dag. Der kommer altid borgere, men det er forskelligt, hvor mange der kommer.</p> <p>Et nyt tiltag er, at man i dag hænger referatet op i fælleslejligheden, så borgerne, som ikke var til mødet, kan orientere sig.</p> <p>Den ene borger fortæller omkring husmøderne, at de ikke har afholdt det i lang tid. De har dog nyligt afholdt et møde i sidste uge, uden det store fremmøde. Borgerne fortæller, at de bestemt kan få den indflydelse, som de ønsker sig og de finder begge, at møderne har en vigtig funktion, da de her taler om fælles ture, julearrangementer mm.</p> <p>Adspurgt til om kontaktpersonerne er gode til at lytte til dem om deres eget liv og give dem selvbestemmelse, oplyser borgerne, at dette er de. De lytter og giver støtte til, hvad de måtte ønske sig og have behov for.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt jf. borgernes udtalelser til tilsynet. Tilsynet har noteret sig, at der aktuelt ikke er det store fremmøde til husmøderne, hvorfor tilbuddet opfordres til at afdække hvad dette forhold skyldes.</p>

### 3.4.3 Sundhed, kost og motion

Data	<p>Leder oplyser omkring sundhed, kost og motion, at en medarbejder til december starter en efteruddannelse som kostvejleder. Sigtet med dette efteruddannelses tiltag er netop, at det er denne medarbejder, som skal have dialog med borgerne omkring kosten. Via denne tilgang får de kostrådgivningen ud af relationen mellem borger og kontaktperson, således at relationen kan få andet fokus end kost.</p> <p>Leder fortæller dertil, at de sætter en fælles norm for, hvad man spiser i fællesskabet, alt for at inspirere til nærende og sund kost. Eksempelvis serveres der ikke spaghetti med bearnaisesovs - trods borgernes ønsker. Ikke fordi man som tilbud ikke vil imødekomme borgernes ønsker, men fordi flere af borgerne har vægtmæssige udfordringer. En borger har fx en vægt på 170 kg.</p> <p>Når det gælder motion, så oplyser leder, at de motiverer borgerne så meget som de kan og denne motivationstilgang er individuel, da dette er mest givtigt. Yderligere oplyses det, at alle dyrker motion i større eller mindre grad, enten sammen med personalet eller alene, fx dyrker én kampsport på højt plan, og på egen hånd, én er på motions- og slankehøjskole for tiden, én går ture med personalet hver uge, én går i fitnesscenter og går ture, én løber alene, og går ture med personalet. Endelig er der én, der ikke dyrker motion, men er naturligt fysisk aktiv, og meget slank</p> <p>Medarbejderne oplyser omkring sundhed, kost og motion, at området har fyldt mere sidste år end det gør nu, men der er forsat borgere, som har et stort behov for at blive støttet til en mere sund levevis.</p> <p>Tilgangen er, at støtten skal gives individuelt. En medarbejder fortæller, at vedkommende skal uddannes til kostvejleder og medarbejderen ser frem til at få denne nye kommende viden implementeret i hele organisationen.</p> <p>En anden medarbejder redegør for de helt konkrete tiltag med borgerne, såsom altid at tage trappen op, fremfor elevatoren, eller hvis en borger har for vane at spise en hel pakke chokolade, så lærer man at købe en mindre pakke mm.</p> <p>Tilsynet drøfter ledelsens ord om at flytte denne opgave ud fra den gængse relation mellem kontaktperson og borger. Medarbejderne finder her, at dette bestemt kunne være givtigt fremadrettet.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet har sundhedsfremmende aktiviteter og indsatser, såvel i form af fortløbende udvikling på området og via helt konkrete tiltag.</p> <p>Tilsynet bemærker det gode initiativ, hvor en medarbejder modtager en efteruddannelse som kostvejleder.</p>

### 3.4.4 Sprogbrug og omgangsformer

Data	<p>Når det gælder sprogbrug og omgangsform, oplyser medarbejderne, at sproget er ok, men der kan være udfordringer med borgernes indbyrdes omgangsform. Borgerne har en tendens til at misforstå hinandens tilgang. Det har faktisk været så slemt mellem et par borgere, at der har været tale om en form for mobning. Medarbejderne har derfor skærpet deres fokus på dette område og iværksat konkrete initiativer, som har virket, så situationen i dag er meget bedre.</p> <p>Adspurgt til medarbejdernes sprogbrug og omgangsform til borgerne, oplyser medarbejderne, at de er meget anerkendende, omsorgsfulde og rummelige. Adspurgt til, hvad de gør, hvis de oplever en mindre god praksis fra en kollega,</p>
------	---

	<p>så oplyses det, at dette møder de ikke mere, men emnet har tidligere været relevant.</p> <p>Tilsynet drøfter med medarbejderne om de har en åben kultur, hvor de tør forstyrre hinanden, hvis noget skulle skabe undring. En medarbejder redegør her for, at vedkommende finder dette svært jf. at deres tilgang til borgerne er så tæt koblet med deres personlighed. En anden medarbejder oplyser, at de har meget selverkendelse i deres tilgang til borgerne. En tredje medarbejder oplyser, at hun bestemt godt tør forstyrre med sin undring til en kollega.</p> <p>Borgerne fortæller, at deres indbyrdes omgangsform og sprogbrug er fin og god. De ønsker sig ikke, at den var anderledes.</p> <p>Den ene borger redegør for, at vedkommende har indtryk af, at medarbejderne nok gerne så, at borgerne var mere sammen end de er nu. Borgeren fortæller i den forbindelse, at de jo kun er seks borgere, og de jo er meget forskellige. Denne ene borger fortæller også, at hun har en kæreste og meget netværk udenfor tilbuddet, og har travlt med dette.</p> <p>Den anden borger fortæller, at vedkommende har været igennem et længere forløb ift. sig selv, og dette har taget en del tid og fokus.</p> <p>Adspurgt til om personalet taler respektfuldt og rart til dem, oplyser borgerne, at dette gør de. Den ene borger fortæller at medarbejderne gerne drøfter omgangsform mm. med dem.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der er fokus på sprogbrug og omgangsform og såfremt tilbuddet oplever udfordringer på dette område, så skærpes fokus og situationen bliver håndteret.</p>

### 3.5 Procedurer og retningslinjer

#### 3.5.1 Medicinhåndtering

Data	<p>Leder oplyser omkring medicinhåndtering, at alle borgerne er selvadministrerende og deres funktion på tilbuddet er at give let støtte, således at de husker borgerne på at tage deres medicin.</p> <p>Medarbejderne supplerer leders ord og oplyser, at der ikke er den store medicinhåndtering jf. borgerne er selvadministrerende.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der er fokus på medicinhåndtering og dette fokus sker ved, at borgerne modtager let støtte jf. at borgerne er selvadministrerende.</p>

#### 3.5.2 Magtanvendelse og konflikthåndtering

Data	<p>Leder oplyser omkring magtanvendelser, at der er overordnede regler fra stedliggende kommune for området. Der har dog endnu ikke i tilbuddets historie været nogen form for magtanvendelser.</p> <p>Leder fortæller, at de har haft en konkret situation (borger som ved epilepsianfald har brug for at blive holdt), hvor de overvejede om det kunne være en magtanvendelse, hvorfor de har drøftet dette med kommunens jurist. De er her blevet oplyst om, at dette var det ikke jf. at borgeren har/havde givet sit besyv til medarbejdernes eksakte håndtering af situationerne.</p> <p>Tilbuddet har dertil drøftet gråzonerne på området, der var tidligere planer om at nedfælde dette i en form for dokument, men de har siden fundet ud, at de ikke finder det givtigt med en skriftliggørelse af området - i stedet er det</p>
------	---



	<p>den fortløbende refleksion, som er vigtig og givtig. De drøfter derfor gråzoner ved hver eneste personalemøder.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at de har kendskab til magtanvendelsesregler og procedure. De oplyser også, at de kontinuerligt drøfter gråzonerne på området på deres personalemøder.</p> <p>Medarbejderne fortæller også, lig leder, at de har fået afdækket en konkret sag ved kommunens jurist og har fundet frem til, at denne situation ikke var en magtanvendelse.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at tilbuddet har kendskab til regler og procedure for magtanvendelser. Det oplyses endvidere, at man ikke har nogen form for magtanvendelser, og skulle der dog opstå et tvivlsspørgsmål, kontaktes stedliggende kommunes jurist, hvorefter episoden afklares.</p> <p>Tilsynet bemærker det gode tiltag, hvor man kontinuerligt drøfter gråzonerne på området, alt for at bevare et refleksivt niveau.</p>

### 3.6 Organisatoriske og personalemæssige forhold

#### 3.6.1 Overordnede rammer for arbejdet

Data	<p>Tilsynet spørger ved dette tilsyn ind til om der er sket ændringer i forhold til de overordnede rammer for arbejdet. Hertil oplyser leder, at hun har en personalemæssig ramme samt en økonomisk ramme at styre efter.</p> <p>Leder fortæller desuden, at de har et ønske og en vision om, at udvide tilbuddet til at indeholde flere lejligheder samt at arbejde tæt med jobcenteret med rehabilitering, således at borgerne kan bliver yderligere styrket i deres individuelle recoveryproces.</p> <p>En anden vision er også, at de gerne vil arbejde meget mere inklusionsorienteret, idet tilbuddet ikke er så stort, hvorfor der er brug for, at borgerne også skal pejle meget mere, ud i verdenen.</p> <p>Kommunen åbner derfor også i samarbejde med socialpsykiatrien et hus centralt i byen, hvor der skal være tilbud om forskellige relevante aftentilbud. Dette hus skal både være for borgere i egen bolig eller her fra Opgangsfællesskabet. Inklusionen skal ligeledes ses i et rehabiliterende fokus.</p> <p>Tilsynet har ved forberedelsen til dette tilsyn konstateret, at tilbuddet ikke er på tilbudsportalen. Leder oplyser, at dette er korrekt, idet dette ikke har haft den store vægtning, da tilbuddet kun har borgere fra egen kommune.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der er gode overordnede rammer og visioner for tilbuddet. Tilsynet har noteret sig, at tilbuddet ikke er på Tilbudsportalen og anbefaler at man overvejer, at dette ajourføres jf. at det nye socialtilsyn er på vej, som vil anvende Tilbudsportalen som en præsentationssøjle for alle tilbud.</p>

#### 3.6.2 Personalesituation, kontinuitet og stabilitet

Data	<p>Leder oplyser, at personalesituationen er stabil. Sygefraværet er ikke højt og der er sygefraværspolitik fra den stedliggende kommune.</p> <p>Nyeste medarbejder fortæller, at vedkommende ved sin opstart for et år siden har fået en god introduktion - blandt andet med følvagter.</p>
------	--

Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at personalesituationen er stabil, og at der er god mulighed for oplæring af nye medarbejdere, blandt andet via følvagter.
---------------------	---

### 3.6.3 *Internt samarbejde og kommunikation*

Data	<p>Leder fortæller omkring det interne samarbejde, at medarbejderne er meget selvstyrende, men de har brug for, at leder udstikker rammerne for deres arbejde.</p> <p>Siden sidste tilsyn er Bostedssystemet blevet indført og dette anvendes i dag både til dokumentation og vidensdeling.</p> <p>Der afholdes hver uge følgende møder: Mandag; internt møde i opgangsfællesskabet, hvor der er fokus på faglig sparring, samarbejde og planlægning - Tirsdag; Møde med alle bo-støtte medarbejdere samt leder i organisationen - Onsdag; Internt møde i opgangsfællesskabet med fokus på faglig sparring, samarbejde og planlægning - Torsdag; Møde i opgangsfællesskabet med leder med henblik på ledelsessparring og koordinering - Fredag; Møde for alle teams i organisationen med henblik på at tale om ugens forløb og drøfte fælles faglige spørgsmål.</p> <p>Dertil mødes medarbejderne i organisationen også hver måned, hvor de informerer hinanden og leder om arbejdet og EGEN aktuelle trivsel (som del af personalemøde).</p> <p>Adspurgt til om medarbejderne får de informationer, som de har behov for, oplyses det, at dette gør de generelt, men der kan selvfølgelig være svipsere, men medarbejdere finder forståelse for dette jf. at de er to store forskellige enheder i deres organisation.</p> <p>Medarbejdernes generelle holdning er, at det interne samarbejde er godt og de kender i dag hinanden godt, hvilket har medført at det interne samarbejde er blevet yderligere styrket jf. at de tidligere har været igennem et forløb med et svært internt samarbejde. Dette er i dag et overstået kapitel.</p> <p>En medarbejder italesætter, at i de gode tider, var de mere sammen jf. at de mere så hinanden til en fælles ydelse i fælleslejligheden, hverdagen i dag foregår meget mere som alene arbejde omkring den enkelte borger, dvs. som en-til-en med borgeren.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der er velfungerende og godt internt samarbejde på tilbuddet. Det oplyses endvidere, at tilbuddet har været igennem en proces, som har medført, at samarbejdet i dag er styrket.</p> <p>Tilsynet noterer sig, at en medarbejder italesætter tidligere tider, hvor der var mere fælles arbejde, som de gode tider kontra i dag, hvor medarbejderne har mere alene arbejde.</p>

### 3.6.4 *Arbejds miljø og sikkerhedsforhold*

Data	<p>Det oplyses, at der er udarbejdet APV i august 2012, uden særlige udfordringer. Leder oplyser dog, at hun har kunnet mærke, at medarbejdergruppen har været udfordret omkring det psykiske arbejdsmiljø jf. borgerudfordringer. Leder har derfor iværksat et supervisionsforløb med en ekstern og meget erfaren supervisor på området, alt for styrke medarbejderne. Dette initiativ har netop haft en forebyggende effekt, således at sygefraværet ikke er steget.</p> <p>Medarbejderne fortæller omkring det særlige supervisionsforløb, at dette har været fantastisk, og har bidraget til at styrke deres fælles faglige tilgang. Medarbejderne har derfor et ønske om, at den fælles supervision med resten</p>
------	---



	<p>af organisationen kunne konverteres til enten alene særskilt supervision eller alternativt, hver anden gang.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at der har haft en brandøvelse, og at der er afholdt førstehjælpskursus.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der er generelt godt arbejdsmiljø. På et område har tilbuddet været udfordret. Det vurderes her, at leder iværksætter særlige initiativer - eksempelvis via supervision til medarbejdergruppen.</p> <p>Tilsynet bemærker, at medarbejderne har et ønske om særskilte supervisionsforløb fremadrettet.</p>

### 3.6.5 *Kompetenceudvikling*

Data	<p>Leder oplyser, at der er planlagt tre temadage med udfordringer omkring uddannelse og beskæftigelse for borgerne.</p> <p>Leder oplyser desuden, at hun er meget stolt af sine medarbejdere, idet alle medarbejderne er meget kompetente. Det betyder ikke, at de hviler på laurbærrerne, men det grundlæggende afsæt er i orden.</p> <p>Sker det, at tilbuddet oplever, at de mangler viden, så afsøger de denne udenfor tilbuddet, når de finder, at dette en del af deres ydelse.</p> <p>Leder oplyser dertil at der er fast supervision en gang om måneden, ugentlig sparring med leder, hvor leder har tilbudt coaching til de medarbejdere, som måtte ønske det.</p> <p>Andre kompetenceudviklingstiltag er, kostvejlederuddannelsen for en enkelt medarbejder, fælles udviklingsdag en gang om måneden for hele socialpsykiatrien, fokus på at udvikle mentortilgangen og det kognitive blik på ydelsen.</p> <p>Et fælles kompetenceløft er den fælles dialog med jobcenteret, så medarbejderne fra socialpsykiatrien kan bidrage med deres viden indenfor området, så jobcenterets indsats overfor borgerne bliver styrket og endnu mere målrettet.</p> <p>Medarbejderne fortæller omkring samarbejdet og det fælles kompetenceløft i ift. mentorfunktionen, at de glæder sig til at løfte i fælles flok til borgernes bedste. Ligesom de ser frem til alle de andre kompetenceudviklende tiltag.</p> <p>Adspurgt til om de finder, at de har de kompetencer, som de har behov for, oplyser medarbejderne generelt, at dette har de. Det betyder dog ikke, at der ikke kan være udfordringer, men de løser dem hen ad vejen.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der er stor fokus og mulighed for kompetenceudvikling i organisationen.</p> <p>Tilsynet har noteret sig, at leder fremhæver sine medarbejdere som meget kompetente.</p>

### 3.6.6 *Eksternt samarbejde*

Data	<p>Leder oplyser, at de har haft en udfordring ift. en konkret borgersituation, hvor tilbuddet meget gerne ville have en udredning for en borger, men hvor den praktiserende læge har stillet sig lidt på bagbenene.</p> <p>Når det gælder samarbejdet med de pårørende, oplyser leder, at dette samarbejde findes meget vigtigt. Samarbejdet er varierende, idet man tager udgangspunkt i borgernes ønsker og behov. Der er et fortløbende tilbud om pårørendesamtaler og leder oplyser, at dette vil de aldrig slippe.</p> <p>Medarbejderne fortæller omkring pårørendesamarbejdet, at alle naturligvis får</p>
------	---

	tilbudt de aftalte samtaler, men der har ikke været den store tilslutning jf. at det kører meget godt de fleste steder. Dertil kommer også, at der kan være borgere, som fravælger samarbejdet med deres pårørende. Medarbejderne fortæller også, at de ved, at én pårørende er meget utilfreds med deres indsats. Her er der løbende dialog med den pårørende.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der generelt er et godt eksternt samarbejde og der er fortløbende tilbud om pårørendesamtaler - dog altid efter aftale med den enkelte borger.

### 3.7 Øvrige udfordringer

Data	Adspurgt om der eksisterer udfordringer, som ikke er nævnt tidligere, oplyser leder, at dette er der ikke.
Tilsynets vurdering	Tilsynet har noteret sig informationen og har ingen yderligere bemærkninger.

## 4 Formål og metode

### 4.1 Formål med tilsynet

I henhold til Retssikkerhedslovens § 16 og Servicelovens § 148a er kommunalbestyrelsen forpligtet til at føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses, herunder at sikre kommunalbestyrelse, brugere og pårørende indsigt i den pædagogik, omsorg og trivsel, der leveres på det enkelte tilbud.

Jf. lovgivningen er formålet med tilsynet:

- At påse at borgerne får den hjælp, de har ret til efter loven og efter de beslutninger, som kommunalbestyrelsen har truffet.
- At hjælpen er tilrettelagt og bliver udført på en faglig og økonomisk forsvarlig måde.
- At forebygge ved at gribe korrigerende ind før mindre problemer udvikler sig til alvorligere problemer.

Tilsynene skal dermed bidrage til at sikre kvaliteten i tilbuddene, herunder at der er overensstemmelse mellem gældende lovgivning, tilbuddets beskrevne pædagogik og praksis.

BDO's tilsyn er tilrettelagt med udgangspunkt i ovenstående lovgivning og retningslinjer på området, og omfatter tilsynet med de pædagogiske, organisatoriske og personalemæssige forhold på de enkelte tilbud. Tilsynet sætter fokus på hverdagslivet for beboere/brugere/borgere og således også på, hvordan hjælpen efter deres og de pårørendes opfattelse fungerer. De fysiske rammers egnethed i forhold til beboernes behov indgår ligeledes i tilsynet.

Med udgangspunkt i omfattende erfaringer med at føre tilsyn på hhv. ældre- og det socialfaglige område har BDO udviklet koncepter for tilsynsområderne, som gør det muligt at lade kontrol og læring gå op i en højere enhed. BDO lægger vægt på, at den dokumentation, der indhentes i forbindelse med tilsynene, er anvendelig i det fremadrettede arbejde med kvalitets- og kompetenceudviklingen indenfor både ældreområdet og det socialfaglige område.

*Det økonomiske tilsyn* dvs. tilsynet med forbrug, budget, kapacitetstilpasninger etc. indgår efter aftale med Allerød Kommune ikke i BDO's tilsyn.

### 4.2 Metode

BDO's tilsynskoncept kombinerer en række forskellige metoder til indsamling af viden, som alle tager afsæt i den anerkendende metode og en konstruktiv tilgang.

Den anerkendende og værdsættende tilgang handler om at fokusere på og lade sig inspirere af dét, der virker på det enkelte tilbud. Dette indebærer, at man i fællesskab søger at identificere tilbuddets ressourcer, styrker og gode erfaringer. Metoden er særlig velegnet til det fremadrettede arbejde med henblik på at få overensstemmelse mellem borgernes og pårørendes ønsker og forventninger og medarbejdernes og ledelsens muligheder og rammer.

Den anerkendende tilgang kan ses som det ene ben i tilsynskoncepterne, mens det andet ben er struktureret og stringent metodeanvendelse. Alle former for dataindsamling, som benyttes i tilsynet, har udgangspunkt i gennemarbejdede og afprøvede skabeloner. De anvendte metoder er henholdsvis kvalitative interviews, fokusgruppeinterviews, observation og gennemgang af dokumentation.

Tilsynet giver et øjebliksbillede baseret på dialog, udsagn, observationer samt det foreliggende baggrundsmateriale. Tilsynet er derfor ikke nogen garanti for, at *alle* forhold på

tilbuddet til enhver tid lever op til de lovgivningsmæssige krav og kommunalbestyrelsens forventninger.

### 4.3 Tilsynets varslings og tilrettelæggelse

Leder af tilbuddet er orienteret om tilsynsbesøget ca. fire uger før gennemførelse. I den forbindelse orienteres leder af tilbuddet endvidere om BDO's metoder og hvordan tilsynsbesøget kan tilrettelægges.

Overordnet har organiseringen af tilsynsbesøget set ud som følger:

- Rundvisning, hvor tilsynet ofte har haft mulighed for at tale med beboere/medarbejdere undervejs og/eller at observere det sociale liv
- Dialog med Ledelsen /ledelse
- Dialog med medarbejdere
- Dialog med beboere/brugere
- Evt. dialog med pårørende, hvor dette er planlagt af tilbuddet

Til brug for forberedelsen af tilsynet har BDO indhentet materiale fra kommunen, herunder eventuelle kvalitetsstandarder, oplysninger fra kommunens hjemmeside, ligesom oplysninger fra Tilbudsportalen og tilbuddets egen hjemmeside har indgået i det konkrete tilsyn.

### 4.4 BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger

<b>Bemærkninger</b>
Bemærkninger gives, hvor tilsynet finder anledning til at fremhæve bestemte forhold. Det kan være forhold, som er i udvikling eller som tilbuddet og kommunen skal være opmærksomme på i tiden frem til det næste tilsyn. Bemærkninger kan have vejledende og/eller informerende karakter.
<b>Anbefalinger</b>
Anbefalinger gives, hvor der er tale om forhold, der kan forbedres og som tilbuddet derfor bør arbejde med. Tilbuddet forventes at forholde sig til anbefalingen, fx ved at tage stilling til hvornår og hvordan de vil tage hånd om den givne anbefaling. Såfremt der ikke handles på anbefalingen forventes det, at tilbuddet har taget stilling til, hvorfor anbefalingen ikke er fulgt op.
<b>Anbefaling om påbud</b>
BDO kan anbefale Allerød Kommune at give påbud, hvor der er alvorlige forhold, som af en given grund fordrer hurtig/øjeblikkelig handling. Her forventes det, at det pågældende tilbud indenfor fire uger fremsender en redegørelse til kommunen om, hvordan de har taget hånd om problemet.

## 5 Kontaktoplysninger

Ved behov for yderligere oplysninger kan henvendelse ske til

HELEN HILARIO JØNSSON

Senior Manager og forretningsansvarlig

[hej@bdo.dk](mailto:hej@bdo.dk)

BDO Kommunernes Revision  
Godkendt revisionsaktieselskab  
Havneholmen 29  
DK-1561 København V  
Tlf.: 33 12 65 45  
[www.bdo.dk](http://www.bdo.dk)

### 5.1 Præsentation af BDO

BDO er en uafhængig privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner, herunder tilsyn med plejehjem og på socialområdet.

BDO gennemfører i dag tilsyn på såvel ældreområdet som på det sociale område i en lang række kommuner over hele landet). På ældreområdet omfatter tilsynene plejehjem, hjemmepleje samt trænings- og rehabiliteringscentre. På det sociale område omfatter tilsynene både børne- og ungeområdet, handicap- og psykiatriområdet samt udsatteområdet, herunder herberger, misbrugs- og krisecentre.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver indenfor alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 35 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering mm.

**Bilag: 4.4. Endelig tilsynsrapport vedr. Lindebakken Allerød Kommune 2013**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 91354/13

# Tilsynsrapport Allerød Kommune

## Bofællesskabet Lindebakken

*Anmeldt tilsyn*

*November 2013*

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Tilsynets samlede vurdering .....</b>	<b>2</b>
1.1	Tilsynets bemærkninger og anbefalinger .....	4
<b>2</b>	<b>Oplysninger .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Datagrundlag .....</b>	<b>6</b>
3.1	Opfølgning på foregående tilsyn .....	6
3.1.1	<i>Opfølgning fra sidste tilsyn.....</i>	<i>6</i>
3.1.2	<i>Opfølgning fra andre tilsyn.....</i>	<i>7</i>
3.2	Fysiske rammer .....	7
3.3	Pædagogik .....	7
3.3.1	<i>Pædagogisk referenceramme og metode .....</i>	<i>7</i>
3.3.2	<i>Pædagogiske planer .....</i>	<i>9</i>
3.4	Hverdagsliv .....	10
3.4.1	<i>Hverdag og aktiviteter .....</i>	<i>10</i>
3.4.2	<i>Medindflydelse og kommunikation .....</i>	<i>10</i>
3.4.3	<i>Sundhed, kost og motion .....</i>	<i>11</i>
3.4.4	<i>Sprogbrug og omgangsformer .....</i>	<i>11</i>
3.5	Procedurer og retningslinjer .....	12
3.5.1	<i>Medicinhåndtering .....</i>	<i>12</i>
3.5.2	<i>Magtanvendelse og konflikthåndtering .....</i>	<i>12</i>
3.6	Organisatoriske og personalemæssige forhold .....	13
3.6.1	<i>Overordnede rammer for arbejdet .....</i>	<i>13</i>
3.6.2	<i>Personalesituation, kontinuitet og stabilitet .....</i>	<i>13</i>
3.6.3	<i>Internt samarbejde og kommunikation .....</i>	<i>14</i>
3.6.4	<i>Arbejds miljø og sikkerhedsforhold .....</i>	<i>14</i>
3.6.5	<i>Kompetenceudvikling.....</i>	<i>15</i>
3.6.6	<i>Eksternt samarbejde .....</i>	<i>16</i>
3.7	Øvrige udfordringer .....	16
<b>4</b>	<b>Formål og metode .....</b>	<b>17</b>
4.1	Formål med tilsynet.....	17
4.2	Metode .....	17
4.3	Tilsynets varslings og tilrettelæggelse .....	18
4.4	BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger .....	18
<b>5</b>	<b>Kontaktoplysninger .....</b>	<b>19</b>
5.1	Præsentation af BDO .....	19



# 1 Tilsynets samlede vurdering

BDO har på vegne af Allerød Kommune foretaget et anmeldt tilsyn på Lindebakken. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews og observationer.

