



Tilsynsrapport Gladsaxe Kommune

Kellersvej 3

Anmeldt socialfagligt tilsyn
November 2023



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



Birgitte Hoberg Sloth

Partner

Mobil: 28 10 56 80

Mail: bsq@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: Kellersvej 3, Kellersvej 3, 2860 Søborg

Leder: Eva Jacobsen

Tilbudstype og juridisk grundlag: Aktivitets- og samværstilbud, jf. SEL § 104

Antal pladser: Aktuelt er 12 borgere visiteret til tilbuddet.

Dato for tilsynsbesøg: Den 30. november 2023, kl. 10.30 - 14.00

Deltagere i interviews:

- Leder af Gladsaxe Handicaptilbud og tilbuddets faglige koordinator
- En medarbejder
- Tilsynet har talt med en borger i borgernes eget arbejdsrum

Tilsynet har ved rundvisning i de fysiske rammer observeret borgerne i tilbuddet samt samspillet mellem borgere og medarbejdere.

Tilsynet har gennemgået dokumentationen for tre borgere.

Tilsynsførende:

Senior Manager Lene Sørensen, socialpædagog

Senior Consultant Michela Nygaard, socialrådgiver

1.1 Aktuelle vilkår

Tilbuddets daglige leder er fraværende på tilsynsdagen. Leder af Gladsaxe Handicaptilbud og tilbuddets faglige koordinator deltager i ledelsesinterviewet. Det bliver oplyst, at tilbuddets faglige koordinator ikke har ledelseskompetencer, men i praksis forestår koordineringen af den daglige drift og den faglige ledelse. Ledelsen oplyser, at hverdagen i tilbuddet er præget af den igangværende istandsættelse af de fysiske rammer, der betyder, at tilbuddets borgere er genhuset i andre bygninger. Ledelsen oplyser, at borgerne har håndteret denne forandring over al forventning.

1.2 Opfølgning

Tilsynet gav seks anbefalinger i forbindelse med sidste tilsyn:

1. *Tilsynet anbefaler, at ledelsen sikrer en systematisk dokumentation med formulerede delmål og opfølgning.*

Ledelsen oplyser, at der er igangsat en proces, der skal understøtte dette. Der er således afholdt to temadage, der nu skal udmøntes i praksis, hvilket sker i forlængelse af implementeringen af VUM 2.0, der forventes at blive påbegyndt primo 2024. Tilsynet fastholder derfor anbefalingen.

2. *Tilsynet anbefaler, at ledelsen sikrer, at medarbejderne har en struktureret dokumentationspraksis, så dokumentationen fremstår ensartet.*

Som anbefaling 1.

3. *Tilsynet anbefaler, at ledelsen sikrer, at medarbejdernes kendskab til regler og procedurer på magtanvendelsesområdet løbende opdateres.*

Ledelsen oplyser, at det løbende tages op på personalemøderne, hvor regler og tilbuddets procedure gennemgås.

4. *Tilsynet anbefaler, at ledelsen sikrer, at der ikke forekommer synligt tilgængelige oplysninger om de enkelte borgeres behov for struktur eller andre forhold af personlig karakter.*

Dette forekommer ikke længere.

5. *Tilsynet anbefaler, at medarbejderne sikres mulighed for fastlagt supervision.*

Ledelsen oplyser, at der er indført fast ekstern supervision til tilbuddets medarbejdere.

6. *Tilsynet anbefaler, at ledelsen sikrer fokus på at nedsætte sygefraværet blandt medarbejderne.*

Ledelsen oplyser, at sygefraværet fortsat ligger alt for højt, hvilket der arbejdes på at ændre.

2. Kommunalt tilsyn

2.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Gladsaxe Kommune foretaget et anmeldt tilsyn på Kellersvej 3. 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 Kellersvej 3 er et velfungerende solisttilbud til målgruppen af borgere med autismespektrumforstyrrelser og andre udviklingsforstyrrelser. Det vurderes yderligere, at tilbuddet understøtter borgernes udvikling og trivsel gennem tilbud om en individuel tilrettelagt og struktureret hverdag, hvor genkendelige aktiviteter og tilpassede sansestimuli afspejler målgruppens behov.

