

**Tilsynsrapport
Ballerup Kommune
Bofællesskaberne Hold-an Vej 16
og Egebjergghaven 76**

**Anmeldt tilsyn
December 2009**



BDO Kommunernes Revision

Indhold

1	FORMÅL MED TILSYNET	2
2	TILSYNETS VURDERING	3
2.1	TILSYNETS BEMÆRKNINGER OG ANBEFALINGER	4
3	DATAGRUNDLAG	6
3.1	OPLYSNINGER OM TILSYNET	6
3.2	OPLYSNINGER OM TILBUDET	6
3.3	OPFØLGNING	6
3.4	FYSISKE RAMMER OG RUNDVISNING	7
3.5	DEN PÆDAGOGISKE, OMSORGS- OG PLEJEMÆSSIGE PRAKSIS	9
3.6	ORGANISATORISKE OG PERSONALEMÆSSIGE FORHOLD	18
4	METODE	22
4.1	TILSYNETS TILRETTELÆGGELSE	22
4.2	OVERORDNET MATERIALE SOM HAR INDGÅET I TILSYNET	23
4.3	TILSYNETS VARSLING	23
4.4	DEFINITIONER	23

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, personale-mæssige 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 Bofællesskaberne på Hold-an Vej og Egebjergghaven er, at der er tale om to gode botilbud, som tilbyder beboerne nogle gode og trygge rammer. Dette indtryk bekræftes af beboerne selv.

Det er tilsynets vurdering, at der foregår et godt og relevant arbejde med de pædagogiske tilgange og med de pædagogiske handleplaner.

Det er tilsynets opfattelse, at medarbejderne så vidt muligt søger at motivere beboerne til aktiviteter, selv om det opleves som en stor udfordring, og at der opstår dilemmaer i forhold til, om det er beboerens eller medarbejderens behov, at der er aktiviteter. Tilsynet vurderer umiddelbart, at der er behov for flere faste tilbud i hverdagen.

Det er tilsynets vurdering, at beboerne har mulighed for at få indflydelse på alle forhold i deres liv og hverdag. Det er positivt at medarbejderne har fokus på at støtte i situationer, hvor beboerne har behov for at markere egne grænser over for hinanden.

Tilsynet vurderer, at der er et godt fokus på motion. Tilsynet vurderer dog også, at der er nogle store udfordringer i forhold til forbrug af fødevarer, sodavand og cigaretter hos beboerne.

Beboerne er efter tilsynets opfattelse generelt trygge og trives. På baggrund af interview og observationer vurderer tilsynet, at der er en god og imødekommende omgangstone mellem alle parter i begge de to bofællesskaber.

Det er tilsynets vurdering, at det er nødvendigt kontinuerligt at have fokus på reglerne om magtanvendelse, herunder særligt i de situationer, hvor man som medarbejder bevæger sig i en gråzone. Alle medarbejdere bør som minimum introduceres til reglerne ved ansættelse. Det bemærkes, at der ikke er en nedskrevet procedure for intern opfølgning.

Tilsynet vurderer, at den proces, som er i gang i forbindelse med den kommende flytning og deraf følgende organisationsændring, på fin vis inddrager og engagerer medarbejderne.

Det forekommer tilsynet, at der er et godt samarbejde med relevante eksterne aktører. Efter tilsynets vurdering er der et relevant fokus på sikkerhedsspørgsmål og arbejdsmiljøet.

2.1 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger¹

2.1.1 Bemærkninger

1. Tilsynet bemærker, at en eller flere af medarbejderne med fordel kan deltage i et kursus om medicin håndtering, så deres viden om området øges og de bliver bedre i stand til at observere og vurdere effekt og bivirkning af det medicin beboerne får.
2. Tilsynet bemærker, at der er udarbejdet forholdsvis nye mål og målsætninger for den pædagogiske praksis. Tilsynet anerkender dette arbejde, og vurderer, at ledelse og personale med fordel kan drøfte og beskrive, *hvordan* medarbejdernes indsats skal udmøntes således, at de følger stedets mål og målsætning.
3. Tilsynet bemærker, at bofællesskabet på Hold-an vej ikke er at finde på tilbudsportalen