Det overordnede indtryk af Lindebakken er, at borgerne har en individuel tilpasset hverdag, og at tilbuddet støtter og motiverer borgerne i at være i uddannelse, beskæftigelse eller beskæftigelsesfremmende aktivitet.

Det er også tilsynets overordnede indtryk, at der er udfordringer i relation til Lindebakkens godkendelsesgrundlag, idet målgruppen er en anden end den, som tilbuddet er godkendt til. Tilsynet anbefaler derfor, at der indledes dialog med Allerød Kommune med henblik på at sikre overensstemmelse mellem godkendelsesgrundlag og de faktiske forhold. I relation til dette, noterer tilsynet sig, at det er leders vision, at stedet kan fastholde den oprindelige målgruppe, idet det, ifølge leder, er vigtigt at ressourcer, kompetencer og målgruppe matcher godt sammen.

Tilsynet vurderer, at den anvendte referenceramme og metode generelt er relevant i forhold til borgernes behov, men også, at der med den ændrede målgruppe eksistere flere udfordringer i relation til pædagogik og metode, hvor medarbejderne giver udtryk for, at de mangler viden. Tilsynet peger på, at man i relation til en konkret borger, som udfordrer pædagogikken og metoderne, kunne udnytte tidligere erfaring om at tilkoble VISO, og derfor anbefaler tilsynet, at man overvejer denne mulighed.

Derudover anbefaler tilsynet at man får ekstra fokus på, at sikre en ensartethed og vidensdeling omkring pædagogik og metode, eksempelvis gennem drøftelser på teammøderne og under drøftelse af konkrete målsætninger for de enkelte unge.

Tilsynet noterer sig, at leder peger på, at medarbejderne skal sikres grundlæggende viden omkring ADHD, således at der er et fælles fagligt grundlag. I relation til dette vurderer tilsynet, at der med den nye målgruppe også er behov for mere viden omkring selvskadende adfærd, cutting samt grænsepsykose, hvorfor dette anbefales at indgå i planlægningen af tilbuddets samlede kompetenceudvikling.

Derudover noterer tilsynet sig, at leder påpeger, at MUS-samtalen fremadrettet vil indgå mere aktivt i sikring af medarbejdernes kompetenceudvikling i forhold til de behov, der er i organisationen.

Lindebakken arbejder med måbeskrivelser, hvori der opstilles mål / delmål for borgerne, hvilket bidrager til et her og nu billede af borgeren. Det er dog tilsynets vurdering, at både målsætningen og statusbeskrivelsen har karakter af at være en deskriptiv beskrivelse på personalets oplevelse af borgerens udvikling og indsats. Det er derfor tilsynets anbefaling, at man mere stringent og koncis (neutral) beskriver udvikling og indsats.

Tilsynet noterer sig desuden, at en manglende systematik gør, at målsætningerne ikke altid fungerer som et dynamisk redskab, og derfor anbefaler tilsynet, at leder udarbejder en systematik, der sikrer en kontinuerlig evaluering og justering af målsætningerne.

Tilsynet vurderer, at borgerne har indflydelse på de væsentligste beslutninger vedrørende dem selv og får mulighed for at give udtryk for deres ønsker og behov gennem dialog med medarbejderne. Tilsynet bemærker, at man i en periode ikke har afholdt husmøde, men at det er hensigten, at denne praksis vil blive genoptaget fremadrettet, hvilket tilsynet kun kan understøtte. Dertil vurderes det, at man generelt har en god tone og omgangsform på Lindebakken og tilsynet noterer sig, at medarbejderne imellem også har en åben dialog omkring forskellig opfattelse af hvilke metoder, der skal anvendes for at opnå et fælles mål.

Det er endvidere tilsynets vurdering, at sundhed, kost og motion indgår implicit i den pædagogiske indsats og metode. Borgerne motiveres og støttes i sundhedsfremmende aktiviteter og indsatser, som er tilpasset borgernes behov, ønsker og muligheder.

Tilsynet konstaterer vedrørende medicinhandling, at borgerne er selvadministrerende og medarbejderne kun yder støtte i form af at huske borgerne på at tage deres medicin. Tilsynet bemærker, at man ikke dokumenterer, hvis man vurderer, at en borgers medicin bør inddrages og tilsynet anbefaler, at der indføres dokumentation for medicinhandling, herunder inddragelse af medicin.

Derudover har medarbejderne ikke kendskab til lovgrundlaget for magtanvendelse, og der foregår ikke kontinuerlige refleksioner over gråzoneområder i relation til magtanvendelsesområdet. Tilsynet anbefaler derfor, at leder snarest sikrer, at medarbejderne er orienteret omkring lovgrundlaget for magtanvendelse, og at der indføres kontinuerlige refleksioner over gråzoneområdet, eksempelvis på personalemødet.

Tilsynet bemærker, at halvdelen af personalegruppen er udskiftet siden sidste tilsyn, hvilket hænger sammen med den ændrede målgruppe. Der er udarbejdet en procedure for oplæring af nye medarbejdere og tilsynet noterer sig, at det oplyses, at den fungerer efter hensigten. Ligeledes konstaterer tilsynet, at sygefraværet er på 1 %, og at der er en sygefraværspolitik.

Det er tilsynets vurdering, at der er et godt internt samarbejde, som er kendetegnet ved en åben samarbejdskultur og en personalegruppe, der har medejerskab til tilbuddet. Tilsynet konstaterer, at der er udarbejdet en APV i foråret 2013, og at leder har til hensigt, at APV'en skal fungere i en løbende proces.

Tilsynet noterer sig, at der ikke findes procedure for, hvordan medarbejderne skal håndtere situationer, hvor borgere cutter sig og hvor tvangsindlæggelse har været nødvendig. Det er derfor tilsynet anbefaling, at leder får udarbejdet en procedure, således at der skabes sikkerhed for, hvordan medarbejderne skal håndtere disse situationer, og dermed minimere belastningsproblematikker for medarbejderne.

Endelig er det tilsynets vurdering, at de fysiske rammer er i overensstemmelse med målgruppens behov, og tilsynet noterer sig, at en borger giver udtryk for, at være tilfreds med sin bolig

## 1.1 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger, anbefalinger og påbud:

Bemærkninger
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tilsynet bemærker, at man i en periode ikke har afholdt husmøde, men at det er hensigten at denne praksis vil blive genoptaget fremadrettet, hvilket tilsynet kun kan understøtte.</li><li>2. Tilsynet bemærker, at målgruppen har ændret sig og i højere grad også har selvskadende adfærd. Derfor udfordres tilbuddets godkendelsesgrundlag også, idet målgruppen har andre diagnoser end Asperger.</li><li>3. Tilsynet bemærker, at halvdelen af personalegruppen er udskiftet siden sidste tilsyn.</li></ol>
Anbefalinger
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tilsynet anbefaler, at der indledes dialog med Allerød Kommune med henblik på at sikre overensstemmelse mellem godkendelsesgrundlag og de faktiske forhold.</li><li>2. Tilsynet anbefaler, at man får ekstra fokus på at sikre en ensartethed i pædagogik og metode samt vidensdeling af denne, eksempelvis gennem drøftelser på teammøderne og under drøftelse af konkrete målsætninger for de enkelte unge.</li><li>3. Tilsynet anbefaler, at der med den nye målgruppe er behov for mere viden omkring selvskadende adfærd, cutting samt grænsepsykose, og at dette indgår i planlægningen af tilbuddets samlede kompetenceudvikling.</li><li>4. Tilsynet anbefaler, at VISO inddrages i relation til bekymring omkring en konkret borger, således at der tilføres mere viden omkring de problemstillinger, som denne borger har.</li><li>5. Tilsynet anbefaler, at man mere stringent og koncis (neutral) beskriver udvikling og indsats i målsætning og statusbeskrivelsen.</li><li>6. Tilsynet anbefaler, at leder udarbejder en systematik der sikre en kontinuerlig evaluering og justering af målsætningerne.</li><li>7. Tilsynet anbefaler, at der indføres dokumentation for medicinhandling, herunder inddragelse af medicin.</li><li>8. Tilsynet anbefaler, at leder snarest sikrer, at medarbejderne er orienteret omkring lovgrundlaget for magtanvendelse, og at der indføres kontinuerlige refleksioner over gråzoneområdet, eksempelvis på personalemødet.</li><li>9. Tilsynet anbefaler, at der udarbejdes procedure for, hvordan medarbejderne skal håndtere situationer hvor borgere cutter sig, og hvor tvangsindlæggelse er nødvendig.</li></ol>
Anbefaling om påbud
Tilsynet gav ikke anledning til anbefaling om påbud.

## 2 Oplysninger

<b>Adresse</b>
Lindebakken 33 - 35, 3450 Allerød
<b>Leder</b>
Karsten Budek
<b>Tilbudstype og juridisk grundlag</b>
Tilbuddet er et privat botilbud Tilbuddets juridiske grundlag er SEL § 85
<b>Antal pladser og belægningsgrad</b>
4 pladser. Der er en tom plads.
<b>Takst pr. døgn</b>
Ifølge tilbudsportalens oplysninger er prisen pr. døgn kr. 684
<b>Målgruppebeskrivelse</b>
Målgruppen er borgere med autismespektrumforstyrrelser.
<b>Antal ansatte og personalesammensætning</b>
Personalegruppen består af; Leder Karsten Budek og 3 specialkonsulenter med tilsammen ca. 55 timers ugentlig dækning i tilbuddet, dog med mulighed for regulering efter støttebehovet.
<b>Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg</b>
Den 8. november 2013, kl. 13 - 16
<b>Deltagere i interviews</b>
<p>Ledelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Karsten Budek, uddannet indenfor butik, pædagogisk grunduddannelse, lederuddannelse, mangeårig erfaring indenfor det socialpædagogiske område med unge borgere, leder i 10 år og stifter af Fremtiden Nord og Syd</li> </ul> <p>Medarbejdere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Socialpædagog, erfaring med udsatte unge, ansat i bofællesskabet i 2 måneder, primær kontaktperson til en ung, kommer to aftener om ugen</li> <li>Socialpædagog, arbejdet med børn og unge med vanskeligheder, ansat i bofællesskabet i 2 år, tovholder i hverdagen, kommer 1 aften om ugen samt nogle morgener</li> </ul> <p>Borgere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Borger, der har boet på Lindebakken i 5 måneder</li> </ul> <p>BDO blev vist rundt på stedet af: tilsynet gik selv rundt.</p>
<b>Tilsynsførende</b>
Lene Thorius (Manger cand.pæd., PD og socialpædagog) Rikke Due (Chefkonsulent, cand.pæd.soc., PD og socialpædagog)

### 3 Datagrundlag

#### 3.1 Opfølgning på foregående tilsyn

##### 3.1.1 Opfølgning fra sidste tilsyn

Data	<p>Ved det foregående tilsyn (anmeldt, november 2012), foretaget af BDO blev der givet følgende anbefalinger:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Tilsynet kan konstatere, at anbefalingen om at anskaffe skabe med låse til opbevaring af beboernes medicin på værelserne, er i proces, idet der ved ny indflytninger vil blive opsat et aflåst skab. Tilsynet finder midlertidig ikke, at dette har løst den nuværende udfordring jf. sundhedsstyrelsens krav om korrekt medicin håndtering, hvorfor tilsynet anbefaler, at tilbuddet finder frem til anden løsning.</i></li> </ol> <p>Der er indkøbt medicinskabe, som er placeret i de unges værelser. Der mangler indkøb til et værelse, hvilket vil ske i forbindelse med ny-indflytning.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Tilsynet anbefaler at der udarbejdes retningslinjer og procedurer på magtanvendelsesområdet, alt for at tilbuddet er klædt godt på og kender til korrekt håndtering, ifald en episode skulle opstå.</i></li> </ol> <p>Der er udarbejdet en procedure for, hvordan mulige magtanvendelser skal håndteres. Tilsynet får denne forelagt og kan registrere, at der heri ikke indgår beskrivelse af, hvordan stedet kunne have ageret for at undgå en lignende situation igen.</p> <p>Se endvidere pkt. 3.5.2 Magtanvendelser.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Tilsynet anbefaler, at tilbuddet genopfisker deres brandinstruks/evakueringsplan med de unge borgere.</i></li> </ol> <p>Efter sidste tilsyn er der blevet udarbejdet brandinstruks, som er ophængt på de unges værelser og i fællesrummene. De unge er desuden informeret om, hvordan de skal agere i tilfælde af brand.</p> <p><b>Bemærkning:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Tilsynet bemærker, at der er udarbejdet et oplæg, som beskriver den pædagogiske referenceramme, og at denne skal lægges på hjemmesiden.</i></li> </ol> <p>Dette er sket, hvilket tilsynet kan konstatere.</p> <p>Adspurgt om der siden sidste tilsyn er sket store ændringer eller opstået nye store udfordringer, oplyses det, at målgruppen i højere grad også har selvskadende adfærd, og generelt er det vurderingen, at den godkendelse der er udarbejdet udfordres, idet der kommer unge ind med mere sammensatte problemstillinger. Nu visiteres der således i højere grad borgere ind med andre diagnoser end Asperger.</p> <p>Dertil er halvdelen af personalegruppen udskiftet, grundet udskiftning i borgergruppen.</p> <p>Tilsynet spørger desuden ind til om der har været nogen formelle klager siden sidste tilsyn, og hertil oplyser leder, at dette har der ikke været.</p>
Tilsynets	<p>Det er tilsynets vurdering, at der er fulgt delvis op på anbefalingerne, idet der ved anbefalingen vedr. magtanvendelse ikke indgår beskrivelse af, hvordan</p>

vurdering	<p>tilbuddet vil agere for at undgå, at lignede situationer opstår igen.</p> <p>Tilsynet bemærker, at målgruppen har ændret sig og i højere grad også har selvskadende adfærd og derfor udfordres tilbuddets godkendelses grundlag, idet målgruppen har andre diagnoser end Asperger. Tilsynet anbefaler derfor, at leder indleder dialog med Allerød Kommune omkring godkendelsesgrundlaget, således at der sikres overensstemmelse mellem denne og de faktiske forhold.</p>
-----------	---

### 3.1.2 Opfølgning fra andre tilsyn

Data	<p>Tilsynet spørger ind til om der har været tilsyn fra andre myndigheder, herunder Embedslæge, Arbejdstilsyn, Brandtilsyn eller Fødevarestyrelsen. Hertil oplyses det, at der ikke har været ført tilsyn fra andre myndigheder.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet har noteret sig ovenstående oplysninger, og har ikke yderligere bemærkninger.</p>

## 3.2 Fysiske rammer

Data	<p>Ved de foregående tilsyn er de fysiske rammer beskrevet således:</p> <p>Bostedet Lindebakken har siden 1.januar 2011 været placeret i et alment boligbyggeri i et sammenbygget rækkehus. Kvarteret omkring byggeriet er en blanding af ældre og nyere parcelhuse og rækkehuse.</p> <p>Der er to separate indgange i hver sin side af huset, med to spejlvendte værelser i hver side af huset, i alt 4 værelser. Der er ligeledes et badeværelse i hver side. Midt i huset er der fællesarealer, bestående af stue og køkken med udgang til haven. Der er indgang til fællesarealerne fra hver værelsefløj.</p> <p>De unge bor i hvert deres værelse, og med selvstændige lejekontrakter. Der er udgang fra alle værelserne til haven. Værelserne har samme størrelse og fremstår lyse og venlige.</p> <p>Ved dette tilsyn giver en borger udtryk for, at vedkommendes værelse har en fin størrelse, men at det til tider kan knibe for borgeren at holde et ordentligt rengøringsniveau, hvorfor borgeren får hjælp til dette. Det oplyses, at denne også borger benytter fællesrummet en del.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, ligesom ved sidste års tilsyn, at de fysiske rammer er i overensstemmelse med målgruppens behov.</p> <p>Tilsynet noterer sig, at en borger giver udtryk for, at være tilfreds med sin bolig</p>

## 3.3 Pædagogik

### 3.3.1 Pædagogisk referenceramme og metode

Data	<p>Ved det foregående tilsyn er det oplyst, at den pædagogiske referenceramme grundlæggende udgør en anerkendende og ressourceorienteret tilgang til borgerne, og at der arbejdes med en individuel tilrettet pædagogisk indsats, hvor borgernes selvindsigt indgår som et vigtigt element. Samtidig fokuseres der også på, at de unge skal kunne fungere i det fællesskab, som Lindebakken udgør. Der er desuden fokus på opbygning af trygge relationer, hvilket</p>
------	--

	<p>betyder, at hver borger har en fast kontaktpædagog tilknyttet. Borgerne har individuelle dag/ugeskemaer, som udgør en del af den overordnede struktur i hverdagen. Den individuelle tilgang til borgerne er en balance mellem ikke at institutionalisere, men alligevel at kunne målrette den pædagogiske indsats. Et væsentligt pædagogisk sigte er nemlig, at det er borgernes hjem, og at det skal fungere som et sådan.</p> <p>Derudover indtænkes inklusion i arbejdet med de unge, hvilket er med sigte på, at de kan komme ud i egen bolig, og fremover også skal kunne begå sig i samfundet.</p> <p>Ved dette tilsyn spørges der uddybende ind til, hvordan pædagogik og metode tilrettes den nuværende målgruppe. Hertil oplyses det, at den pædagogiske referenceramme og metode tilrettes ud fra den enkelte borgers behov, ligesom krav og tempo i dette også tilrettes den enkelte.</p> <p>Der er fokus på struktur i fællesskabet, herunder fx at man skal deltage i madlavningen, men hvis en borger ikke er klar til at håndtere dette krav, så udfordres den enkelte borger kun i det omfang, som er realistisk. Der arbejdes således hen mod den nærmeste udviklingszone med henblik på, at borgerne opnår succes. Borgerne inddrages i målsætningen og der følges løbende op på den gennem dialog med personalet.</p> <p>Der er ligeledes i processen omkring målsætningen også opmærksomhed på, at det er borgernes normer og mål, der er i fokus og ikke medarbejdernes. Dertil er der fokus på selvbestemmelse og det at bo i egen bolig, som en styrkelse af selvværd og identitet.</p> <p>Adspurgt om der er overensstemmelse mellem medarbejdernes kompetencer og målgruppens behov, vurderer medarbejderne, at de generelt har de fornødne kompetencer, men at der også opstår situationer, hvor de udfordres. Konkret sker dette i forhold til en konkret borger. Her er det primærpædagogens ansvar, at der tilføres nye og andre kompetencer. Dette kræver et tæt samarbejde med andre faggrupper, fx psykiater.</p> <p>Grundkernen i medarbejdernes viden omhandler borgerere med ADHD og Asperger, mens der savnes viden omkring borgerere med cutting problematikker samt i forhold til borgere med grænsepsykose samt selvskadende adfærd. I sådanne situationer taler man indbyrdes om tilføjelse af ny viden ligesom det overvejes om der skal tilføres flere ressourcer i en periode. Konkret har man tidligere også anvendt VISO også til tilføjelse af ny viden.</p> <p>I relation til dokumentation af positive resultater af indsatsen, peger medarbejderne på, at flere borgere har kunnet magte at fraflyttet stedet. Det tilføjes, at der foregår et efterværns arbejde, hvor medarbejderne følger disse borgere i en periode, med henblik på at sikre en cementering af den positive udvikling. Der gives eksempel på en borger, der tidligere ikke ville forlade sit værelse, til nu hvor borgeren er i et dagsforløb, der inkluderer et afklaringsforløb i forhold til uddannelse og arbejde.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at den anvendte referenceramme og metode generelt er relevant i forhold til borgernes behov, men med den ændrede målgruppe følger der flere udfordringer, hvor medarbejderne mangler viden. Tilsynet anbefaler, at VISO tilkøbes i relation til en konkret borger, som udfordrer pædagogikken og metoderne, med henblik på mere viden.</p> <p>Derudover anbefaler tilsynet at man får ekstra fokus på, at sikre en ensartethed og vidensdeling i pædagogik og metode, eksempelvis gennem drøftelser på teammøderne og under drøftelse af konkrete målsætninger for de enkelte unge.</p>



### 3.3.2 Pædagogiske planer

Data	<p>Der er ved de tidligere tilsyn redegjort for, at man på Lindebakken arbejder med målsætninger, der som minimum revideres en gang om året. Det oplyses, at målsætningerne er udtryk for at man fokuserer på at komme væk fra institutionstænkningen, som de pædagogiske planer, ifølge Lindebakken, er et udtryk for.</p> <p>I målsætningerne arbejdes der med mål og delmål i samarbejde med borgerne, og det er individuelt, hvordan der følges op på målsætninger, idet dette tilpasses den enkelte unge. Delmålene ligger fast og handler om: Uddannelse, Økonomi og Botræning.</p> <p>Ved dette tilsyn oplyses det, at man stadig udarbejder målsætning for borgerne, hvor leders rolle er, at vedkommende gennemlæser dem og kvalitetssikrer dem. Der er desuden fokus på ikke at sætte målene for højt, men realistiske og målbare.</p> <p>Medarbejderne redegør for, at målsætningerne tager afsæt i den enkelte borgers formåen og lyst til at deltage. Der indgås dialog med borgeren omkring medarbejdernes oplæg til målsætningen. Dette sker med afsæt i de områder, som medarbejderen vurderer, er nødvendig. Borgerne har mulighed for at ændre og justere i målsætningen.</p> <p>Evaluering og justering af de opsatte målsætninger sker som udgangspunkt hver 3 måned. Dette sker i samråd med borgeren, og her er den meget konkrete målsætning en fordel, fordi det er lettere at opnå succes.</p> <p>Adspurgt om målsætningerne fungerer som et dynamisk redskab, er dette ikke altid helt tilfældet, fordi det nogle gange ikke lykkes at få dem evalueret og justeret, systematisk nok.</p> <p>Når målsætningerne fungerer, så tjener de et positivt formål, herunder, at det er målbart og fungerer som en god kontrakt mellem medarbejder og borger. Der kan forekomme borgere, som ikke oplever det positivt at være med til at lave en målsætning fordi det kan virke udfordrende for dem. For disse borgere bliver målet at få borgerne til at forstå og overskue, hvad en målsætning positivt kan bruges til.</p> <p>Tilsynet får fremvist en målsætnings- og en status beskrivelse på to borgere og heraf fremgår det, at både statusbeskrivelse og målsætningen er kendetegnet ved at være omfattende, men samtidig også manglefuld i forhold til en koncis og neutral beskrivelse af borgerne, herunder også handleindsats. De nuværende beskrivelser har mere karakter af at være en deskriptiv beskrivelse på personalets oplevelse af borgernes udvikling og deres indsats.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der i målbekrivelsen er opstillede mål / delmål for borgerne, og at statusbeskrivelsen giver et her og nu billede af borgeren. Det er dog tilsynets vurdering af både målsætningen og statusbeskrivelsen har karakter af at være en deskriptiv beskrivelse på personalets oplevelse af borgerens udvikling og indsats, og det er derfor tilsynets anbefaling, at man mere stringent og koncis (neutral) beskriver udvikling og indsats.</p> <p>Tilsynet noterer sig, at manglende systematik gør at målsætningerne ikke altid fungerer som et dynamisk redskab, og derfor anbefaler tilsynet, at leder udarbejder en systematik, der sikrer en kontinuerlig evaluering og justering af målsætningerne.</p>



### 3.4 Hverdagsliv

#### 3.4.1 Hverdag og aktiviteter

Data	<p>Der er som udgangspunkt 3 timers AKT- tid (én- til én time) til hver borger. Disse fungerer som støtte til den enkelte borger. Derudover kan der være ekstra timer til enkelte borgere, afhængig af deres støttebehov.</p> <p>Der er en fast rytme i huset, således at der skal købes ind, laves mad og spises mad. Nogle deltager i dette, mens der også er borgere, der ikke deltager i fællesspisningen. Alt dette afhænger af den enkelte borgers behov.</p> <p>Borgerne står selv op eller får støtte til dette.</p> <p>Som udgangspunkt forventes det, at borgerne enten går i skole, er under uddannelse eller har arbejde, alt for at give borgerne en fast ramme omkring deres hverdag.</p> <p>Hvor meget fællesskab der foregår, er afhængig af den konkrete målgruppe, lyst og deres funktionsniveau. Man kan fx spille computer sammen, se tv, tage til sang, etc. Der er ikke krav om, hvad der skal foregå i fællesskabet, men mulighed for samvær er prioriteret.</p> <p>Medarbejderne går altid ind og siger goddag og farvel, når de kommer og går (kl. 21). Der er mulighed for at kontakte medarbejdere i aften og nattetid, men som udgangspunkt skal målgruppen kunne klare sig selv om aftenen og om natten.</p> <p>Tilsynet taler med en borger, der fortæller, at vedkommende er glad for at bo på Lindebakken og sætter pris på, at der er andre beboere, som er med til at give denne borger tryghed.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet konstaterer, at borgerne har en individuel tilpasset hverdag, og at tilbuddet støtter og motiverer borgerne i at være i uddannelse, beskæftigelse eller beskæftigelsesfremmende aktivitet.

#### 3.4.2 Medindflydelse og kommunikation

Data	<p>Medarbejderne fortæller, at der i en periode ikke er afholdt husmøder, men praksis har været, at man afholdt det en gang om måneden. Det er hensigten, at denne praksis og struktur genoptages fremadrettet, og at man vil benytte en kinabog til referat.</p> <p>I forhold til medindflydelse i hverdagen, så indgår dette i den daglige dialog med borgerne, og hertil gives der et eksempel på, at borgerne har været med til at bestemme hvilke farve væggene i fællesrummet skulle males i.</p> <p>Leder påpeger, at fællesrummet skal være et rum, hvor man kommer af lyst - og ikke af pligt, og derfor inddrages borgerne også i, hvordan rummet skal indrettes.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at borgerne har indflydelse på de væsentligste beslutninger vedrørende dem selv via opsættelse af målsætninger, ligesom de i hverdagen har mulighed for at give udtryk for deres ønsker og behov gennem dialog med medarbejderne. Tilsynet bemærker at man i en periode ikke har afholdt husmøde, men at det er hensigten art denne praksis vil blive genoptaget fremadrettet, hvilket tilsynet kun kan understøtte.

