

Tilsynsrapport

Ballerup Kommune Organisationen for voksne udviklingshæmmede

**Botilbuddene:
Krogsdalen
Hold-an Vej 156
Egebjerg Bygade
Klakkebjerg**

**Anmeldt tilsyn
Måned 2009**



BDO Kommunernes Revision

Indhold

1	FORMÅL MED TILSYNET	2
2	TILSYNETS VURDERING	3
2.1	TILSYNETS BEMÆRKNINGER OG ANBEFALINGER	4
3	DATAGRUNDLAG	5
3.1	OPLYSNINGER OM TILSYNET	5
3.2	OPLYSNINGER OM TILBUDET	5
3.3	OPFØLGNING	6
3.4	FYSISKE RAMMER OG RUNDVISNING	7
3.5	DEN PÆDAGOGISKE, OMSORGS- OG PLEJEMÆSSIGE PRAKSIS	8
3.6	ORGANISATORISKE OG PERSONALEMÆSSIGE FORHOLD	16
4	METODE	18
4.1	TILSYNETS TILRETTELÆGGELSE	19
4.2	OVERORDNET MATERIALE SOM HAR INDGÅET I TILSYNET	19
4.3	TILSYNETS VARSLING	19
4.4	DEFINITIONER	19

1 Formål med tilsynet

I henhold til Lov om retssikkerhed og administration på det sociale område § 16 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 fra hvert enkelt tilbud.

Formålet med tilsynet er:

- 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 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 KR's tilsyn er tilrettelagt med udgangspunkt i ovenstående lovgivning og retningslinjer på området, og omfatter tilsynet med de organisatoriske, personalemæssige og pædagogiske 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 såvel det observerede som personalets og beboere/brugeres vurdering heraf indgår ligeledes i tilsynet. *Det økonomiske tilsyn* dvs. tilsynet med forbrug, budget, kapacitetstilpasninger etc. indgår efter aftale med Ballerup Kommune ikke i BDO KR's tilsyn.

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

2 Tilsynets vurdering

Det overordnede indtryk af Organisationen for voksne udviklingshæmmede er, at der er tale om et godt og velfungerende tilbud.

Tilsynet vurderer, at der er igangsat en god og relevant organisationsændring. Mission og vision giver sammen med virksomhedsplanen et godt udgangspunkt for arbejdet. Der arbejdes ud fra en relevant referenceramme og der foregår et godt arbejde med de pædagogiske handleplaner. Tilsynet vurderer endvidere, at det nye koncept vil inddrage beboerne i endnu højere grad end tilfældet er nu.

Det er tilsynets vurdering, at der er gode og velegnede fysiske rammer for bofællesskaberne, men at der nogle steder mangler bedre forhold for personalet med hensyn til kontorfaciliteter, soverum mv.

Tilsynet vurderer, at der er mange gode og relevante tilbud om aktiviteter til beboerne. Medarbejderne kan efter tilsynets vurdering på meget fin vis redegøre for, hvilken betydning deres egne normer kan have for tolkningen og vurderingen af beboernes behov. Det er efter tilsynets vurdering et godt udgangspunkt, at medarbejderne er i stand til at give og modtage kritik af tolkningerne.

Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne er meget bevidste om, hvorvidt beboerne er trygge og trives. Under rundvisningen oplevede tilsynet generelt en god stemning og beboere, som gav udtryk for at være trygge og at de trives i bofællesskaberne.

Tilsynet vurderer, at der er et kontinuerligt fokus på at sikre en god omgangsform mellem beboerne. Under rundvisningen observerede tilsynet flere eksempler på, at beboerne omgikkes hinanden på en meget rummelig, positiv og hensynsfuld måde.

Tilsynet vurderer, at der er et godt internt samarbejde, men vurderer også, at det er væsentligt at få besat den ledige afdelingslederstilling. Der er gode muligheder for kompetenceudvikling og dette prioriteres af ledelsen.

2.1 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger¹

2.1.1 Bemærkninger

1. Tilsynet foreslår, at der i forbindelse med det nye handleplanskoncept indføres ens procedurer i de fire huse med hensyn til information og inddragelse af pårørende.
2. Tilsynet bemærker, den fine løsning, man har fundet i Egebjerg Bygade, med en pålægskasse til hver beboer, og finder at den med fordel kan indføres i de øvrige bofællesskaber.
3. Tilsynet bemærker, at medarbejderne ikke har medicinbehandlingskurser, men at dette er planlagt i 2010. Man arbejder efter faste procedurer, og det oplyses at de fungerer godt.
4. Tilsynet vurderer umiddelbart, at der kan være grundlag for at tage magtanvendelser op som et tema på et personalemøde, så medarbejderne får genopfrisket deres viden og får et udgangspunkt for at diskutere de gråzoner, man kan bevæge sig i som medarbejder i forhold til magtanvendelse.

