



Tilsynsrapport Gladsaxe Kommune

Kellers Klub

Anmeldt socialfagligt tilsyn
Oktober 2022

Forord

Dette er afrapporteringen af et anmeldt tilsyn, som BDO har foretaget.

Rapporten er opbygget således, at læseren på de første sider præsenteres for en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget (herunder deltagere og tidspunkt) samt om den beskyttede beskæftigelse.

Anden del af rapporten indeholder de data, som tilsynet har indsamlet ved hhv. interviews og observationer og de individuelle undersøgelser. For hvert tema foretager de tilsynsførende en vurdering ud fra den indsamlede data og øvrige indtryk. Vurderingsskala findes sidst i rapporten

Tilsynets form, indhold, metode og afvikling er afstemt med kommunen.

På bagsiden findes information om BDO.

Med venlig hilsen



Birgitte Hoberg Sloth
Partner
Mobil: 2810 5680
Mail: bsq@bdo.dk
Partneransvarlig



Lene Sørensen
Manager
Mobil: 5158 6105
Mail: lesor@bdo.dk
Projektansvarlig

Tilsynet er altid udtryk for et øjebliksbillede og skal derfor vurderes ud fra dette.



1. OPLYSNINGER

Generelle oplysninger
Navn og Adresse: Kellers Klub, Kellersvej 12, 2860 Søborg
Leder: Berit Weiss
Tilbudstype og juridisk grundlag: Aktivitets- og samværstilbud, jf. SEL § 104
Antal pladser: Tilbuddet er godkendt til 30 pladser, jf. oplysninger på Tilbudsportalen
Målgruppebeskrivelse: Selvhjulpne borgere med udviklingshæmning eller autismespektrumforstyrrelse
Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg: Den 18. oktober 2022, kl. 14.00 - 18.00
<p>Deltagere i interviews:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leder • En medarbejder • Tre borgere <p>Tilsynet fik desuden rundvisning i tilbuddet af en borger, og foretog undervejs observationer af samspillet mellem borgere og medarbejdere. Tilsynet blev afsluttet med en telefonisk tilbagemelding til leder.</p>
<p>Tilsynsførende:</p> <p>Senior Consultant Michela Nygaard, socialrådgiver</p>

1.1 AKTUELLE VILKÅR

Aktuelle vilkår
<p>Leder oplyser, at hele medarbejdergruppen er stoppet, hvilket leder oplever har været en udfordring, idet hun selv er nytiltrådt inden for det seneste år. Leder angiver, at det har været nødvendigt at kigge på tilbuddet på en ny måde, og der er igangsat en proces, hvor tidligere mønstre og kulturer er under forandring.</p> <p>Tilbuddet har åbent tre dage ugentligt, og der møder typisk 15 - 25 borgere ind i tilbuddets åbningstider. Leder har en ambition om af og til at lave arrangementer i weekender og på andre dage i løbet af ugen, men leder har dog oplevet, at der ikke møder så mange borgere i tilbuddet ved arrangementer på andre dage end de tre faste åbningsdage.</p> <p>Tilbuddet har tidligere haft en bestyrelse bestående af seks borgere og leder som formand. Dette er nu, på foranledning af leder, ændret til at være et klubråd, som afholdes en gang månedligt for alle borgerne. I klubrådet diskuterer borgerne gruppevis relevante og aktuelle emner for tilbuddet. Grupperne styres på nuværende tidspunkt af medarbejderne, som også er tovholdere, men det er leders hensigt, at ansvaret for hver gruppe skal overdrages til borgerne. Borgerne har over for leder udtrykt, at de i højere grad end tidligere oplever at have indflydelse og medbestemmelse.</p>

1.2 OPFØLGNING

Opfølgning
Der er ikke anbefalinger til opfølgning fra seneste tilsyn.