### 3.4.3 Sundhed, kost og motion

Data	<p>Der er et relevant fokus på sund kost, eksempelvis indeholder menuen altid grøntsager, ofte som en del af en gryderet. For de borgere, der ikke har lyst til grøntsager, så tilbydes de vitaminpiller.</p> <p>Ligeledes forsøger man at motivere borgere, der ikke spiser så meget til at spise, og her indgår fysisk træning som et aktiv.</p> <p>Det oplyses, at der fremadrettet skal laves madplan, hvor den enkelte selv bestemmer menuen den dag vedkommende skal tilberede den. Det tilføjes, at der altid er mulighed for at få en rugbrødsmad, hvis man ikke kan lide menuen en dag.</p> <p>Det oplyses, at det er begrænset, hvor meget borgerne er optaget af sundhed, og der kan være borgere, som spiser en meget ensidig kost eller drikker meget sodavand. Man har i tilbuddet ansat en medarbejder, som udover at være pædagog også er uddannet fra Suhrs, og denne medarbejder står for madplanen i huset.</p> <p>Motion indgår i hverdagen og hertil er der praksis for at tale om og motivere til motion, fx gåture og dialog om, hvorfor kroppen har godt af motion. Generelt er det et område, som personalet har meget fokus på, og der er en ordning om, at man ved indflytningen tilknyttes et fitness center.</p> <p>Af de borgere der bor på tilbuddet pt., træner en borger, en anden borger er på vej til at komme i gang med træning, mens den sidste borger endnu ikke er motiveret til dette, oplyser medarbejderne. Denne borger har dog et arbejde, hvor vedkommende bruger sin krop.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at sundhed, kost og motion indgår implicit i den pædagogiske indsats og metode. Borgerne motiveres og støttes i sundhedsfremmende aktiviteter og indsatser, som er tilpasset borgernes behov, ønsker og muligheder.</p>

### 3.4.4 Sprogbrug og omgangsformer

Data	<p>Medarbejderne redegør for, at målgruppen er blevet mere sammensat, hvilket både giver nogle udfordringer, men også giver mulighed for socialt samvær med borgere med andre typer af problemstillinger. Dette medfører positivt en 'træning' i rummelighed og udvidelse af egne horisonter og sociale kompetencer.</p> <p>Det er medarbejdernes vurdering, at borgene indbyrdes har det godt sammen og kan gå på besøg hos hinanden. Der er således generelt en god stemning i huset.</p> <p>De unge, der boede i bofællesskabet tidligere er for en stor dels vedkommende flyttet i egen bolig, mens det forventes, at de nuværende borgere formodentlig skal bo på stedet gennem en længere periode inden de kan flytte i egen bolig. Gennemsnit for i ophold i bofællesskabet er p.t. omkring 1½ år, men de nuværende borgere kan sagtens skulle bo der i længere tid.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at der generelt er en norm om, at man taler ordentligt til hinanden og anvender et ordentligt sprogbrug. Der gives eksempel på, at en medarbejder spejlede en borger, der anvendte et grænseoverskridende ordvalg ved at gentage det borgeren sagde. Dette som afsæt for en dialog og læring hos borgeren, hvilket virkede i denne situation, fortæller medarbejderne.</p> <p>Adspurgte om medarbejderne oplever, at de indbyrdes åbent kan undres over hinandens sprogbrug eller omgangsform, giver medarbejderne et konkret eksempel på deres åbensamarbejdskultur, hvor medarbejderne indbyrdes har</p>
------	--

	<p>haft forskellige opfattelser af, hvilken metode der skal anvendes for at opnå et fælles mål. Her drøftes forskellighederne i personale mødesammenhæng, hvor der udvises respekt for forskellighed.</p> <p>En borger tilkendegiver, at vedkommende har det godt sammen med hendes kontaktpædagog og de andre borgere og tilføjer, at vedkommende også har været til fest med en af de andre i huset. Borgeren føler sig tryk i bofællesskabet.</p> <p>Denne borger fortæller, at vedkommende har nogle problemer, som personalet ikke rigtig kan hjælpe hende med, hvilket borgerens forældre understøtter. Borgeren ved således, at vedkommendes forældre har talt med personalet om dette, og borgeren tror, at personalet er i gang med at få noget mere viden om, hvordan de skal hjælpe hende.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at man generelt har en god tone og omgangsform på Lindebakken og tilsynet noterer sig, at medarbejderne imellem også har en åben dialog omkring forskellig opfattelse af hvilke metoder der skal anvendes for at opnå et fælles mål.</p>

### 3.5 Procedurer og retningslinjer

#### 3.5.1 Medicinhåndtering

Data	<p>Borgerne er selvadministrerende og medarbejderne yder blot let støtte, eksempelvis ved at huske borgerne på at tage deres medicin. Der er relevante kompetencer på området, men de bruges blot til observation, oplyses dette.</p> <p>De unge får doseret deres medicin fra apoteket, så der er som udgangspunkt ikke medicinhåndtering på stedet.</p> <p>I relation til en konkret ung har man observeret medicin i en pose, der har ligget i borgerens bolig, og denne medicin (Panodil) har medarbejderne inddraget, idet der var tale om en større mængde, og om en borger som samtidig kan være suicidal, hvorfor der var risiko for, at pillerne kunne bruges til uhensigtsmæssigt forbrug. Tilsynet spørger ind til om dette er dokumenteret, og det oplyser medarbejderne, at det har medarbejderne ikke gjort. Information til kollegaer om sådan en hændelse sker via sms. Der findes ingen aftaler om, hvordan man skal dokumentere sådanne oplevelser, og hvordan der arbejdes med de problematikker, som knytter sig til denne udfordring, oplyser medarbejderne.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet konstaterer, at borgerne er selvadministrerende og medarbejderne kun yder støtte i form af at huske borgerne på at tage deres medicin.</p> <p>Tilsynet bemærker, at man ikke dokumenterer, hvis man vurderer at en borgers medicin bør inddrages og tilsynet anbefaler, at der indføres dokumentation for medicinhåndtering, herunder inddragelse af medicin.</p>

#### 3.5.2 Magtanvendelse og konflikthåndtering

Data	<p>Som tidligere nævnt har stedet udarbejdet procedure for, hvordan en magtanvendelse skal håndteres, som tilsynet vurderer med fordel kan udbygges. Denne er ikke optimal, hvorfor tilsynet tidligere i rapporten har anbefalet at udbygge denne.</p> <p>Adspurgt om medarbejderne har kendskab til lovgrundlaget for magtanvendelsesområdet, oplyser leder, at det gør de ikke. På samme måde</p>
------	---

	<p>er der ikke kontinuerlige refleksioner over gråzoneområder i relation til magtanvendelser.</p> <p>Ifølge leder foregår der ikke magtanvendelser på stedet, idet magtanvendelser i forhold til målgruppen ville være en konsekvens af, at der pædagogisk var sket en fejlbedømmelse.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet konstaterer, at medarbejderne ikke har kendskab til lovgrundlaget for magtanvendelse jf. punkt 3.1.1., og at der ikke foregår kontinuerlige refleksioner over gråzoneområder. Tilsynet anbefaler, at leder snarest orienterer medarbejderne omkring lovgrundlaget for magtanvendelse og at der indføres kontinuerlige refleksioner over gråzoneområdet, eksempelvis på personalemødet.</p>

### 3.6 Organisatoriske og personalemæssige forhold

#### 3.6.1 Overordnede rammer for arbejdet

Data	<p>Ved det tidligere tilsyn er det oplyst, at de overordnede rammer for arbejdet på Lindebakke hviler på en rammeaftale med Allerød Kommune.</p> <p>Det er endvidere Allerød Komme, som i samarbejde med Fremtiden Nord Syd visiterer til Lindebakken.</p> <p>Leder fortæller dertil også, at der er værdiggrundlag, som bygger på et anerkendende menneskesyn.</p> <p>Personalet har desuden også en personalehåndbog at arbejde ud fra, og denne er en form for guidelines i det daglige arbejde.</p> <p>Tilsynet spørger ved dette tilsyn om der er sket ændringer i forhold til de overordnede rammer for arbejdet. Hertil oplyser leder, at der arbejdes ud fra godkendelsesgrundlaget, og at har et rigtig godt samarbejde med Allerød kommune, også omkring tilførsel af yderligere ressourcer, såfremt der er behov for det.</p> <p>Det er leders vision for Lindebakken, at man kan fastholde den oprindelige målgruppe, og leder har til hensigt at få en dialog med Allerød Kommune omkring dette, idet det ifølge leder er vigtigt, at ressourcer, kompetencer og målgruppe matcher godt sammen. Dette med henblik på at opnå de nødvendige og forventede succes'er.</p> <p>I relation til dokumentation af indsatsen og opnåede mål, så fordrer det også en klar målgruppebeskrivelse, tilkendegiver leder.</p> <p>Tilsynet peger på, at tilbuddet ikke er på Tilbudsportalen, hvilket anbefales. Leder fortæller, at de gerne vil på tilbudsportalen.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet konstaterer, at man arbejder ud fra godkendelsegrundlaget og at det er leders vision, at de kan fastholde den oprindelige målgruppe, idet det ifølge leder, er vigtigt at ressourcer, kompetencer og målgruppe matcher godt sammen.</p>

#### 3.6.2 Personalesituation, kontinuitet og stabilitet

Data	<p>Der har siden sidste tilsyn været en udskiftning på halvdelen af personalegruppen. Dertil oplyses det, at sygefraværet er på 1,05 %. Der er udarbejdet en sygefraværspolitik, og den fungerer efter hensigten.</p> <p>Med hensyn til procedure og oplæring af nye medarbejdere har det været et</p>
------	--

	<p>hængeparti, men er nu blevet udarbejdet. En ny medarbejder fortæller, at man får udleveret en håndbog, hvori der står alle relevante oplysninger. Der er ansat en HR.-medarbejder, som man bliver tilknyttet i opstarten og som man kan henvende sig til, vedrørende spørgsmål. Derudover hjælper kollegaerne med råd og vejledning.</p> <p>Leder understreger, at teamets funktion også er vigtig ift. oplæring.</p> <p>Den nye medarbejder fortæller, at hun er blevet godt modtaget og har fået den oplæring som hun har haft behov for. I processen er der stillet undrende spørgsmål, som har givet anledning til refleksion, som også har fungeret som en del af oplæringen.</p> <p>Efter 3 måneder afholdes der en opfølgende samtale med leder. Derudover er der mulighed for samtale med leder, ved behov.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet bemærker, at halvdelen af personalegruppen er udskiftet siden sidste tilsyn. Der er udarbejdet en procedure for oplæring af nye medarbejder og tilsynet noterer sig, at den fungerer efter hensigten.</p> <p>Ligeledes konstaterer tilsynet, at sygefraværet er på ca. 1 %, og at der er en sygefraværspolitik.</p>

### 3.6.3 Internt samarbejde og kommunikation

Data	<p>Udover leder er der ansat en pædagog, som fungerer som tovholder i hverdagen.</p> <p>Det interne samarbejde er kendetegnet ved en åben dialog, ved respekt og hvor uenigheder løses gennem dialog og fælles refleksion. Her er der plads til forskellighed, oplyser medarbejderne.</p> <p>Generelt oplever medarbejderne, at de får de nødvendige oplysninger, og hvis de savner oplysninger/information, så er de selv opsøgende ift. at indhente disse. Alle kollektive informationer udsendes via mails.</p> <p>Medarbejderne peger på, at de også kan bruge personalehåndbogen, hvis de bliver usikre på spørgsmål eller emner.</p> <p>Medarbejderne oplever stort ejerskab til stedet, og til arbejdet. De oplever, at der er en flad struktur, således at de kompetencer, som eksisterer i personalegruppen kan udfoldes fuldt ud.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der er et godt internt samarbejde, som er kendetegnet ved en åben samarbejdskultur og en personalegruppe, der har medejerskab til tilbuddet.</p>

### 3.6.4 Arbejds miljø og sikkerhedsforhold

Data	<p>Det oplyses, at det psykiske arbejdsmiljø for øjeblikket er udfordret af, at der er borgere, der cutter sig, heraf enkelte i så voldsom grad, at man må tage på skadestuen for at få syet sår. Der er ikke procedure for, hvordan man skal håndtere sådanne situationer.</p> <p>På samme måde findes der ikke procedure for, hvordan man skal håndtere tvangsindlæggelser.</p> <p>Tilsynet peger på det hensigtsmæssige i at få udarbejdet procedurer for, hvordan sådanne situationer skal håndteres, således at der skabes sikkerhed for, hvordan medarbejderne skal håndtere sådanne situationer.</p> <p>Der er sidst lavet APV i foråret i 2013. Det er leders hensigt, at APV'en skal fungere i en løbende proces, således at man hele tiden er opmærksom på de områder, som kan være udfordrende. Leder pointerer, at det er et stort</p>
------	--

	<p>arbejde, men at APV'en også kan fungere som en del af organisationens samlede udvikling.</p> <p>I relation til brand og evakueringsøvelse er der udarbejdet en brandinstruks/evakueringsplan og instruksen/planen er talt igennem med de unge.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet konstaterer, at der er udarbejdet en APV i foråret 2013, og at leder har til hensigt, at APV'en skal fungere i en løbende proces.</p> <p>Tilsynet noterer sig at der ikke findes procedure for, hvordan medarbejderne skal håndtere situationer, hvor borgere cutter sig og hvor tvangsindlæggelse er nødvendig. Det er derfor tilsynet anbefaling, at leder får udarbejdet en procedure således at der skabes sikkerhed for, hvordan medarbejderne skal håndtere disse situationer.</p>

### 3.6.5 *Kompetenceudvikling*

Data	<p>Leder afholder MUS-samtaler årligt og det er et fokusområde, som leder ønsker at udbrede yderligere i relation til kompetenceudvikling.</p> <p>Det fungerer p.t. sådan, at de medarbejdere, der selv er opsøgende i forhold til kompetenceudvikling får ny viden, men det er leders hensigt, at der i højere grad skal tænkes i organisationens samlede kompetenceudvikling, hvorfor leder er ved at udarbejde et årshjul med interne undervisningsdage, hvor alle medarbejdere deltager.</p> <p>Gennem årene er medarbejderne tilbudt kompetenceudvikling i forhold til ønsker, men der vil i højere grad blive lagt vægt på, at kompetenceudvikling skal ske i forhold til de behov, der er i organisationen.</p> <p>Ved næste MUS-samtale vil dette blive indført, ligesom der vil komme en opfølgende MUS-samtale om, hvorvidt de aftaler er indgået ved MUS-samtalen, også rent faktisk bliver overholdt og udført.</p> <p>Det er leders hensigt, at de nye medarbejdere skal sikres grundlæggende viden omkring bl.a. ADHD, så der er et fælles fagligt grundlag.</p> <p>Medarbejderne oplever, at der er gode muligheder for kompetenceudvikling, herunder faglig sparring og supervision. Leder peger på, at der i 2014 vil komme ekstra faglig supervision - også med forskellige supervisorere, som hver kan bidrage med forskellig viden og kompetencer.</p> <p>Den faglige supervision rummer også sparring og supervision til personlig udvikling omkring områder, som udfordrer medarbejderne personligt i forhold til borgerne. Leder fortæller, at der altid er mulighed for henvendelse til ham ved behov for yderlige supervision.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at medarbejderne har mulighed for kompetenceudvikling og noterer sig, at MUS-samtalen fremadrettet vil indgå mere aktivt i sikring af medarbejdernes kompetenceudvikling i forhold til de behov, der er i organisationen.</p> <p>Endvidere bemærker tilsynet, at leder oplyser, at medarbejderne skal sikres grundlæggende viden omkring ADHD, således at der er et fælles fagligt grundlag. I relation til dette vurderer tilsynet, at der med den nye målgruppe også er behov for mere viden omkring selvskadende adfærd, cutting samt grænsepsykose, hvorfor dette anbefales at indgå i planlægningen af tilbuddets samlede kompetenceudvikling.</p>

**3.6.6 Eksternt samarbejde**

Data	<p>Der eksisterer generelt et godt eksternt samarbejde.</p> <p>I forhold til de pårørende, så er det for nogle borgere afgørende, at der er et godt samarbejde med de pårørende, for at borgerne kan trives og udvikle sig. Dette sker altid med borgernes udtalte accept.</p> <p>For en borger, der ikke ønsker, at de pårørende bliver informeret eller inddraget, så overholdes dette med henblik på, at borgerne oppebærer tilliden og trygheden ved medarbejderne.</p> <p>Under tilsynet observeres en faglig diskussion om vigtigheden af de pårørendes deltagelse og inddragelse, hvilket anskueliggør at der løbende sker faglig refleksion omkring dette emne.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at det interne samarbejde er velfungerende og der fortløbende foregår faglige refleksioner i vigtigheder af de pårørendes deltagelse og inddragelse, men altid ud fra det forbehold at borgerne har givet deres accept.</p>

**3.7 Øvrige udfordringer**

Data	<p>Adspurgt om der eksisterer udfordringer, som ikke er nævnt tidligere, oplyser leder og medarbejdere, at dette er der ikke.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet har ikke yderligere kommentarer.</p>



## 4 Formål og metode

### 4.1 Formål med tilsynet

I henhold til Retssikkerhedslovens § 16 og Servicelovens § 148a er kommunalbestyrelsen forpligtet til at føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses, herunder at sikre kommunalbestyrelse, brugere og pårørende indsigt i den pædagogik, omsorg og trivsel, der leveres på det enkelte tilbud.

Jf. lovgivningen er formålet med tilsynet:

- At påse at borgerne får den hjælp, de har ret til efter loven og efter de beslutninger, som kommunalbestyrelsen har truffet.
- At hjælpen er tilrettelagt og bliver udført på en faglig og økonomisk forsvarlig måde.
- At forebygge ved at gribe korrigerende ind før mindre problemer udvikler sig til alvorligere problemer.

Tilsynene skal dermed bidrage til at sikre kvaliteten i tilbuddene, herunder at der er overensstemmelse mellem gældende lovgivning, tilbuddets beskrevne pædagogik og praksis.

BDO's tilsyn er tilrettelagt med udgangspunkt i ovenstående lovgivning og retningslinjer på området, og omfatter tilsynet med de pædagogiske, organisatoriske og personalemæssige forhold på de enkelte tilbud. Tilsynet sætter fokus på hverdagslivet for beboere/brugere/borgere og således også på, hvordan hjælpen efter deres og de pårørendes opfattelse fungerer. De fysiske rammers egnethed i forhold til beboernes behov indgår ligeledes i tilsynet.

Med udgangspunkt i omfattende erfaringer med at føre tilsyn på hhv. ældre- og det socialfaglige område har BDO udviklet koncepter for tilsynsområderne, som gør det muligt at lade kontrol og læring gå op i en højere enhed. BDO lægger vægt på, at den dokumentation, der indhentes i forbindelse med tilsynene, er anvendelig i det fremadrettede arbejde med kvalitets- og kompetenceudviklingen indenfor både ældreområdet og det socialfaglige område.

*Det økonomiske tilsyn* dvs. tilsynet med forbrug, budget, kapacitetstilpasninger etc. indgår efter aftale med Allerød Kommune ikke i BDO's tilsyn.

### 4.2 Metode

BDO's tilsynskoncept kombinerer en række forskellige metoder til indsamling af viden, som alle tager afsæt i den anerkendende metode og en konstruktiv tilgang.

Den anerkendende og værdsættende tilgang handler om at fokusere på og lade sig inspirere af dét, der virker på det enkelte tilbud. Dette indebærer, at man i fællesskab søger at identificere tilbuddets ressourcer, styrker og gode erfaringer. Metoden er særlig velegnet til det fremadrettede arbejde med henblik på at få overensstemmelse mellem borgernes og pårørendes ønsker og forventninger og medarbejdernes og ledelsens muligheder og rammer.

Den anerkendende tilgang kan ses som det ene ben i tilsynskoncepterne, mens det andet ben er struktureret og stringent metodeanvendelse. Alle former for dataindsamling, som benyttes i tilsynet, har udgangspunkt i gennearbejdede og afprøvede skabeloner. De anvendte metoder er henholdsvis kvalitative interviews, fokusgruppeinterviews, observation og gennemgang af dokumentation.

Tilsynet giver et øjebliksbillede baseret på dialog, udsagn, observationer samt det foreliggende baggrundsmateriale. Tilsynet er derfor ikke nogen garanti for, at *alle* forhold på



tilbuddet til enhver tid lever op til de lovgivningsmæssige krav og kommunalbestyrelsens forventninger.

### 4.3 Tilsynets varsling og tilrettelæggelse

Leder af tilbuddet er orienteret om tilsynsbesøget ca. fire uger før gennemførelse. I den forbindelse orienteres leder af tilbuddet endvidere om BDO's metoder og hvordan tilsynsbesøget kan tilrettelægges.

Overordnet har organiseringen af tilsynsbesøget set ud som følger:

- Rundvisning, hvor tilsynet ofte har haft mulighed for at tale med beboere/medarbejdere undervejs og/eller at observere det sociale liv
- Dialog med Ledelsen /ledelse
- Dialog med medarbejdere
- Dialog med beboere/brugere
- Evt. dialog med pårørende, hvor dette er planlagt af tilbuddet

Til brug for forberedelsen af tilsynet har BDO indhentet materiale fra kommunen, herunder eventuelle kvalitetsstandarder, oplysninger fra kommunens hjemmeside, ligesom oplysninger fra Tilbudsportalen og tilbuddets egen hjemmeside har indgået i det konkrete tilsyn.

### 4.4 BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger

<b>Bemærkninger</b>
Bemærkninger gives, hvor tilsynet finder anledning til at fremhæve bestemte forhold. Det kan være forhold, som er i udvikling eller som tilbuddet og kommunen skal være opmærksomme på i tiden frem til det næste tilsyn. Bemærkninger kan have vejledende og/eller informerende karakter.
<b>Anbefalinger</b>
Anbefalinger gives, hvor der er tale om forhold, der kan forbedres og som tilbuddet derfor bør arbejde med. Tilbuddet forventes at forholde sig til anbefalingen, fx ved at tage stilling til hvornår og hvordan de vil tage hånd om den givne anbefaling. Såfremt der ikke handles på anbefalingen forventes det, at tilbuddet har taget stilling til, hvorfor anbefalingen ikke er fulgt op.
<b>Anbefaling om påbud</b>
BDO kan anbefale Allerød Kommune at give påbud, hvor der er alvorlige forhold, som af en given grund fordrer hurtig/øjeblikkelig handling. Her forventes det, at det pågældende tilbud indenfor fire uger fremsender en redegørelse til kommunen om, hvordan de har taget hånd om problemet.

## 5 Kontaktoplysninger

Ved behov for yderligere oplysninger kan henvendelse ske til

HELEN HILARIO JØNSSON

Senior Manager og forretningsansvarlig

[hej@bdo.dk](mailto:hej@bdo.dk)

BDO Kommunernes Revision  
Godkendt revisionsaktieselskab  
Havneholmen 29  
DK-1561 København V  
Tlf.: 33 12 65 45  
[www.bdo.dk](http://www.bdo.dk)

### 5.1 Præsentation af BDO

BDO er en uafhængig privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner, herunder tilsyn med plejehjem og på socialområdet.

BDO gennemfører i dag tilsyn på såvel ældreområdet som på det sociale område i en lang række kommuner over hele landet). På ældreområdet omfatter tilsynene plejehjem, hjemmepleje samt trænings- og rehabiliteringscentre. På det sociale område omfatter tilsynene både børne- og ungeområdet, handicap- og psykiatriområdet samt udsatteområdet, herunder herberger, misbrugs- og krisecentre.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver indenfor alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 35 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering mm.

**Bilag: 4.5. Endelig tilsynsrapport vedr. Prins Valdemars Alle, Allerød Kommune  
2013**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 96608/13

# Tilsynsrapport Allerød Kommune

## Bofællesskabet Prins Valdemars Allé

*Anmeldt tilsyn*

*November 2013*

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Tilsynets samlede vurdering .....</b>	<b>2</b>
1.1	Tilsynets bemærkninger og anbefalinger .....	4
<b>2</b>	<b>Oplysninger .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Datagrundlag .....</b>	<b>6</b>
3.1	Opfølgning på foregående tilsyn .....	6
3.1.1	<i>Opfølgning fra sidste tilsyn.....</i>	<i>6</i>
3.1.2	<i>Opfølgning fra andre tilsyn.....</i>	<i>6</i>
3.2	Fysiske rammer .....	7
3.3	Pædagogik .....	7
3.3.1	<i>Pædagogisk referenceramme og metode .....</i>	<i>7</i>
3.3.2	<i>Pædagogiske planer .....</i>	<i>8</i>
3.4	Hverdagsliv .....	8
3.4.1	<i>Hverdag og aktiviteter .....</i>	<i>8</i>
3.4.2	<i>Medindflydelse og kommunikation .....</i>	<i>9</i>
3.4.3	<i>Sundhed, kost og motion .....</i>	<i>9</i>
3.4.4	<i>Sprogbrug og omgangsformer .....</i>	<i>9</i>
3.5	Procedurer og retningslinjer .....	10
3.5.1	<i>Medicinhåndtering .....</i>	<i>10</i>
3.5.2	<i>Magtanvendelse og konflikthåndtering .....</i>	<i>10</i>
3.6	Organisatoriske og personalemæssige forhold .....	10
3.6.1	<i>Overordnede rammer for arbejdet .....</i>	<i>10</i>
3.6.2	<i>Personalesituation, kontinuitet og stabilitet .....</i>	<i>11</i>
3.6.3	<i>Internt samarbejde og kommunikation .....</i>	<i>12</i>
3.6.4	<i>Arbejds miljø og sikkerhedsforhold .....</i>	<i>12</i>
3.6.5	<i>Kompetenceudvikling.....</i>	<i>12</i>
3.6.6	<i>Eksternt samarbejde .....</i>	<i>13</i>
3.7	Øvrige udfordringer .....	13
<b>4</b>	<b>Formål og metode .....</b>	<b>14</b>
4.1	Formål med tilsynet.....	14
4.2	Metode .....	14
4.3	Tilsynets varslings og tilrettelæggelse .....	15
4.4	BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger .....	15
<b>5</b>	<b>Kontaktoplysninger .....</b>	<b>16</b>
5.1	Præsentation af BDO .....	16

# 1 Tilsynets samlede vurdering

BDO har på vegne af Allerød Kommune foretaget et anmeldt tilsyn på Prins Valdemars Allé. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews og observationer.

Det overordnede indtryk af Prins Valdemars Allé er, at det er et godt lille tilbud til to borgere, og at tilbuddet guider, motiverer og støtter borgerne i at være i uddannelse og/eller, beskæftigelse, samt at disse emner indgår i den fremviste individuelle plan.

Tilsynets vurderer, at borgerne har en hverdag, der er afpasset efter borgernes behov og ønsker. Ligeledes vurderer tilsynet, at en pædagogisk referenceramme med en stram struktur og genkendelighed forudsigelighed er velegnet og relevant til målgruppen. Tilsynet vurderer, at medarbejderen redegør relevant for de tilgange og metoder, der anvendes over for målgruppen.

I den fremviste pædagogiske plan er der mål og delmål for borgeren, men tilsynet konstaterer, at der ikke er en systematik for løbende evaluering og justering af de opsatte mål, herunder dokumentation af progression. Tilsynet anbefaler, at ledelsen indfører en systematik, der sikrer en kontinuerlig evaluering, herunder dokumentation af borgernes progression, alt for at den individuelle plan bliver et dynamisk redskab til gavn for borgeren.

Tilsynet vurderer, at borgerne i hverdagen inddrages i alle de ting, der er væsentlige for dem og der samtales løbende omkring trivslen mellem borgerne, ligesom borgerne gennem daglig dialog med medarbejderne bliver hørt, respekteret og anerkendt.

Tilsynet vurderer, at der er relevant fokus på sundhed, kost og motion og at der implicit i den pædagogiske indsats også vægtes, at borgerne motiveres til sunde kostvaner og fysiske aktiviteter. Endvidere er der et relevant fokus på sprogbrug og omgangsform på stedet og man arbejder pædagogisk med de udfordringer der opstår, herunder at lære borgerne strategier til at håndterer uoverensstemmelser.

Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne har kendskab til procedurer og retningslinjer vedrørende magtanvendelse, og at gråzoner på magtanvendelsesområdet løbende drøftes blandt medarbejderne.