Det vurderes, at tilbuddet med afsæt i en anerkendende tilgang, der udmøntes gennem en visuel og forudsigelig struktur, har relevant fokus på borgernes behov for individuelle løsninger, rummelighed og medinddragelse, hvilket bidrager til stabilitet og trivsel hos borgerne.

Det vurderes, at tilbuddets ledelse bidrager med faglighed, engagement og nærvær til den helhedsorienterede indsats, der ydes i tilbuddet. Det vurderes yderligere, at tilbuddets ledelse har relevant fokus på at skabe meningsfulde organisatoriske rammer med fokus på både arbejdsmiljøet og kerneopgaven i relation til at sikre stabilitet og udvikling i tilbuddet, hvilket udmøntes gennem løbende kompetenceudvikling, supervision og faglig sparring. Det vurderes i forlængelse heraf, at der gennem længere tid har været iværksat forskellige tiltag, der har haft til formål, at nedbringe sygefraværet i tilbuddet, hvilket ikke har haft den forventede effekt.

Det er tilsynets vurdering, at tilbuddets ledelse har relevante overvejelser i forhold til medarbejdernes kompetencer, herunder personlige egenskaber. Ledelsen har tillige iværksat opkvalificering af den samlede medarbejdergruppe med henblik på at skabe et fælles fagligt fundament og et fælles fagligt sprog. Tilsynet vurderer dog, at antallet af medarbejdere med relevant faglig uddannelse er lavt, henset til kompleksiteten i tilbuddets målgruppe og de heraf følgende behov for specialpædagogisk indsats.

Tilsynet vurderer, at tilbuddets tilgange og metoder på relevant vis understøtter borgernes behov, og medarbejderne kan med eksempler redegøre for, hvordan den metodiske og faglige tilgang omsættes i praksis.

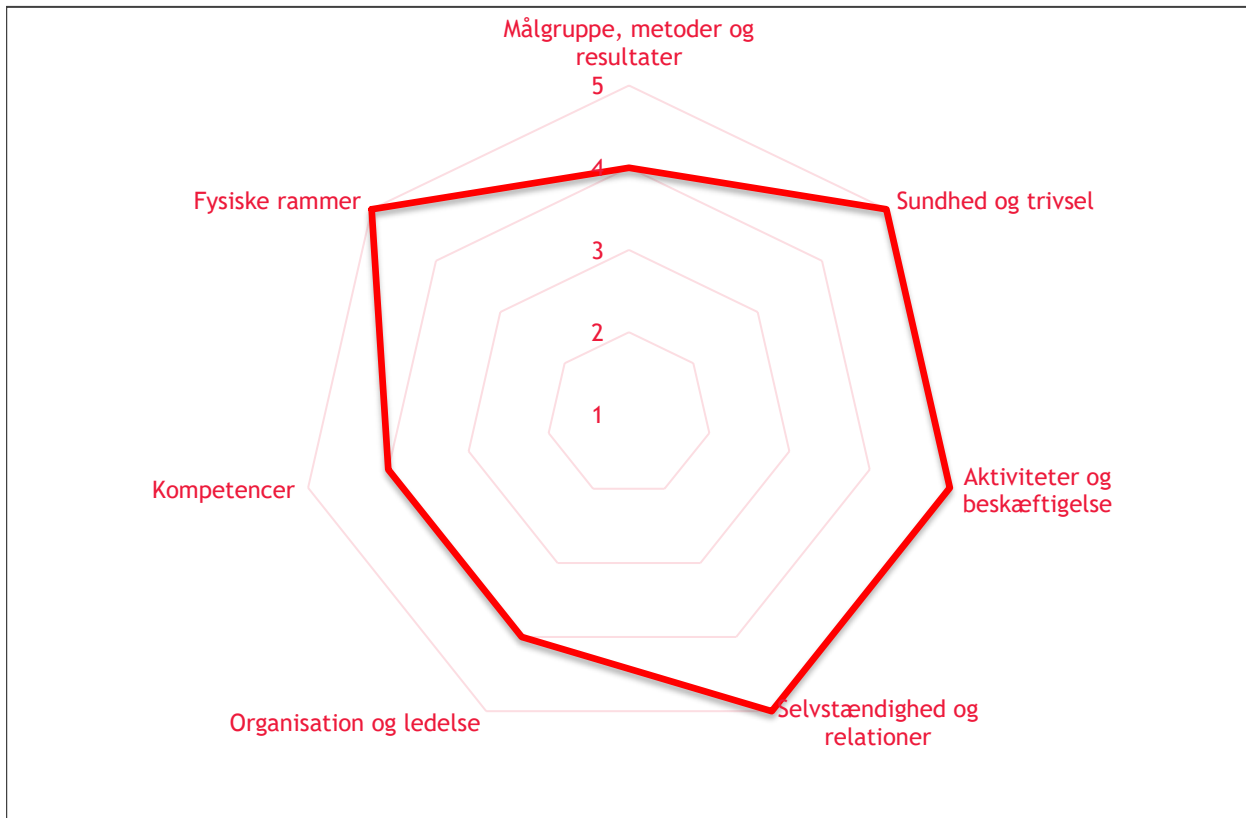
Tilsynet vurderer yderligere, at tilbuddets skriftlige dokumentation i nogen grad fortsat mangler systematik og struktur, hvilket tilbuddet er i proces med at ændre på.

