



Tilsynsrapport Gladsaxe Kommune

Kellers Klub

Anmeldt socialfagligt tilsyn
November 2024

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 tilbuddet.

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 de 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



Niels Kristoffersen

Partner

Mobil: 28 99 80 63

Mail: nsk@bdo.dk

Partneransvarlig



Lene Sørensen

Manager

Mobil: 51 58 61 05

Mail: lesor@bdo.dk

Projektansvarlig

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



1. Oplysninger

Generelle oplysninger om tilsynet

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

Dato for tilsynsbesøg: Den 28. november 2024, kl. 15.00 - 18.00

Deltagere i interviews:

- Leder
- To medarbejdere
- Fire borgere

Tilsynet har desuden ved rundvisning beset de fysiske rammer.

Tilsynsførende:

Manager Michela Nygaard, socialrådgiver

1.1 Aktuelle vilkår

Leder redegør for, at der det seneste år har været fokus på at samle tilbuddets erfaringer og at skabe en fastlagt struktur, som fx ture med overordnede temaer.

Der har desuden siden seneste tilsyn været et øget fokus på faglig udvikling og udnyttelse af medarbejdernes kompetencer i sparring og vidensdeling.

Leder oplyser, at tilbuddets vision for 2025 er fokus på udadrettede aktiviteter, som fx "Kend din kommune" ture.

1.2 Opfølgning

Der er ikke punkter til opfølgning fra seneste tilsyn.

2. Kommunalt tilsyn

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 tilsynets overordnede vurdering, at tilbuddet er et meget velfungerende fritidstilbud til målgruppen af borgere med forskellige grader af fysiske og/eller psykiske funktionsnedsættelser, udviklingshæmning og autisme.

Tilsynet vurderer, at tilbuddet har etableret sig på et relevant fagligt fundament med brug af bl.a. LA2 som metodisk redskab. Medarbejderne kan på relevant vis redegøre for, hvordan de omsætter de teoretiske metoder til praksis.

Det er tilsynets vurdering, at medbestemmelse og inddragelse af borgerne vægtes højt i tilbuddet, hvor borgerne har indflydelse på beslutninger af betydning for deres hverdag i tilbuddet, herunder både indretning af de fysiske rammer, udvalget i tilbuddets café aktiviteter og ture.

Tilsynet vurderer, at tilbuddets fokus på omgangsform og kommunikation blandt borgerne understøtter deres trivsel, ligesom der er et relevant sundhedsfremmende fokus.

Det er tilsynets vurdering, at borgerne har mulighed for et alsidigt og individuelt tilrettelagt fritidsliv med relevante aktiviteter. Tilbuddet følger årstiderne og traditionerne forbundet med højtiderne, og arrangerer regelmæssigt aktiviteter og ture med fokus på både sundhedsmæssige og kulturelle oplevelser.