Tilsynet noterer sig, at det udarbejdede værdigrundlag er styringsredskabet for hele Allerød Bo og Støtte, og der siden sidste tilsyn er stoppet to medarbejdere og to nye er ansat. Endvidere er det oplyst, at personalesituationen nu er stabil og sygefraværet lavt.

Tilsynet vurderer, at det interne samarbejde har udfordringer og konstaterer, at ledelsen er i en proces for håndtering af samarbejdet og der har været afholdt en fælles temadag og to pædagogiske dage i Støttetemaet.

Tilsynet bemærker, at medarbejderen giver udtryk for et ønske om en fælles referenceramme og retningslinjer for tilbuddet og det er derfor tilsynets anbefaling, at ledelsen overvejer om det ville være hensigtsmæssigt, at man afholdte en pædagogisk dag kun for PVA.

Tilsynet konstaterer, at der ikke udarbejdes APV for PVA, men for hele Støtteteamet. Tilsynet anbefaler ledelsen at overveje muligheden for at udarbejde en APV kun for PVA med henblik på den nuværende udfordring i det interne samarbejde.

Medarbejderne har mulighed for kompetenceuddannelse og tilsynet noterer sig, at medarbejderne på PVA fremadrettet skal have samme uddannelse i Kvalikombo som medarbejderne på Skovbo og Solvænget. Endvidere bemærker tilsynet, at medarbejderen ønsker mere viden om kost og ernæring i forhold til Asperger diagnosen.

Tilsynet vurderer, at der er et godt eksternt samarbejde, og at tilbuddet arbejder på, at borgerne opretholder gode og konstruktive relationer til familie og netværk. Derudover er det også tilsynets vurdering, at borgernes pårørende inddrages i dagligdagen i det omfang borgerne ønsker det.

Endelig vurderer tilsynet, at der er fulgt relevant op på anbefalinger fra sidste tilsyn og tilsynet bemærker, at en borger fraflytter tilbuddet i ugen for tilsynet samt at der er to medarbejdere der er stoppet og to nye ansat.

Tilsynet vurderer ligesom ved sidste tilsyn, at de fysiske rammer er i overensstemmelse med målgruppens behov.

## 1.1 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger, anbefalinger og påbud:

Bemærkninger
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tilsynet bemærker, at en borger fraflytter tilbuddet i ugen for tilsynet samt at der er to medarbejdere, der er stoppet og to nye er ansat.</li><li>2. Tilsynet bemærker, at medarbejderen ønsker mere viden om kost og ernæring i forhold til Asperger diagnosen.</li></ol>
Anbefalinger
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tilsynet anbefaler, at ledelsen indfører en systematik, der sikrer en kontinuerlig evaluering, herunder dokumentation af borgernes progression, alt for at den individuelle plan bliver et dynamisk redskab til gavn for borgeren.</li><li>2. Tilsynet anbefaler, at ledelsen overvejer om det ville være hensigtsmæssigt at afholde en pædagogisk dag kun for PVA.</li><li>3. Tilsynet anbefaler ledelsen at overveje muligheden for, at udarbejde en APV kun for PVA med henblik på den nuværende udfordring i det interne samarbejde.</li></ol>
Anbefaling om påbud
Ingen anbefaling om påbud



## 2 Oplysninger

<b>Adresse</b>
Prins Valdemars Allé 10, 3450 Allerød
<b>Leder</b>
Søren Kjær
<b>Tilbudstype og juridisk grundlag</b>
Tilbuddet er et kommunalt tilbud, som drives under Allerød Bo og Støtte, Gl. Lyngvej 39b, 3450 Allerød Tilbuddets juridiske grundlag er SEL § 85
<b>Antal pladser og belægningsgrad</b>
2 pladser.
<b>Takst pr. døgn</b>
Ifølge tilbudsportalens oplysninger er prisen pr. døgn kr. 737
<b>Målgruppebeskrivelse</b>
Målgruppen er unge borgere med autismespektrumforstyrrelser og udviklingshæmning
<b>Antal ansatte og personalesammensætning</b>
Personalegruppen består af tre uddannede pædagoger med i alt 30 timer
<b>Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg</b>
Den 12. november 2013, kl. 18-20
<b>Deltagere i interviews</b>
<p><b>Ledelse:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Leder Søren Kjær, uddannet pædagog (1989), tidligere afdelingsleder og konstitueret forstander i andet regi, diplom i socialpædagogik og aktuelt i gang med diplom i ledelse, ansat siden 2003</li> <li>Souschef Lone Pedersen, uddannet pædagog, stor erfaring inden for området, tidligere pædagogisk konsulent, personaleleder i 4 år i andet regi, diplom i supervision/coaching/intervention, stressvejlederuddannelse og aktuelt i gang med diplom i ledelse, ansat 1. januar 2012</li> </ul> <p><b>Medarbejdere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Børnehavepædagog, årskursus, tidligere forstander, projektleder i forhold til tre udadreagerende borgere, og været har været ansat i organisationen i 8 År</li> </ul> <p><b>Pårørende:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pårørende til en borger, der har boet på stedet i 8 år</li> </ul> <p><b>Borger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Boet på stedet i 8 år.</li> </ul>
<b>Tilsynsførende</b>
Marianne Grube Christiansen (Chefkonsulent, cand.pæd., PD og socialpædagog) Rikke Due (Chefkonsulent, cand.pæd.soc., PD og socialpædagog)

### 3 Datagrundlag

#### 3.1 Opfølgning på foregående tilsyn

##### 3.1.1 Opfølgning fra sidste tilsyn

Data	<p>Ved det foregående tilsyn (anmeldt, 2012) foretaget af BDO, blev der givet følgende anbefalinger:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Tilsynet anbefaler, at beboerne orienteres om, hvad de skal gøre i tilfælde af brand, samt at der udarbejdes en klar skriftlig instruks herom.</i></li> </ol> <p>Der er udarbejdet en tegnet instruks omkring brand og evakuering, og den er målrettet til borgerne. Instruksen gennemgås hvert ½ år, hvor der vil blive lavet en øvelse. Derudover er der kommet røgalarmen i køkkenet og borgernes boliger.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Tilsynet anbefaler, at man skærper fokus på de pædagogiske handleplaner og får optimeret situationen, således at den pædagogiske indsats for borgerne bliver endnu mere målrettet.</i></li> </ol> <p>De individuelle planer er nu udarbejdet og lagt i Bostedssystemet og der arbejdes nu dynamisk med dem. Det oplyses, at den ene borger flytter i egen lejlighed i ugen for tilsynet og det vides ikke, hvem der skal flytte ind. Den anden borger vil i en periode bo alene.</p> <p><b>Bemærkning:</b></p> <p>Adspurgt om der siden sidste tilsyn er sket store ændringer eller opstået nye store udfordringer, oplyses det, at den største ændring er, at en borger flytter og en ny borger skal visiteres til tilbuddet. Leder oplyser, at der kommer en ny borger.</p> <p>Derudover er to medarbejdere stoppet og to nye medarbejdere er ansat og med dette er der sket betydelige ændringer for borgergruppen.</p> <p>Tilsynet spørger desuden ind til, om der har været nogen formelle klager siden sidste tilsyn, og hertil oplyser leder, at der ingen klager har været.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der er fulgt relevant op på anbefalingerne og bemærker, at en borger fraflytter tilbuddet i ugen for tilsynet samt at der er to medarbejdere, der er stoppet og to nye er ansat.

##### 3.1.2 Opfølgning fra andre tilsyn

Data	Tilsynet spørger ind til, om der har været tilsyn fra andre myndigheder, herunder Embedslæge, Arbejdstilsyn, Brandtilsyn eller Fødevarerstyrelsen. Hertil oplyses det, at de ikke har haft tilsyn
Tilsynets vurdering	Tilsynet har noteret sig ovenstående oplysninger, og har ikke yderligere bemærkninger.

### 3.2 Fysiske rammer

Data	<p>Ved de foregående tilsyn er de fysiske rammer beskrevet således:</p> <p>Bofællesskabet er placeret i en stuelejlighed i et alment boligbyggeri, og der er tilknyttet en lille have med terrasse.</p> <p>Der er fælles indgang og fælles køkken/stue. Borgernes egne lejligheder har separate indgange fra hver sin side af stuen.</p> <p>De to lejligheder har en lille gang, værelse/stue og et lille køkken og badeværelse.</p> <p>Fælles stue og køkken er enkelt, men hyggeligt indrettet. Begge borgere har mulighed for at se TV i stuen, og der bliver lavet mad i det fælles køkken.</p> <p>Stue og køkken bruges dertil også til fælles arrangementer, hvor pårørende eksempelvis deltager.</p> <p>Ved dette tilsyn oplyses det, at der ikke er sket ændringer af de fysiske rammer.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer ligesom ved sidste tilsyn, at de fysiske rammer er i overensstemmelse med målgruppens behov.

### 3.3 Pædagogik

#### 3.3.1 Pædagogisk referenceramme og metode

Data	<p>Ved de foregående tilsyn er det oplyst, at den pædagogiske referenceramme og metode baseres på rammer og en individuelt tilrettelagt struktur. Dette for at sikre borgernes tryghed.</p> <p>De faste rammer og strukturen kommer til udtryk gennem dag/uge skemaer, som er tilrettet den enkelte borger.</p> <p>Ved dette tilsyn spørges der uddybende ind til den pædagogiske referenceramme og metode, og hertil fortæller ledelsen, at der ikke er sket ændringer og det vægtes, at der er en tydelig, forudsigelig og genkendelig struktur som sikres gennem understøttende kommunikation, eksempelvis tavle og dag-/ugeskemaer. Det oplyses, at borgerne nu magter at tidsplanen kan overskrides med en ½ time, hvis det er behovet.</p> <p>Det er ledelsens vurdering, at medarbejderne har de faglige kompetencer målgruppen har behov for. Med hensyn til den borger, der flytter i egen lejlighed (§ 85), forventes det, at borgerens støttebehov over tid vil blive mindre.</p> <p>Medarbejder redegør for referenceramme og metode og tilkendegiver, at genkendelig struktur er vigtig for borgernes tryghed til at færdes i omgivelserne. For en borger benyttes sociale historier som metode og metoden medvirker til, at borgeren har en ramme at arbejde ud fra. Pædagogikken italesættes som stram, men ikke rigid. Det er vigtigt for borgerne at have en stram struktur for at kunne rumme hverdagen. Der arbejdes med, at borgerne tilegner sig flere færdigheder; gøre dem rummelige, så de kan færdes i det omgivende samfund og samtidig også vedligeholder de færdigheder, som de allerede har. Der gives et eksempel med en borger der under den nylige orkan strandende på en station og her formåede med telefonisk guidning fra en medarbejder, at navigerer i dette uforudsigelige 'kaos'.</p> <p>Et andet eksempel er en borger, der fra starten af opholdet ikke magtede at komme ud af sin bolig uden ledsager. Ved hjælp af verbal støtte forklaringer</p>
------	---

	<p>og tilstedeværelse af medarbejderne, samt at øve borgeren i at vente, fik borgeren indlært forskellige strategier, fx at kunne rumme, at toget bliver forsinket. Borgeren er nu i stand til at handle ind, tage til venner i andre byer og skal flytte i egen lejlighed.</p> <p>Medarbejderen understreger, at der arbejdes meget med gentagelser af verbal støtte guidning.</p> <p>En borger benytter sig også af en iPad, som borgeren har stor glæde af til spil, foto og musik.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at en pædagogisk referenceramme med en stram struktur og genkendelighed forudsigtelighed er velgenet og relevant for målgruppen.</p> <p>Tilsynet vurderer tillige, at medarbejderen redegør relevant for de tilgange og metoder, der anvendes over for målgruppen.</p>

### 3.3.2 Pædagogiske planer

Data	<p>Der er ved de tidligere tilsyn blevet oplyst, at man på PVA skal til at anvende Bostedssystemet.</p> <p>Ved dette tilsyn konstaterer tilsynet, at de individuelle planer nu udarbejdes i Bostedssystemet. Ledelsen forklarer, at deres opgaver er at kvalitetssikre planerne</p> <p>Medarbejderen redegør for, at udarbejdelsen af den individuelle plan sker i samarbejde med borgeren, og i udarbejdelsesprocessen tages der afsæt i den tidligere plan.</p> <p>Der fremvises en plan for tilsynet, som er udarbejdet i Bostedssystemet skabelon. Der er dækkende beskrivelser under de forskellige emner, og der er opstillet mål og delmål ud fra borgerens ønsker, eksempelvis at borgeren ønsker et arbejde tæt på sin bolig.</p> <p>Adspurgt til systematik omkring evaluering og justering af planen samt dokumentation af borgernes progression oplyses det, at det har de ikke løbende, men medarbejderen forklarer, at det kan man gøre under dagbogen i Bostedssystemet. Det praktiseres bare ikke på tilbuddet. Planen bliver evalueret ved det årlige handleplansmøde.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der i den fremviste plan er mål og delmål for borgeren, men konstaterer, at der ikke er en systematik for løbende evaluering og justering af de opsatte mål, herunder dokumentation af progression. Tilsynet anbefaler, at ledelsen indfører en systematik, der sikre en kontinuerlig evaluering, herunder dokumentation af borgernes progression, alt for at den individuelle plan bliver et dynamisk redskab til gavn for borgeren.</p>

## 3.4 Hverdagsliv

### 3.4.1 Hverdag og aktiviteter

Data	<p>Medarbejderen fortæller, at hverdagen omhandler dagligdagsting, hvor borgerne støttes og guides i at handle ind, tilberede mad, rengøring m.m.</p> <p>Dertil foregår der samtaler, som vedrører borgerens trivsel, herunder hvordan borgerens arbejdsdag er gået, om sund kost og motion, om familierelationer, aftaler m.m.</p> <p>Den ene borger har arbejde på to beskyttede beskæftigelses tilbud og den anden borger har pt. ingen beskæftigelse eller uddannelses tilbud, så for denne borger er der i hverdagen indlagt en del fysisk aktivitet.</p>
------	--

	<p>En borger fortæller tilsynet, at vedkommende er meget glad for at bo på PVA, hvor borgeren har de ting omkring sig, som betyder noget for vedkommende. Borgeren fortæller, at det bedste vedkommende ved er at spille musik og se fjernsyn.</p> <p>Borgeren giver udtryk for, at være glad for sine beskæftigelsestilbud og ønsker ikke det forandres. Den pårørende fortæller samstemmende med borgeren, at vedkommende er meget glad og tryk ved botilbuddet, og at der sker fortløbende udvikling med borgeren.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at tilbuddet guider, motiverer og støtter borgerne i at være i uddannelse, beskæftigelse, og at emnet indgår i den fremviste individuelle plan.</p> <p>Det er ligeledes tilsynets vurdering, at borgerne har en hverdag, der er afpasset efter borgernes behov og ønsker.</p>

### 3.4.2 Medindflydelse og kommunikation

Data	<p>Medarbejderen giver udtryk for, at medindflydelse vægtes højt på tilbuddet og borgerne inddrages i alle de områder, der vedrører borgerne. Dertil har de mange samtaler omkring det at begå sig i et fælleskab, og medarbejderne har i samarbejde med borgerne lavet en liste/regler for ophold i fællesrummet og fællesskabet. Det oplyses, at lige nu kan borgerne ikke se fordelene ved at holde beboermøder, da man løbende samtaler om trivlsen.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at borgerne i hverdagen inddrages i alle de ting der er væsentlige for dem, og der samtales løbende omkring trivlsen mellem borgerne. Det er ligeledes tilsynets vurdering, at borgerne gennem daglig dialog med medarbejderne bliver hørt, respekteret og anerkendt.</p>

### 3.4.3 Sundhed, kost og motion

Data	<p>Medarbejderen fortæller, at de samtaler meget omkring sund kost, og hvilken indflydelse kosten har på helbredet, og især for den ene borger arbejdes der med, at borgeren skal lære, at accepterer et nej samt at motiverer borgeren til sunde kostvaner. Eksempelvis er borgeren begyndt at drikke smoothie om morgenen. Derudover har borgeren flere fysiske aktiviteter i løbet af ugen, bl.a. svømning</p> <p>En borger har gået fast til vægtkontrol hos sin læge, men pt. gør borgeren det ikke.</p> <p>En anden borger er selv meget fysisk aktiv og går fra toget til sit arbejde, samt vælger flere gange om ugen, at gå en tur i lokalområdet. Det oplyses, at medarbejderne sørger for, at borgerne kommer til et årligt sundhedstjek og at medarbejderne generelt har opmærksomheden på borgernes sundheds tilstand.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der er relevant fokus på sundhed, kost og motion, og det implicit i den pædagogiske indsats også vægtes, at borgerne motiveres til sunde kostvaner og fysiske aktiviteter.</p>

### 3.4.4 Sprogbrug og omgangsformer

Data	<p>Medarbejderen fortæller, at borgerne ikke har meget tilfælles og derfor ikke opsøger hinanden. Det kan forekomme, at borgerne kommunikerer fysisk ved at tjatte til hinanden og i disse situationer arbejdes der pædagogisk på en</p>
------	--

	<p>løsning, der inkluderer begge borgeres behov.</p> <p>Den borger tilsynet samtaler med giver udtryk for, at vedkommende ikke har noget tilfælles med sin sambo og derfor heller ikke er bekymret over at samboen flytter. Borgeren italesætter det som, at samboen forstyrres.</p> <p>Borgeren fortæller, at man ikke må slå eller blive taget på, men at man skal være god og forstående (borgerens ord).</p> <p>Borgeren ønsker den nye sambo er en, der er ligestillet med borgeren selv.</p> <p>Borgeren fortæller endvidere, at personalet er gode til at hjælpe ham, når han har behov for det, dog kan en medarbejder være lidt bestemt, men også god, sød, og sjov fortæller borgeren.</p> <p>Den pårørende fortæller, at det er vedkommendes oplevelse, at sprogbrug og omgangsform på tilbuddet er værdigt og ordenligt.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at medarbejderne har et relevant fokus på sprogbrug og omgangsform på stedet og arbejder pædagogisk med de udfordringer der opstår, herunder at lære borgerne strategier til at håndterer uoverensstemmelser.

### 3.5 Procedurer og retningslinjer

#### 3.5.1 Medicinhåndtering

Data	Der foregår ikke medicinhåndtering.
Tilsynets vurdering	Tilsynet har ingen yderligere bemærkninger.

#### 3.5.2 Magtanvendelse og konflikthåndtering

Data	<p>Medarbejderen redegør for, at de har kendskab til magtanvendelsecirkulæret og procedurer og retningslinjer herfor. Medarbejderen fortæller, at regler omkring magtanvendelse ligger tilgængeligt på Bostedsystemet.</p> <p>Derudover bliver gråzoner løbende drøftet, herunder definitions- og kommunikativ magt.</p>
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne har kendskab til procedurer og retningslinjer vedrørende magtanvendelse, og at gråzoner løbende drøftes blandt medarbejderne.

### 3.6 Organisatoriske og personalemæssige forhold

#### 3.6.1 Overordnede rammer for arbejdet

Data	Tilsynet spørger ved dette tilsyn, om der er sket ændringer i forhold til de overordnede rammer for arbejdet. Hertil oplyser leder, at PVA. ligesom de øvrige tilbud i organisationen, har deltaget i og været med til at udarbejde et nyt værdigrundlag for hele Allerød Bo og Støtte, og at dette fungerer som et styringsredskab. Værdigrundlaget udleveres til tilsynet.
------	--

	<p>Nøgleordene er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• professionalisme</li> <li>• Respekt</li> <li>• Samarbejde</li> <li>• God kommunikation</li> <li>• Udvikling</li> <li>• Fælleskab</li> </ul> <p>Til hvert nøgleord er der tilhørende definitioner.</p> <p>Ledelsen tilkendegiver, at det bliver en udfordring at finde en borger, der passer ind i tilbuddet og vurderer at mange borgere vil vælge det fra fordi der ikke er eget køkken.</p> <p>Det oplyses, at man sørger efter en borger der ønsker lidt fællesskab, ligestillet den borger der bo på tilbuddet.</p> <p>Ved sidste tilsyn blev det bemærket, at ledelsen havde en vision om at få implementeret Kvalikombo på Prins Valdemars Allé.</p> <p>Ledelsen oplyser ved dette tilsyn, at Kvalikombo ikke er blevet implementeret på PVA på samme måde, som på de andre botilbud, idet man på tilbuddet har andre pædagogiske tilgange og fordi PVA er en del af Støtteteamet, men fremadrettet skal de uddannes i metoden</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet noterer sig, at det udarbejdede værdigrundlag er styringsredskabet for hele Allerød Bo og Støtte og at medarbejderne på sigt skal uddannes i Kvalikombo.

### 3.6.2 Personalesituation, kontinuitet og stabilitet

Data	<p>Det oplyses, at der er kommet to nye medarbejdere til siden sidst, og to medarbejder er stoppet.</p> <p>Sygefraværet er lavt (5,13 %), men det er vanskeligt for ledelsen at give et nøjagtigt procenttal, da tilbuddet er en del af Støtteteamet.</p> <p>Tilbuddet har et fast vikarkops, som benyttes ved sygdom, og elles forsøger det faste personale at dække det ind.</p> <p>Tilbuddet benytter sig af Allerød Kommunes sygefraværspolitik, og har hertil udarbejdet egne retningslinjer ift sygdommeldinger og raskmeldinger.</p> <p>I forhold til nye medarbejdere har man udarbejdet en velkomst-introduktion med faktuelle oplysninger vedr. de enkelte tilbud under Allerød Bo og Støtte, samt en tjekliste. Dertil er der en mentorordning, hvor den nye medarbejder tilknyttes en eller to af sine kollegaer i de første 3 måneder af ansættelsen. Medarbejderen fortæller, at de følger den nye vejledning, men det har ikke været muligt at give medarbejderne en fast mentor. Nye medarbejdere kommer med som føl på en til to vagter, og det oplyses, at borgerne i øvrigt selv er gode til at informerer om deres behov for støtte.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet noterer sig, at der siden sidste tilsyn er stoppet to medarbejdere og to nye er ansat. Endvidere er det oplyst, at personalesituationen nu er stabil og sygefraværet er lavt.



### 3.6.3 *Internt samarbejde og kommunikation*

Data	<p>Det oplyses, at der lige nu er en konkret udfordring i forhold til det interne samarbejde på PVA, men ledelsen er i proces og hertil har der været afholdt pædagogiske dage (internat) i Støtteteamet, hvor samarbejdet på PVA bl.a. er blevet drøftet. Derudover er der nu en ekstern supervisor tilknyttet gruppen, og det er ledelsens vurdering, at den konkrete udfordring ikke har indflydelse på det pædagogiske arbejde med borgerne.</p> <p>Der bliver afholdt personalemøde en time om måneden på PVA og denne ene time er målrettet pædagogikken på stedet.</p> <p>Medarbejderen fortæller, at det interne samarbejde på PVA har det 'svært', hvilket medarbejderen tænker er begrundet i, at de arbejder alene og der derfor kan opstå for mange misforståelser. Medarbejderen er derfor glad for, at de nu har fået et månedligt møde. Dog er det medarbejderens oplevelse, at mødet til tider prioriteres fra og kunne ønske, at man fra ledelsens side sikrede, at det kun var i særlige situationer mødet blev prioriteret fra, hvilket medarbejderen tilkendegiver også ville være godt for de nye medarbejdere.</p> <p>Tilsynet spørger ind til om en pædagogisk dag kun målrettet PVA kunne være en ide og hertil tilkendegiver medarbejderen positivt, at det ville være ønskeligt. Medarbejderen efterlyser retningslinjer og en fælles referenceramme for tilbuddet.</p> <p>Adspurg om medarbejderen får den information fra ledelsen vedkommende har brug for, gives der udtryk for, at det gør vedkommende, og hvis ikke er det medarbejderens egen skyld.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at det interne samarbejde har udfordringer og konstaterer, at ledelsen er i en proces for håndtering af samarbejdet, samt at der har været afholdt temadag i støttetemaet.</p> <p>Tilsynet bemærker, at medarbejderen giver udtryk for et ønske om en fælles referenceramme og retningslinjer for tilbuddet, og det er derfor tilsynets anbefaling, at ledelsen overvejer om det ville være hensigtsmæssigt, at man afholdt en pædagogisk dag kun for PVA.</p>

### 3.6.4 *Arbejds miljø og sikkerhedsforhold*

Data	<p>Det oplyses at der ikke har været udarbejdet en APV kun for PVA. APV'en gælder hele støtteteamet.</p> <p>Der kommer årligt besøg fra brandtilsynet og der henvises til punkt 3.1.1. vedr. brandinstruks og øvelse, hvor det oplyses, at der er udarbejdet en tegnet instruks omkring brand og evakuering, og den er målrettet til borgerne. Instruksen gennemgås hvert ½ år, hvor der vil blive lavet en øvelse. Derudover er der kommet røgalarmer i køkkenet og borgernes bolig.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet konstaterer, at der ikke udarbejdes APV for PVA, men for hele støtteteamet. Tilsynet anbefaler ledelsen, at overveje muligheden for at udarbejde en APV kun for PVA med henblik på den nuværende udfordring i det interne samarbejde.</p>

### 3.6.5 *Kompetenceudvikling*

Data	<p>Der er afholdt KOMPUS- samtale.</p> <p>Der har været fokus på at etablere aktivitetsklubben (på Solvænget) og der har i denne proces været flere udfordringer (medarbejderne fra PVA indgår med jobfunktioner i denne klub - tilsynets tilføjelse).</p>
------	--



	<p>Ledelsen fortæller, at medarbejderne fremadrettet skal have Kvalikombo uddannelsen.</p> <p>Det er primært Souschefen, som er tilknyttet PVA, og det er hende der giver sparring og supervision.</p> <p>Medarbejderen fortæller, at der er mulighed for kompetenceudvikling og kunne ønske sig mere viden om kost og ernæring i forhold til Asperger diagnosen.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at medarbejderne har mulighed for kompetenceuddannelse og noterer sig, at medarbejderne på PVA fremadrettet skal have samme uddannelse i Kvalikombo som medarbejderne på Skovbo og Solvænget.</p> <p>Endvidere bemærker tilsynet, at medarbejderen ønsker mere viden om kost og ernæring i forhold til Asperger diagnosen.</p>

### 3.6.6 Eksternt samarbejde

Data	<p>Ledelsen og medarbejder oplyser samstemmende, at de har et godt samarbejde med dagtilbud, pårørende, sagsbehandler og andre instanser.</p> <p>Den pårørende fortæller, at samarbejdet med tilbuddet er godt og tænker ikke udskiftningen i personalegruppen har påvirket hendes pårørende.</p> <p>Den pårørende fortæller, at vedkommendes pårørende har fået det bedre og den pårørende kan se, at vedkommendes pårørende har udviklet sig.</p> <p>Jf. punkt 3.3.1. fortæller den pårørende, hvordan vedkommendes familiemedlem under orkanen strandende på en station og her formåede med telefonisk guidning fra en medarbejder, at navigerer i dette uforudsigelige 'kaos'. Det giver den pårørende en tryghed, at vedkommendes pårørende kan håndtere uforudsigelige situationer og har handlestrategier hertil.</p> <p>Den pårørende fortæller, at man som pårørende kan komme med forslag til strategier for sit familiemedlem, og at medarbejderne er gode til at være lydhøre og samarbejdende.</p> <p>Adspurgt til, hvordan pårørende vurderer hendes familiemedlem vil reagere med hensyn til, at medbeboeren skal flytte, oplyses det, at det ikke vil få den store betydning, da borgerne i fællesskabet ikke har så meget tilfælles.</p> <p>Den pårørende håber at den næste medbeboer vil kunne have lidt socialt samvær med vedkommendes familiemedlem.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der er et godt eksternt samarbejde og at tilbuddet arbejder på, at borgerne opretholder gode og konstruktive relationer til familie og netværk. Derudover er det også tilsynets vurdering, at borgernes pårørende inddrages i dagligdagen i det omfang, borgerne ønsker det.</p>

### 3.7 Øvrige udfordringer

Data	<p>Adspurgt om der eksisterer udfordringer, som ikke er nævnt tidligere, oplyser leder, at det er der ikke.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet har ikke yderligere bemærkninger.</p>

## 4 Formål og metode

### 4.1 Formål med tilsynet

I henhold til Retssikkerhedslovens § 16 og Servicelovens § 148a er kommunalbestyrelsen forpligtet til at føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses, herunder at sikre kommunalbestyrelse, brugere og pårørende indsigt i den pædagogik, omsorg og trivsel, der leveres på det enkelte tilbud.