2. TILSYNSRESULTAT

2.1 OVERORDNET VURDERING

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

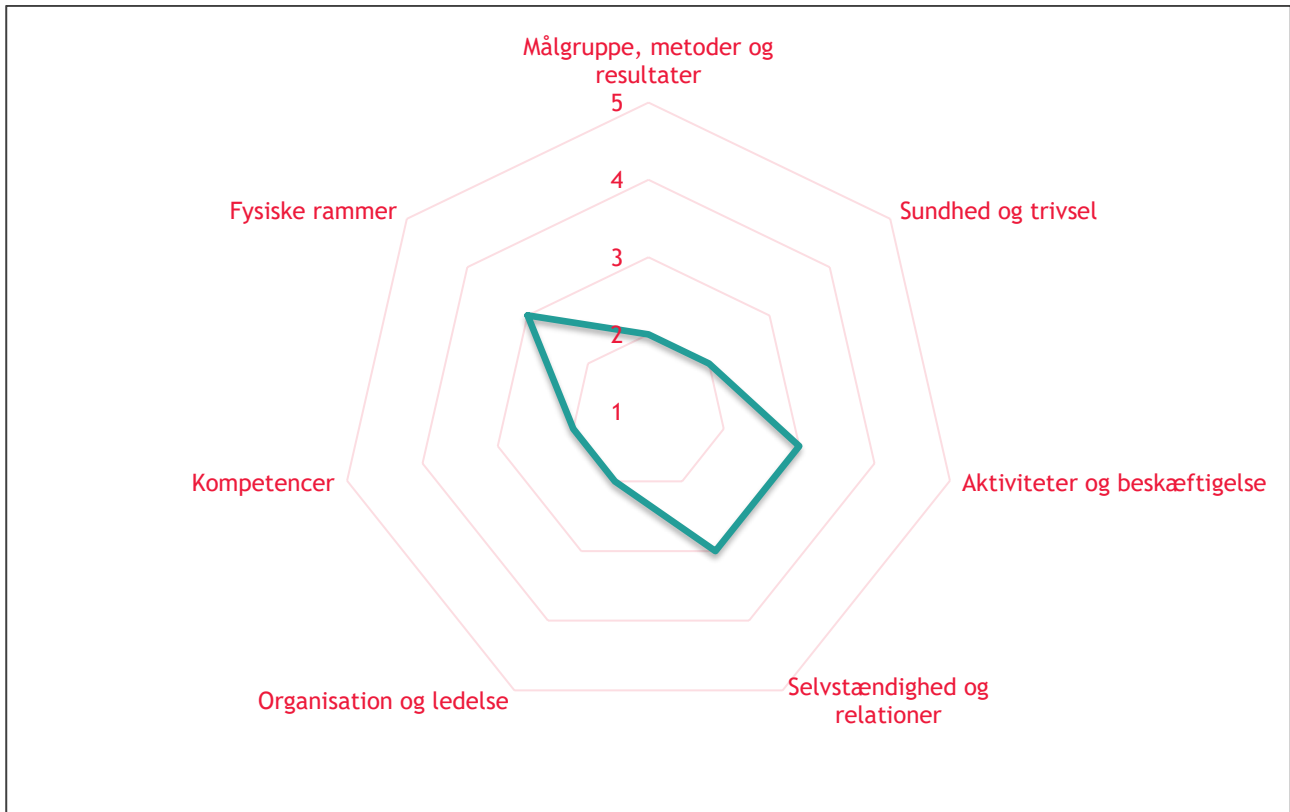
Det er BDO overordnede vurdering, at Kellers Klub er et aftenklubtilbud til målgruppen af selvhjulpne borgere med udviklingshæmning og autismspektrumforstyrrelser, der fremstår med en række mangler, og som ikke i tilstrækkeligt omfang understøtter borgernes behov for relevante og alsidige aktiviteter og socialt samvær. Det er tilsynets vurdering, at praksis i tilbuddet ikke er funderet på tydelige faglige metoder og tilgange. Tilsynet vurderer, at den interviewede medarbejder ikke i tilstrækkelig grad kan redegøre for relevante metoder og tilgange og give eksempler på, hvordan disse omsættes til praksis.

Det er tilsynets vurdering, at tilbuddet ikke tilstrækkeligt understøtter borgernes muligheder for et alsidigt og individuelt tilrettelagt hverdagsliv med relevante aktiviteter. Tilsynet vurderer endvidere, at tilbuddet ikke arbejder tilstrækkeligt relevant med udvikling af borgernes sociale kompetencer og selvstændighed. Det er yderligere tilsynets vurdering, at borgerne ikke har tilstrækkelig kontakt til medarbejdere med relevante kompetencer. Endelig er det tilsynets vurdering, at manglende faglige kompetencer og stor medarbejdergennemstrømning påvirker borgernes oplevelse af tilbuddet negativt og påvirker deres mulighed for at mødes om aktiviteter og i socialt samvær med ligesindede.