2.1.2 Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at magtanvendelse tages op som et tema på et personalemøde, så medarbejderne får genopfrisket deres viden og får et udgangspunkt for at diskutere de gråzoner, man kan bevæge sig i som medarbejder i forhold til magtanvendelse.
5. Tilsynet kan konstatere, at der er behov for et yderligere fokus på samarbejdet med de pårørende. Der bør fx indføres nogle helt klare retningslinjer til de pårørende om, hvornår der holdes møder og hvad fokus for møderne er. Tilsynet vurderer, at usikkerhed blandt de pårørende kan imødekommes af mere stringente procedurer for information og mødeafholdelse, som dog naturligvis er betinget af, at de gennemføres.

2.1.3 Pålæg

Ingen

¹ Definition af begreberne findes i afsnit 4.4

3 Datagrundlag

3.1 Oplysninger om tilsynet

Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg

Den 7.12. 2009 kl. 11.00 – 18.00.

Rundvisning

Tilsynet blev vist rundt af beboere i de respektive bofællesskaber.

Deltagere ved dialogmøder

Ledere:

To afdelingsledere og forstander

Medarbejdere:

Pædagog fra Klakkebjerg (6 år)

Pædagog fra Bygade (7 år)

Pædagog fra Østerhøj, SR (9 år)

Pædagog fra Hold-an Vej (11 år)

Pårørende/Beboere:

Otte pårørende, som tilsammen repræsenterede alle de fire botilbud.

Herefter snak med omkring 12 beboerne i de fire bofællesskaber

Tilsynsførende

Helen Hilario Jønsson (Cand. Pæd., PD og socialpædagog) og Maud Rosborg Rosendahl (konsulent, cand.scient.soc).

3.2 Oplysninger om tilbuddet

Tilbud: Botilbud

Leder: Bibi Lund

Juridisk grundlag: § 105 i Lejeloven

Antal pladser: 25 boliger

Målgruppe: Voksne med udviklingshandicap

3.3 Opfølgning

3.3.1 Opfølgning fra sidste tilsyn	
Data	Der var en bemærkning om opbevaringsrum. Byggeriet er fra 1989 og begyndelsen af 1990'erne. Der er ikke nogen personalefaciliteter i tre ud af fire huse. Det er LEV, som er byggherre på bygningerne, og på daværende tidspunkt ønskede man ikke, at der skulle være et institutionspræg. Derfor er der hverken opbevaring eller personalefaciliteter. Problemet er rejst i forvaltningen. I Bygaden er der kommet et soverum/kontor. Arbejdstilsynet har screenet og gjort opmærksom på, at der bør gøres noget ved det. Der skal bygges to nye bofællesskaber, hvor man har valgt at arbejde sammen med et almennyttigt boligselskab. Det opleves, at der er en del modstand blandt de pårørende, i forhold til at beboerne skal betale husleje for, at der er personalefaciliteter. Forstander oplever, at der er behov for at arbejde kontinuerligt med at ændre kulturen blandt de pårørende, så de forstår, at det også er en arbejdsplads. Der har været en klage fra en pårørende. Den omhandlede samarbejdet og er blevet løst gennem dialog.
Tilsynets vurdering	Ingen bemærkninger
3.3.2 Opfølgning fra andre tilsyn	
Data	Tilsyn fra fødevarestyrelsen, hvor der blev givet en bemærkning om skærpet egenkontrol, herunder måling af temperaturen på de varer, man køber hjem. Der skulle laves en procedure, som skulle sendes ind. Der er blevet nedsat en hygiejnegruppe, hvor man undersøger, hvordan man kan optimere kontrollen mv. Arbejdstilsynet har screenet alle botilbuddene, men der er ingen pålæg. Dog en bemærkning om, at man skal se på bygningerne som en arbejdsplads. Brandsyn er der ikke pga. størrelsen, men man har selv lavet en aftale med Falck om kontrol af brandalarmer mv.
Tilsynets vurdering	Ingen bemærkninger