Tilbuddet er fortsat ikke oprettet som selvstændigt tilbud på Tilbudsportalen, hvilket ikke afspejler de faktiske forhold. Det er fortsat tilsynets vurdering, at tilbuddet bør registreres på Tilbudsportalen, jf. Bekendtgørelse om Tilbudsportalen.

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 i forhold til tilbuddets fremadrettede udvikling:

2.3.1 Bemærkninger

Tilsynet har ingen bemærkninger.

2.3.2 Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler fortsat, at der er ledelsesmæssigt fokus på at sikre en systematisk dokumentation med formulerede delmål og løbende opfølgning herpå.
2. Tilsynet anbefaler fortsat, at der er ledelsesmæssigt fokus på, medarbejderne har en struktureret dokumentationspraksis, så dokumentationen fremstår ensartet.
3. Tilsynet anbefaler, at der fortsat er ledelsesmæssigt fokus på at nedsætte sygefraværet blandt medarbejderne.
4. Tilsynet anbefaler, at der fortsat er ledelsesmæssigt fokus på at sikre, at andelen af medarbejderne med relevant faglig uddannelse afspejler kompleksiteten i tilbuddets målgruppe.

3. Vurdering i forhold til temaer

3.1.1 Målgruppe, metoder og resultater

Score: 4

Vurdering:

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

Tilbuddets målgruppe er borgere med gennemgribende udviklingsforstyrrelser, fx ASF (Autisme Spektrum Forstyrrelse), og derudover har kognitive funktionsnedsættelser og kan have omfattende kommunikative udfordringer eller psykiatriske diagnoser. Ledelsen redegør for, at fælles for borgerne er, at de har behov for et individuelt tilrettelagt tilbud, hvor skærmning og struktur er vigtige elementer, hvilket betyder, at borgerne visiteres til et solisttilbud, når de visiteres til tilbuddet. Borgerne er opdelt i tre teams med faste tilknyttede medarbejdere. Både ledelsen og medarbejderen beskriver, at tilbuddet igennem de senere år har gennemgået en kulturændring, hvor et ændret menneskesyn har flyttet indsatsen fra at være meget ”opdragende” til i højere grad at være en pædagogisk indsats, hvor borgerinddragelse og indflydelse på egen hverdag er kommet i fokus. Dette har afstedkommet en positiv udvikling og bedre trivsel hos borgerne, hvilket bl.a. ses afspejlet i mindre udadreagerende adfærd og færre magtanvendelser.

Medarbejderen oplyser, at borgerne er opdelt i to teams, hvor der er en gruppe medarbejdere tilknyttede, der har et fælles ansvar for borgerne i teamet, hvilket har gjort hverdagen mindre sårbar, da flere medarbejdere kan samarbejde med den enkelte borger. Medarbejderen uddyber, at han arbejder med fem forskellige borgere, som han er sammen med en ad gangen en hel dag.

Ledelsen redegør endvidere for, at tilbuddet kontinuerligt tilpasser indsatsen og tilgangen til borgernes udvikling og behov. Således tager indsatsen afsæt i et metodekatalog, hvor Low Arousal, TEACCH (Behandling og undervisning af autistiske og beslægtede kommunikationshandicappede borgere) og total kommunikation er de gennemgående redskaber og tilgange. Ledelsen uddyber, at der altid tages afsæt i en individuelt tilrettelagt og anerkendende tilgang, der har et rehabiliterende eller habiliterende sigte.