Jf. lovgivningen er formålet med tilsynet:

- At påse at borgerne får den hjælp, de har ret til efter loven og efter de beslutninger, som kommunalbestyrelsen har truffet.
- At hjælpen er tilrettelagt og bliver udført på en faglig og økonomisk forsvarlig måde.
- At forebygge ved at gribe korrigerende ind før mindre problemer udvikler sig til alvorligere problemer.

Tilsynene skal dermed bidrage til at sikre kvaliteten i tilbuddene, herunder at der er overensstemmelse mellem gældende lovgivning, tilbuddets beskrevne pædagogik og praksis.

BDO's tilsyn er tilrettelagt med udgangspunkt i ovenstående lovgivning og retningslinjer på området, og omfatter tilsynet med de pædagogiske, organisatoriske og personalemæssige forhold på de enkelte tilbud. Tilsynet sætter fokus på hverdagslivet for beboere/brugere/borgere og således også på, hvordan hjælpen efter deres og de pårørendes opfattelse fungerer. De fysiske rammers egnethed i forhold til beboernes behov indgår ligeledes i tilsynet.

Med udgangspunkt i omfattende erfaringer med at føre tilsyn på hhv. ældre- og det socialfaglige område har BDO udviklet koncepter for tilsynsområderne, som gør det muligt at lade kontrol og læring gå op i en højere enhed. BDO lægger vægt på, at den dokumentation, der indhentes i forbindelse med tilsynene, er anvendelig i det fremadrettede arbejde med kvalitets- og kompetenceudviklingen indenfor både ældreområdet og det socialfaglige område.

*Det økonomiske tilsyn* dvs. tilsynet med forbrug, budget, kapacitetstilpasninger etc. indgår efter aftale med Allerød Kommune ikke i BDO's tilsyn.

### 4.2 Metode

BDO's tilsynskoncept kombinerer en række forskellige metoder til indsamling af viden, som alle tager afsæt i den anerkendende metode og en konstruktiv tilgang.

Den anerkendende og værdsættende tilgang handler om at fokusere på og lade sig inspirere af dét, der virker på det enkelte tilbud. Dette indebærer, at man i fællesskab søger at identificere tilbuddets ressourcer, styrker og gode erfaringer. Metoden er særlig velegnet til det fremadrettede arbejde med henblik på at få overensstemmelse mellem borgernes og pårørendes ønsker og forventninger og medarbejdernes og ledelsens muligheder og rammer.

Den anerkendende tilgang kan ses som det ene ben i tilsynskoncepterne, mens det andet ben er struktureret og stringent metodeanvendelse. Alle former for dataindsamling, som benyttes i tilsynet, har udgangspunkt i gennemarbejdede og afprøvede skabeloner. De anvendte metoder er henholdsvis kvalitative interviews, fokusgruppeinterviews, observation og gennemgang af dokumentation.

Tilsynet giver et øjebliksbillede baseret på dialog, udsagn, observationer samt det foreliggende baggrundsmateriale. Tilsynet er derfor ikke nogen garanti for, at *alle* forhold på tilbuddet til enhver tid lever op til de lovgivningsmæssige krav og kommunalbestyrelsens forventninger.

### 4.3 Tilsynets varslings og tilrettelæggelse

Leder af tilbuddet er orienteret om tilsynsbesøget ca. fire uger før gennemførelse. I den forbindelse orienteres leder af tilbuddet endvidere om BDO's metoder og hvordan tilsynsbesøget kan tilrettelægges.

Overordnet har organiseringen af tilsynsbesøget set ud som følger:

- Rundvisning, hvor tilsynet ofte har haft mulighed for at tale med beboere/medarbejdere undervejs og/eller at observere det sociale liv
- Dialog med Ledelsen /ledelse
- Dialog med medarbejdere
- Dialog med beboere/brugere
- Evt. dialog med pårørende, hvor dette er planlagt af tilbuddet

Til brug for forberedelsen af tilsynet har BDO indhentet materiale fra kommunen, herunder eventuelle kvalitetsstandarder, oplysninger fra kommunens hjemmeside, ligesom oplysninger fra Tilbudsportalen og tilbuddets egen hjemmeside har indgået i det konkrete tilsyn.

### 4.4 BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger

<b>Bemærkninger</b>
Bemærkninger gives, hvor tilsynet finder anledning til at fremhæve bestemte forhold. Det kan være forhold, som er i udvikling eller som tilbuddet og kommunen skal være opmærksomme på i tiden frem til det næste tilsyn. Bemærkninger kan have vejledende og/eller informerende karakter.
<b>Anbefalinger</b>
Anbefalinger gives, hvor der er tale om forhold, der kan forbedres og som tilbuddet derfor bør arbejde med. Tilbuddet forventes at forholde sig til anbefalingen, fx ved at tage stilling til hvornår og hvordan de vil tage hånd om den givne anbefaling. Såfremt der ikke handles på anbefalingen forventes det, at tilbuddet har taget stilling til, hvorfor anbefalingen ikke er fulgt op.
<b>Anbefaling om påbud</b>
BDO kan anbefale Allerød Kommune at give påbud, hvor der er alvorlige forhold, som af en given grund fordrer hurtig/øjeblikkelig handling. Her forventes det, at det pågældende tilbud indenfor fire uger fremsender en redegørelse til kommunen om, hvordan de har taget hånd om problemet.

## 5 Kontaktoplysninger

Ved behov for yderligere oplysninger kan henvendelse ske til

HELEN HILARIO JØNSSON

Senior Manager og forretningsansvarlig

[hej@bdo.dk](mailto:hej@bdo.dk)

BDO Kommunernes Revision  
Godkendt revisionsaktieselskab  
Havneholmen 29  
DK-1561 København V  
Tlf.: 33 12 65 45  
[www.bdo.dk](http://www.bdo.dk)

### 5.1 Præsentation af BDO

BDO er en uafhængig privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner, herunder tilsyn med plejehjem og på socialområdet.

BDO gennemfører i dag tilsyn på såvel ældreområdet som på det sociale område i en lang række kommuner over hele landet). På ældreområdet omfatter tilsynene plejehjem, hjemmehjælp samt trænings- og rehabiliteringscentre. På det sociale område omfatter tilsynene både børne- og ungeområdet, handicap- og psykiatriområdet samt udsatteområdet, herunder herberger, misbrugs- og krisecentre.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver indenfor alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 35 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering mm.

**Bilag: 4.6. Endelig tilsynsrapport vedr. Solvænget, Allerød Kommune 2013**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 96613/13

# Tilsynsrapport Allerød Kommune

## Solvænget

*Anmeldt tilsyn*

*November 2013*

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Tilsynets samlede vurdering .....</b>	<b>2</b>
1.1	Tilsynets bemærkninger og anbefalinger .....	4
<b>2</b>	<b>Oplysninger .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Datagrundlag .....</b>	<b>6</b>
3.1	Opfølgning på foregående tilsyn .....	6
3.1.1	<i>Opfølgning fra sidste tilsyn.....</i>	<i>6</i>
3.1.2	<i>Opfølgning fra andre tilsyn.....</i>	<i>8</i>
3.2	Fysiske rammer .....	8
3.3	Pædagogik .....	9
3.3.1	<i>Pædagogisk referenceramme og metode .....</i>	<i>9</i>
3.3.2	<i>Pædagogiske planer .....</i>	<i>10</i>
3.4	Hverdagsliv .....	11
3.4.1	<i>Hverdag og aktiviteter .....</i>	<i>11</i>
3.4.2	<i>Medindflydelse og kommunikation .....</i>	<i>12</i>
3.4.3	<i>Sundhed, kost og motion .....</i>	<i>12</i>
3.4.4	<i>Sprogbrug og omgangsformer .....</i>	<i>12</i>
3.5	Procedurer og retningslinjer .....	13
3.5.1	<i>Medicinhåndtering .....</i>	<i>13</i>
3.5.2	<i>Magtanvendelse og konflikthåndtering .....</i>	<i>13</i>
3.6	Organisatoriske og personalemæssige forhold .....	14
3.6.1	<i>Overordnede rammer for arbejdet .....</i>	<i>14</i>
3.6.2	<i>Personalesituation, kontinuitet og stabilitet .....</i>	<i>14</i>
3.6.3	<i>Internt samarbejde og kommunikation .....</i>	<i>14</i>
3.6.4	<i>Arbejds miljø og sikkerhedsforhold .....</i>	<i>15</i>
3.6.5	<i>Kompetenceudvikling.....</i>	<i>15</i>
3.6.6	<i>Eksternt samarbejde .....</i>	<i>16</i>
3.7	Øvrige udfordringer .....	17
<b>4</b>	<b>Formål og metode .....</b>	<b>18</b>
4.1	Formål med tilsynet.....	18
4.2	Metode .....	18
4.3	Tilsynets varslings og tilrettelæggelse .....	19
4.4	BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger .....	19
<b>5</b>	<b>Kontaktoplysninger .....</b>	<b>20</b>
5.1	Præsentation af BDO .....	20

# 1 Tilsynets samlede vurdering

BDO har på vegne af Allerød Kommune foretaget et anmeldt tilsyn på Solvænget. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews og observationer.

Det overordnede indtryk af Solvænget er, at det er et velegnet tilbud for målgruppen, hvor borgerne har en god hverdag og støttes og motiveres til at være i uddannelse, beskæftigelse, eller beskæftigelsesfremmende aktivitet. Tilsynets noterer sig, at borgerne har mulighed for at deltage i de aktiviteter, som klubben tilbyder og derudover støttes i at deltage i individuelle sports- og aktivitetstilbud i nærmiljøet af selve botilbuddet..

Tilsynet vurderer, at tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder, der er relevante til målgruppen, og at medarbejderne redegør relevant herfor. Det er ligeledes tilsynets vurdering, at projektet Kvalikombo og værdidrøftelserne har været medvirkende til, at medarbejderne har en ensartet faglig tilgang til borgerne.

Tilsynet vurderer, at der i den fremviste pædagogiske plan er opstillet klare, konkrete mål for borgeren ud fra borgerens ønsker og behov. Tilsynet konstaterer, at man evaluerer og justerer borgerens mål mundtligt, og det er derfor tilsynets anbefaling, at evaluering og eventuelle justeringer dokumenteres i planen, alt for at understøtte at planen bliver et dynamisk redskab.

Det er tilsynets vurdering, at borgerne gennem daglig dialog med medarbejderne og på det månedlige beboermøde har mulighed for at have indflydelse på væsentlige beslutninger der vedrører dem selv samt har mulighed for at give udtryk for deres ønsker og behov. Tilsynet anbefaler, at det overvejes om visualiserede referater fra beboermødet kunne være med til at sikre en større forståelse hos borgerne og dermed også en større interesse i at deltage på mødet.

Der er et relevant fokus på sundhed, kost og motion, og det ligger implicit i strukturen og pædagogikken.

Tilsynet vurderer, at der generelt er en god tone og omgangsform på tilbuddet, både mellem borgerne og mellem medarbejderne og borgerne. Tilsynet noterer sig, at borgerne ved uoverensstemmelser kan benytte sig af, at hente hjælp fra medarbejderne til at løse en uoverensstemmelse. Tilsynet bemærker, at de pårørende har forskellige opfattelser af sprogbrug og omgangsform på stedet og tilsynet anbefaler, at man retter fokus på emnet.

Tilsynet konstaterer, at der er procedurer og retningslinjer for korrekt medicin håndtering, og der er personale med efteruddannelse i medicin håndtering på Solvænget. Tilsynet noterer sig, at man arbejder hen imod, at borgerne skal være så selvadministrerende som muligt ift. eget medicinindtag.

Det er tilsynets vurdering, at der ingen magtanvendelser forekommer på Solvænget jf. ledelsens information, og at medarbejderne har kendskab til procedurer og retningslinjer herfor. Tilsynet vurderer endvidere, at der gennem kontinuerlige pædagogiske drøftelser på personalemødet også indgår emnet magt i gråzonen, men opfordrer til, at ledelsen hele tiden er observante på, at emnet er præsent for hele personalegruppen.

Tilsynet vurderer, at tilbuddet har visioner samt etiske og faglige målsætninger, som er relevante i forhold til målgruppen og tilsynet noterer sig, at det udarbejdede værdigrundlag er styringsredskabet for hele Allerød Bo og Støtte. Tilsynet bemærker, at beskrivelsen af tilbudet på tilbudsportalen ikke er opdateret og derfor anbefaler tilsynet, at dette sker snarest.



Tilsynet vurderer, at det interne samarbejde og kommunikation er godt, og at det er kendetegnet ved at være en åben og ærlig kommunikation. Det er ligeledes tilsynets vurdering, at medarbejderne kender til ledelsens opgavefordeling. Med hensyn til personalsituationen er den stabil og sygefraværet er lavt.

Tilsynet vurderer, at medarbejderne samlet set er tilfredse med arbejdsmiljøet, men bemærker, jf. punkt 3.2, at indeklimaet i mødelokalet giver nogle medarbejdere hovedpine ved længere ophold i rummet.

Tilsynet vurderer, at medarbejderne får relevant kompetenceudvikling, således at de er opdateret med faglig viden om målgruppen og relevante metoder, ligesom medarbejderne samlet set har de kompetencer, som målgruppen har behov for. Tilsynet bemærker, at medarbejderne giver udtryk for et ønske om selvstændig ekstern supervision.

Tilsynet vurderer, at det eksterne samarbejde, herunder pårørende, sagsbehandler, dagtilbud m.m., generelt er velfungerende, og at ledelsen er opmærksom på og tager hånd om de udfordringer, der kan komme, eksempelvis i pårørendesamarbejdet. Tilsynet anbefaler dog ledelsen at fastholde deres fokus på samarbejdet med pårørende, alt for at understøtte samarbejdet og gribe de udfordringer, der kan komme før de vokser sig for store.

Endeligt er de fysiske rammer velegnede til målgruppen, dog bemærkes det, at en pårørende på borgernes vegne kunne ønske sig, at fælleslokalet på første sal blev gjort mere attraktivt.

## 1.1 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger, anbefalinger og påbud:

Bemærkninger
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tilsynet bemærker, at indeklimaet i mødelokalet giver nogle medarbejdere gener, bl.a. som hovedpine ved længere ophold i rummet.</li> <li>2. Tilsynet bemærker, at medarbejderne giver udtryk for et ønske om selvstændig ekstern supervision.</li> <li>3. Tilsynet bemærker, at en pårørende finder, at fælleslokalet på tilbuddets første sal kunne gøres mere attraktivt.</li> </ol>
Anbefalinger
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tilsynet anbefaler, man opdaterer beskrivelsen af tilbuddet på tilbudsportalen snarest.</li> <li>2. Tilsynet konstaterer, at man evaluerer og justerer borgerens mål mundtligt, og det er derfor tilsynets anbefaling, at evaluering og eventuelle justeringer dokumenteres i planen, alt for at understøtte, at planen bliver et dynamisk redskab.</li> <li>3. Tilsynet anbefaler, at man overvejer om visualiserede referater fra beboermødet kunne være med til at sikre en større forståelse hos borgerne og dermed også en større interesse i at deltage på møderne.</li> <li>4. Tilsynet bemærker, at de pårørende har forskellige opfattelser af sprogbrug og omgangsform på stedet og tilsynet anbefaler, at man retter fokus på emnet.</li> <li>5. Tilsynet anbefaler, at ledelsen fastholder deres fokus på samarbejdet med de pårørende, alt for at understøtte samarbejdet og gribe de udfordringer, der kan komme før de vokser sig for store.</li> </ol>
Anbefaling om påbud
Ingen anbefaling om påbud

## 2 Oplysninger

Adresse
Kirkehaven 2, 3450 Allerød
Leder
Søren Kjær
Tilbudstype og juridisk grundlag
Tilbuddet er et kommunalt botilbud Tilbuddets juridiske grundlag er SEL § 107
Antal pladser og belægningsgrad
15 pladser

<b>Takst pr. døgn</b>
Ifølge tilbudsportalen oplysninger er prisen pr. døgn kr. 2.100 for døgnplads og kr. 930 for kollegieplads.
<b>Målgruppebeskrivelse</b>
Målgruppen er unge borgere mellem 18 og 30 år med en udviklingshæmning.
<b>Antal ansatte og personalesammensætning</b>
<p>Personalegruppen består af i alt 15 fagpersoner der ifølge Tilbudsportalen fordeler sig således:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledelse af hovedaktiviteten inden for det sociale område: 2 (i alt 74 timer pr. uge fordelt mellem 3 tilbud (Skovbo, Solvænget og Støtteteam)</li> <li>• HR-, regnskabs- og bogføringsarbejde: 1 (i alt 4 timer pr. uge)</li> <li>• Specialpædagogisk arbejde og omsorg for handicappede: 10 (i alt 356 timer pr. uge)</li> <li>• Pædagogisk medhjælp: 3 (i alt 101 timer pr. uge)</li> </ul>
<b>Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg</b>
Den 12. november 2013, kl. 13 -16
<b>Deltagere i interviews</b>
<p>Ledelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leder Søren Kjær, uddannet pædagog, tidligere afdelingsleder og konstitueret forstander i andet regi, diplom i socialpædagogik og aktuelt i gang med diplom i ledelse, ansat siden 2003</li> <li>• Souschef Lone Pedersen, uddannet pædagog, stor erfaring inden for området, tidligere pædagogisk konsulent, personaleleder i 4 år i andet regi, diplom i supervision/coaching/intervention, stressvejledningsuddannelse og aktuelt i gang med diplom i ledelse, ansat 1. januar 2012</li> </ul> <p>Medarbejdere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Læreruddannelse, journalist, arbejdet inden for skole regi i flere år, ansat ca. 2 år</li> <li>• Pædagog ansat i 1 år</li> <li>• Pædagog ansat i ca. 2 år.</li> </ul> <p>Borger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Borger boet på stedet i ca. 2 år (kollegiet).</li> </ul> <p>Pårørende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forælder til borger, der har boet på stedet fra start.</li> <li>• Mor til borger, der har boet på stedet fra start.</li> </ul>
<b>Tilsynsførende</b>
<p>Marianne Grube Christiansen (Chefkonsulent, cand.pæd., PD og socialpædagog)</p> <p>Rikke Due (Chefkonsulent, cand.pæd.soc., PD og socialpædagog)</p>

### 3 Datagrundlag

#### 3.1 Opfølgning på foregående tilsyn

##### 3.1.1 Opfølgning fra sidste tilsyn

Data	<p>Ved det foregående tilsyn (anmeldt, november 2012), foretaget af BDO, blev der givet følgende anbefalinger:</p> <p>Ledelsen oplyser, at de har udarbejdet en handleplan på baggrund af anbefalingerne fra sidste tilsyn. Tilsynet får denne handleplan udleveret efter tilsynet.</p> <p style="text-align: center;"><i>1. Tilsynet anbefaler at der udarbejdes en handleplan for, hvordan og hvornår man forventer at have en fælles referenceramme.</i></p> <p>Leder oplyser, at de har en fælles referenceramme qua Kvalikombo og implementeringen af denne finder sted. Siden sidste tilsyn er Kvalikombo projektet afsluttet officielt, men der har efterfølgende været en ekstern konsulent ude og undervise medarbejderne i forhold til handlekompetence begrebet (i forlængelse af Kvalikombo-tankegangen). Derudover oplyses det, at alle medarbejdere skal have et supplerende kursusforløb i forhold til Kvalikombo. Derudover har der været afholdt temadag for hele organisationen omkring deres nye kommende værdier og de er efterfølgende blevet udarbejdet.</p> <p style="text-align: center;"><i>2. Tilsynet anbefaler, at der udarbejdes en form for systematik i forhold til daglige aktiviteter/daglige gøremål, således at det synliggøres indadtil som udadtil.</i></p> <p>Ledelsen oplyser, at for de borgere der har et behov, har man udarbejdet en ugeplan, og derudover findes der informationstavler med flere relevante oplysninger der vedrører dagligdagen, og herved er hverdagen blevet synlig både indadtil og udadtil.</p> <p>Endvidere er de pårørende blevet mere trygge ved tilbuddet og har lært Solvængets daglige rytmer at kende. Leder peger på, at for flere af de pårørende er det første gang deres voksne børn flytter hjemmefra, og derfor har de et naturligt behov for at orienterer sig omkring deres familiemedlem. Der holdes fire pårørendemøder om året og her orienteres der om pædagogiske tiltag, ferier, aktiviteter m.m. Ledelsen fortæller, at tilbagemeldingen fra de pårørende generelt er positiv.</p> <p>Det oplyses, at stedet også udsender nyhedsbreve løbende, ligesom klubben også har et nyhedsbrev om deres aktiviteter. Disse nyhedsbreve ophænges på opslagstavler på tilbuddet.</p> <p style="text-align: center;"><i>3. Tilsynet anbefaler, at der snarligt udarbejdes skriftlige procedurer og retningslinjer for medicinhåndtering. Derudover anbefaler tilsynet, at utilsigtede hændelser indberettes til Sundhedsstyrelsen, jf. gældende regler.</i></p> <p>Der er udarbejdet skriftlige procedurer og retningslinjer, og der er ligeledes uddannet medarbejdere i medicinhåndtering. Ledelsen redegør med et eksempel, hvordan medarbejderne indberetter utilsigtede hændelser og dokumentere på Bostedet ved udlevering af medicin. Det tilføjes, at det er få borgere,</p>
------	--

der har behov for støtte til medicin, idet de fleste borgere administrerer det selv.

4. *Tilsynet anbefaler, at ledelsen sikrer sig, at magtanvendelse og herunder gråzonetilfælde bliver kontinuerligt drøftet på personalemøder.*

Ledelsen oplyser, at de ikke har haft magtanvendelser og understreger, at det ikke er fordi, de ikke indberetter disse. Det er aftalt, at der på personalemøde en gang hvert halve år drøftes magtanvendelser og at magtanvendelsesproceduren gennemgås, alt for at den er præsent for medarbejderne.

Tilsynet spørger ind til, om det ikke kunne være en ide, at de drøfter gråzonerne i relation til magtanvendelsesområdet kontinuerligt på personalemøder, idet der i emnet implicit ligger pædagogiske overvejelser/ refleksioner, og man herved kan foregribe begivenhederne. Leder peger på, at de på personalemøder drøfter pædagogik ud fra oplevede cases fra personalet og heri, hvordan de anvender pædagogikken. Det tilføjes, at borgerne har strategier til at håndterer deres vrede konstruktivt.

5. *Tilsynet anbefaler, at Solvænget udarbejder en procedure, der sikrer nyansatte en følordning, samt udarbejder en tjekliste der sikrer, at den nyansatte introduceres til alle væsentlige områder på stedet.*

Der er udarbejdet en procedure (og denne er udleveret til tilsynet). Dertil er der lavet mentorordning hvor 1-2 medarbejdere i 3 måneder har hovedansvaret for, at få den nye medarbejder godt introduceret på Solvænget. Det oplyses, at man endnu ikke har afprøvet proceduren. Dog er der ansat en ny nattevagt, hvor det været svært at lave en mentorordning.

6. *Tilsynet anbefaler, at der sættes ekstra fokus på det interne samarbejde, herunder på vidensdeling og informationsflow med henblik på at optimere det interne samarbejde og kommunikation.*

Leder tilkendegiver, at medarbejderne efterfølgende var ærgerlige over anbefalingen og ikke har oplevet at det var en udfordring. Ledelsen tænker, at der generelt altid er udfordringer ved at starte et nyt sted op og pointerer, at medarbejderne på Solvænget er meget kvalificerede og har stor pædagogisk viden, som de alle byder ind med, hvilket ledelsen synes er en spændende proces. Ledelsen giver udtryk for, at vidensdelingen er blevet optimeret og det skal ses i sammenhæng med, at de har fået større kendskab til borgerne og at Bostedsystemet fungerer.

7. *Tilsynet anbefaler, at der iværksættes supervision med henblik på at skabe sammenhæng i den pædagogiske praksis.*

Der har været iværksat sagssupervision for nogle medarbejdere, herunder et VISO-forløb. Vedrørende sagssupervision har det ikke været muligt at give supervision til hele personalegruppen på en gang, hvilket har været en udfordring for de medarbejdere, der ikke har deltaget, da hele personalegruppen sammen er ansvarlig for alle borgerne. Ledelsen er gået i tænkeboks omkring, hvordan de kan omsætte anbefalingen og komme med flere plausible ideer.

8. *Tilsynet anbefaler, at ledelse og medarbejdere sammen drøfter og udarbejder retningslinjer for kompetenceudvikling på Solvænget.*

Det oplyses, at der er udarbejdet retningslinjer for uddannelser og kurser,

	<p>hvori der blandt andet redegøres for, hvordan man er forpligtet til at vidensdele informationerne fra ens efteruddannelse eller kursus. Det oplyses endvidere, at retningslinjerne er drøftet på MED-udvalget.</p> <p>Adspurgt om der siden sidste tilsyn er sket store ændringer eller opstået nye store udfordringer, oplyses det, at det er der ikke.</p> <p>Tilsynet spørger desuden ind til, om der har været nogen formelle klager siden sidste tilsyn, og hertil oplyser leder, at det har der ikke været.</p>
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at der generelt er fulgt relevant op på alle anbefalingerne.

### 3.1.2 Opfølgning fra andre tilsyn

Data	Tilsynet spørger ind til, om der har været tilsyn fra andre myndigheder, herunder Embedslæge, Arbejdstilsyn, Brandtilsyn eller Fødevarestyrelsen. Hertil oplyses det, at der har været tilsyn fra brandtilsynet.
Tilsynets vurdering	Tilsynet har noteret sig ovenstående oplysninger, og har ikke yderligere bemærkninger.