3.4 Fysiske rammer og rundvisning

3.4.1 Fysiske rammer og observation	
Data	Bygaden Huset er bygget i 1989 og indeholder seks etværelses lejligheder med eget bad og toilet samt tekøkken med køleskab. Desuden er der et stort fælles spisekøkken, opholdsstue, vaskerum og et udendørs skur. Hold-an Vej Huset er taget i brug i 1997. Det indeholder seks 1½-værelses og to etværelses lejligheder med tekøkken og eget bad/toilet. Der er desuden to fælles køkkener, en fælles stue, personalekontor/soverum, bryggers og vaskerum samt depotrum. Klakkebjerg Huset er opført i 1994 og indeholder seks stk. 1½-værelses og en etværelses lejligheder med eget badeværelse, samt tekøkken med køleskab. Desuden er der en fælles stue, spisestue, køkken og gæsteværelse. Østerhøj Bofællesskabet på Østerhøj er oprettet i april 1991 i et nyt boligområde. Her er der fire lejligheder (værelser). Bad og toilet er man to om at dele. Desuden er der en stor fællesstue, fælleskøkken, et kontor og redskabsrum. I alle fire botilbud er der døgndækning. Ved rundvisningen kan det observeres, at der alle steder er en imødekommende atmosfære, samt rene og hyggeligt indrettede fællesrum. Der er flere steder kraftig belysning og indretning, som er hensigtsmæssig i forhold til svagtseende beboere. Flere steder observerer tilsynet oversigtstavler, som med billeder og piktogrammer beskriver ugens forløb, hvilke medarbejdere der er til stede, hvad man skal have at spise mm. De pårørende er utilfredse med rengøringen og hygiejnen. På Hold-an Vej og Egebjerg Bygaden. Der er usikkerhed om, hvorvidt der er rengøring med i prisen for boligen. På Østerhøj betaler beboerne selv for rengøring og de pårørende er tilfredse med standarden.
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering at der er gode og velegnede fysiske rammer for bofællesskaberne, men at der nogle steder mangler bedre forhold for personalet.

	Tilsynet finder at rengøringsstandarden på fællesarealerne er tilfredsstillende.
--	--

3.5 Den pædagogiske, omsorgs- og plejemæssige praksis

3.5.1 Rammer for arbejdet	
Data	Gennem det sidste halvandet år er der blevet gennemført et overordnet organisationsudviklingsprojekt, som havde til formål at øge kvaliteten i grundydelsen, at skabe den attraktive arbejdsplads og skabe fælles fodslag mellem de fire ledere i organisationen samt skabe mere ansvar til den enkelte. Medarbejderne har været meget inddraget i processen. Der er i 2008 udarbejdet en mission og vision for organisationen som helhed og der er afsat 3-5 år til implementering af dette. Bl.a. med et yderligere personalemøde med fokus på missionen. For at styrke arbejdsmiljøet er ledelsen organiseret således, at der er tre tværgående afdelingsledere, som hver har særlige ansvarsområder samt en overordnet organisationsleder. Afdelingslederne er pt. kontaktsvarlige for hver sit hus. Der er nedsat fire arbejdsgrupper: administration, MUS, arbejdstidstillæggelse og ansættelser. Arbejdsgrupperne er tovholdere på implementeringen og fastlægger mål mv. Der er lavet kommissorium for alle grupperne. Arbejdsgrupperne udspringer af MED og medarbejderne skulle melde sig på efter interesse. Der er en nedsat en styregruppe og der er ansat en projektstyrer for et halvt år. De fem medarbejdergrupper (de fire botilbud og Torvevej) skal arbejde med hver to af de fire emner, men ikke nødvendigvis i samme tempo. Der er sat et møde af hver måned til at arbejde med det. Ledelsen oplever, at medarbejderne glæder sig til at komme i gang. Der findes ikke som sådan en klagevejledning, men man opfordrer forældrene til at klager skriftliggøres, så det kan håndteres mere formelt. Der har været en klage, som handlede samarbejdet. Man arbejder med en konfliktrappe – dvs. at klager i første omgang går gennem medarbejdere, siden kontaktleder og i sidste instans forstander. Der er nedskrevne rammer for beboernes betaling og håndtering af økonomi. Der er en aftale for hver beboer. Nogen af beboerne har et økonomiske værgemål. I så tilfælde er det forældre eller værge, der