2.2 SCORE

For hvert overordnet tema, der undersøges i tilsynet, opnår tilbuddet en score fra 1-5, hvor 5 er den bedste. Således fremgår det af nedenstående figur, i hvor høj grad tilbuddet opfylder indikatorerne for hvert tema. (Temaer, som ikke er relevante for det pågældende tilbud, tæller ikke med i den samlede vurdering)

Figurens størrelse er et udtryk for kvaliteten målt på de valgte temaer og indikatorer. Jo større figur, jo højere kvalitet.



2.3 TILSYNETS BEMÆRKNINGER OG ANBEFALINGER

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger og anbefalinger:

Bemærkninger

1. Tilsynet bemærker, at en borger har særlige privilegier, herunder adgange i de fysiske rammer forbeholdt leder og medarbejdere.
2. Tilsynet bemærker, at tilbuddets indsats dækkes af 2 - 3 fastansatte pædagoger, og at tilbuddet i vid udstrækning anvender vikarer i løsning af opgaverne.

Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at tilbuddet etablerer sig på et tydeligt fagligt fundament af relevante pædagogiske tilgange og metoder.
2. Tilsynet anbefaler, at leder sikrer sig, at alle medarbejdere har kendskab til og viden om, hvilke faglige metoder og tilgange der anvendes i tilbuddet.
3. Tilsynet anbefaler, at leder sikrer et aktivt samarbejde med relevante parter omkring den enkelte borger for at understøtte en helhedsorienteret indsats.
4. Tilsynet anbefaler, at leder sikrer sig, at medarbejderne omtaler borgerne ud fra en anerkendende tiltaleform, som fx medlemmer.
5. Tilsynet anbefaler, at leder sikrer sig, at der er en positiv og anerkendende omgangstone og adfærd blandt medarbejderne.
6. Tilsynet anbefaler, at tilbuddets viden og indsats vedrørende borgernes fysiske og mentale sundhed modsvarer borgernes behov.

7. Tilsynet anbefaler, at leder sikrer sig, at medarbejderne har kendskab til procedurer og regler på området for magtanvendelser.
8. Tilsynet anbefaler, at tilbuddet sikrer, at borgerne har mulighed for relevante og alsidige aktiviteter.
9. Tilsynet anbefaler, at leder sikrer en ens tilgang til alle borgere for ikke at skabe unødigt særstatus for enkelte borgere.
10. Tilsynet anbefaler, at leder sikrer, at borgerne ikke har adgang til mødelokaler og kontorer forbeholdt leder og medarbejdere med risiko for adgang til personfølsomme oplysninger.
11. Tilsynet anbefaler, at leder gennem en målrettet indsats sikrer at være tilstrækkelig tilgængelig for medarbejderne og borgerne i tilbuddet.
12. Tilsynet anbefaler, at normeringen af de faste medarbejdere matcher målgruppens behov.
13. Tilsynet anbefaler, at leder sikrer, at borgerne i forhold til deres behov har tilstrækkelig kontakt til medarbejdere med relevante kompetencer.
14. Tilsynet anbefaler, at leder sikrer, at der i tilbuddet er et godt psykisk arbejdsmiljø for medarbejderne.
15. Tilsynet anbefaler, at leder sikrer stabilitet i medarbejdergruppen til gavn for borgernes trivsel.
16. Tilsynet anbefaler, at tilbuddet iværksætter en målrettet indsats for at skabe plads i tilbuddets fysiske rammer, så borgernes trivsel og udvikling understøttes.