2.1.2 Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at der igangsættes en proces med undervisning og diskussion om sund og nærende kost. I forlængelse heraf vil tilsynet anbefale, at der udformes en kostpolitik, eller nedskrevne retningslinjer eller principper for sund kost. I dette arbejde kan man fx inddrage ekspertviden som fx foredragsholder på et husmøde. At beboerne opnår kendskab og inspiration til sund og nærende kost, vil endvidere give et godt udgangspunkt, når de på et tidspunkt skal bo i egen lejlighed med eget køkken.
2. Tilsynet anbefaler, at reglerne om magtanvendelse tages op til drøftelse; fx på et personalemøde med evt. ekstern underviser/én fra kommunen til at fortælle om både reglerne og om de gråzoner og dilemmaer, som er forbundet hermed. Det anbefales ligeledes, at der laves en skriftlig procedure for intern opfølgning på magtanvendelse.
3. Tilsynet anbefaler, at personalet på Hold-an vej rydder op i gangen, og at hynder, der om sommeren anvendes på stole/lænestole udenfor, placeres et andet sted. I forvejen er der ikke meget plads i indgangspartiet, hvorfor hynder mv. nemt kommer til at give et rodet indtryk – også for beboerne.
Da oprydning også har været bemærket ved det seneste tilsyn vil tilsynet endvidere foreslå, at man udpeger en eller to medarbejdere med ansvar for oprydning. Heri kan med fordel indgå en rengørings – og oprydningsplan og opgaverne kan evt. uddelegeres til bestemte dage eller medarbejdere.
4. Tilsynet anbefaler, at en medarbejder, evt. i samarbejde med en beboer, tager

¹ Definition af begreberne findes i afsnit 4.4

ansvar for kostregnskabet og kontrollerer, om pengene bliver brugt til det de skal.

5. Tilsynet anbefaler, at der etableres en tættere, struktureret opfølgning på de pædagogiske planer, for at øge muligheden for at bruge dem som et aktivt redskab i hverdagen. Aktuelt evalueres de hvert halve år. Tilsynet vurderer endvidere, at der er brug for systematisering af samtaler med beboerne, det kan fx være en eller to gange hver 14. dag. Her er det oplagt at drøfte nogle af handleplanens mål ud over den snak man ellers har. Samtalerne bør dokumenteres.
4. Det bemærkes, at medarbejderne oplever, at der ikke kan etableres faste aktiviteter pga. det rullende skema. Det vurderes, at man bør undersøge muligheden for at ændre dette forhold/tankegang. Alternativt, at aktiviteter ikke nødvendigvis skal gennemføres af den samme medarbejder, eller at to medarbejdere i fællesskab etablerer en aktivitet, som de skiftes til at varetage.
5. Tilsynet vil anbefale, at personale og ledelse i fællesskab drøfter, hverdag og aktiviteter ud fra: Hvilke aktiviteter der skal være/etableres, er der fx basis for at oprette et svømmehold, i hvor høj grad skal man motivere den enkelte beboer, hvornår skal man acceptere et afslag som et afslag og hvornår skal man betragte det som anledning til at ændre motivationsstrategi, og er der aktiviteter/mål der fx skal stå i den enkelte beboers handleplan. Perspektivet hvor beboerne skal bo i opgangsbofællesskab kan inddrages i drøftelsen.
6. Tilsynet anerkender, at rygere reglerne overholdes, idet der ikke ryges i de indendørs fællesarealer. Men der er tilsyneladende et problem med massiv rygning på (et af) værelserne, som generer de øvrige beboere. Tilsynet anbefaler, at personalet i samarbejde med beboerne søger konkrete på de indeklimaproblemer der er, på baggrund af rygning. Det kan fx være retningslinjer, planer for udluftning, hjælp og støtte til at få luftet ud, konkrete aftaler kan evt. nedfældes i den enkeltes pædagogiske handleplan.

2.1.3 Pålæg

Ingen

3 Datagrundlag

3.1 Oplysninger om tilsynet

Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg

Den 3.12. 2009 kl. 9.30 – 14

Rundvisning

Tilsynet vises rundt på Hold-an Vej og på egebjergghaven af en borger.

Deltagere ved dialogmøder

Ledere: Leder af socialpsykiatrien (siden 1998)

Medarbejdere: To medarbejdere (socialpædagoger, ansat siden 1992 og 1994)

Beboere: En beboer fra Hold-an-vej, to beboere fra Egebjergghaven

Tilsynsførende

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

3.2 Oplysninger om tilbuddet

Tilbud: Bofællesskab

Leder: Leif Andersen (leder af socialpsykiatrien)

Juridisk grundlag: ABL § 5. Almen boliglovgivning

Antal pladser: Seks pladser på Hold-an vej 16, fire pladser i Egebjergghaven.