	administrer alt på nær lommepenge, hvis ansvar ligger hos medarbejderne. Det er nedskrevet for den enkelte i en aftalekontrakt, hvor det fremgår hvem, der har ansvar for at indkøbe hvad. Alle har deres penge i aflåste skabe på værelserne. Dog har beboerne ikke adgang til pengene uden en medarbejder. Der gennemføres stikprøvekontrol. Fra 1. januar 2010 flyttes regnskabet over til administrationen, som en gang om måneden skal tjekke regnskabet for den enkelte beboer. Derudover betaler alle til fælleskontoer, som dækker kost, forbrugsudgifter mm. På samrådsmøderne hvert halve år med de enkelte og det årlige møde fælles pårørendemøde gennemgår man bl.a. økonomien. Der er ikke nogen driftsoverenskomst. Derimod har man gennem de sidste ti år arbejdet efter en virksomhedsplan. I år har opfølgningen ikke været så konsekvent, fordi man forventede, at der skulle indføres dialogbaseret aftalestyring fra i år. Man forventer at arbejde videre med en virksomhedsplan, som ligner den tidligere, da der er nogle mål, som ikke vil komme til at ligge i det dialogbaserede system. Medarbejderne oplever, at de fire huse er meget forskellige, selv om man arbejder under de samme overordnede regler og rammer. Beboersammensætningen er også meget forskellig. Man udmønter det forskelligt i hvert hus, selv om man skal leve op til de samme krav. Dette fungerer godt. Igennem årene har personalegrupperne påtaget sig forskellige opgaver og nogen har været mere selvkørende end andre med hensyn til fordeling af organisatoriske opgaver, fx økonomien og arbejdsplanlægning. Der er gennemført en organisationsændring, som har betydet, at man er gået fra at have en daglig leder i huset til nu at have en forstander og tre forskellige funktionsledere. Det har bl.a. betydet, at man som personale skulle tage ansvar for flere opgaver, som tidligere lå hos daglig leder. Organisationsændringen har fået en langsom opstart. En medarbejder oplever, at den største udfordring ikke så meget er at tage ansvar, men at få det. I Egebjerg Bygade oplever medarbejderne, at der ligger meget ansvar i huset og at det skyldes, at der er kommet en ny leder, som ikke kender huset. Flere giver udtryk for at opleve, at de sidder med meget ansvar og at de ikke har så god mulighed for at få vendt tingene. Der er en risiko for, at der kommer nogle spændinger i personalegruppen. Medarbejderne udtrykker bekymring for, om der vil blive tilført ressourcer til at løse de ekstra opgaver, som lægges ud i husene med selvledelsen. Der er sat nogle timer af på personalemøderne til at arbejde med
--	---

	organiseringen. De forventer, at det vil blive en udfordring i flere huse og peger på, at beboerne har de samme forventninger til medarbejderne som hidtil, samtidigt med, at de bliver ældre og mere ressourcekrævende. Der er et fælles værdigrundlag, hvor "Borgerens selv- og medbestemmelse" er et centralt tema. Det giver sig udslag i, at borgerne er med til ansættelsessamtaler og at der er et bruger- og pårørenderåd i alle huse. Brugerne får en fast opgave til hvert møde, fx hvad vil du gerne bestemme. De tager opgaven med tilbage til de andre og finder frem til ønsker.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der er igangsat en god og relevant organisationsændring. Mission og vision giver sammen med virksomhedsplanen et godt udgangspunkt for arbejdet.
3.5.2 Belægning	
Data	Der er fuld belægning i øjeblikket.
Tilsynets vurdering	Ingen bemærkninger
3.5.3 Pædagogisk metode/referenceramme	
Data	Den pædagogiske referenceramme er socialfaglig metode og neuropædagogik. Alle nye medarbejdere skal gennem det neuropædagogiske grundforløb. Den 20.1.2010 er der en fælles temaformiddag, hvor alle ressourcepersoner skal fortælle om deres område for kolleger. "Katkassen", sorgarbejde, neuropædagogik, Marte Meo, filmfestival samt boardmaker og mobility. Ideen er, at man skal præsentere sine kollegaer for, hvad det er, man arbejder med. kompetencekataloget skal være færdigt på denne dato, så man kan slå op og læse, hvad den enkelte medarbejder kan byde ind med. Hvem man kan tage fat i, hvis man har brug for et eller andet. Medarbejderne giver udtryk for, at de har en fælles referenceramme i neuropædagogik og billeddannelse. Derudover arbejder man individuelt i forhold til den enkelte beboer. Der laves funktionsvurderinger og Kunno Beller. Der er nogle ressourcepersoner, som har særlige kompetencer i dette.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der er en relevant referenceramme og at der anvendes gode metoder i arbejdet med målgruppen.