3. VURDERING I FORHOLD TIL TEMAER

Tema	Vurdering
<p>Tema 1: Målgruppe, metoder og resultater</p> <p>Score: 2</p>	<p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet i lav grad lever op til indikatorerne.</p> <p>Tilbuddet er et uvisiteret klubtilbud, der har åbent tre dage ugentligt. Målgruppen er selvhjulpne borgere med udviklingshæmning og autismspektrumforstyrrelser.</p> <p>Leder redegør for, at borgerne vægter, at de er medlemmer af klubtilbuddet, og borgerne har udtrykt ønske om at blive omtalt som medlemmer i tilbuddet. Medarbejder oplyser, at hun finder det svært at kalde borgerne for medlemmer, og hun omtaler dem konsekvent som gæster.</p> <p>Leder redegør for, at tilbuddet metodisk anvender en anerkendende, lyttende, inddragende og motiverende tilgang til borgerne.</p> <p>Forespurgt tilkendegiver medarbejder ikke at kunne redegøre for, hvilke faglige tilgange der anvendes i tilbuddet. Medarbejder redegør dog for at arbejde med afsæt i, at borgerne har medbestemmelse og indhold i hverdagen. Medarbejder har fokus på at danne gode relationer til borgerne, og hun angiver, at forudsætningerne for alt pædagogisk arbejde er gode relationer. Medarbejder redegør med praksiseksempler for, hvordan hun har fokus på at gøre aktiviteter legende, som fx at lægge klude sammen.</p> <p>Tilbuddet er et uvisiteret klubtilbud, og der er på den baggrund ikke krav til dokumentation af borgernes udvikling. Leder oplyser, at der udarbejdes referater af klubmøderne, hvor borgerne har mulighed for at komme med idéer til aktiviteter og hverdagslivet i tilbuddet. Derudover er der i tilbuddet opsat en IBG-skærm (Interaktiv Borgerguide), hvor borgerne kan få et overblik over aktiviteter, arrangementer, menu mv. Det er leders ønske, at så meget information som muligt til borgerne fremadrettet skal foregå digitalt.</p> <p>Forespurgt om aktivt samarbejde med relevante parter omkring den enkelte borger angiver medarbejder, at der har været drøftelse om samarbejde med de udekørende bostøtter, der kender borgerne i forbindelse med socialpædagogisk støtte og træning af borgerne i eget hjem. Medarbejder oplever dog, at der ikke er et struktureret samarbejde, men at den helhedsorienterede indsats omkring den enkelte borger sker tilfældigt med udgangspunkt i medarbejdernes fælles interesse om at hjælpe den enkelte borger bedst muligt.</p>
<p>Tema 2: Sundhed og trivsel</p> <p>Score: 2</p>	<p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet i lav grad lever op til indikatorerne.</p> <p>Leder redegør for, at der i tilbuddet tidligere har været et brugerorgan, kaldet bestyrelse, bestående af seks borgere og leder som formand. Dette er ændret til nu at være et klubråd, som afholder møder en gang månedligt for alle borgerne. Leder deltager fortsat i klubmøderne sammen med medarbejderne. Klubrådet er, ifølge leder, der hvor væsentlige beslutninger tages om hverdagen i tilbuddet. Medarbejder oplever, at borgerne har en stor grad af medbestemmelse i tilbuddet, herunder både formelt og uformelt. Leder og medarbejder redegør samstemmende for, at der på klubmøderne fremsættes tre emner, som borgerne kan vælge at drøfte yderligere i mindre grupper, fx aktiviteter, menuen eller kommende julefrokost. Borgerne fortæller om klubrådet, hvor alle borgerne nu har indflydelse, hvilket borgerne er glade for.</p> <p>Forespurgt, hvordan tilbuddet understøtter borgernes medbestemmelse i forhold til hverdagen i tilbuddet, redegør medarbejder med praksiseksempler for at have fokus på at stille relevante muligheder til rådighed for borgerne.</p>