## 3.2 Fysiske rammer

Data	<p>Tilbuddet består af 15 store lejligheder i 2 etager, heraf 12 stk. 2-værelses lejligheder og 3 stk. 1-værelses lejligheder. Boligerne fordeler sig på 7 lejligheder i stueetagen og 8 lejligheder på 1. salen. På nuværende tidspunkt er der 7 borgere visiteret til et døgntilbud og 8 til et kollegielignende tilbud.</p> <p>Tilsynet fik ved sidste tilsyn fremvist en lejlighed, der indeholdt et stort køkken-alrum, soveafdeling, badeværelse og toilet. Lejligheden fremstår rummelig og lys og er indrettet efter borgerens personlige smag.</p> <p>På hver etage er en fællesstue. I stueetagen er der tillige et stort fælleskøkken med spisefaciliteter. Derudover er der medarbejderfaciliteter med mødelokale, kontor til ledelsen og arbejdsplads til medarbejderne.</p> <p>I kælderetagen har aftenklubben lokaler. Lokalerne består af et større aktivitetsrum, en stue med sofaarrangement og mulighed for at spille Wii samt et lokale med computere. Derudover findes der et lokale med bordtennis og omklædningsfaciliteter med bad samt vaskefaciliteter til borgerne. Tilsynet observerer, at alle borgere har et kælderrum.</p> <p>I forhold til aftensklubben oplyses det, at borgerne på Solvænget har mulighed for at deltage i klubaktiviteterne hver tirsdag og torsdag.</p> <p>Ved dette tilsyn oplyses det, at der ikke er sket ændringer i de fysiske rammer. Tilsynet spørger ind til problemet med vand på gangarealet (oplyst ved sidste tilsyn), oplyses det, at skaden er udbedret og at de indtil nu ikke har haft problemer med vand i gangarealet.</p> <p>En medarbejder giver udtryk for, at deres mødelokale har et dårligt indeklima, hvilket for nogle medarbejdere har den konsekvens, at de får hovedpine af at opholde sig der.</p> <p>De pårørende giver udtryk for, at de fysiske rammer er gode, men en pårørende gør opmærksom på, at der mangler et ordentligt fællesrum for de borgere,</p>
------	--

	der bor på første sal, da det eksisterende fællesrum har karakter af at være et gennemgangsrum. Den pårørende kunne godt tænke sig, at medarbejderne var mere aktive i at gøre fællesrummet på første sal attraktivt, eksempelvis ved at lave hyggeaften - filmaften oppe.
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at de fysiske rammer er velegnede til målgruppen, dog bemærker tilsynet, at mødelokalet har en udfordring med indeklimaet og en pårørende kunne ønske sig på borgernes vegne, at fælleslokalet på første sal blev gjort mere attraktivt.

### 3.3 Pædagogik

#### 3.3.1 Pædagogisk referenceramme og metode

Data	<p>Ved de foregående tilsyn er det oplyst, at den pædagogiske referenceramme og metode baseres på Kvalikombo, der er en videreudvikling af "det kan det nytte". Det nævnes, at noget af det første de har arbejdet med er kommunikation, herunder brug af visualiseret materiale. Tilsynet observerer under rundvisning, at nogle borgere har visualiseret dagsplaner, ligesom skriftlig information til borgerne er understøttet af visuelle symboler. Fx observerer tilsynet, at der i elevatoren er visualiserede symboler ved al information.</p> <p>Ved dette tilsyn spørges der uddybende ind til Kvalikombo projektet - og ledelsen redegør med et praksiseksempel på en borger, der en gang skubbede til en anden borger. Efterfølgende blev denne situation analyseret gennem Kvalikomboskema og tilbuddet fandt gennem analysen ud af, at borgeren identitetsmæssigt ikke var klar til at klare de opgaver, som de troede, hvorfor de igen fjernede dele af dagsprogrammet. Det interessante i analysen var, at borgeren både havde viden og færdigheder til rent praktisk at udføre de aftalte ting.</p> <p>Denne situation blev analyseret gennem Kvalikombos manual og de fandt her ud af, at borgeren ikke havde kompetencer til at tage vare på eget liv - og herefter ændrede de deres pædagogiske tilgang og gav borgeren færre opgaver, hvilket positivt har medført, at borgeren skubber mindre.</p> <p>Ledelse fortæller, at de på sigt vil komme til at få flere digitaliserede hjælpere, herunder mere aktiv brug af iPad, mobiltelefon og touchskærm, som alt sammen skal være med til at støtte borgerne i hverdagens udfordringer. De har en uddannet kommunikationsmedarbejder på Solvænget, som er med til at understøtte det videre arbejde inden for digitalisering. Endvidere er flere borgere blevet udredt i et samarbejde med kommunikationscenteret i Hillerød og har efterfølgende fået bevilliget flere hjælpemidler</p> <p>Ledelsen tilkendegiver, at der er god overensstemmelse mellem målgruppens behov og de kompetencer personalet har og tilføjer, at Kvalikombo projektet har været medvirkende til, at der er kommet en mere ensartet tilgang. Ledelsen fortæller, at de kan dokumentere positivt, at borgere har udviklet sig ved hjælp af de redskaber, man har tilegnet sig ved Kvalikombo.</p> <p>Medarbejderne beskriver deres referenceramme som sammenhængende med et menneskesyn, der bygger på værdighed, ligeværd og respekt for et andet menneske. At de forholder sig til de udfordringer, som borgerne har, ved at være nysgerrig og søgende og samtidig husker på borgernes selvbestemmelse. En medarbejder fortæller om en konkret oplevelse, hvor en borger ikke ville med hjem fra en tur til apoteket og her måtte søge andre indgange for at motivere borgeren til at gå med hjem. En anden medarbejder tilføjer, at de i motivationsarbejdet også er ærlige og fortæller borgerne om hvilke konsekvenser det eksempelvis kan have, hvis man ikke vil hjem fra apoteket.</p>
------	--



	<p>En tredje medarbejder fortæller, at de hele tiden arbejder efter den nærmeste udviklingszone, ved at der tages udgangspunkt i den enkelte borgers konkrete formåen og herfra tages der afsæt.</p> <p>Medarbejderne forklarer, at de også har et stort fokus på kommunikation og her også ændrer deres tilgang i forhold til borgernes progression. Det oplyses, at deres overordnede målsætning er, at borgerne skal bliver mere selvbestemmende.</p> <p>Det nævnes, at man til handleplansmøde har benyttet Talking Mats, og at de i øvrigt har en kommunikationsmedarbejder i organisationen, som kan bidrage med gode input. Medarbejderne fortæller, at de også benytter handifon og APPS til at understøtte borgerens handleplan og daglige rutiner. En borger får eksempelvis hjælp af en APP til at huske, at vedkommende hver aften skal tage makeup af.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder, der er relevant til målgruppen og at medarbejderne redegør relevant herfor.</p> <p>Det er ligeledes tilsynets vurdering, at projektet Kvalikombo og værdidrøftelserne har været medvirkende til, at medarbejderne har en ensartet faglig tilgang til borgerne.</p>

### 3.3.2 Pædagogiske planer

Data	<p>Der er ved de tidligere tilsyn redegjort for, at de pædagogiske planer udarbejdes efter Bostedsystemets skabelon og kaldes en individuel plan. Planen udarbejdes med borgeren og justeres og drøftes løbende i kontakteamet.</p> <p>På dette tilsyn fortæller ledelsen, at deres rolle i forhold til de individuelle planer er at kvalitetssikre og yde sparring til medarbejderne.</p> <p>Medarbejderne arbejder i teams og de er som regel to, der samarbejder om at skrive en plan. Når man er færdig med udarbejdelsen læser kollegaerne planen igennem og kommer med deres input. Medarbejderne giver udtryk for, at de er glade for strukturen og at den virker.</p> <p>Medarbejderne fortæller, jf. punkt 3.3.1., at de inddrager borgerne i udarbejdelsen og for de borgere, der har svært ved at kommunikerer verbalt, benyttes eksempelvis Talking Mats.</p> <p>Tilsynet spørger ind til, om der er en systematik for evaluering og justering til den individuelle plan, og det oplyses, at man evaluerer i teams og også her drøftes, hvis der skal ændres i målsætningen, men det dokumenteres ikke i den individuelle plan. Medarbejderne fortæller, at der er et sted på Bostedsystemet, hvor man kan evaluere og dokumenterer specifikt til planen, men det er ikke en systematik, der benyttes endnu.</p> <p>Borgeren fortæller tilsynet, at vedkommende har været med til at udarbejde sin plan og kan redegøre for sine mål.</p> <p>Tilsynet fremvises en plan, der er skrevet i Bostedsystemets skabelon.</p> <p>I planen er der dækkende og fyldige beskrivelser under hvert emne, hvor der også er beskrivelser af borgerens progression og fortsatte støttebehov. Der er opstillet mål og delmål.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der i den fremviste plan er opstillet klare, konkrete mål for borgeren ud fra borgeren ønsker og behov.</p> <p>Tilsynet konstaterer, at man evaluerer og justerer borgerens mål mundtligt, og det er derfor tilsynets anbefaling, at evaluering og eventuelle justeringer dokumenteres i planen, alt for at understøtte, at planen bliver et dynamisk redskab.</p>



### 3.4 Hverdagsliv

#### 3.4.1 Hverdag og aktiviteter

Data	<p>Når det gælder hverdagen, giver medarbejderne udtryk for, at borgerne har en god hverdag, hvor de mødes ud fra følgende værdior: værdighed, respekt og lydhørhed.</p> <p>Medarbejderne har i de snart to år tilbuddet har eksisteret, oplevet god progression i relation til den enkelte borger.</p> <p>Alle borgerne i tilbuddet er enten i et uddannelsesforløb (fx STU) eller beskyttet beskæftigelse og en enkelt borger skal i et ressourceforløb.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at de har et godt samarbejde med borgernes dagtilbud, hvor de også afholder samarbejds møder for at sikre, at man arbejder efter samme målsætning for den enkelte borger. Medarbejderne understreger vigtigheden af, at være i en god dialog med dagtilbuddene og for nogle borgere har man også indført dagbøger, alt for at understøtte en holistisk tilgang til borgeren. Dagtilbuddene deltager som regel på handleplansmøderne.</p> <p>Borgerne har mulighed for at spise i fællesskabet og borgerne hjælper til i det omfang de formår. Borgerne skal tilmelde sig, hvis de spiser med i fællesskabet. Andre borgere laver selv mad med støtte i deres egen bolig.</p> <p>Borgerne har mulighed for at deltage i klubtilbuddet, som ligger på samme matrikel som Solvænget.</p> <p>Yderligere oplyses, at der er tilbud om forskellige aktiviteter, såsom individuelle sport- og aktivitetstilbud.</p> <p>Borgeren giver overfor tilsynet udtryk for, at være meget glad for at bo på kollegiet og lægger vægt på, at der både bor unge og lidt ældre borgere.</p> <p>Borgeren fortæller, at vedkommende nogle gange spiser sammen med sin nabo og andre gange i fællesskabet. Borgeren skal selv sørge for mad fire dage om ugen, og de andre dage spiser vedkommende i fællesskabet.</p> <p>Borgeren går i klubben og kan godt lide de aktiviteter, der tilbydes, og det gode kammeratskab jf., at flere af borgerens venner også kommer samme sted.</p> <p>Denne borger arbejder i Glad Mad og er meget glad for sit arbejdstilbud.</p> <p>De pårørende fortæller, at borgerne i relation til aktiviteter har mulighed for at deltage i klubben, men de pårørendes borgere vælger det fra, og de ved ikke hvorfor aktiviteterne vælges fra.</p> <p>En pårørende tænker, at vedkommendes familiemedlem får nok aktiviteter gennem sit arbejde og sin fritidsinteresse, som er lystfiskeri.</p> <p>En anden pårørende fortæller, at vedkommendes familiemedlem får dækket sit aktivitetsbehov med sin ledsager og kan fortælle, at borgeren er glad for fester og musikfestivaler.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at borgerne har en god hverdag og støttes og motiveres til at være i uddannelse eller beskæftigelse samt beskæftigelsesfremmende aktivitet.</p> <p>Tilsynets noterer sig, at borgerne har mulighed for at deltage i de aktiviteter, som klubben tilbyder, og derudover støttes i at deltage i individuelle sports- og aktivitetstilbud i nærmiljøet af selve botilbuddet.</p>

### 3.4.2 Medindflydelse og kommunikation

Data	<p>Det oplyses, at der holdes beboermøde hver måned, og hertil udarbejdes dagsorden og skrives referat. Referatet er skrevet i tekst og for en enkelt borger oversættes referatet ved hjælp af tegn-til-tale.</p> <p>Adspurgt om det kunne være en ide at visualiserer referatet, så tilkendegiver medarbejderne, at det kunne det måske godt, men at de i øvrigt benytter sig af alle andre former for understøttende kommunikation.</p> <p>Borgeren, som tilsynet samtaler med, deltager ikke så ofte i beboermødet og begrundet det med lyst og tid. Borgeren beretter, at man på beboermødet taler om eksempelvis omgangsform og -tone, eller hvis der er ting, man gerne vil have ændret.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at borgerne gennem daglig dialog med medarbejderne og på det månedlige beboermøde har mulighed for at have indflydelse på væsentlige beslutninger der vedrører dem selv samt har mulighed for at give udtryk for deres ønsker og behov. Tilsynet anbefaler, at man overvejer om visualiserede referater fra beboermødet kunne være med til at sikre en større forståelse hos borgerne og dermed også en større interesse i at deltage på beboermødet.</p>

### 3.4.3 Sundhed, kost og motion

Data	<p>Medarbejderne oplyser, at sundhed, kost og motion indtænkes i hverdagen. Når det gælder kosten oplyses det, at man køber fedtfattige produkter, ligesom man altid tilbyder grønt til maden. Når det gælder motion er der tilbud om svømmehold, løbehold (i perioder), ligesom nogle borgere også selvstændigt dyrker forskellige former for motion i nærmiljøet.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der er et relevant fokus på sundhed, kost og motion og det ligger implicit i strukturen og pædagogikken.</p>

### 3.4.4 Sprogbrug og omgangsformer

Data	<p>Medarbejderne giver udtryk for, at der borgerne imellem er en generel god tone og omgangsform, ligesom de er omsorgsfulde over for hinanden. Medarbejderne fortæller, at de ofte drøfter temaet "hvad er et godt naboskab".</p> <p>Når der opstår uoverensstemmelser er borgerne gode til at hente hjælp hos medarbejderne, hvis de ikke formår at klare det selv. Medarbejderne er opmærksomme på, at der til tider kan være udfordringer mellem nogle borgere og hertil anvender de pædagogiks intervention.</p> <p>En medarbejder fortæller fra en nylig afholdt borgerferie, hvordan borgerne hyggede sig på hinandens værelser uden medarbejdernes tilstedeværelse.</p> <p>Adspurgt om man har en arbejdskultur, hvor man kan undre sig over en kollegas pædagogiske tilgang, svarer medarbejderne, at de har tillid og tryghed til hinanden, og derfor også kan undres over kollegaens pædagogiske tilgang. Ligeledes bakker man altid op på de aftaler, der er indgået mellem en borger og en anden medarbejder, og skulle der være divergens her, henvender man sig til kollegaen efterfølgende.</p> <p>Adspurgt de pårørende omkring tonen og omgangsformen i tilbuddet, har nogle pårørende ingen problemer og tilkendegiver, at det er godt, hvor en anden pårørende har en oplevelse af, at nogle medarbejder kan benytte ironi, som vedkommende familiemedlem ikke forstår og vedkommende tænker derfor, at medarbejderne må afstemme deres kommunikation i forhold til borgernes forståelse.</p>
------	---

Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der generelt er en god tone og omgangsform på tilbuddet, både mellem borgerne og mellem medarbejderne og borgerne. Tilsynet noterer sig, at borgerne ved uoverensstemmelser kan benytte sig af, at hente hjælp fra medarbejderne til at løse en uoverensstemmelse. Tilsynet bemærker, at de pårørende har forskellige opfattelser af sprogbrug og omgangsform på stedet og tilsynet anbefaler, at man retter fokus på emnet.
---------------------	--

### 3.5 Procedurer og retningslinjer

#### 3.5.1 Medicinhåndtering

Data	<p>Der er udarbejdet procedurer og retningslinjer for korrekt medicinhåndtering, og der er personale med efteruddannelse i medicinhåndtering til at varetage denne opgave.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at de arbejder hen imod, at borgerne skal være så selvadministrerende som muligt. Der gives et eksempel med en borger, der i starten fik doseret medicin af personalet, hvor borgeren nu selv administrerer sin medicin og ringer til personalet, når medicinen er taget.</p> <p>Borgerne opbevarer selv medicin i deres bolig, dog opbevares medicin for en enkelt borger på kontoret i aflåst skab. Medarbejderne kvitterer og dokumenterer alt udleveret medicin og utilsigtede hændelser på Bostedssystemet.</p> <p>Det oplyses, at de medicinansvarlige i organisationen har lavet deres eget tværgående netværk, for at være så opdaterede som muligt.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet konstaterer, at der er procedurer og retningslinjer for korrekt medicinhåndtering, og der er personale med efteruddannelse i medicinhåndtering på Solvænget. Tilsynet noterer sig, at man arbejder hen imod, at borgerne skal være så selvadministrerende som muligt ift. eget medicinindtag.

#### 3.5.2 Magtanvendelse og konflikthåndtering

Data	<p>Ledelsen tilkendegiver, at medarbejderne har kendskab til procedurer og retningslinjer vedr. magtanvendelsesområdet.</p> <p>Det er aftalt, at der på personalemødet en gang hvert halve år drøftes eventuelle magtanvendelser, ligesom magtanvendelsesproceduren også gennemgås, alt for at den er præsent for medarbejderne. Medarbejderne bekræfter, at de kender til retningslinjer og magtanvendelse efter serviceloven § 126 - og frem.</p> <p>Medarbejderne fortæller om, at de reflekterer over forhold, som kan gribe ind i borgernes selvbestemmelsesret og kommer med flere relevante eksempler.</p> <p>Ledelsen oplyser i den faktuelle høringsproces, at der ingen magtanvendelser forekommer på tilbuddet.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der ingen magtanvendelser forekommer på Solvænget jf. ledelsens information, og at medarbejderne har kendskab til procedurer og retningslinjer herfor.</p> <p>Tilsynet vurderer, at der gennem kontinuerlige pædagogiske drøftelser på personalemødet også indgår emnet magt i gråzonen, men opfordrer til at ledelsen hele tiden er observant på, at emnet er præsent for hele personalegruppen.</p>

### 3.6 Organisatoriske og personalemæssige forhold

#### 3.6.1 Overordnede rammer for arbejdet

Data	<p>Tilsynet spørger ved dette tilsyn, om der er sket ændringer i forhold til de overordnede rammer for arbejdet. Hertil oplyser leder, at de har udarbejdet deres værdigrundlag for hele Allerød Bo og Støtte, som at dette fungerer som et styringsredskab. Værdigrundlaget udleveres til tilsynet.</p> <p>Nøgleordene er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionalisme</li> <li>• Respekt</li> <li>• Samarbejde</li> <li>• God kommunikation</li> <li>• Udvikling</li> <li>• Fælleskab</li> </ul> <p>Til hvert nøgleord er der tilhørende definitioner.</p> <p>Udgangspunktet er, at man arbejder hen imod størst mulig selvstændiggørelse for den enkelte borger. Her indtænkes også, hvordan nogle borgere kan flytte sig fra døgnvel til kollegiedel samt til selvstændig bolig.</p> <p>Overordnet målsætning er, at borgerne i kollegiedelen på sigt flytter i egen lejlighed eller mindre bofællesskaber.</p> <p>Ved sidste tilsyn blev det bemærket, at Solvænget ikke havde beskrevet deres pædagogiske metode på tilbudsportalen. Ved dette tilsyn tilkendegiver ledelsen, at beskrivelsen skal opdateres, og det har de ikke fået gjort, men det er hensigten at det sker snarest.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet har visioner samt etiske og faglige målsætninger, som er relevante i forhold til målgruppen og tilsynet noterer sig, at det udarbejdede værdigrundlag er styringsredskabet for hele Allerød Bo og Støtte.’</p> <p>Tilsynet bemærker, at beskrivelsen af tilbuddet på tilbudsportalen ikke er opdateret og derfor anbefaler tilsynet, at dette sker snarest</p>

#### 3.6.2 Personalesituation, kontinuitet og stabilitet

Data	<p>Ledelsen fortæller, at personalesituationen er rimelig stabil og siden de startede har der været fire personaleudskiftninger, hvoraf en var en nattevagt.</p> <p>Sygefraværet er lavt og oplyses til at være 3,24 %.</p> <p>Det oplyses, at man benytter sig af Allerød Kommunes sygefraværspolitik og den fungerer efter hensigten.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at personalesituationen er stabil og at sygefraværet er lavt.</p>

#### 3.6.3 Internt samarbejde og kommunikation

Data	<p>Ledelsen giver udtryk for, at det interne samarbejde er godt og de har nogle meget dygtige og engagerede medarbejder. Når der er udfordringer i tilbuddet finder ledelsen, at medarbejderne er gode til at håndtere disse situationer.</p> <p>På personalemødet har man indført et trivselspunkt, og her er medarbejderne</p>
------	--

	<p>meget åbne omkring de ting der berører dem i hverdagen.</p> <p>Ledelsen oplyser, at de har meget fokus på kommunikation, og hvordan man kommunikerer sammen og har hertil gode værktøjer.</p> <p>Ledelsen tænker, at projektet fra Skovbo med en ekstern supervisor kunne være en god ide på Solvænget jf., at erfaringerne fra Skovbo har været gode og udviklende for Skovbos personalegruppe.</p> <p>Ledelsen oplyser, at de på næste personalemøde vil introducere 'reflekterende teams'.</p> <p>I forhold til ledelsens opdeling af opgaver og tidsintervallet på otte uger, hvor de på skift er på enten Skovbo eller Solvænget, vurderer ledelsen, at medarbejderne er glade for ordningen. Ledelsen er flere gange ugentlig begge steder.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at de alle er trygge og har tillid til hinanden og når der opstår uenighed, så siger man det til hinanden. Medarbejdergruppen finder, at de er en rummelig personalegruppe. I de situationer, hvor medarbejdergruppen ikke selv kan håndterer en uoverensstemmelse, hentes der hjælp fra ledelsen.</p> <p>Det oplyses endvidere, at man går til den man har et problem med, før man går andre steder hen, og man bringer det ikke ud i korridorerne.</p> <p>Adspurgt om det er godt ledelsen er otte uger ad gangen på enten Solvænget eller Skovbo, svarer medarbejderne samstemmende, at det fungerer fint, og hvis de har et problem taler de med den ledelsespersion, der er til stede.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at det interne samarbejde er godt og at den interne kommunikation er kendetegnet ved at være åben og ærlig.</p> <p>Det er ligeledes tilsynets vurdering, at medarbejderne kender til ledelsens opgavefordeling.</p>

#### 3.6.4 Arbejds miljø og sikkerhedsforhold

Data	<p>Der har ikke før været udarbejdet en APV, hvilket vil ske i løbet af 2014.</p> <p>Der kommer årligt besøg fra brandtilsynet, men de har endnu ikke afholdt en brandøvelse, men ledelsen er vidende om, at det er planlagt til at ske snarest. Medarbejderne redegør for, hvordan de skal forholde sig i tilfælde af brand.</p> <p>Medarbejderne nævner, at mødelokalet har et dårligt indeklima, jf. punkt 3.2, og nogle medarbejdere får hovedpine af at opholde sig i lokalet for længe.</p> <p>I relation til vold og trusler er det noget, som foregår yderst sjældent, men når det sker, bliver det indberettet.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at medarbejderne samlet set er tilfredse med arbejdsmiljøet, men bemærker, jf. punkt 3.2, at indeklimaet i mødelokalet giver nogle medarbejdere gener, bl.a. hovedpine, ved længere ophold i rummet.</p>

#### 3.6.5 Kompetenceudvikling

Data	<p>Ledelsen oplyser, at der for øjeblikket er kompetenceudvikling via Kvalikomboprojektet og kommunikationsefteruddannelsen (IKT). Derudover er en medarbejder påbegyndt en seksualvejlederuddannelse, hvis kompetencer også kan anvendes på Skovbo samt at tre andre medarbejdere i organisationen har fået medicinkursus.</p> <p>Ledelsen tilkendegiver, at medarbejderne på Solvænget meget anvender visualisering og elektroniske redskaber.</p>
------	--

	<p>Ledelsen giver i den faktuelle høringsproces udtryk for, at de vurderer, at personalets kompetencer matcher borgernes behov.</p> <p>Der afholdes KOMPUS-samtaler og medarbejderne har altid mulighed for sparring fra ledelsen eller hjælp fra ekstern supervisor ved behov. Medarbejderne giver udtryk for, at de ønsker ekstern supervision, men det skal være supervision til den enkelte medarbejder.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at medarbejderne får relevant kompetenceudvikling, således at de er opdateret med faglig viden om målgruppen og relevante metoder, ligesom medarbejderne samlet set har de kompetencer, som målgruppen har behov for.</p> <p>Tilsynet bemærker, at medarbejderne giver udtryk for et ønske om selvstændig ekstern supervision.</p>

### 3.6.6 Eksternt samarbejde

Data	<p>Ledelsen giver udtryk for, at det eksterne samarbejde, herunder pårørende, dagtilbud, sagsbehandlere m.m. generelt er godt.</p> <p>Ledelsen tilkendegiver, at der kan være naturlige udfordringer i samarbejdet med de pårørende, idet det for flere af dem er første gang deres voksne barn flytter hjemmefra. Ledelsen tænker her, at det er omsorgsfulde mødre og fædre, som skal lære deres voksne barn nu har nået den alder, hvor det er tid til at flytte hjemmefra.</p> <p>Ledelsen har for at imødekomme de pårørende afholdt en del møder, alt for at skabe en balance mellem Solvængets perspektiv og de pårørendes perspektiv på det at flytte hjemmefra til et botilbud.</p> <p>Adspurgte medarbejderne, hvordan de tackler pårørendesamarbejdet, tilkendegiver de, at de her forsøger de at være konstruktive og altid se udfordringer ud fra borgerens perspektiv.</p> <p>Medarbejderne er stolte over deres arbejde og tilkendegiver, at de gør et flot stykke arbejde, hvor de gerne løfter i samlet flok.</p> <p>Tilsynet spørger ind til, om supervision i forhold til samarbejdet kunne være hensigtsmæssigt, og hertil svarer medarbejderne, at det vil det ikke være.</p> <p>En pårørende fortæller, at de (et forældrepar) har et udmærket samarbejde med personalet og giver udtryk for, at medarbejderne er gode til at lytte og at de i fællesskab finder fornuftige løsninger / konsensus.</p> <p>En anden pårørende tilkendegiver, at vedkommende har haft et mere anstrengt samarbejde med personalet, hvorfor de har fundet frem til at afholde samarbejds møde hver anden måned. Denne pårørende oplever, at samarbejdet er blevet bedre og den pårørende giver udtryk for, at viljen er der, men tænker, at en forståelse for den pårørendes voksne barns behov til tider udebliver og det påvirker borgerens trivsel.</p> <p>En anden pårørende tilkendegiver, at deres 'barn' er glad for at bo på Solvænget og kun har tilkendegivet lidt irritation over en nabos sprogbrug. De pårørende har positivt oplevet, at borgeren har udviklet sig meget.</p> <p>Ved afslutningen forholder tilsynet ledelsen til den pårørendes udsagn og her fortæller ledelsen, at de er opmærksomme på problematikken, hvorfor de har igangsat de kontinuerlige møder hver anden måned.</p> <p>Ledelsen fortæller, at der har været VISO ind over denne borger, med henblik på at supervisere personalet. Ydermere har borgeren permanent haft tildelt ekstra ressourcer siden starten.</p>
Tilsynets	Tilsynet vurderer, at det eksterne samarbejde, herunder pårørende, sagsbe-

vurdering	handler, dagtilbud m.m. er generelt velfungerende, og at ledelsen er opmærksom på og tager hånd om de udfordringer, der kan komme, eksempelvis med pårørende. Tilsynet anbefaler dog ledelsen til at fastholde deres fokus på samarbejdet med pårørende, alt for at understøtte samarbejdet og gribe de udfordringer, der kommer før de vokser sig for store.
-----------	--

### 3.7 Øvrige udfordringer

Data	Adspurgt om der eksisterer udfordringer, som ikke er nævnt tidligere, oplyser leder, at det er der ikke.
Tilsynets vurdering	Tilsynet har ikke yderligere bemærkninger.