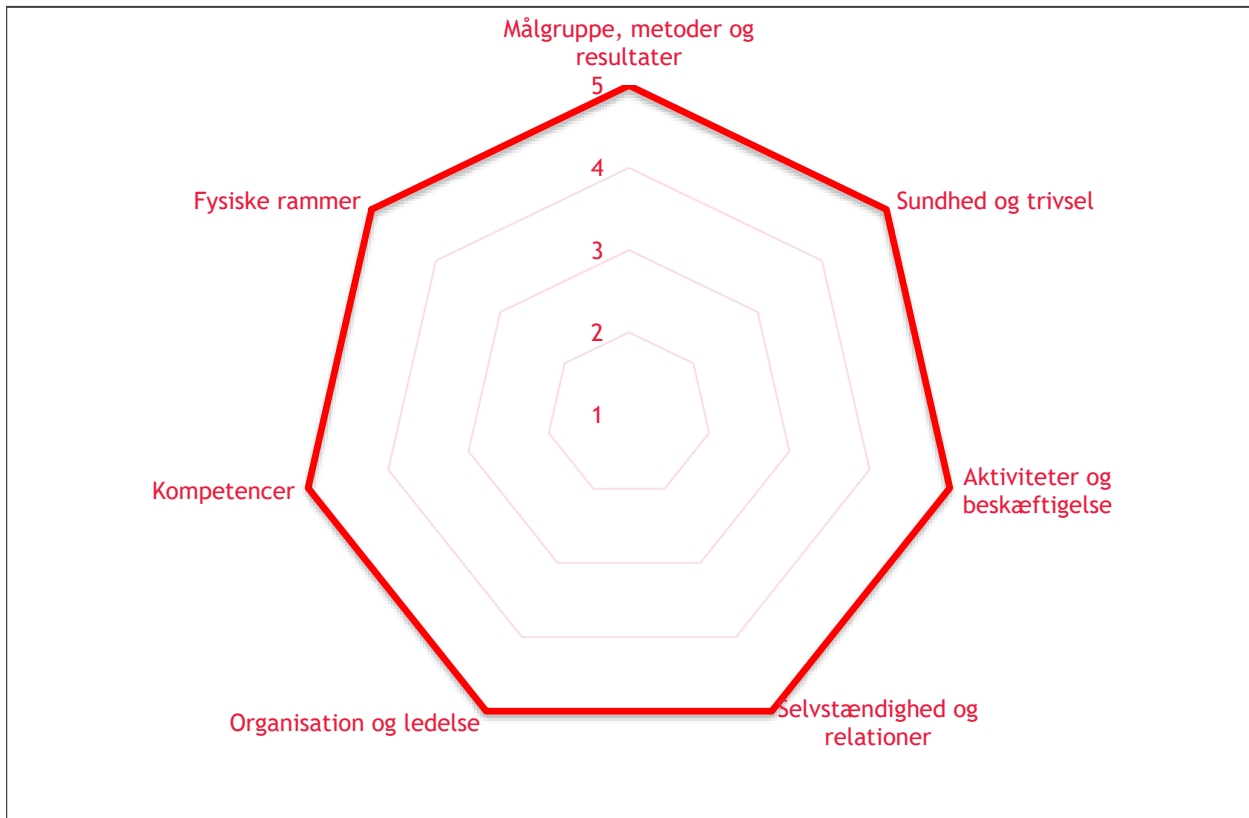
Tilsynet vurderer desuden, at tilbuddet styrker borgernes kompetencer til at indgå i sociale relationer og til at opnå selvstændighed. Tilbuddet bruger aktiviteterne til at understøtte borgerne i deres sociale kompetencer, og borgerne støttes i det sociale fællesskab.

Det er tilsynets vurdering, at både leder og medarbejdere har relevante faglige kompetencer, og de fremstår fagligt refleksive. Medarbejderne værdsætter, at de har god tid til sparring, supervision og vidensdeling, der bidrager til at skabe et fagligt godt tilbud.

2.2 Score

For hvert overordnede 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 i forhold til tilbuddets fremadrettede udvikling:

2.3.1 Bemærkninger

Tilsynet har ingen bemærkninger.

2.3.2 Anbefalinger

Tilsynet har ingen anbefalinger.

3. Vurdering i forhold til temaer

3.1.1 Målgruppe, metoder og resultater

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Tilbuddet er et uvisiteret klubtilbud, der har åbent tre gange ugentligt, og der er på den baggrund ikke krav til dokumentation af borgernes udvikling.

Målgruppen er borgere med forskellige grader af fysiske og/eller psykiske funktionsnedsættelser, udviklingshæmning og autisme. Nogle af borgerne har desuden komorbiditeter med psykiatriske lidelser. De fleste af borgerne bor i Gladsaxe Kommunes botilbud. Borgerne vægter, at de er medlemmer af klubtilbuddet, og de har udtrykt ønske om at blive omtalt som medlemmer i tilbuddet.

Tilbuddet har lavet et metodehus, der bl.a. indeholder LA2 som metodisk redskab, og der er dermed skabt et fælles fagligt fundament og et fælles sprog. Medarbejderne oplever, at det faglige fundament bidrager til en grundlæggende god kommunikation. Medarbejderne beskriver, at de bruger flere elementer fra LA2, herunder både trivselsplaner, trivselskemaer og trivselsøer, og de oplever, at elementerne og brugen af LA2 er meget brugbart for dem i deres praksis. Medarbejderne anvender desuden elementer af KRAP (Kognitiv, Ressourcefokuseret og Anerkendende Praksis), og herunder særligt Ressourceblomsten.

Medarbejderne har desuden fokus på at bruge synlig struktur i indsatsen over for borgerne, og de beskriver, at de har arbejdet systematisk med struktur for en specifik borger, hvilket de nu ser en positiv effekt af. Det er medarbejdernes plan, at der i højere grad skal være fokus på sansestimuli for borgeren.