3.5.4 De pædagogiske handleplaner/behandlingsplan	
Data	Der laves handleplaner efter servicelovens § 141 af forvaltningen. Pædagogisk billeddannelse er et nyt koncept, som er ved at blive implementeret. Det erstatter de hidtidige pædagogiske handleplaner. Den vigtigste forskel til pædagogiske planer er, at borgeren i billed-dannelsen indgår som en væsentlig del af udarbejdelsen, så vidt muligt. Planen skrives i jeg-form. Indeholder tre dele – borgerens udtalelser, medarbejderens udtalelser og en samarbejds- og handlingsaftale med mål og beskrivelser af hvilken støtte beboeren skal have. I nogen tilfælde bruger man billeder til at beskrive aftalerne. Det er den ansvarlige medarbejder, der samler informationer ind fra kollegerne. Der arbejdes med samme skabelon i alle husene. Den afdelingsleder, som har ansvar for pædagogik, skal læse alle igennem. Der skal som minimum være opfølgning hvert år. Medarbejderne oplever, at billeddannelsen skal være et levende redskab. Der er en individuel opfølgning, da det for nogen er nødvendigt, at man ofte har dem oppe på personalemøderne, mens der for andre ikke er så meget udvikling. Ifølge medarbejderne er det helt centralt, at beboeren selv skal være motiveret for de mål, som sættes. På personalemøder og teammøder inddrages alle i oplægget til billedannelsen. Teamet beslutter en ramme for hvilke mål, der arbejdes efter og den viden gives videre til andre kolleger, så man sikre, at alle har den nødvendige viden. Opfølgningen sammen med beboeren foregår ikke så systematisk, udtrykker medarbejderne. Pårørende på Østerhøj oplever, at de inddrages årligt. De er meget tilfredse med forløbet, som de oplever meget omsorgsfuldt. Der er deltagere fra arbejdspladsen og der udarbejdes en rapport fra mødet. En pårørende oplever ikke, at botilbuddet bidrager til handleplaner. Hun indkalder selv nogle gange til møde med personalet om hverdagen mv. En pårørende i Egebjerg Bygade har oplevet et møde, hvor man gennemgik en ansvarsfordelingsplan, men ikke et handleplansmøde. Den pårørende føler sig ikke informeret om, hvordan der arbejdes pædagogisk. Vedkommende savner information og har bedt om møde siden august.

	På Østerhøj har man aftalt, at der er to møder årligt – et forældre-møde og et møde om den enkelte beboer. På Hold-an Vej er der et fast møde, hvor man taler om overordnede forhold om enkelte beboer.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der foregår et godt arbejde med de pædagogiske handleplaner, og at det nye koncept vil inddrage beboerne i endnu højere grad end tilfældet er nu. Tilsynet vurderer, at der er behov for nogle helt klare retningslinjer til de pårørende om, hvornår der holdes møder og hvad fokus for møderne er. Der er en vis utilfredshed blandt de pårørende, som kan imødekommes af mere stringente procedurer for information og mødeafholdelse, som dog naturligvis er betinget af at de faktisk gennemføres. Tilsynet foreslår, at der i forbindelse med det nye koncept indføres ens procedurer i de fire huse med hensyn til information og inddragelse af pårørende.
3.5.5 Hverdag og aktiviteter	
Data	Ledelsen giver udtryk for, at de i det seneste stykke tid har været optagede af at få organisationen på plads – og i spil -samt at dække den vakante stilling. Den tætte opfølgning fra ledelsens side på de nyindflyttede beboere, har derfor på nogle områder været mangelfuld. Medarbejderne beretter, at alle beboere er i dagtilbud. De har hjemmedag hver fjortende dag og har en arbejdsfridag i den modsatte uge. Der er forskel på, hvor meget beboerne kan give udtryk for af ønsker til aktiviteter ud over dagtilbuddet. For nogen enkeltes vedkommende har de ikke brug for tilbud ud over dagtilbuddet. Det er vigtigt for medarbejderne at se, hvad den enkelte har lyst til og behov for, og at man ikke lægger sine egne værdier for et godt liv ned over beboeren. I de fleste tilfælde oplever medarbejderne, at beboerne får de tilbud om aktiviteter, som de kan magte og har behov for, fx klubtilbud. Enkelte kunne godt have behov for mere aktivitet, andre magter det ikke, og der kan endvidere være begrænsninger pga. personaleresourcer. SUKA, specialundervisning, krumtappen (klub), Ballerup handicap idræt er nogle af de tilbud, som flere af beboerne bruger. Der er mulighed for ledsagerordning. Det kan ind imellem være et problem at finde en ledsager, som matcher beboeren.