## 4 Formål og metode

### 4.1 Formål med tilsynet

I henhold til Retssikkerhedslovens § 16 og Servicelovens § 148a er kommunalbestyrelsen forpligtet til at føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses, herunder at sikre kommunalbestyrelse, brugere og pårørende indsigt i den pædagogik, omsorg og trivsel, der leveres på det enkelte tilbud.

Jf. lovgivningen er formålet med tilsynet:

- At påse at borgerne får den hjælp, de har ret til efter loven og efter de beslutninger, som kommunalbestyrelsen har truffet.
- At hjælpen er tilrettelagt og bliver udført på en faglig og økonomisk forsvarlig måde.
- At forebygge ved at gribe korrigerende ind før mindre problemer udvikler sig til alvorligere problemer.

Tilsynene skal dermed bidrage til at sikre kvaliteten i tilbuddene, herunder at der er overensstemmelse mellem gældende lovgivning, tilbuddets beskrevne pædagogik og praksis.

BDO's tilsyn er tilrettelagt med udgangspunkt i ovenstående lovgivning og retningslinjer på området, og omfatter tilsynet med de pædagogiske, organisatoriske og personalemæssige forhold på de enkelte tilbud. Tilsynet sætter fokus på hverdagslivet for beboere/brugere/borgere og således også på, hvordan hjælpen efter deres og de pårørendes opfattelse fungerer. De fysiske rammers egnethed i forhold til beboernes behov indgår ligeledes i tilsynet.

Med udgangspunkt i omfattende erfaringer med at føre tilsyn på hhv. ældre- og det socialfaglige område har BDO udviklet koncepter for tilsynsområderne, som gør det muligt at lade kontrol og læring gå op i en højere enhed. BDO lægger vægt på, at den dokumentation, der indhentes i forbindelse med tilsynene, er anvendelig i det fremadrettede arbejde med kvalitets- og kompetenceudviklingen indenfor både ældreområdet og det socialfaglige område.

*Det økonomiske tilsyn* dvs. tilsynet med forbrug, budget, kapacitetstilpasninger etc. indgår efter aftale med Allerød Kommune ikke i BDO's tilsyn.

### 4.2 Metode

BDO's tilsynskoncept kombinerer en række forskellige metoder til indsamling af viden, som alle tager afsæt i den anerkendende metode og en konstruktiv tilgang.

Den anerkendende og værdsættende tilgang handler om at fokusere på og lade sig inspirere af dét, der virker på det enkelte tilbud. Dette indebærer, at man i fællesskab søger at identificere tilbuddets ressourcer, styrker og gode erfaringer. Metoden er særlig velegnet til det fremadrettede arbejde med henblik på at få overensstemmelse mellem borgernes og pårørendes ønsker og forventninger og medarbejdernes og ledelsens muligheder og rammer.

Den anerkendende tilgang kan ses som det ene ben i tilsynskoncepterne, mens det andet ben er struktureret og stringent metodeanvendelse. Alle former for dataindsamling, som benyttes i tilsynet, har udgangspunkt i gennemarbejdede og afprøvede skabeloner. De anvendte metoder er henholdsvis kvalitative interviews, fokusgruppeinterviews, observation og gennemgang af dokumentation.

Tilsynet giver et øjebliksbillede baseret på dialog, udsagn, observationer samt det foreliggende baggrundsmateriale. Tilsynet er derfor ikke nogen garanti for, at *alle* forhold på tilbuddet til enhver tid lever op til de lovgivningsmæssige krav og kommunalbestyrelsens forventninger.



### 4.3 Tilsynets varslings og tilrettelæggelse

Leder af tilbuddet er orienteret om tilsynsbesøget ca. fire uger før gennemførelse. I den forbindelse orienteres leder af tilbuddet endvidere om BDO's metoder og hvordan tilsynsbesøget kan tilrettelægges.

Overordnet har organiseringen af tilsynsbesøget set ud som følger:

- Rundvisning, hvor tilsynet ofte har haft mulighed for at tale med beboere/medarbejdere undervejs og/eller at observere det sociale liv
- Dialog med Ledelsen /ledelse
- Dialog med medarbejdere
- Dialog med beboere/brugere
- Evt. dialog med pårørende, hvor dette er planlagt af tilbuddet

Til brug for forberedelsen af tilsynet har BDO indhentet materiale fra kommunen, herunder eventuelle kvalitetsstandarder, oplysninger fra kommunens hjemmeside, ligesom oplysninger fra Tilbudsportalen og tilbuddets egen hjemmeside har indgået i det konkrete tilsyn.

### 4.4 BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger

<b>Bemærkninger</b>
Bemærkninger gives, hvor tilsynet finder anledning til at fremhæve bestemte forhold. Det kan være forhold, som er i udvikling eller som tilbuddet og kommunen skal være opmærksomme på i tiden frem til det næste tilsyn. Bemærkninger kan have vejledende og/eller informerende karakter.
<b>Anbefalinger</b>
Anbefalinger gives, hvor der er tale om forhold, der kan forbedres og som tilbuddet derfor bør arbejde med. Tilbuddet forventes at forholde sig til anbefalingen, fx ved at tage stilling til hvornår og hvordan de vil tage hånd om den givne anbefaling. Såfremt der ikke handles på anbefalingen forventes det, at tilbuddet har taget stilling til, hvorfor anbefalingen ikke er fulgt op.
<b>Anbefaling om påbud</b>
BDO kan anbefale Allerød Kommune at give påbud, hvor der er alvorlige forhold, som af en given grund fordrer hurtig/øjeblikkelig handling. Her forventes det, at det pågældende tilbud indenfor fire uger fremsender en redegørelse til kommunen om, hvordan de har taget hånd om problemet.

## 5 Kontaktoplysninger

Ved behov for yderligere oplysninger kan henvendelse ske til

HELEN HILARIO JØNSSON

Senior Manager og forretningsansvarlig

[hej@bdo.dk](mailto:hej@bdo.dk)

BDO Kommunernes Revision  
Godkendt revisionsaktieselskab  
Havneholmen 29  
DK-1561 København V  
Tlf.: 33 12 65 45  
[www.bdo.dk](http://www.bdo.dk)

### 5.1 Præsentation af BDO

BDO er en uafhængig privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner, herunder tilsyn med plejehjem og på socialområdet.

BDO gennemfører i dag tilsyn på såvel ældreområdet som på det sociale område i en lang række kommuner over hele landet). På ældreområdet omfatter tilsynene plejehjem, hjemmehjælp samt trænings- og rehabiliteringscentre. På det sociale område omfatter tilsynene både børne- og ungeområdet, handicap- og psykiatriområdet samt udsatteområdet, herunder herberger, misbrugs- og krisecentre.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver indenfor alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 35 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering mm.

**Bilag: 4.7. Handleplan vedr. tilsyn Skovbo 2013**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 14544/14

## Allerød Bo og Støtte

### Handleplan vedr. tilsynsrapport *november 2013* for Skovbo

<b>Bemærkninger / Anbefalinger / Pålæg</b> <i>(her skrives formulering af anbefaling)</i>	<b>Handling</b> <i>(her beskrives tiltag i forhold til anbefalingen)</i>	<b>Ansvarlig</b> <i>(her noteres hvem der er ansvarlig for gennemførelsen af handlingerne)</i>	<b>Tidshorisont</b> <i>(her skrives tidspunkter for handlinger og evalueringer)</i>
<b>Bemærkninger:</b>			
Tilsynet bemærker, at Skovbo og hele Allerød Bo og Støtte har fået udarbejdet et nyt værdigrundlag	Der arbejdes med implementering af dette	Alle	Løbende i 2014 og frem
Tilsynet bemærker, at tilbuddet er opmærksomt på, at de på sigt vil mangle viden omkring demens og derfor aktivt er i gang med at afsøge området for relevant info.	Vi er opmærksomme på problematikken og vil undersøge muligheden for relevant oplæg til personalet. Det kunne være et foredrag eller oplæg fra en konsulent	Ledelse i samarbejde med personalet	Ultimo 2014
Tilsynet bemærker, at en gruppe (afdeling) har afsat 2 supervisionsgange til målrettet at have fokus på forældresamarbejdet, alt for en yderligere styrkelse af dette.	Der har i alle teams været ekstern supervision i 2013 om relevante emner og disse eksterne supervisioner fortsætter i 2014 med reduceret hyppighed	Ledelse og teams	Løbende i 2014
<b>Anbefalinger:</b>			
I relation til, at de individuelle planer skal være et dynamisk redskab i det pædagogiske arbejde, vil tilsynet anbefale, at ledelsen fortsat skærper sit fokus på dette, alt for at understøtte den proces der allerede foregår.	Vi er i proces med at kvalificere de individuelle planer. Det næste fokus er at arbejde med mål/delmål og dokumentere dem i Bosted. Vi vil gå i dialog med udbyder af Bosted om at tilrettelægge nogle undervisningsforløb der særligt retter sig mod arbejdet med mål/delmål i Bosted systemet	Ledelse	3 kursusforløb i 2014
Tilsynet anbefaler, at der indføres en systematik i arbejdet med de pædagogiske planer, så man sikrer sig, at borgernes mål	Se ovenfor		

## Allerød Bo og Støtte

evalueres/justeres og dokumenteres jævnligt i borgernes planer.			
Tilbuddet anbefaler, at man får beskrevet tilbuddet mere fyldestgørende på tilbudsportalen	Beskrivelsen af tilbuddet opdateres i forhold til pædagogisk metode og almene forhold	Søren	Primo 2014
Tilsynet genfremsætter anbefalingen omkring, at Skovbo får beskrevet deres tilbud på en hjemmeside, alt for at synliggøre tilbuddet udadtil	Der tages kontakt til Forvaltningen om dette og det skal bl.a. undersøges om det er muligt at ansætte en ekstern konsulent. Det er et must at dette kommer op at stå i 2014.	Lone	2014 hurtigst muligt
Tilsynet anbefaler, at man snarest får afholdt en brandøvelse.	Det er aftalt, at arbejdsmiljørepræsentant (AMR) planlægger afholdelse af en øvelse snarest	AMR	Primo 2014

**Bilag: 4.8. Handleplan vedr. tilsyn Glad Mad 2013**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 14548/14

## Glad Mad

### Handleplan vedr. tilsynsrapport *november 2013* for Glad Mad

<b>Bemærkninger / Anbefalinger / Pålæg</b> <i>(her skrives formulering af anbefaling)</i>	<b>Handling</b> <i>(her beskrives tiltag i forhold til anbefalingen)</i>	<b>Ansvarlig</b> <i>(her noteres hvem der er ansvarlig for gennemførelsen af handlingerne)</i>	<b>Tidshorisont</b> <i>(her skrives tidspunkter for handlinger og evalueringer)</i>
<b>Bemærkninger:</b>			
Tilsynet bemærker, at det er værdigrundlaget der danner rammen for det overordnede arbejde, men at det ikke er nedskrevet. Tilsynet bemærker at daglige leder overvejer at nedskrive dette.	Værdigrundlaget for Glad Mad skal drøftes og besluttes i personalegruppen. Dette gøres på temadagen, som afholdes uden for huset og kantinen lukkes en fredag.	Daglig leder og HR konsulent.	Temadag afholdes 29. august 2014
Tilsynet bemærker, at det køkkenfaglige personale og daglig leder snarest vil arbejde videre med de forskellige overordnede temaer i relation til den overordnede ramme.	Fast punkt på personalemøderne.	Daglig leder og personale.	Gennemføres løbende på personalemøderne i 2014.
<b>Anbefalinger:</b>			
Tilsynet noterer sig, at man kalder medarbejderne for "De Glade" og anbefaler ud fra et ligeværdighedsprincip, at man overvejer at tiltale/omtale "Glade-medarbejder" med et andet begreb/titel.	Tages op på personalemøde med "De Glade" den 12. februar 2014. Her drøftes tilsynets anbefaling og hvordan de ønsker, at blive omtalt. På mødet var alle ikke til stede og det blev besluttet, at den endelige beslutning tages på personalemøde den 9. april 2014, så alle har mulighed for at komme med deres kommentar om tiltale/omtale form.	Daglig leder	Til personalemøder med "De Glade" hhv. den 12. februar og den 9. april 2014.
Tilsynet anbefale daglig leder at overveje, om det kunne være hensigtsmæssigt, at dokumentere borgernes progression ved hjælp af visuelle modeller, eksempelvis	Der undersøges/fremskaffes forskellige former for modeller og fremlægges for personalet på P møder. Til drøftelse om hvilken model som evt. kan være hensigtsmæssigt at bruge i forbindelse med MUS samtaler med de "Glade-medarbejdere".	Daglig leder og personale	Gennemføres løbende i 2014 på personalemøder.

## Glad Mad

diagrammer, "kompetencekompasset" el. lign, alt for at understøtte den enkelte "Glade-medarbejders" egen forståelse af sin progression.			
Tilsynet anbefaler, at den pædagogiske referenceramme og metode opdateres på tilbudsportalen, alt for at synliggøre det gode arbejde der sker på tilbuddet.	Tilbudsportalen opdateres.	Daglig leder	Forår 2014
Tilsynets anbefaler, at daglig leder overvejer hvilke muligheder der er for at optimere det køkkenfaglige personales pædagogiske viden med henblik på at opnå bedre indblik i målgruppens ressourcer og udfordringer.	Vil sætte supervision i gang. Er blevet oplyst, om at hovedudvalget vil afsætte nogle ekstra midler til supervisionsforløb af arbejdsmiljø chef. Afventer deres beslutning inden det aftales og sættes et konkret forløb i gang.	Daglig leder og arbejdsmiljø chef.	Senest sommer 2014.



**Bilag: 4.9. Handleplan vedr. tilsyn Opgangsfælleskabet Frederiksborgvej  
(Socialpsykiatrien)**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 14546/14

## Handleplan vedr. tilsynsrapport november 2013 for Opgangsfælleskabet Frederiksborgvej (Socialpsykiatrien)

<b>Bemærkninger / Anbefalinger / Pålæg</b> <i>(her skrives formulering af anbefaling)</i>	<b>Handling</b> <i>(her beskrives tiltag i forhold til anbefalingen)</i>	<b>Ansvarlig</b> <i>(her noteres hvem der er ansvarlig for gennemførelsen af handlingerne)</i>	<b>Tidshorisont</b> <i>(her skrives tidspunkter for handlinger og evalueringer)</i>
<b>Bemærkninger:</b>			
1. Tilsynet bemærker, at tilbuddet aktuelt er udfordret af en konkret borgersag, og at de aktuelt er i proces med at få denne løst.	Evaluering af handleplan for borger med jobcenter, mhp. ændrede mål fra uddannelse til job, idet uddannelse på nuværende tidspunkt er for krævende for borger.	Borgerens kontaktpersoner	Den konkrete udfordring er løst, andre tiltag er planlagt og problem er ophørt.
2. Tilsynet bemærker det gode initiativ, hvor en medarbejder modtager en efteruddannelse som kostvejleder.	Det er vores ønske at udvikle personalets kompetence i kostvejledning til kostvejledning af borgerne	Jeanette Johansen	Uddannelse startet i dec. 2013 og færdiggøres marts 2014.  Herefter vil pågældende medarbejder opstarte rådgivningsforløb med relevante borgere fra bofællesskab og andre borgere tilknyttet Socialpsykiatrien.
3. Tilsynet bemærker det gode tiltag, hvor man kontinuerligt drøfter gråzonerne på magtanvendelses-	Der har aldrig været magtanvendelsessituationer i Socialpsykiatrien eller bofællesskabet. Vi drøfter løbende og er kontinuerligt opmærksomme på	Anne Bergman	Ugentlige samarbejds møder med sparring fra leder og

Socialpsykiatrien Allerød Kommune

<p>området, alt for at bevare et refleksivt niveau.</p>	<p>at undgå "skjulte magtforhold" – Dvs. hvor personalet i kraft af deres tætte rådgivende og støttende kontakt, skal være opmærksomme på etik og grænser ift. borgernes autonomi og selvbestemmelse</p>		<p>månedlige supervisionstimer, med ekstern supervisor, samt kontinuerlig opmærksomhed på et åbent og reflekteret samarbejds miljø</p>
<p>4. Tilsynet bemærker, at medarbejderne har et ønske om særskilte supervisionsforløb fremadrettet.</p>	<p>Leder er bekendt med at personalet gennem nogen tid har ønsket dette. Der har, i tre tidligere perioder, med særlige udfordringer været arrangeret ekstra udviklings-/ supervisionsforløb, for bofællesskabets personale.</p> <p>Personalet er bekendt med leders beslutning om at fastholde fælles supervision med resten af Socialpsykiatriens bostøttegruppe.</p> <p>Det er leders opfattelse, at en lille personalegruppe på 4 personer, der arbejder meget tæt sammen og har daglige fælles samarbejds møder, vil få bedre udbytte af supervision med øvrige kollegaer. Dette for at sikre nuanceret dialog, åbenhed udadtil og mulighed for at få input og nye vinkler på de arbejds måder gruppen har opbygget og gerne fortsat skal udvikle.</p> <p>Personalet medgiver, at denne fremgangsmåde har virket konstruktiv.</p>	<p>Anne Bergman</p>	<p>Fælles supervision vil fortsætte med Socialpsykiatriens øvrige personale.</p> <p>Der vil fortsat være mulighed for ad hoc supervision særskilt for bofællesskabets personale, når helt særligt vanskelige udfordringer kræver det. Dette kan ske via dialog med leder, idet der er begrænsede ressourcer til ekstern supervision.</p>
<p>Anbefalinger:</p>			
<p>1. Tilsynet har noteret sig, at medarbejderne er optagede af, hvorledes borgerne trives, når de ikke indgår i fællesskabet. Det anbefales at der analyseres og handles på, om dette skyldes en succes i betydningen af positiv autonom livsførelse eller, at borgerne har behov for en mere</p>	<p>Vi er bekendt med at BDO fremover ikke skal føre tilsyn og fremover tilbyder analyser af metoder o.lign. for institutioner. Dette nævnes flere gange under tilsynet.</p> <p>Imidlertid ser ledelse og personale ikke grund til at få ekstern analyse ift. borgernes forløb, dvs om der er tale om positiv udvikling af autonomi eller behov for stærkere individuel indsats. Vi har 6 beboere, der hver har 2 kontaktpersoner, der følger borgerne så tæt, som det</p>	<p>Anne Bergman</p>	<p>Fortsat tæt dialogisk samarbejde, med borgere, sagsbehandlere, familier og andre involverede personer.</p> <p>Vi kan dårligt forestille os, at der er noget at analysere på, som vi ikke</p>

### Socialpsykiatrien Allerød Kommune

<p>individuel indsats.</p>	<p>overhovedet er muligt. Disse arbejder endvidere meget tæt sammen med sagsbehandlere i jobcenter og bevilgende sagsbehandler i Social Indsats samt borgernes familier ved familiesamtaler.</p> <p>I perioder, hvor en enkelt borger har været særligt psykisk belastet, tilbyder vi omgående (eller hvis det kan vente: inden for få timer) mere støtte. Således er der principielt mulighed for at få øget støtte fra dag til dag. På samme måde, får en enkelt borger tillige ekstra støtte af tredje støtteperson fra Socialpsykiatrien, fordi han gav udtryk for behov for mandlig sparring.</p>		<p>allerede har tæt dialog omkring – Hvilket ikke er det samme som at det undertiden tager tid, af dialogisk vej at finde frem til de bedste og mest virksomme løsninger for den enkelte borger.</p> <p>Evaluering af alle de enkelte borgeres aktuelle tilstand og tilpasset korrektion af indsats foregår fast en gang ugentlig.</p> <p>Når akutte situationer opstår, evalueres øjeblikkeligt på indsats. Borgere og personale, har mulighed for kontakt og sparring med leder, der altid har åben telefon.</p>
<p>2. Tilsynet har noteret sig, at tilbuddet ikke er på Tilbudsportalen og anbefaler, at man overvejer, at dette ajourføres jf. at det nye socialtilsyn er på vej, som vil anvende Tilbudsportalen som en præsentationssøjle for alle tilbud.</p>	<p>Det har hidtil ikke været aktuelt at udbyde pladser via tilbudsportalen, da Allerød Kommune selv anvender alle pladser.</p> <p>Leder har været i dialog med den person i kommunen, der står for startoprettelse af tilbud i portalen. Når dette er initieret, vil leder kunne udfylde oplysninger om tilbuddet i portalen.</p>	<p>Anne Bergman</p>	<p>Samarbejde med Lotte Dahl om dette. Initieres februar 2014 og forventes færdigoprettet inden april 2014.</p>
<p><b>Anbefaling om påbud:</b></p>			
<p>Ingen anbefaling om påbud</p>			

**Bilag: 4.10. Handleplan vedr. tilsyn Lindebakken 2013**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 14547/14

## Lindebakken bofællesskab §85

### Handleplan vedr. Tilsynsrapport november 2013

Bemærkninger	Handling	Ansvarlig	Tidshorisont
1. tilsynet bemærker, at man i en periode ikke har afholdt husmøde, men at det er hensigten at denne praksis genoptages fremadrettet, hvilket tilsynet kun kan understøtte	Husmøder er genoptaget straks efter tilsynet og det var en meget kort periode der ikke havde været afholdt disse. Det vil ikke ske fremadrettet, da der er stor enighed om betydningen af disse	Personalet og Karsten Budek	Er straks iværksat December 2013
2. Tilsynet bemærker, at målgruppen har ændret sig og i højere grad også har selvskadende adfærd. Derfor udfordres tilbuddets godkendelsesgrundlag også. I det målgruppen har andre diagnoser end Asperger .	Der er en borger der har selvskadende adfærd og derved falder ud over målgruppen. Dog var dette ikke beskrevet godt nok ved visitationssamtalen. Men da det har vist sig efter indflytningen, at det er en problematik vedr. denne borger der fylder mest, er der iværksat flere tiltag fra personalets side og i samarbejde med sagsbehandler, psykiatrien og psykiatrisk afd. i Hillerød, for at sikre at borgeren får den optimale indsats, samt at der arbejdes på om borgerens problematikker kan rummes i Lindebakkens regi. Der er iværksat en udredning af borgerens diagnoser på Hillerød psykiatriske afd.	Personalet på Lindebakken, Karsten Budek i tæt samarbejde med sagsbehandler Susanne Ladefoged og psykiatrisk afd. i Hillerød	Udredning og vurdering om tilbuddet er egnet for borgeren medium marts 2014
3. tilsynet bemærker, at halvdelen af personalegruppen er udskiftet siden sidste tilsyn	Ud af de 4 medarbejdere der er tilknyttet Lindebakken er 2 stoppet på Lindebakken en har søgt nye udfordringer og en anden er erstattet	Karsten Budek	løbende

	af en ny medarbejder med bedre kvalifikationer i forhold til målgruppen. Det er vigtigt, at de medarbejdere der er tilknyttet tilbuddet har de højeste kvalifikationer i forhold til målgruppen		
<b>Anbefalinger</b>	<b>Handling</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidshorisont</b>
1. tilsynet anbefaler, at der indledes dialog med Allerød Kommune med henblik på at sikre overensstemmelse mellem godkendelsesgrundlag og de faktiske forhold	Der har efterfølgende været dialog med Allerød Kommune, både vedr. den nævnte borger som tidligere redegjort under bemærkninger, men også at vi i samarbejde vil skærpe visitationsproceduren, så vi sikrer at de borgere der visiteres til tilbuddet ligger indenfor målgruppen	Karsten Budek Fremtiden Nord Syd og Lotte Dahl Allerød Kommune	Er iværksat
2. Tilsynet anbefaler, at man får ekstra fokus på at sikre en ensartethed i pædagogik og metode samt vidensdeling af denne, eksempelvis gennem drøftelser på teammøderne og under drøftelse af konkrete målsætninger for de enkelte unge	Der er ansat personale med større kompetencer indenfor Asperger diagnosen, samt der er udarbejdet skabeloner vedr. målsætninger indeholdende mål, delmål, pædagogisk metode. Der afholdes teammøder 3 gange pr. måned indeholdende faglig sparring, fælles gennemgang af målsætninger. Derudover er der faglig supervision af ekstern supervisor jævnlig fordelt over året	Karsten Budek og Personalet på Lindebakken	Er iværksat fra den 2. januar 2014
3. tilsynet anbefaler, at der med den nye målgruppe er behov for mere viden omkring selvskadende adfærd, cutting samt grænsepsykose, og at dette indgår i planlægningen af tilbuddets samlede	Da det vurderes at det er denne enkelte borger der har denne problematik og at det ikke er en problematik der fremover skal kunne rummes i tilbuddet vil det ikke være der kompetenceudvikling skal ligge, dog	Karsten Budek	Er iværksat og udredning af borgeren forventes afsluttet medium marts 2014

kompetenceudvikling	er det vigtigt, at der er den nødvendige sparring vedr. denne borger indtil hun udskrives. Dette er iværksat i forhold til sparring med Psykiatrisk afd. i Hillerød, samt Anne Bergman fra psykiatrien i Allerød. Endelig har personalet vores eksterne supervisor.		
4. tilsynet anbefaler, at VISO inddrages i relation til bekymring omkring en konkret borger, således at der tilføres mere viden omkring de problemstillinger, som denne borger har	Der er i tæt samarbejde med sagsbehandler og personalet iværksat et massivt afklaringsforløb Med psykiatrisk afd. i Hillerød vedr. borgerens fremadrettede tilbud	Rikke D. Olsen, Karsten Budek Susanne Ladefoged	Iværksat januar 2014
5. Tilsynet anbefaler, at man mere stringent og koncist beskriver udvikling og indsats i målsætning og statusbeskrivelsen	Som beskrevet under punkt 2 er der lavet en generel fagligoptimering af vores målsætninger og statusbeskrivelser, så det sikres at udvikling og indsats beskrives. Dette emne vil der blive arbejdet med både hos hver medarbejder, men også i fagligsparring på teammøderne	Karsten Budek	Er iværksat og vil løbende evalueres
6. tilsynet anbefaler, at leder udarbejder en systematik der sikrer en kontinuerlig evaluering og justering af målsætningerne	Der er lavet kvartalsamtaler med alle medarbejdere, hvor målsætninger gennemgås. Derudover tages der minimum en målsætning op på hvert teammøde til fagligsparring, samt at alle målsætninger skal sendes til lederen inden de igangsættes. Der er aftalt månedlige evalueringsmøder med de relevante sagsbehandlere fra Allerød kommune	Karsten Budek.	Iværksat februar 2014