På trods af, at tilbuddet er uvisiteret, og tilbuddet derfor ikke har oplysninger om den enkelte borger, finder medarbejderne det hensigtsmæssigt at samarbejde tværfagligt med borgernes hjemmevejledere, botilbud og pårørende efter samtykke fra borgerne.

Tilbuddet har for nyligt har fået fem nye medlemmer, og medarbejderne reflekterer over, at budskabet om tilbuddet ofte spredes "fra mund til mund". Medarbejderne oplyser, at tilbuddet desuden har samarbejde med et lignende tilbud for borgere under 30 år, og flere borgere starter i tilbuddet, efter at de er fyldt 30 år, og ikke længere kan komme i det andet tilbud.

3.1.2 Sundhed og trivsel

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Borgerne har formel indflydelse i tilbuddet gennem de månedlige medlemsmøder, hvor leder selv deltager. Medarbejderne beskriver, at der er en flad mødestruktur på medlemsmøderne, hvor alle har mulighed for at komme til orde. Medarbejderne har desuden fokus på, at alles meninger og ytringer vægtes lige. På møderne drøftes i fællesskab aktuelle og relevante temaer, som fx omgangsform, omgangstone og mobning. Medarbejderne redegør for, at de på klubmøderne har talt med borgerne om forskelligheder generelt, og de vægter, at tilbuddet er for dem alle.

Ifølge medarbejderne arbejdes der i tilbuddet meget med borgernes medbestemmelse, og borgerne inddrages i og har indflydelse på hverdagen i tilbuddet.

Det er medarbejdernes overordnede indtryk, at borgerne trives i tilbuddet. Borgerne er generelt interesserede i at tale med medarbejderne om, hvordan de har det, og det er medarbejdernes oplevelse, at borgerne kommer for at mødes i et socialt fællesskab.

Tilbuddet har, ifølge leder, fokus på omgangstonen mellem borgerne, og de er meget optagede af, at der skal være en positiv stemning blandt borgerne. Det er, ifølge leder, målet, at borgerne har det godt, og at de trives i tilbuddet.

Borgerne oplever, at tilbuddet er et godt klubtilbud, og at medarbejderne er søde og imødekommende over for dem.

Medarbejderne foreslår ofte aktiviteter med et sundhedsfremmende fokus. Tilbuddet har desuden etableret en ugentlig fysisk aktivitet, kaldet Kellers Kondi, og borgerne har mulighed for at købe et måltid mad, som, ifølge medarbejderne, følger Sundhedsstyrelsens retningslinjer.

Medarbejderne oplyser, at tilbuddet har indrettet en café, kaldet Kellers Kiosk, hvor borgerne har mulighed for at købe snacks, sodavand mv. Borgerne har på et medlemsmøde bestemt, at der i hverdagen ikke skal være salg af øl, og medarbejderne oplever generelt, at borgerne har taget forskellige sundhedstiltag til sig. Ifølge medarbejderne er borgerne desuden blevet enige om, at det kun skal være muligt at købe et stk. chokolade pr. klubdag. Medarbejderne beskriver, at borgerne i nogle tilfælde skal guides i forhold til deres køb af snacks i caféen.

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. Der er i tilbuddet fokus på borgernes selvbestemmelsesret, og medarbejderne er bekendt med regler og procedurer på magtanvendelsesområdet.

Medarbejderne redegør reflekteret over, at de i høj grad bruger elementer fra LA2, som fx trivselsøer i konfliktsituationer. Ifølge medarbejderne er relationsarbejdet afgørende, ligesom de vægter at skabe tryghed for borgerne ved at tage udgangspunkt i den enkelte borgers behov. Medarbejderne beskriver med eksempler, at nogle borgere har brug for tid efter en konfliktsituation, mens det er muligt for medarbejderne at tage en samtale med det samme med andre borgere. Generelt er borgerne, ifølge medarbejderne, gode til at finde ud af, hvad der bedst fungerer for dem.

Medarbejderne oplever, at borgergruppen generelt er en harmonisk gruppe, hvilket er skabt gennem en målrettet indsats fra medarbejderne. Medarbejderne beskriver uddybende, at de i processen har "gået foran, ved siden af og bag borgerne", og at borgerne nu selv kan løse konflikter. Medarbejderne vægter, at borgerne føler, at der er plads til dem i tilbuddet, og de oplever, at borgerne er gode til at rumme hinanden.