Medarbejderen redegør for, at tilgangen i tilbuddet er meget individuelt tilpasset den enkelte borger, og at tilgangen tilrettelægges med afsæt i borgernes motivation og dagsform. Medarbejderen uddyber, at alle medarbejderne lige har været på kursus i LA2, hvilket har skærpet opmærksomheden på borgernes ”indre perspektiv”, der i praksis udmøntes gennem trivselsplaner og trivselsøer, der har fokus på at mindske borgernes oplevelse af stress med henblik på at øge deres trivsel og trykthed. Medarbejderen kommer med flere eksempler på, hvordan dette omsættes til praksis sammen med den enkelte borger.

Ledelsen redegør for, at arbejdet med tilbuddets skriftlige dokumentation fortsat er i en udviklingsproces, og der er afholdt to temadage, der målrettet havde fokus på arbejdet med opstilling af delmål og opfølgning herpå. Ledelsen understreger, at der stadig mangler en systematisk implementering i hverdagen, hvilket forventes at komme sammen med implementeringen af VUM 2.0. Ledelsen oplyser, at der udarbejdes trykheds- og trivselsplaner for hver enkelt borger, ligesom der udarbejdes statusrapporter til myndighed.

Medarbejderen oplyser, at der udarbejdes dagbogsnotater, hvor fokus er på, hvordan borgerens dag har været. Derudover udarbejdes der notater med afsæt i borgernes delmål, hvis der har været arbejdet med delmålet. Medarbejderen understreger, at borgerne er inddragede i dette i det omfang, det er muligt, hvilket også kan være i form af, at borgerne informeres om, hvad der er blevet skrevet.

Tilsynet har gennemgået dokumentationen for tre borgere, og konstaterer, at dokumentationen i nogen grad stadig fremstår mangelfuld og usystematisk. Der er formuleret delmål for to af borgerne, men ikke for den tredje borger. For de to borgere, hvor der

er formuleret delmål, ses der også beskrivelse af medarbejderindsats, borgerindsats, metode samt handleanvisninger, der er beskrevet uddybende og i god sammenhæng med indsatsmålene. For den sidste borger ses der to indsatsmål, der er tidsrelaterede til henholdsvis 2020 og 2018, som der ikke er foretaget opfølgninger i relation til. Der er udarbejdet en indsatsplan i november 2023, som ikke er udmøntet til indsatsmål og delmål. For en stikprøve er der udarbejdet opfølgningsnotater, der er relaterede til delmålet, det gør sig ikke gældende for de to øvrige stikprøver.

Ledelsen oplever, at der er et godt og konstruktivt samarbejde med relevante samarbejdspartnere. Medarbejderen oplyser, at tilbuddet samarbejder med mange forskellige parter for at understøtte borgernes behov og sikre en helhedsorienteret indsats. Der samarbejdes bl.a. med borgernes botilbud, pårørende, aflastningstilbud og myndighed. Derudover samarbejdes der med de øvrige tilbud i centret samt med centrets faglige konsulenter.

3.1.2 Sundhed og trivsel

Score: 5

Vurdering:

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

Medarbejderen redegør for, hvordan de arbejder med fokus på, at borgerne bliver hørt, anerkendt og respekterede, hvilket understøttes af tilbuddets anerkendende tilgang og respekt for borgerens "indre perspektiv", der løbende italesættes i tilrettelæggelsen af dagligdagen og indsatserne. Medarbejderen uddyber, at den generelle ændring af synet på mennesker med autisme har ændret tilbuddets tilgang, så struktur og forudsigelighed i højere grad skabes sammen med borgerne og ikke for borgene, hvilket har givet borgerne en betydningsfuld stemme i deres eget liv og hverdag.

Adspurgt oplyser medarbejderen, at det er oplevelsen, at borgerne generelt trives i tilbuddet, hvor de profiterer af et miljø, hvor stimuli, der kan udløse stressreaktioner hos dem, er individuelt regulerede og tilpassede den enkeltes behov. Medarbejderen uddyber, at de også anvender tryghedsplaner og trivselsplaner med henblik på at understøtte borgernes generelle trivsel, og de justerer løbende strukturen og indsatsen herefter.