	<p>Medarbejder uddyber, at borgerne ikke nødvendigvis skal lave de aktiviteter, som medarbejderne finder interessante, men at medarbejderne giver borgerne mulighed for selv at vælge aktiviteter.</p> <p>Medarbejder angiver at være nysgerrig i forhold til borgernes trivsel ved at spørge ind til, hvordan den enkelte borger har det. Medarbejder redegør for, hvordan hun kan irrettesætte borgerne, hvis de fx ikke siger farvel, når de forlader tilbuddet.</p> <p>Leder redegør for, at der er fokus på tonen mellem medarbejdere og borgere. Leder uddyber, at det har været nødvendigt at tale med medarbejderne om, at borgerne er voksne mennesker, og hvilke roller medarbejderne skal indtage og ikke indtage.</p> <p>Borgerne angiver, at de ikke trives i tilbuddet, og de udtrykker alle, at der er en anspændt stemning mellem medarbejderne i tilbuddet, som skaber utryghed blandt borgerne. Borgerne uddyber endvidere, at tonen mellem medarbejderne kan være anspændt, og at medarbejderne taler grimt indbyrdes til hinanden.</p> <p>Både medarbejder og borgere oplever, at der er mange konflikter i tilbuddet mellem borgerne, som påvirker stemningen i tilbuddet negativt. Borgerne oplever desuden, at der generelt er et grimt og groft sprogbrug blandt borgerne, hvilket også både leder og medarbejder samstemmende bekræfter. Tilbuddet har indført regler om, at borgerne kan blive bedt om at forlade tilbuddet efter tre gange med brug af grimt eller groft sprog. Medarbejder bekræfter, at det italesættes over for borgerne, når borgerne taler grimt indbyrdes eller nedsættende om andre borgere, der ikke er til stede i tilbuddet. Medarbejder har fokus på at spejle borgerne i deres adfærd, og hun angiver, at tilgangen med spejling afhænger af den enkelte borgers kognitive niveau.</p> <p>Medarbejder angiver, at der i tilbuddet aktuelt ikke er fokus på borgernes fysiske og mentale sundhed. Medarbejder har et ønske om at starte madkurser op, som borgerne kan melde sig til. Det er medarbejders ønske, at der i den forbindelse også skal være fokus på bevægelse for borgerne. Medarbejder redegør for, at der grundet stor turbulens i tilbuddet ikke har været den nødvendige tid til at etablere et madkursus for borgerne.</p> <p>Borgerne har mulighed for at købe et måltid mad og en sodavand i tilbuddet. Medarbejder angiver, at maden, som kommer fra Slotscaféen, som er en del af Gladsaxe Handicaptilbud, ikke er specielt sund. Ifølge medarbejder har dette affødt diskussioner med den eksterne leverandør om kvaliteten af maden. Forespurgt, om medarbejderne har fokus på at tale med borgerne om sundhed generelt, angiver medarbejder, at dette ikke er tilfældet.</p> <p>Leder redegør med praksiseksempler for, hvordan tilbuddet har fokus på at forebygge magtanvendelser ved fx at være opmærksomme på borgernes adfærd. Kendskabet til den enkelte borger underbygger desuden tilbuddets fokus ved fx ikke at lade medarbejdere alene med enkelte borgere. Leder redegør for, at tilbuddet har fået dette fokus efter et par episoder, hvor en borger har taget fat i en medarbejder. Leder oplyser, at episoderne er talt igennem med medarbejderne, og leder har udarbejdet et trussel- og voldsskema. Medarbejder oplyser at have nogen viden på området, men dog ikke tilstrækkelig viden om, hvor procedurer og regler skal findes i tilbuddet. Medarbejder angiver, at der i tilbuddet ikke er løbende opdatering på området for magtanvendelser.</p>
<p>Tema 3: Aktiviteter og beskæftigelse</p> <p>Score: 3</p>	<p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet i middel grad lever op til indikatorerne.</p> <p>Tilbuddet giver borgerne mulighed for forskellige aktiviteter. Leder oplyser, at tilbuddet har mulighed for at låne en bus, som bruges til både planlagte og spontane ture. Leder oplever, at borgerne generelt er glade for ture ud i lokalområdet. Leder redegør for, at tilbuddet ud over aktiviteterne i hverdagen, også har relevante oplæg om fx seksualitet, da mange af borgerne er optagede af emnet.</p>