	En pårørende oplever, at hun ikke får så mange informationer, fx om hvilke beslutninger, der træffes for beboeren, omkring beboerens fritid. En pårørende oplever, at beboeren har brug for flere hjemmedage om ugen, men det er kun en gang hver fjortende dag. Nogle beboere har en arbejdsfri dag, men det er kun de beboere, som ikke kræver personale. Beboerne giver udtryk for at være tilfredse med hverdagen og generelt at være glade for at bo i deres bofællesskab.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der er flere gode og relevante tilbud om aktiviteter til beboerne. Det forekommer ligeledes, at medarbejderne har fokus på at vurdere, om beboeren kan magte de tilbud, som gives.
3.5.6 Medindflydelse og kommunikation	
Data	Medindflydelse er et af de meget centrale kvalitetsmål i udviklingsprojektet og der er derfor meget fokus på det, jf. ovenstående. I alle bofællesskaberne er der ugentlige beboermøder, hvor man kan tage forskellige emner op, som man har behov for at snakke om. Medarbejderne giver udtryk for, at de er meget opmærksomme på, at der er forskelle i deres normer og at dette er med til at præge tolkningen af beboernes ønsker. Det betyder, at man som personale er nød til at være meget kritiske over for hinandens tolkninger af beboerne. I nogle tilfælde kan man trække på en læge til at give en objektiv vurdering af hvad, der er godt for den enkelte. Det er kilde til stor diskussion mellem kollegerne, hvad der er godt for beboerne, som ikke selv kan udtrykke sig. Der er fx i forhold til kost nogle kriterier/politik for sund kost. For nogle medarbejdere vægtes det tungt, mens det for andre ikke er så vigtigt. I Egebjerg Bygade har man fundet en løsning, hvor hver beboer har en boks med pålæg, som de selv har købt ind sammen med en pædagog. Beboerne fortæller om, hvordan de er med til at bestemme hvilken mad, der skal laves, eller at personalet altid skal banke på, inden de kommer ind i boligen.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at medarbejderne på meget fin vis kan redegøre for, hvilken betydning normerne har for tolkningen og vurderingen af beboernes behov. Det er efter tilsynets vurdering et godt udgangspunkt, at medarbejderne er i stand til at give og modtage kritik af andres tolkninger.

	Tilsynet bemærker, at den fine løsning, man har fundet i Egebjerg Bygade, med en pålægskasse til hver beboer med fordel kan indføres i de øvrige bofællesskaber. Det giver mulighed for en meget direkte selvbestemmelse.
3.5.7 Sundhed, kost og motion	
Data	Der har været kostprojekter i nogle af husene. Der har været ernæringseksperter ude og fortælle om sund kost. Der er meget store individuelle forhold. Det er hensigten at en diætist skal fortælle om sukkersyge og omsorg. Der er endvidere opmærksomhed på motion og bevægelse. I den forbindelse tages der initiativer til svømmehalsture, såvel fast som ad hoc. Det er vigtigt for ledelsen, at der er fokus på beboernes livskvalitet og medbestemmelse. Det er i orden, at man har vaner for hvert hus. Under rundvisningen kan madplanerne for ugen observeres flere steder. De giver indtryk af en varieret og sund kost.
Tilsynets vurdering	Ingen bemærkninger.
3.5.8 Tryghed og trivsel	
Data	Medarbejderne giver udtryk for, at de meget tydeligt kan se, om beboerne trives og er trygge. Hvis der sker en ændring i beboerens adfærd, analyserer man, om der er sket nogle ændringer i omgivelserne. Man kan også bede kollegerne om at observere. På Hold-an Vej bruger man observationsskemaer, som skal udfyldes to gange om dagen, og som man så kan lave statistik på baggrund af, hvis man oplever, at der er en ændring. Pårørende på Østerhøj oplever, at bofællesskabet er rigtig godt. Ind i mellem kan de opleve, at beboernes tøj ikke er særligt pænt eller passende til årstiden, men generelt er der god trivsel og omsorg. Pårørende til beboere på Hold-an vej oplever, at der er gode traditioner og at der holdes nogle gode ferier. Der er nogle gode fester og arrangementer sammen med de fire bofællesskaber. De pårørende er også meget glade for personalet. På Egebjerg Bygade oplever de pårørende også, at personalet ikke er så opmærksomme på det tøj, som de giver beboerne på. En pårørende påpeger, at der kan være hygiejneproblemer fx med om tandbørsten er