Tilbuddets viden og indsats vedrørende borgernes fysiske og mentale sundhed modsvarer borgernes behov. Medarbejderen redegør for, at tilbuddet har meget fokus på fysisk aktivitet, der har en positiv virkning på målgruppens fysiske og mentale sundhed. Særligt fremhæver medarbejderen arbejdet med sansestimulering, hvor der fx arbejdes med lyd, lys, bevægelse og forskellige underlag, som noget der mindsker borgernes stressniveau, og som giver dem indre ro. Derudover bruger tilbuddet naturen, hvor særligt gåture er tilbagevendende aktiviteter. Medarbejderne redegør for, at de fleste af borgerne får medicin, primært p.n. medicin (medicin efter behov). Derudover har medarbejderne adgang til borgernes plejeplaner, og de kan varetage enkelte plejeopgaver, som fx at pleje et sår. Medarbejderne understreger, at borgerne primært får leveret, sundheds- og plejeindsatser i deres botilbud, hvor der er ansat en sygeplejerske, som medarbejderne også kan henvende sig til ved behov for vejledning eller sparring vedr. sundhedsfaglige spørgsmål.

Ledelsen redegør for, at der er fokus på at forebygge magtanvendelser ved bl.a. at se på cases, hvor fokus er på at afdække, hvad der gik galt, og hvad der skal gøres anderledes fremadrettet.

Medarbejderen redegør for, at den kulturændring, der er sket i tilbuddet, betyder, at der nu arbejdes med trygheds- og trivselsplaner, hvor borgernes indre perspektiv er i fokus i stedet for risikovurdering, hvor det i højere grad var et udefra-perspektiv, der lå til grund for vurderingerne. Medarbejderen uddyber, at der tidligere har forekommet

mange magtanvendelser i tilbuddet, men at den ændrede tilgang, der er mindre konfronterende, betyder, at borgerne ikke stresses og presses unødigt, hvilket mindsker frustration og udadreagerende adfærd. Således har der ikke været magtanvendelser i tilbuddet siden sidste tilsyn.

3.1.3 Aktiviteter og beskæftigelse

Score: 5

Vurdering:

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

Tilbuddet understøtter borgernes mulighed for at have et alsidigt og individuelt tilrettelagt hverdagsliv med relevante aktiviteter og/eller beskæftigelsesmuligheder. Således er tilbuddet indrettet, så borgerne har hvert deres arbejdsrum, der er indrettet i overensstemmelse med borgernes individuelle behov og interesser, samt et fællesrum, hvor der er mulighed for at lave fælles aktiviteter.

Medarbejderen redegør for, at omdrejningspunktet i borgernes hverdag er den genkendelige struktur, der er fastlagt i deres ugeplaner. I tilrettelæggelsen af denne er der fokus på borgernes interesser og motivation, hvilket medarbejderne forsøger at afdekke gennem dialog med borgerne eller ved observationer. Således er borgernes hverdag tilrettelagt meget individuelt, hvor dagene er byggede op med en vekselvirkning imellem aktiviteter og pauser. Medarbejderen oplyser, at fysisk aktivitet fx skovture, svømning eller gåture fylder meget i borgernes ugeplaner. Derudover har borgerne skemalagt tid til at dyrke deres individuelle særinteresser, hvilket foregår i deres eget arbejdsrum. Medarbejderen oplyser, at der arbejdes på at give borgerne flere muligheder for at deltage i aktiviteter sammen med andre borgere, fx at køre i bus eller at være i svømmehallen sammen, hvilket giver borgerne mulighed for at spejle sig i hinanden, ligesom det udfordrer deres behov for kontrol og forudsigelighed. Derudover giver det medarbejderne mulighed for at have et fagligt blik på hinandens samspil med borgerne.

Tilsynet kan observere, at borgernes individuelle arbejdsrum er indrettede, så de afspejler borgernes interesser og ønsker til aktiviteter.

3.1.4 Selvstændighed og relationer

Score: 5

Vurdering:

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

Der arbejdes relevant med udvikling af borgernes sociale kompetencer og selvstændighed, hvilket gøres med afsæt i borgernes individuelle behov og kompetencer.