	<p>Leder oplyser, at borgerne har dannet et band i tilbuddet med en ekstern underviser. Leder tilkendegiver, at borgerne i høj grad skal støttes i at bruge tilbuddets faciliteter, som fx at gå i kælderens musiklokale. Medarbejder redegør for, at det er forskelligt, hvordan borgerne bruger tilbuddet. Nogle borgere kommer for at tage del i det sociale samvær med andre, mens andre borgere blot kommer i tilbuddet for at slappe af. Medarbejder oplyser, at tilbuddet forsøger at understøtte borgernes ønsker om aktiviteter og arrangementer. Det kan, ifølge medarbejder være svært at imødekomme borgernes ønsker til aktiviteter, idet aldersspændet er fra 21 til 69 år, og den samlede borgergruppe er på mange forskellige kognitive niveauer. Medarbejder tilkendegiver, at det i tilbuddet vægtes, at aktiviteterne er baseret på borgernes interesser, og der lyttes til borgernes ønsker. Medarbejder angiver, at aktiviteterne både bliver til på baggrund af borgernes ønsker og på medarbejdernes initiativ. Medarbejder angiver, at borgerne ofte har idéer til aktiviteter, som ikke føres ud i livet. Medarbejder oplever, at det kan være svært at tilbyde borgerne tilstrækkeligt udbud af aktiviteter, grundet pladsmangel i tilbuddets lokaler. Medarbejder tilkendegiver, at en af vikarerne er god til at køre en tur med nogle af borgerne eller gå over i den tilknyttede hal. Leder og medarbejder oplyser samstemmende, at tilbuddet relevant bruger lokalområdet på ture, hvor der fx plukkes hyldeblomster eller samles kastanjer.</p> <p>Borgerne bekræfter, at særligt tilbuddets vikarer er gode til at tage initiativ til aktiviteter, der har borgernes interesse, som fx at køre ud på kortere ture eller være aktiv i hallen. Borgerne fortæller, at de har mulighed for at lave kreative aktiviteter, såsom at male og lave perleplader. Alle borgerne nævner, at tilbuddet har haft et musiklokale i kælderen, som aktuelt ikke kan benyttes, grundet vandskade. En borger oplever, at tilbuddet gennem de seneste måneder har fået karakter af pasningsordning uden tilstrækkelige, alsidige og relevante aktiviteter. Alle borgerne ønsker flere aktiviteter med større alsidighed.</p>
<p>Tema 4: Selvstændighed og relationer</p> <p>Score: 3</p>	<p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet i middel grad lever op til indikatorerne.</p> <p>Medarbejder redegør for, at tilbuddet understøtter borgerne i udviklingen af deres sociale kompetencer og selvstændighed, og medarbejder uddyber, at tilbuddet giver borgerne muligheder for selv at løse opgaver tilpasset borgernes funktionsniveau. Fx har alle borgere et kort, som de kan anvende til køb af mad i tilbuddet, og som dermed understøtter borgerne i deres selvstændighed. Forespurgt angiver medarbejder, at der ikke er fokus på at udfordre borgerne i hverdagen i tilbuddet.</p> <p>For at komme i tilbuddet er det et krav, at borgerne er selvhjulpne og selvtransporterende. Medarbejder oplyser, at til trods herfor har flere af borgerne udfordringer med at tage offentlig transport på egen hånd, fx i forbindelse med ture, hvor der er aftalt mødested, idet mange af borgerne er vant til at blive kørt i taxi. Medarbejder uddyber, at der derfor aftales fælles transport fra nærmeste S-togstation.</p> <p>Tilsynet bemærker, at en borger har et armbånd med adgangsbrik, der giver adgang til døre forbeholdt leder og medarbejdere. Forespurgt herom angiver medarbejder, at den ene borger har særstatus, og derfor har særlige privilegier, som de øvrige borgere ikke har.</p> <p>Tilbuddet har fokus på, at borgerne gives mulighed for at indgå i sociale aktiviteter i det omgivende samfund. Leder redegør for, at området er kendt i lokalområdet for mange og forskelligartede indsatser for borgere med handicap. Leder uddyber, at tilbuddet arbejder målrettet på at knytte bånd til det omgivende samfund ved fx at tage i Tivoli og deltage i Gladsaxedagen.</p>