	ren. Ligeledes peges der på, at stemningen ikke altid er lige god. Medarbejderne burde være bedre til at tilpasse det de siger til beboernes niveau og til at få inddraget beboerne, udtrykker en pårørende. Beboerne udtrykker, at de er trygge og trives i deres hjem. De oplever, at man griner meget sammen og at der er god stemning.
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne er meget bevidste om hvorvidt beboerne er trygge og trives. Under rundvisningen oplevede tilsynet generelt en god stemning og beboere, som gav udtryk for at være trygge og at trives i bofællesskaberne. Tilsynet vurderer umiddelbart, at der er behov for at skabe en bedre dialog med de pårørende.
3.5.9 Sprogbrug og omgangsformer	
Data	Ifølge ledelsen er der helt klare holdninger til passende sprogbrug og omgangsformer og man griber ind, hvis der er nogen, som overskrider grænserne. Der arbejdes meget med spejleffekten – hvordan ser han ud, når du siger sådan – når man skal lære beboerne om, hvordan de skal gebærde sig i forhold til hinanden. Ifølge medarbejderne er der generelt en god omgangsform, men der kan være situationer, hvor der opstår konflikter, ofte ved misforståelser. Der kan også være nogle, som bliver fysiske ved konflikter. Der er et tydeligt hierarki mellem beboerne og opgaven med at forebygge konflikter fylder meget i tre af husene. I et hus er det relativt kommunikationssvage beboere, hvor det mere handler om at støtte kommunikationen.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der er et relevant og kontinuerligt fokus på at sikre en god omgangsform mellem beboerne. Under rundvisningen observerede tilsynet flere eksempler på, at beboerne omgikkes hinanden på en meget rummelig, positiv og hensynsfuld måde.
3.5.10 Medicinhåndtering	
Data	Medarbejderne har ikke medicinhåndteringskurser, men der skal de have i 2010. Der er faste procedurer.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vil gerne understøtte tiltaget og fremhæve vigtigheden af, at medarbejdere som håndterer medicin har de relevante kompetencer.
3.5.11 Magtanvendelse og konflikthåndtering	

Data	Det har ikke været nogen magtanvendelser eller andre indgreb i selvbestemmelsesretten i det sidste år i botilbuddene. Medarbejderne har kendskab til reglerne, da de indgår i introduktion. Medarbejderne oplever, at der helst ikke må være nogen magtanvendelser. Der er en intern procedure for opfølgning. Der er kradse-skemaer, som anvendes, hvis en beboer slår ud efter en eller kradser mv. Enkelte beboere fortæller, at der ind i mellem kan være uenigheder mellem beboerne, men at de så kan bruge personalet til at få løst konflikterne.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der kan være grundlag for at tage magtanvendelser op som et tema på et personalemøde, så medarbejderne får genopfrisket deres viden og får et udgangspunkt for at diskutere de gråzoner, man kan bevæge sig i som medarbejder i forhold til magtanvendelse.

3.6 Organisatoriske og personalemæssige forhold

6.6.1 Personalesituation, kontinuitet og stabilitet	
Data	Der er en meget stabil personalegruppe. Administrationen for organisationen er samlet på Parkvej. I hele organisationen er der i alt 73 fuldtidsstillinger, primært socialpædagoger. Der er enkelte specialfunktioner, herunder køkken. Man taler om at ansætte social og sundhedsassistenter i nogle stillinger, når der bliver noget ledigt. Sygefraværet er lidt forskelligt i de fire huse, men ligger under gennemsnittet for sammenlignelige tilbud (2,8-5,6 % inkl. langtidssygdom). Der er mulighed for jobrotation i hele organisationen. Ordningen er frivillig og kan indgås efter aftale med ledelsen.
Tilsynets vurdering	Ingen bemærkninger
6.6.2 Eksternt samarbejde	
Data	Ifølge ledelsen er der et glimrende samarbejde med sagsbehandlere i forhold til den enkelte beboers sag.