3.1.3 Aktiviteter og beskæftigelse

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Det er forskelligt, hvordan borgerne bruger tilbuddet. Nogle borgere kommer for at tage del i det sociale samvær og aktiviteterne med andre, mens andre borgere blot kommer i tilbuddet for at slappe af. Medarbejderne vægter, at borgerne tilbydes mange relevante aktiviteter og ture efter ønske fra borgerne. Tilbuddet arrangerer derfor mange ture og sociale arrangementer for borgerne. Aktiviteterne opstår både på baggrund af borgernes ønsker og på medarbejdernes initiativ.

Tilbuddet følger årstiderne og traditionerne forbundet med højtiderne. Medarbejderne beskriver, at tilbuddet både benytter inde- og udearealerne, ligesom lokalområdet aktivt benyttes. Aktiviteterne omfatter alt fra gåture i nærområdet, vandkamp på udearealerne og fysiske aktiviteter i den tilknyttede hal.

Medarbejderne redegør for, at de har fokus på, at borgerne har et så indholdsrigt og meningsfuldt fritidsliv som muligt. De oplyser, at tilbuddet har et band på syv medlemmer, der spiller til fester både i og uden for tilbuddets rammer. Medarbejderne beskriver, at tilbuddet betaler for, at bandet får undervisning af en musiklærer, som også tager med bandet ud og spiller. Medarbejderne uddyber, at bandet har øvet meget det seneste år, og at de er blevet gode.

Medarbejderne redegør for, at de planlægger aktiviteter og ture, så der både er fokus på sundhedsmæssige og kulturelle aktiviteter. Medarbejderne beskriver, at de med afsæt i borgernes ønsker forsøger at planlægge ture og aktiviteter, så disse bredt tilgodeser borgernes behov. Der er desuden et fokus på de økonomiske udgifter for borgerne, da aktiviteter og ture er selvbetalt af borgerne.

Medarbejderne oplyser, at der regelmæssigt også planlægges ture i weekenderne for at imødekomme borgernes behov for aktiviteter i weekenderne. Medarbejderne oplever, at der er stor tilslutning til turene, og de fremhæver, at det er tilfredsstillende at kunne tilbyde et klubtilbud til borgerne med stor variation i aktiviteter og ture. Medarbejderne oplyser, at tilbuddet bl.a. har været på ture til Tivoli, på museer, ude i naturen og på restaurant, ligesom der flere gange er arrangeret ture til en dansebar, hvor borgerne kan feste og danse.

Medarbejderne fortæller, at borgerne også nyder bare at komme i klubben, og at antallet af borgere i tilbuddet er stigende.

Borgerne er generelt glade for ture ud i lokalområdet, og tilbuddet har mulighed for at låne en bus, som bruges til både planlagte og spontane ture.

Ifølge medarbejderne er indretningen i tilbuddets café tilpasset, så der er mulighed for spontane aktiviteter, spil og lege, og medarbejderne støtter borgerne i at deltage i aktiviteterne og i fællesskabet efter behov.

Borgerne har jævnligt behov for uformelle samtaler om deres trivsel og udfordringer i deres liv, og de opsøger ofte selv medarbejderne. Medarbejderne tager sig altid tid til at snakke med borgerne, og de har fokus på, at de ikke har vejledningsfunktion, men kan samarbejde med borgerne om at løse en konkret problemstilling. Medarbejderne giver borgerne mulighed for at lufte aktuelle problemstillinger i deres liv, og tilbuddets fokus er borgernes trivsel.

Borgerne oplever samstemmende, at tilbuddet er et godt fritidstilbud, der opfylder deres behov for socialt samvær med andre. Flere af borgerne fortæller, at deres hverdag er fyldt mere ud nu, i stedet for, at de skulle sidde derhjemme.

3.1.4 Selvstændighed og relationer

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Medarbejderne redegør for, at de har et stort fokus på at bekæmpe ensomhed og at udvikle borgernes sociale kompetencer. Tilbuddet bruger aktiviteterne til at understøtte borgerne i deres sociale kompetencer. Medarbejderne støtter borgerne ved at opfordre til kontakt til andre i det sociale fællesskab, og de oplever, at der er skabt et positivt miljø, der understøtter fællesskabet mellem borgerne. Medarbejderne uddyber, at det desuden bidrager til trivslen blandt borgerne, at de kan se, at medarbejderne har det godt indbyrdes, hvilket giver en god stemning og energi i tilbuddet.