<p>Tema 5: Organisation og ledelse</p> <p>Score: 2</p>	<p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet i lav grad lever op til indikatorerne.</p> <p>Leder har relevante faglige kompetencer med pædagogfaglig og ledelsesmæssig erfaring. Leder oplyser at have ledelsesansvar for tre tilbud, og leder forsøger derfor at fordele sin tid mellem de tre tilbud. Medarbejder anerkender, at leder ønsker at være synlig i tilbuddet, men medarbejder oplever ikke, at leder er tilstrækkelig synlig. Borgerne oplever tillige, at leder ikke er tilstrækkelig tilgængelig, og de udtrykker alle ønske om, at leder er mere synlig i tilbuddet.</p> <p>Leder redegør for, at der i tilbuddet er tre faste pædagogstillinger, men der mangler aktuelt en pædagog i en fast stilling i tilbuddet, idet en medarbejder for nyligt er fratrådt. Derfor er kun to af de faste stillinger besat. Leder oplyser, at det er planlagt snarest at slå den tredje stilling op. Ud over de faste medarbejdere gør tilbuddet brug af 7 - 8 vikarer. Leder oplyser, at alle vikarer har studierelevante kompetencer. Medarbejder oplever, at vikarerne er styrende og toneangivende i den daglige praksis i tilbuddet, og at de faste medarbejdere ikke har tilstrækkelige muligheder for at spille en afgørende rolle i forhold til borgerne i tilbuddet. Medarbejder redegør for, at begge de faste medarbejdere er forholdsvis nye, og medarbejder oplever et behov for, at de to faste medarbejdere skal finde fælles fodslag. Ifølge medarbejder har det været svært, da begge faste medarbejdere har været nye, idet der dermed ikke har været erfaring at trække på i medarbejdergruppen. Medarbejder angiver at have følt sig meget alene til tider.</p> <p>Medarbejder beskriver, at medarbejdergruppen har været igennem et hårdt og opslidende forløb med mange konflikter blandt dem. Medarbejder oplever, at der er sket en ændring i dynamikken efter, at den tredje medarbejder er fratrådt. Medarbejder oplyser, at dynamikken iblandt medarbejderne tidligere var så dårlig, at medarbejderne ikke kunne være i samme lokale. Medarbejder kan have en oplevelse af at gå glad på arbejde og blive slået mentalt ned.</p> <p>Leder redegør for, at tilbuddet benytter sig af ekstern supervision til medarbejderne. Derudover har medarbejderne ugentlige møder med leder med mulighed for faglig sparring. Leder redegør endvidere for at have indført, at medarbejderne deltager i fællesmøder med bostøtterne hver anden uge med mulighed for faglig sparring. Derudover mødes medarbejderne dagligt et kvarter før, borgerne kommer i tilbuddet for at vidensudveksle og sparre med hinanden.</p> <p>Medarbejder beskriver, at supervisionen bruges til at tale om det forløb, medarbejderne har været igennem, som har tæret på deres kræfter. Medarbejder angiver, at supervisionen også omhandler manglende samarbejde, omgangstone og adfærd blandt medarbejderne. Medarbejder angiver, at supervisionen hjælper medarbejderne med at afstemme aftaler og forventninger.</p> <p>Leder redegør for, at der blandt leder og medarbejdere har været et behov for overblik over planlagte aktiviteter og arrangementer. Tilbuddet gør derfor nu brug af en kalender, hvor også almene oplysninger om borgerne kan noteres, som fx tidspunkt for afhentning af en borger fra tilbuddet. Medarbejder udtrykker rådvildhed i forhold til tilbuddets praksis på forskellige områder, herunder fx udlæg af medarbejdernes egne penge for transport, mad eller aktiviteter i tilbuddet. Samtidig er det medarbejders oplevelse, at vikarerne forventer, at medarbejderne har kendskab til tilbuddets praksis på de forskellige områder.</p> <p>Leder oplyser, at sygefraværet blandt medarbejderne aktuelt ligger højt, da medarbejderne både har været ramt af COVID-19 og almindelig sæsonbetonet sygdom. Medarbejdergennemstrømningen har gennem længere tid været høj, hvilket borgerne alle bemærker over for tilsynet. Borgerne angiver, at der har været stor udskiftning blandt medarbejderne, hvilket har påvirket stabiliteten og sammenhængen i tilbuddet.</p>
--	---