Medarbejder beskriver, hvordan de arbejder med at udvikle borgernes selvstændighed og mestring, hvilket er en proces, som medarbejderne hele tiden skal gå forrest med, da borgerne sjældent tager initiativ til selvstændigt at prøve nye ting. Medarbejderen uddyber, at det for mange af borgerne er de helt nære ting, der øves, fx at kunne spise med en gaffel, hælde saft op eller tage overtøj på. Således er der fokus på, at borgerne skal gøre alt det, de selv kan, hvilket medarbejderne understøtter ved at gøre det til en del af borgernes struktur.

Medarbejderen redegør for, at borgergruppen overordnet set ikke har noget socialt fællesskab med hinanden, men at de i højere grad søger fællesskabet med den medarbejder, som de er sammen med på dagen. Medarbejderen uddyber, at de løbende afprøver nye aktiviteter, hvor borgerne kan være sammen, hvilket borgerne synes at profitere af. Ligeledes bruges nærområdet, der dækker et meget stort område med botilbud,

aktivitetscentre og Café til voksne med særlige behov, meget til at opsøge sociale fællesskaber, fx i Caféen, hvor borgerne kan opleve sig som en del af et fællesskab i rummelige og skærmede rammer. Medarbejderen fremhæver således tilbuddets beliggenhed, der gør det muligt for borgerne at have disse øvebaner, hvor de hurtigt kan komme tilbage i tilbuddet, hvis det bliver for udfordrende.

Borgerne gives mulighed for at indgå i sociale aktiviteter i det omgivende samfund i det omfang, borgerne vurderes at profitere heraf. Medarbejderen oplyser, at tilbuddet bruger naturområder meget, og at de derudover foretager mindre indkøb sammen med borgerne.

3.1.5 Organisation og ledelse

Score: 4

Vurdering:

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

Tilbuddet er organisatorisk en del af Gladsaxe Handicaptilbud, der driver andre tilbud inden for det specialiserede voksenområde.

Den daglige ledelse af tilbuddet forestås af en daglig leder og en faglig koordinator, der begge har relevante faglige og ledelsesmæssige kompetencer. Faglig koordinator oplyser, at personaleledelsen ligger hos den daglige leder, hvor den faglige koordinator primært har til opgave at være "den samlende kraft" og holde retningen for den daglige drift, samarbejdet i personalegruppen og den faglige indsats. Koordinator beskriver et meget tæt samarbejde med både den daglige leder og tilbuddets medarbejdere.

Ledelsen oplyser, at der er etableret fast ekstern supervision, ligesom der løbende afvikles VISO-forløb vedrørende flere af borgerne, hvor der også er mulighed for faglig sagssparring.

Ledelsen oplyser, at medarbejderne generelt er stabile, og at medarbejdergennemstrømningen er lav. Sygefraværet blandt medarbejderne er fortsat højt, hvilket der er et stort ledelsesmæssigt fokus på, og det følges meget tæt med månedlige afrapporteringer til leder af Gladsaxe Handicaptilbud samt trivsels- og sygefraværssamtaler. Der er fokus på at skabe en kultur, hvor det bliver tydeligt, hvad det betyder, når man ikke møder på arbejde. Derudover fremhæver ledelsen temadage med psykologisk tryghed som et led i forebyggelsen af sygefravær.

Medarbejderen beskriver, at der tidligere har været udskiftning i medarbejdergruppen, og at nogle bliver overraskede over, hvor komplekst arbejdet i et solisttilbud er. Det kan tage lang tid at lære den enkelte borger at kende og de systemer, borgeren omgiver sig med.

Ledelsen oplyser, at tilbuddet fortsat ikke er registreret som et selvstændigt tilbud på Tilbudsportalen, jf. gældende lovgivning på området. Leder af Gladsaxe Handicaptilbud oplyser, at tilbuddets pladser er godkendt under et andet af centrets tilbud, BAS, uagtet at tilbuddet i praksis ikke er en del af dette tilbud. Leder af Gladsaxe Handicaptilbud understreger, at der har været gjort tiltag for at oprette tilbuddet selvstændigt på Tilbudsportalen, hvilket ikke har været muligt.