Medarbejderne redegør for, at der er et stort fokus på kommunikation og omgangsform, både på medlemsmøderne og i hverdagen. Medarbejderne beskriver, at fokus både er på kommunikationen mellem borgerne, men også borgernes indre kommunikation. Medarbejderne er opmærksomme på, hvad der aktuelt fylder hos borgerne, og de stiller sig til rådighed med samtaler.

Medarbejderne oplever, at borgerne er opmærksomme på hinanden, og "den gode tone", og medarbejderne roser og anerkender borgerne for deres omgangsform, når tilbuddet er ude på ture.

Mange af borgerne kender hinanden, men flere af borgerne fortæller, at de desuden har dannet venskabsrelationer med andre borgere i tilbuddet. Borgerne fremhæver, at der er et godt fællesskab mellem alle i tilbuddet.

Medarbejderne gør meget ud af at italesætte og forventningsafstemme, hvad klubtilbuddet kan tilbyde, og hvilke forventninger der stilles til borgerne. Medarbejderne uddyber, at tilbuddet er et klubtilbud til borgernes fritidsliv, og ressourcerne er derfor begrænsede. Det kræver, ifølge medarbejderne, at borgerne fx kan vente på løsning af en problemstilling til medarbejderne er ledige. Medarbejderne beskriver, at tilbuddet klæder borgerne på til øget selvstændighed. Dette sker både i det daglige, på medlemsmøderne, i aktiviteter og på ture. Ifølge medarbejderne oplever borgerne, at de har indflydelse, hvilket bidrager til at styrke deres selvstændighed.

Medarbejderne har fokus på at underbygge borgernes selvstændighed trods stor forskel i borgernes funktionsniveau. Indsatsen tilpasses kontinuerligt individuelt, og medarbejderne justerer deres praksis efter borgernes behov. Medarbejderne beskriver med eksempler, at borgerne øver sig i hensigtsmæssig adfærd og selvstændighed, så de kan begå sig i det omgivende samfund, fx i forbindelse med restaurantbesøg, hvor medarbejderne specifikt har oplevet en udvikling af en borgers selvstændighed over tid. Borgeren skulle i starten have hjælp og meget støtte til at betale for sin mad, til at borgeren nu selvstændigt kan gå op og betale uden støtte fra medarbejderne.

Der er i tilbuddet opsat en IBG-skærm (Interaktiv Borgerguide), hvor borgerne kan få et overblik over aktiviteter, arrangementer og menu, som tilbuddet gør meget brug af. Tilbuddet imødekommer desuden behovet hos borgere, der ikke kan bruge IBG-skærmen, og har udprintet en oversigt over tilbuddets aktiviteter mv. Medarbejderne redegør fagligt reflekteret for, at de har en opgave i at hjælpe borgerne med at bruge de elektroniske løsninger, der grafisk understøtter borgerne med billeder.

Borgerne bruger i høj grad tilbuddets IBG-skærm til at orientere sig om aktiviteter og arrangementer, ligesom det også fremgår, hvilke medarbejdere der er på arbejde den pågældende dag.

Tilbuddet har fokus på, at borgerne gives mulighed for at indgå i sociale aktiviteter i det omgivende samfund. Området er kendt i lokalområdet for mange og forskelligartede indsatser for borgere med handicap, og tilbuddet arbejder målrettet på at knytte bånd til det omgivende samfund ved fx at tage i Tivoli og at deltage i Gladsaxe-dagen.

3.1.5 Organisation og ledelse

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Leder har relevante faglige kompetencer og ledelsesmæssig erfaring. Tilbuddets medarbejdere indgår i nogle sammenhænge i teamet med gruppen af hjemmevejledere med § 85 funktion, som leder ligeledes har ledelsesansvaret for.

Tilbuddet har ud over de tre fastansatte medarbejdere flere vikarer for at dække timerne i tilbuddet, så alle åbningsdage er dækkede af to fastansatte medarbejdere og en vikar. Alle vikarer har studierelevante kompetencer.

De fastansatte medarbejdere er ansat 32 timer ugentligt, hvoraf de 12 timer er planlagt borgertid. De resterende timer bruger medarbejderne på fælles planlægning, rammesætning og logistik. Medarbejderne har i fællesskab udarbejdet en struktur for tilrettelæggelsen af den pædagogiske tilgang. Leder har stor tillid til medarbejdernes faglighed, og de er trygge ved at opleve, at tilbuddets praksis tager afsæt i borgernes ønsker og behov. Leder redegør for, at medarbejderne det seneste år metodisk har vægtet de

faglige tilgange og arbejdet med struktur for borgerne generelt, hvilket har haft en positiv effekt.