7. tilsynet anbefaler, at der indføres dokumentation for medicinbåndtering, herunder inddragelse af medicin	Borgerne håndter selvstændigt deres medicin på Lindebakken. Det tilfælde der har været, hvor personalet har inddraget smertestillende medicin vil der fremadrettet blive lavet et medicinkort indeholdende mængde og evt. udlevering.	Karsten Budek Personalet Lindebakken	Er iværksat januar 2014
8. Tilsynet anbefaler, at leder snarest sikrer, at medarbejderne er orienteret omkring lovgrundlaget for magtanvendelse, og at der indføres kontinuerlige refleksioner over gråzoneområdet, eksempelvis på personalemødet	Vedr. magtanvendelse vil det på personale mødet i marts måned være et punkt til debat, samt en gennemgang af dette emne fra vores personalehåndbog. Derudover vil det blive taget op på vores APV møder med vores sikkerhedsrepræsentant.	Karsten Budek	Marts og April 2014
9. Tilsynet anbefaler, at der udarbejdes procedure for, hvordan medarbejdere skal håndtere situationer hvor borgere cutter sig, og hvor tvangsindlæggelser er nødvendige	Proceduren vedr. borgeren cutter sig er: at personalet kører borgeren på psykiatrisk skadestue og hvis som det endnu ikke har været tilfælde er meget alvorligt ringes der 112 og personalet tager med borgeren. Hvis personalet er mærket af situationen stilles der akut supervision til rådighed straks og vores kriseplan iværksættes i forhold til bl.a. at underrette pårørende.	Karsten Budek	Januar 2014

**Bilag: 4.11. Handleplan vedr. tilsyn Prins Valdemars Allé 2013**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 14545/14

## Handleplan vedr. tilsynsrapport *november 2013* for Prins Valdemars Allé (PVA)

<b>Bemærkninger / Anbefalinger / Pålæg</b> <i>(her skrives formulering af anbefaling)</i>	<b>Handling</b> <i>(her beskrives tiltag i forhold til anbefalingen)</i>	<b>Ansvarlig</b> <i>(her noteres hvem der er ansvarlig for gennemførelsen af handlingerne)</i>	<b>Tidshorisont</b> <i>(her skrives tidspunkter for handlinger og evalueringer)</i>
<b>Bemærkninger:</b>			
Tilsynet bemærker, at en borger fraflytter tilbuddet i ugen for tilsynet samt at der er to medarbejdere, der er stoppet og to nye ansat	Der skal arbejdes med, at der fremover skal laves en skrivelse om krav, forventninger og aftaler til fremtidige indflyttere (kontrakt)	Støtteteam og ledelse i samarbejde	Løbende
Tilsynet bemærker, at medarbejdere ønsker mere viden om kost og ernæring i forhold til Asperger syndrom	Det vurderes om der stadig er et behov da det specielt drejede sig om fraflyttet borger	Støtteteam og ledelse i samarbejde	
<b>Anbefalinger:</b>			
Tilsynet anbefaler, at ledelsen indfører en systematik, der sikrer en kontinuerlig evaluering, herunder dokumentation af borgerens progression, alt for at den individuelle plan bliver et dynamisk redskab til gavn for borgeren.	Vi er i proces med at kvalificere de individuelle planer. Det næste fokus er at arbejde med mål/delmål og dokumentere dem i Bosted. Vi vil gå i dialog med udbyder af Bosted om at tilrettelægge nogle undervisningsforløb der særligt retter sig mod arbejdet med mål/delmål i Bosted systemet	Ledelse	3 kursusforløb i 2014
Tilsynet anbefaler, at ledelsen overvejer om det ville være hensigtsmæssigt at afholde en pædagogisk dag kun for PVA.	Der har været aftalt at der skal holdes månedlige møder for de tilknyttede pædagoger. Dette er ikke blevet afholdt. Disse møder skal fremover prioriteres.	Ledelse og medarbejdere	Gennemføres løbende i 2014
Tilsynet anbefaler ledelsen, at overveje muligheden for, at udarbejde en APV kun for PVA med henblik på den nuværende	Der laves APV for støtteteam i forår 2014. Endvidere har der været forsøgt ekstern supervision i forhold til at løse udfordring i samarbejdet	Ledelse og arbejdsmiljørepræsentant (AMR)	Forår 2014

## Allerød Bo og Støtte

udfordring i det interne samarbejde.			

**Bilag: 4.12. Handleplan vedr. tilsyn Solvænget 2013**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 14543/14

## Handleplan vedr. tilsynsrapport november 2013 for Solvænget

<b>Bemærkninger / Anbefalinger / Pålæg</b> <i>(her skrives formulering af anbefaling)</i>	<b>Handling</b> <i>(her beskrives tiltag i forhold til anbefalingen)</i>	<b>Ansvarlig</b> <i>(her noteres hvem der er ansvarlig for gennemførelsen af handlingerne)</i>	<b>Tidshorisont</b> <i>(her skrives tidspunkter for handlinger og evalueringer)</i>
<b>Bemærkninger:</b>			
Tilsynet bemærker, at indeklimaet i mødelokalet giver nogle medarbejdere gener, bl.a. som hovedpine ved længere ophold i rummet	Der er sat initiativer i gang til opsætning af ventilation	Søren	Primo 2014
Tilsynet bemærker, at medarbejderne giver udtryk for et ønske om selvstændig ekstern supervision.	Der er aftalt ekstern supervision	Lone	Start marts 2014
Tilsynet bemærker, at en pårørende finder, at fælleslokalet på tilbuddets første sal kunne gøres mere attraktivt.	Udgangspunktet er at fællesrummenes indretning foregår i en proces med borgerne og der derfor gøres tiltag i forhold til at inddrage dem. Belysningen er et problem i forhold til at gøre rummet attraktivt at opholde sig i så der er initiativer i gang med henblik på at løse dette problem	Ledelse Medarbejdere Borgere	Løbende proces
<b>Anbefalinger:</b>			
Tilsynet anbefaler, at man opdaterer beskrivelsen af tilbuddet på tilbudsportalen snarest.	Beskrivelsen af tilbuddet opdateres i forhold til pædagogisk metode og almene forhold	Søren	Primo 2014
Tilsynet konstaterer, at man evaluerer og justerer borgerens mål mundligt, og det er derfor tilsynets anbefaling, at evaluering og eventuelle justeringer dokumenteres i planen, alt for at understøtte, at planen bliver et	Vi er i proces med at kvalificere de individuelle planer. Det næste fokus er at arbejde med mål/delmål og dokumentere dem i Bosted. Vi vil gå i dialog med udbyder af Bosted om at tilrettelægge nogle undervisningsforløb der særligt retter sig mod arbejdet med mål/delmål i Bosted systemet	Ledelse	3 kursusforløb 2014

## Allerød Bo og Støtte

dynamisk redskab.			
Tilsynet anbefaler, at man overvejer om visualiserede referater fra beboermødet kunne være med til at sikre en større forståelse hos borgerne og dermed også en større interesse for møderne.	Det drøftes på personalemødet der skal arbejdes med en sådan løsning og om dette er noget der kan/skal tilbydes alle borgere	Medarbejdere	2014
Tilsynet bemærker, at de pårørende har forskellige opfattelser af sprogbrug og omgangsform på stedet og tilsynet anbefaler, at man retter fokus på emnet.	Der er iværksat ekstern supervision, hvor opmærksomheden også vil ligge på kommunikation og omgangsform	Lone og medarbejdere	2014
Tilsynet anbefaler, at ledelsen fastholder deres fokus på samarbejdet med de pårørende, alt for at understøtte samarbejdet og gribe de udfordringer, der kan komme før de vokser sig for store.	Borgerne er i en proces hvor de skal frigøre sig for familie og blive mere selvstændige. Vi bestræber os i denne proces hele tiden på at skabe balance mellem frigørelse og samarbejde med de pårørende. Vi har et ønske om og arbejder på at være i dialog med de pårørende, i de situationer, hvor det er relevant.	Alle	Løbende

**Bilag: 5.1. Kvalitetsstandard erhvervet hjerneskade 2014**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 14898/14



## Specialundervisning – Erhvervet hjerneskade

<b>Hvad er formålet?</b>	Formålet er at give nye handlemuligheder og at kompensere for funktionsnedsættelsen med henblik på at styrke graden af aktiv deltagelse i samfundslivet, herunder forbedre tilknytningen til arbejdsmarkedet.
<b>Hvem kan tilbydes undervisningen?</b>	<p>Voksne, der som følge af erhvervet hjerneskade har fået kognitive og/eller kommunikationsvanskeligheder. Vanskelighederne er ofte kombineret med andre problemer som fx bevægeproblemer og personlighedsmæssige problemer.</p> <p>Undervisningen kan i en vis udstrækning arbejde med hjerneskades følger som fx træthed, koncentrations- og hukommelsesproblemer, social adfærd samt syns- og orienteringsvanskeligheder.</p> <p>Undervisningen kan alene gives, hvis der ikke kan gives et relevant tilbud med samme formål efter anden lovgivning, eller anden aktivitet ikke alene kan afhjælpe følgerne af funktionsnedsættelsen.</p> <p>Undervisningen kan i særlige tilfælde supplere tilbud efter anden lovgivning.</p>
<b>Hvad tilbydes du?</b>	<p>Undervisningen foregår på Allerød Kommunes anvisning.</p> <p>Undervisningen varetages af neurofagligt personale, så vidt muligt i dit eget nærmiljø.</p>
<b>Hvad koster det?</b>	<p>Undervisningen finansieres af Allerød Kommune, og er således gratis for dig. Undervisningen skal godkendes af kommunen inden påbegyndelse.</p> <p>Hvis din transport tur/retur til undervisningsstedet er længere end 22 km, kan der ydes kørselsgodtgørelse jf. statens lave takst.</p>
<b>Hvordan søger du?</b>	Henvendelse til: Allerød Kommune, Hjerneskadekoordinator i Borgerservice

### Allerød Kommune

#### Borgerservice

Allerød Rådhus  
Bjarkesvej 2  
3450 Allerød  
Tlf: 48 100 100  
kommunen@alleroed.dk  
www.alleroed.dk



	Jf. Rammeaftale for specialundervisning, Region Hovedstaden, er der fri henvendelsesret for borgere til kommunikationscentre, men da det er kommunen som bevilger, anbefaler vi, at første kontakt sker til Allerød Kommune.
<b>Hvad sker der, når du søger?</b>	Allerød Kommune iværksætter en afdækning af dit behov for undervisning.
<b>Hvordan og hvornår modtager du afgørelse?</b>	Du modtager en skriftlig afgørelse efter endt sagsbehandling.
<b>Hvordan følges op på ydelsen?</b>	Der vil løbende blive fulgt op på længerevarende forløb.  Underviser eller udbyder af undervisningen skal fremsende evalueringsrapport ved undervisningsforløbets ophør. Evalueringen skal forholde sig til dit udbytte af undervisningen og progressionen af forløbet.  Hvis udbyder eller Allerød Kommune vurderer, at specialundervisning ikke afhjælper eller begrænser følgerne af funktionsnedsættelsen yderligere, skal undervisningen ophøre.
<b>Hvad siger loven?</b>	Ifølge lov om specialundervisning for voksne, § 1, skal Kommunalbestyrelsen sørge for, at personer med fysiske eller psykiske handicap, der bor eller længerevarende opholder sig i kommunen, efter undervisningspligtens ophør kan få specialundervisning og specialpædagogisk bistand, der tager sigte på at afhjælpe eller begrænse virkningerne af disse handicap (kompenserende specialundervisning)
<b>Hvis du ønsker at klage</b>	Kommunalbestyrelsens afgørelse kan, når afgørelsen vedrører retlige spørgsmål, indbringes for Klagenævnet for Specialundervisning.



**Bilag: 5.2. Kvalitetsstandard stemmetræning 2014**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 14899/14

## Specialundervisning - Stemme

<b>Hvad er formålet?</b>	Formålet er at afhjælpe eller at begrænse stemmevanskeligheder som følge af funktionsnedsættelse efter sygdom eller handicap, således at talestemmen bliver funktionsdygtig i forhold til din dagligdag og evt. erhverv.
<b>Hvem kan tilbydes stemmetræning?</b>	<p>Voksne som har opfyldt undervisningsforpligtigheden i henhold til Folkeskoleloven, som har forskellige grader af stemmevanskeligheder af organisk eller funktionel karakter. Stemmevanskelighederne kan fx være hæshed, stemmetræthed, forandring af stemmen, eller at stemmen svigter.</p> <p>Stemmevanskelighederne skal have et omfang og en varighed, hvor de udgør en betydelig hindring i arbejds- og fritidsliv.</p> <p>Undervisningen kan alene gives, hvis der ikke kan gives et relevant tilbud med samme formål efter anden lovgivning eller anden aktivitet ikke alene kan afhjælpe følgerne af funktionsnedsættelsen.</p>
<b>Hvad tilbydes du?</b>	<p>Undervisningen foregår på private logopædiske klinikker eller på Kommunikationscentre efter Allerød Kommunes anvisning. Allerød Kommune har indgået samarbejdsaftale med relevante undervisere.</p> <p>Undervisningsforløbet gives i tidsmæssigt afgrænsede forløb á 5- 10 timer og tilrettelægges ud fra en individuel vurdering af dit behov. I særligt svære tilfælde kan forløbet forlænges.</p>
<b>Hvad koster det?</b>	<p>Undervisningen finansieres af Allerød Kommune, og er således gratis for dig. Hvis du vælger at benytte en anden leverandør, end den anviste, skal du selv betale en eventuel difference mellem de to tilbud. Undervisningen skal godkendes af kommunen inden påbegyndelse.</p> <p>Hvis din transport tur/retur til undervisningsstedet er længere end 22 km, kan der ydes kørselsgodtgørelse jf. Statens lave takst.</p>

## Allerød Kommune

### Borgerservice

Allerød Rådhus  
Bjarkesvej 2  
3450 Allerød  
Tlf: 48 100 100  
kommunen@alleroed.dk  
www.alleroed.dk



<b>Hvordan søger du?</b>	Henvendelse til: Allerød kommune, Borgerservice, Social indsats  Jf. Rammeaftale for specialundervisning, Region Hovedstaden, er der fri henvendelsesret for borgere til kommunikationscentre, men da det er kommunen som bevilger, anbefaler vi, at første kontakt sker til Allerød Kommune.
<b>Hvad sker der, når du søger?</b>	Allerød Kommune vil iværksætte en afdækning af dit behov for undervisning.
<b>Hvordan og hvornår modtager du afgørelse?</b>	Du vil modtage en skriftlig afgørelse efter endt sagsbehandling.
<b>Hvordan følges op på ydelsen?</b>	Underviser eller udbyder af undervisningen skal fremsende evalueringsrapport ved undervisningsforløbets ophør. Evalueringen skal forholde sig til dit udbytte af undervisningen og progressionen af forløbet.  Hvis udbyder eller Allerød Kommune vurderer, at specialundervisning ikke afhjælper eller begrænser følgerne af funktionsnedsættelsen yderligere, skal undervisningen ophøre.
<b>Hvad siger loven?</b>	Ifølge lov om specialundervisning for voksne, § 1, skal Kommunalbestyrelsen sørge for, at personer med fysiske eller psykiske handicap, der bor eller længerevarende opholder sig i kommunen, efter undervisningspligtens ophør kan få specialundervisning og specialpædagogisk bistand, der tager sigte på at afhjælpe eller begrænse virkningerne af disse handicap (kompenserende specialundervisning)
<b>Hvis du ønsker at klage</b>	Kommunalbestyrelsens afgørelse kan, når afgørelsen vedrører retlige spørgsmål, indbringes for Klagenævnet for Specialundervisning.



**Bilag: 5.3. Kvalitetsstandard mobility 2014**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 14900/14

## Specialundervisning - Mobility

<b>Hvad er formålet?</b>	Formålet er at afhjælpe eller at begrænse vanskeligheder som følge af alvorlige eller fremadskridende synsnedsættelser, så du bliver mere selvhjulpnen i dagligdagen.
<b>Hvem kan tilbydes mobility?</b>	<p>Voksne med alvorlige eller fremadskridende synsvanskeligheder, som medfører væsentlige begrænsninger med at færdes eller klare almindelige daglige aktiviteter. Dit behov skal være at udvikle eller beherske nye metoder med henblik på at opnå et bedre funktionsniveau.</p> <p>Undervisningen kan alene gives, hvis der ikke kan gives et relevant tilbud med samme formål, efter anden lovgivning eller anden aktivitet ikke alene kan afhjælpe følgevirkningerne af funktionsnedsættelsen.</p>
<b>Hvad tilbydes du?</b>	<p>Undervisningen foregår på Allerød Kommunes anvisning.</p> <p>Undervisningen varetages af specialuddannet personale og gives typisk over relativt få lektioner i et tidsbegrænset forløb, oftest i dit eget nærmiljø.</p> <p>I særligt svære tilfælde kan forløbet forlænges.</p>
<b>Hvad koster det?</b>	<p>Undervisningen finansieres af Allerød Kommune, og er således gratis for dig. Undervisningen skal godkendes af kommunen inden påbegyndelse.</p> <p>Hvis din transport tur/retur til undervisningsstedet er længere end 22 km., kan der ydes kørselsgodtgørelse jf. statens lave takst.</p>
<b>Hvordan søger du?</b>	<p>Henvendelse til: Allerød kommune, Borgerservice, Social indsats</p> <p>Jf. Rammeaftale for specialundervisning, Region Hovedstaden, er der fri henvendelsesret for borgere til kommunikationscentre, men da det er kommunen som bevilger, anbefaler vi, at første kontakt sker til Allerød Kommune.</p>

## Allerød Kommune

### Borgerservice

Allerød Rådhus  
Bjarkevej 2  
3450 Allerød  
Tlf: 48 100 100  
kommunen@alleroed.dk  
www.alleroed.dk



<b>Hvad sker der, når du søger?</b>	Allerød Kommune iværksætter en afdækning af dit behov for undervisning.
<b>Hvordan og hvornår modtager du afgørelse?</b>	Du modtager en skriftlig afgørelse efter endt sagsbehandling.
<b>Hvordan følges op på ydelsen?</b>	<p>Underviser eller udbyder af undervisningen skal fremsende evalueringsrapport ved undervisningsforløbets ophør. Evalueringen skal forholde sig til dit udbytte af undervisningen og progressionen af forløbet.</p> <p>Hvis udbyder eller Allerød Kommune vurderer, at specialundervisning ikke afhjælper eller begrænser følgerne af funktionsnedsættelsen yderligere, skal undervisningen ophøre.</p>
<b>Hvad siger loven?</b>	Ifølge lov om specialundervisning for voksne, § 1, skal Kommunalbestyrelsen sørge for, at personer med fysiske eller psykiske handicap, der bor eller længerevarende opholder sig i kommunen, efter undervisningspligtens ophør kan få specialundervisning og specialpædagogisk bistand, der tager sigte på at afhjælpe eller begrænse virkningerne af disse handicap (kompenserende specialundervisning).
<b>Hvis du ønsker at klage</b>	Kommunalbestyrelsens afgørelse kan, når afgørelsen vedrører retlige spørgsmål, indbringes for Klagenævnet for Specialundervisning.





## **Bilag: 5.4. Kvalitetsstandard for generel specialundervisning 2014**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 14901/14

## Specialundervisning generelt

<b>Hvad er formålet?</b>	Formålet er at afhjælpe eller at begrænse følgerne af fysiske- eller psykiske handicap med et kompenserende sigte.
<b>Hvem kan tilbydes specialundervisning?</b>	<p>Voksne som har opfyldt undervisningsforpligtigheden i henhold til folkeskoleloven, og som har en væsentlig funktionsnedsættelse, der kan afhjælpes eller begrænses gennem undervisning.</p> <p>Funktionsnedsættelsen skal have et omfang og en varighed, hvor den udgør en betydelig hindring i arbejds- og fritidsliv.</p> <p>Undervisningen kan alene gives, hvis der ikke kan gives et relevant tilbud med samme formål efter anden lovgivning eller anden aktivitet ikke alene kan afhjælpe følgerne af funktionsnedsættelsen.</p>
<b>Hvad tilbydes du?</b>	<p>Undervisningen foregår på Allerød Kommunes anvisning.</p> <p>Undervisningen varetages af personale med relevant faglig baggrund og gives typisk over relativt få lektioner i et tidsbegrænset forløb, hvis muligt i dit eget nærmiljø.</p> <p>I særligt svære tilfælde kan forløbet forlænges.</p>
<b>Hvad koster det?</b>	<p>Undervisningen finansieres af Allerød Kommune, og er således gratis for dig. Undervisningen skal godkendes af kommunen inden påbegyndelse.</p> <p>Hvis du vælger at benytte en anden leverandør, end den anviste, skal du selv betale en eventuel difference mellem de to tilbud.</p> <p>Hvis din transport tur/retur til undervisningsstedet er længere end 22 km, kan der ydes kørselsgodtgørelse jf. statens lave takst.</p>
<b>Hvordan søger du?</b>	<p>Henvendelse til: Allerød kommune, Borgerservice, Social indsats</p> <p>Jf. Rammeaftale for specialundervisning, Region Hovedstaden, er der fri henvendelsesret</p>

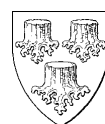
## Allerød Kommune

### Borgerservice

Allerød Rådhus  
Bjarkesvej 2  
3450 Allerød  
Tlf: 48 100 100  
kommunen@alleroed.dk  
www.alleroed.dk



	for borgere til kommunikationscentre, men da det er kommunen som bevilger, anbefaler vi, at første kontakt sker til Allerød Kommune.
<b>Hvad sker der, når du søger?</b>	Allerød Kommune vil iværksætte en afdækning af dit behov for undervisning.
<b>Hvordan og hvornår modtager du afgørelse?</b>	Du vil modtage en skriftlig afgørelse efter endt sagsbehandling.
<b>Hvordan følges op på ydelsen?</b>	<p>Underviser eller udbyder af undervisningen skal fremsende evalueringsrapport ved undervisningsforløbets ophør. Evalueringen skal forholde sig til dit udbytte af undervisningen og progressionen af forløbet.</p> <p>Hvis udbyder eller Allerød Kommune vurderer, at specialundervisning ikke afhjælper eller begrænser følgerne af funktionsnedsættelsen yderligere, skal undervisningen ophøre.</p>
<b>Hvad siger loven?</b>	Ifølge lov om specialundervisning for voksne, § 1, skal Kommunalbestyrelsen sørge for, at personer med fysiske eller psykiske handicap, der bor eller længerevarende opholder sig i kommunen, efter undervisningspligtens ophør kan få specialundervisning og specialpædagogisk bistand, der tager sigte på at afhjælpe eller begrænse virkningerne af disse handicap (kompenserende specialundervisning).
<b>Relateret lovgivning</b>	<p>Du er ikke berettiget til at modtage specialundervisning for voksne, hvis du er berettiget til hjælp efter anden lovgivning med samme formål, fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Behandling efter Sundhedsloven</li> <li>• Vedligeholdende træning eller genoptræning efter Serviceloven</li> <li>• Kurser, afklaringsforløb m.v. efter Lov om aktiv beskæftigelsesindsats eller Aktivloven</li> <li>• Aktivitets- eller andre tilbud efter Serviceloven</li> <li>• Uddannelses tilbud efter Lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov</li> </ul>



<b>Hvis du ønsker at klage</b>	Kommunalbestyrelsens afgørelse kan, når afgørelsen vedrører retlige spørgsmål, indbringes for Klagenævnet for Specialundervisning.
--------------------------------	--



**Bilag: 6.1. SVU Opfølgning på politisk aftale ifm konstitueringen.pdf**

**Udvalg:** Sundheds- og Velfærdsudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 05. marts 2014 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 14368/14

# NOTAT

Allerød Kommune

Direktionen

Allerød Rådhus  
Bjarkesvej 2  
3450 Allerød  
Tlf: 48 100 100  
kommunen@alleroed.dk  
www.alleroed.dk

Dato: 18. februar 2014

## Sundheds- og Velfærdsudvalgets opfølgning på

”Politisk aftale for Allerød Byråd efter kommunalvalget den 19. november 2013”

Som opfølgning på Økonomiudvalgets behandling af sagen den 18. februar 2014 skal de enkelte fagudvalg foretage opfølgning på emner indenfor fagudvalgets ressort.

Sundheds- og Velfærdsudvalget skal sikre opfølgning af følgende emner:

Emne	Status	Beslutning
Sundhed og trivsel ved forebyggelse af sygdom	Sundhedspolitikken for 2012-2016 blev godkendt i byrådet den 11. oktober 2012.	Sundheds- og Velfærdsudvalget behandler status for sundhedspolitikken i 2014 i forbindelse med opfølgning på kommunens sundhedsprofil.
Ældrepolitikken revideres og der gennemføres en trygheds- og selvværdsreform	Ældreområdet indgår i sundhedspolitikken, der blev godkendt i byrådet den 11. oktober 2012.	Sundheds- og Velfærdsudvalget vurderer ultimo 2014 om der er behov for at udarbejde en ældrepolitik eller om ældreområdet fortsat skal indgå i sundhedspolitikken.
Etablering af et sundhedscenter i samarbejde med andre kommuner, og mulighed for etablering af et akutteam og/eller hospice i kommunen	Forvaltningen har tidligere vurderet, at det ikke vil være fagligt eller økonomisk hensigtsmæssigt at etablere hospicepladser i kommunen. Sag om akutteam er behandlet i Sundheds- og Velfærdsudvalget den 29. januar 2014.	Det indgår i prioriteringen af analyser ved den årlige budgetlægning om der skal iværksættes et forberedende arbejde, hvor Allerød Kommune undersøger mulighederne for at etablere et sundhedscenter i samarbejde med andre kommuner.



<p>Øget fokus på madservice på ældreområdet, herunder skærpet opmærksomhed overfor leverandøren, mere økologi i maden og efteruddannelse til personalet</p>		<p>Sundheds- og Velfærdsudvalget behandler ultimo 2014 en sag med status for madservice på ældreområdet i forbindelse med behandling af den årlige brugerundersøgelse, der forventes at foreligge i efteråret 2014.</p>
<p>Opsætning af hjertestartere på åbne områder i Lillerød, Blovstrød og Lyngby</p>	<p>Beredskabet varetager opgaven vedrørende kommunalt etablerede hjertestartere. Allerød Kommune råder over 27 hjertestartere i forskellige kommunale bygninger. I den ene af disse (Kirkehavegård) er hjertestarteren placeret således at borgerne kan komme til den døgnet rundt.</p>	<p>Sundheds- og Velfærdsudvalget behandler i 2014 en sag med status for og forslag til opsætning af hjertestartere i kommunen.</p>