Scoren for dette tema er baseret på tilsynets vurdering af sygefraværet blandt medarbejderne.

3.1.6 Kompetencer

Score: 4

Vurdering:

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

Ledelsen redegør for, at medarbejdergruppen består af 14 medarbejdere, hvoraf ca. halvdelen har en pædagogisk uddannelse, og den anden halvdel er ansat som omsorgsmedhjælpere, hvoraf flere har andre uddannelser, fx som folkeskolelærer. Ledelsen oplyser, at alle medarbejderne har erfaring i arbejdet med tilbuddets målgruppe. Ledelsen understreger, at det kræver særlige personlige egenskaber at arbejde med målgruppen, og at dette vægtes højt i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere. Ledelsen redegør yderligere for, at der opleves udfordringer i relation til at rekruttere og fastholde pædagogisk uddannet personale, hvilket der arbejdes på at ændre, idet det er intentionen, at en langt større del af medarbejdergruppen skal have relevant faglig uddannelse.

Ledelsen redegør for, at alle medarbejderne skal have samme værktøjer, og ledelsen beskriver, at medarbejderne generelt er klædt godt på til arbejdet med målgruppen. Ledelsen og flere medarbejdere har taget Autismepilotuddannelsen, ligesom alle har gennemført uddannelse i LA2. Medarbejderen oplever, at der er gode muligheder for kompetenceudvikling, og medarbejderen fremhæver den fælles uddannelse i LA2 som et væsentligt bidrag til det fælles faglige sprog og udvikling af den faglige indsats.

Ledelsen tilkendegiver, at der er åbenhed om, at arbejdet med borgerne slider på medarbejderne. Ledelsen har fokus på at give medarbejderne mulighed for "ventilering", hvilket den faste supervision bidrager til. Derudover arbejdes der løbende med at fastholde retning på kulturen ved at italesætte undren og tale åbent om tegn på forråelse.

Medarbejderen oplever at være godt fagligt klædt på til opgaven, ligesom han fremhæver tværfagligheden i medarbejdergruppen som vigtig i forhold til at skulle favne kompleksiteten i tilbuddet målgruppe. Medarbejderen beskriver en åben kultur, hvor det er muligt at være "nysgerrig på kollegaernes pædagogiske praksis", hvilket bidrager til, at indsatsen og samspillet med borgerne løbende drøftes med henblik på at holde den faglige retning og at sikre, at tingene ikke "skrider".

Tilsynet kan i forbindelse med rundvisning og samtale med en borger iagttage, hvordan medarbejderen imødekommer borgerens behov for tryghed gennem støtte og guidning, der giver borgeren mulighed for at tale med tilsynet.

Scoren for dette tema er baseret på tilsynets vurdering af sammenhængen imellem kompleksiteten i tilbuddets målgruppe og andelen af medarbejdere med relevant faglig uddannelse.

3.1.7 Fysiske rammer

Score: 5

Vurdering:

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

Tilbuddet er aktuelt genhuset på flere forskellige matrikler, men de forventer at kunne komme tilbage i de vante rammer i begyndelsen af 2024.

Tilbuddet er beliggende i et ældre hus, omgivet af grønne områder. Der er aktuelt en del støj og uro fra arbejdet med ombygning af omgivelserne, herunder er der ved at blive etableret en letbane nær tilbuddet, der giver anledning til en del byggestøj. De fysiske rammer er indrettede til målgruppens behov. Borgerne har alle et eget individuelt tilpasset rum, hvor de kan opholde sig sammen med en medarbejder. Medarbejderne oplyser, at de fysiske rammer er tilpassede borgernes behov for minimum overstimulering og stressbelastning. Tilbuddet har derudover et sanserum, hvor borgerne i afmålte perioder kan slappe af og blive tilpas stimulerede.

Medarbejderen tilkendegiver, at tilbuddets fysiske rammer er velegnede til borgernes behov og tilbuddets formål. Særligt fremhæver medarbejderen beliggenheden på et stort område med andre tilbud til voksne med særlige behov som velegnede, fordi det giver borgerne muligheder for at være en del af fællesskaber og aktiviteter i omgivelser, der er rummelige og skærmede.

4. Vurderings-skema

I tilsynene i Gladsaxe Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

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 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 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.