	Også medarbejderne oplever, at de har et godt samarbejde med eksterne. Ind i mellem bliver der brugt meget tid på at få kontakt med lægerne. Samarbejde med pårørende er meget forskelligt. Nogle har brug for støtte og andre har brug for regler. Generelt er der et godt samarbejde. Det er ikke altid, at medarbejdere/ledere kan blive enige med de pårørende, men der bruges meget tid på at sikre, at det fungerer. Medarbejderne bruger supervision til bl.a. at sikre et velfungerende forældresamarbejde.
Tilsynets vurdering	Ingen bemærkninger
6.6.3 Internt samarbejde og kommunikation	
Data	Implementeringen af projektet er som beskrevet i ovenstående er i gang. På den pædagogiske del er man ikke kommet så langt, hvilket primært skyldes den ubesatte afdelingslederstilling med ansvar for dette område. På området "ledelse til selvledelse" er implementeringen ifølge ledelsen gået hurtigere end forventet pga. situationen med manglende ledelse. På arbejdstidsplanlægningen er man også kommet langt. Der er sat kr. 150.000,- af sammen med DPU til at søge et projekt om borgernes selv- og medbestemmelse. Der skal være en pårørende aften den 27.1. 2010 om projektet. Medarbejderne oplever, at der er et generelt godt samarbejde i husene og at der er en god kontakt med ledelsen. En medarbejder giver udtryk for, at der er tale om en noget topstyret organisation. Ledelsen skal give mere slip, så medarbejderne kan få lov at lave deres egne fejl og erfaringer. Andre medarbejdere udtrykker, at de har mere elastik og er vant til selvledelse. Forklaringen på de forskellige opfattelser skal til dels findes i de forskellige måder som botilbudde hidtil har fungeret på. Medarbejderne er enige om, at der ikke kan være en model, som skal passe på alle. Det bliver nød til at være individuelt for husene. Der er afsat penge til supervision, som medarbejderne kan råde over selv. Der afholdes årlige MUS
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der er et godt internt samarbejde, men vurderer også, at det er væsentligt at få besat den ledige afdelingslederstilling.

6.6.4 Arbejdsmiljø og sikkerhedsforhold	
Data	Der er lavet APV på det fysiske arbejdsmiljø og der snart skal igangsættes APV på det psykiske arbejdsmiljø i 2010.
Tilsynets vurdering	Ingen bemærkninger
6.6.5 Kompetenceudvikling og kvalitetssikring	
Data	Ifølge ledelsen er der gode muligheder for at få kurser og efteruddannelse, hvis man ønsker det. Ledelsen finder det vigtigt med fælles temadage for hele medarbejdergruppen. Man oplever dog, at der er stor forskel på kvaliteten af den undervisning, som kan fås. Også medarbejderne oplever det som væsentligt, at alle får samme tilbud og dermed en fælles udviklingsplatform, frem for at to medarbejdere kommer på et forløb. Hvis det skal batte skal det være hele gruppen og det skal være i en ordentlig kvalitet.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der er gode muligheder for kompetenceudvikling og at det prioriteres af ledelsen.
6.6.6 Sammenhæng mellem kompetencer og behov	
Data	Se ovenstående
Tilsynets vurdering	Ingen bemærkninger
6.6.7 Kvalitetsudviklingstiltag	
Data	Se ovenstående
Tilsynets vurdering	Ingen bemærkninger

4 Metode

BDO KR's tilsyn anvender en udviklingsorienteret og dialogbaseret tilgang, der samtidig med at tilsynet, jf. Retssikkerhedslovens § 16, skal udøve kontrol med, om tilbuddet følger lovgivningen, danner rammen for tilsynet. Dette indebærer interview, dialog og observation, som sammen med uddybninger på forskellige områder og punkter, giver et samlet billede af stedet. Tilsynet anvender endvidere en anerkendende tilgang, hvilket bl.a. handler om at se og spørge til det, der virker, for at kunne identificere stedets ressourcer, styrker og gode erfaringer. Rapporten har været fremsendt forstander med henblik på rettelser af faktuelle fejl.

4.1 Tilsynets tilrettelæggelse

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
- Evt. dialog med pårørende, hvor dette er planlagt af tilbuddet

4.2 Overordnet materiale som har indgået i tilsynet

Til brug for forberedelsen af tilsynet har BDO KR indhentet materiale fra kommunen, herunder kommunens Politik for Social-, psykiatri- og Voksenhandicap området, kommunens hjemmeside, ligesom oplysninger fra Tilbudsportalen samt oplysninger fra Institutionens evt. egen hjemmeside ligeledes har indgået i det konkrete tilsyn.

4.3 Tilsynets varsling

Leder af tilbuddet er orienteret om tilsynsbesøget ca. 1 mdr. før gennemførelse. Endvidere har BDO KR haft telefonisk dialog med leder inden tilsynet, hvor programmet er blevet drøftet og endelig fastlagt således, at dagens møder er tilpasset hverdagen og aktiviteterne på tilbuddet.

4.4 Definitioner

Bemærkninger
Bemærkninger gives, hvor tilsynet finder anledning til at fremhæve bestemte forhold. Bemærkninger kan have vejledende og/eller informerende karakter.
Anbefalinger
Anbefalinger gives, hvor der er tale om forhold, der kan forbedres og som tilbuddet bør arbejde med at finde løsninger på. 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.
Påbud
Påbud gives, 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.