Medarbejderne bekræfter, at en stor del af deres tid bruges på planlægning af ture og aktiviteter for borgerne samt faglig sparring. Der er, ifølge medarbejderne, meget planlægning i forhold til tilbuddets praksis med fokus på de faglige tilgange. Medarbejderne har fokus på at lave en god klub, hvor borgerne trives, hvilket kræver struktur og planlægning. Medarbejderne oplever positive tilbagemeldinger fra borgerne, der er glade for de mange og gode aktiviteter.

Tilbuddet afholder vikarmøder ca. en gang i kvartalet, hvor de faste medarbejdere sætter den faglige ramme. Medarbejderne holder derudover ugentlige møder med faglig sparring, og de deltager desuden i fælles personalemøder med bostøtterne hver anden uge. Der er her afsat en time til faglig sparring af borgersager eller relevante emner. Det er leders oplevelse, at medarbejderne i tilbuddet og bostøtterne gensidigt har glæde af hinandens faglige perspektiver, hvilket medarbejderne bekræfter.

Leder er en del af et ledernetværk, der modtager fælles supervision, mens medarbejderne har fastlagt ekstern supervision og indbyrdes faglig sparring. De modtager supervision med afsæt i LA2 af ekstern supervisor, der er underviser i metoden. Medarbejderne oplever stor lydhørhed fra leder i forhold til behov for supervision eller relevante kurser.

Medarbejderne fremhæver særligt, at de fagligt kan sparre med hjemmevejlederne, og de udtaler, at de er stolte over at være på en arbejdsplads med et så højt fagligt niveau. Medarbejderne oplever, at der er god tid til sparring, supervision og vidensdeling, der bidrager til at skabe et fagligt godt tilbud.

Leder og medarbejdere redegør samstemmende for, at tilbuddet har fokus på samarbejde og inddragelse af civilsamfundet. Tilbuddet arbejder aktuelt i en proces med tiltag, der er inkluderende i relation til civilsamfundet. Leder uddyber, at tilbuddet støtter borgerne i at følge med i, hvad der foregår i verden omkring dem, og de har en vejledende funktion for borgerne, fx i forhold, hvor de kan få hjælp til it-problemer, eller hvordan de kan bruge biblioteket.

Medarbejderne uddyber, at borgerne generelt har et stort behov for at komme ud og møde nye mennesker. Tilbuddet samarbejder med en civilsamfundsadministrator, der er tilknyttet Gladsaxe Handicaptilbud. Derudover arrangerer tilbuddet fester for borgerne i samarbejde med to andre kommuner, hvor borgerne har mulighed for at møde andre ligesindede, ligesom tilbuddet flere gange har deltaget i fester på en dansebar.

Sygefraværet blandt medarbejderne er ikke højere end på sammenlignelige tilbud.

3.1.6 Kompetencer

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Tilbuddets medarbejdere er alle uddannede socialpædagoger med opdateret viden om og erfaring med målgruppens behov og tilbuddets metoder. Medarbejderne er, ifølge leder, ansat med specifikt fokus på deres forskelligheder, og det er leders oplevelse, at medarbejderne matcher hinanden godt.

Medarbejderne trives med arbejdet i tilbuddet, og de er glade for det indbyrdes samarbejde, hvor de supplerer hinandens faglige og personlige kompetencer. De føler sig overordnet set fagligt godt klædt på til arbejdet med borgerne, og de oplever, at de kontinuerligt bliver fagligt udfordrede, og har gode muligheder for kompetenceudvikling.

Leder redegør for, at medarbejderne har gode muligheder for faglig udvikling, herunder bl.a. kurser. Medarbejderne er optagede af at være i faglig udvikling, og de har været

4. Vurderingsskema

I tilsynene i Gladsaxe Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

Vurdering	Vurderingsgrundlag
Score: 5	Indikatorerne er i meget høj grad opfyldt • 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	Indikatorerne er i høj grad opfyldt • 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	Indikatorerne er i middel grad opfyldt • 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	Indikatorerne er i lav grad opfyldt • 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. Det samlede tilsynsresultat kan følges op af kontakt til forvaltningen.
Score: 1	Indikatorerne er i meget lav grad opfyldt • Omfattende mangler i opfyldelsen, som vil kræve en radikal indsats for at 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. Det samlede tilsynsresultat følges altid op af kontakt til forvaltningen.

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 plejehjem, 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.