<p>Tema 6: Kompetencer</p> <p>Score: 2</p>	<p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet i lav grad lever op til indikatorerne.</p> <p>Tilsynet har talt med en fast medarbejder, der er uddannet socialpædagog. Medarbejderen oplever ikke at have tilstrækkelig opdateret viden om og erfaring med målgruppens behov og relevante metoder. Medarbejder efterlyser desuden et fagligt sprog for at understøtte egen praksis, og hun har et ønske om at opkvalificere sig i relation til arbejdet i tilbuddet.</p> <p>Leder redegør for, at der er planlagt temadag om strukturen i tilbuddet for medarbejderne. Leder angiver, at der er gode muligheder for kompetenceudvikling for medarbejderne med kortere kurser af relevant karakter.</p> <p>Medarbejder redegør med eksempler for, at der gennem længere tid har været et dårligt psykisk arbejdsmiljø, hvor samarbejdet mellem medarbejderne ikke har fungeret optimalt. Medarbejder angiver, at der til tider kan blive sagt noget mellem medarbejderne, som opfattes forkert.</p> <p>Borgerne oplever, at medarbejderne fremstår trætte og initiativløse. Borgerne udtrykker desuden, at de er glade for flere af vikarerne, som tager initiativ til aktiviteter og er deltagende i samspillet med borgerne. En borger angiver, at vikarerne er årsagen til, at borgeren fortsat kommer i tilbuddet. Borgerne oplever endvidere, at der er en anspændthed mellem medarbejderne, og at medarbejderne trækker sig tilbage eller til hvert sit lokale for at undgå den nævnte anspændthed. Dette har, ifølge borgerne, betydning for deres hverdag og trivsel i tilbuddet.</p>
<p>Tema 7: Fysiske rammer</p> <p>Score: 3</p>	<p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet i middel grad lever op til indikatorerne.</p> <p>Tilbuddet er beliggende i en fredet bygning i et område med mange forskellige tilbud til målgruppen. Tilbuddet til borgerne er beliggende i stueplan, og det består af et lokale, der er indrettet som café med køkken og en disk samt mulighed for borgerne for at samles i mindre grupper rundt om i caféen. Tilbuddet indeholder desuden flere mindre lokaler, herunder fx et lokale med mulighed for kreative udfoldelser for borgerne. I tilknytning til tilbuddet kan borgerne benytte en kantine, som leverer mad, og borgerne har her mulighed for at spise sammen. Videre har tilbuddet adgang til en multihal, som kan bookes, hvor borgerne har mulighed for at spille hockey eller andre aktiviteter. Leder oplever, at tilbuddet indeholder hyggelige rum, og leder tilkendegiver, at tilbuddet vægter at bibeholde de små rum. Leder oplyser, at tilbuddet råder over en kælder med musiklokale og slyngelstue til borgerne, hvor der aktuelt er vandskade, og at lokalene i kælderen derfor ikke kan bruges. Endelig råder tilbuddet over mødelokaler og kontorer på første etage til leder og medarbejdere.</p> <p>Medarbejder redegør for, at de fysiske rammer ikke fungerer optimalt i forhold til borgernes muligheder for trivsel og udvikling, herunder særligt om efteråret og vinteren, hvor lokalene kan virke trange, når der er mange borgere i tilbuddet. Borgerne bekræfter dette, og oplyser, at det kan føre til, at nogle borgere går hjem, da pladsen er for trang.</p>

4. VURDERINGSSKEMA

Nedenfor ses BDO's vurderingsskala, som understøtter rapportering på indikatorniveau.

VURDERING	VURDERINGSGRUNDLAG
SCORE: 5	<p>Indikatorerne er i meget høj grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er ingen eller få mindre væsentlige mangler i opfyldelsen • Indikatorerne er opfyldt i forhold til alle borgere med ingen eller få mindre væsentlige mangler • Tilsynet har ingen anbefalinger • Der kan forekomme enkelte udviklingspunkter, som drøftes ved tilbagemeldingen og noteres som bemærkning i rapporten
SCORE: 4	<p>Indikatorerne er i høj grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er få mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en mindre indsats • Indikatorerne er opfyldt i forhold til størstedelen af borgerne • Størstedelen af indikatorerne i temaet er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger
SCORE: 3	<p>Indikatorerne er i middel grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er en del mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en målrettet indsats • Indikatorerne er opfyldt i forhold til en del af borgerne • En del elementer i indikatorerne i temaet er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger.
SCORE: 2	<p>Indikatorerne er i lav grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er flere og/eller væsentlige mangler i opfyldelsen, med betydning for borgernes sikkerhed eller autonomi, som vil kræve en betydelig og målrettet indsats for at kunne afhjælpes • Indikatorerne er opfyldt i forhold til få af borgerne • Få elementer i indikatorerne er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger. <p>Det samlede tilsynsresultat kan følges op af kontakt til forvaltningen.</p>
SCORE: 1	<p>Indikatorerne er i meget lav grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omfattende mangler i opfyldelsen, som vil kræve en radikal indsats for at kunne afhjælpes • Indikatorer i temaet er opfyldt for få eller ingen af borgerne • Der er fare for borgernes sikkerhed og autonomi i en sådan grad, at det er nødvendigt omgående at gribe ind • Tilsynet har en eller flere anbefalinger. <p>Det samlede tilsynsresultat følges altid op af kontakt til forvaltningen.</p>

OM BDO

BDO er en privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner.

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 plejecentre, hjemmepleje samt trænings- og rehabiliteringscentre. På det sociale område omfatter tilsynene både handicap- og psykiatriområdet, herunder aktivitets- og samværstilbud, beskæftigelsestilbud og alkoholbehandling.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver inden for alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 90 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering m.m.