Målgruppe: Voksne med varig nedsat psykisk funktionsevne samt psykisk syge.

3.3 Opfølgning

3.3.1 Opfølgning fra sidste tilsyn

Data	Der har ikke været noget opfølgning som sådan. Leder har ikke set rapporter fra det seneste anmeldte og uanmeldte tilsyn. Ifølge medarbejderne var der noget med oprydning, men ikke noget med det pædagogiske. Nedenfor har tilsynet optegnet hvilke fokusområder, der blev noteret
------	--

	ved det seneste anmeldte tilsyn. Tilsynet har valgt at opliste dem nedenfor, idet det ikke gav god mening at drøfte en rapport som tilbuddet tilsyneladende ikke har set.
Tilsynets vurdering	Tilsynet bemærker, at der ved det sidste anmeldte tilsyn på de to bofællesskaber er noteret følgende fokuspunkter indenfor områderne: Bedre fysiske rammer, overensstemmelse af ledelsens og medarbejdernes opfattelse af arbejdsgrundlag, implementering af pædagogiske metoder og værktøjer, udarbejdelse af ansvarsområder på alle niveauer, udarbejdelse af et egentligt værdigrundlag, mere struktureret indsats overfor beboerne, opdatering af lovgrundlag og vejledninger samt flere individuelle samtaler til de beboere, der ønsker dette.
3.3.2 Opfølgning fra andre tilsyn	
Data	Der har ikke været andre tilsyn. Leder oplyser, at han har undersøgt, hvorvidt der er belæg for fødevaretilsyn og egenkontrol, men det er der ikke. På grund af bofællesskabernes størrelse hører de ikke under reglerne om brandsyn. Men man har selv etableret en med Falck om brandtæpper, slukkeudstyr mv. Manglende flugtvej fra 2. sal. på Hold-an vej har været drøftet. Indtil videre har personalet placeret et reb i en skuffe, som kan bruges, hvis der opstår brand. Dette vurderes umiddelbart at være tilstrækkeligt set i lyset af, at brandvæsenet forholdsvis hurtigt kan være fremme, hvis der opstår brand.
Tilsynets vurdering	Tilsynet kan bekræfte leders vurdering af, at botilbuddene ikke falder inden for rammerne af egenkontrol i køkkenet. Jf. Fødevarestyrelsen skal der føres egenkontrol, såfremt grundlaget er på mere end 12 personer, hvilket ikke er tilfældet på de to bosteder.

3.4 Fysiske rammer og rundvisning

3.4.1 Fysiske rammer og observation	
Data	Hold-an Vej Tilsynet vises rund af en bruger. Den treetages bygning indeholder fælles stue, spisestue, køkken og vaskerum i stueetagen. På første sal er der tre værelser og et mindre køkken/alrum, som dog ikke anvendes til madlavning. På anden sal er et personalekontor og tre værelser. På hver etage er der et fælles badeværelse. Der er personale syv dage om ugen.

	Personalegruppe oplever at huset på Hold-an vej er utidssvarende og ser frem til at flytte til nye omgivelser. Der er en god tæthed mellem beboerne og mellem beboere og personale pga. af de fysiske rammer – en nærhed, som vil forandres ved flytningen. Det er planlagt, at man skal flyttes til nye omgivelser i slutningen af 2010. Den forestående flytning opleves som en form for vakuum, og man gør derfor ikke så meget ved rammerne. En beboer er meget tilfreds med en anden beboer, som generer ved at vedkommende ryger meget. Det er angiveligt så voldsomt, så røgen siver ud af værelset. Ind imellem sætter den desuden røgalarmen i gangen i gang. En beboer på Hold-an vej oplever, at rammerne er gode, men at det godt kunne være bedre. Egebjergghaven Bygningen i Egebjergghaven er opført med bofællesskab som formål. Der er tale om et rækkehus bestående af fire værelser og to badeværelser, fælles køkken og opholdsstue, samt vagtkontor. Indretningen er god, og tilsynet kan konstatere, at der er rengjort og ryddet op. Der er personaledækning seks dagen om ugen. I Egebjergghaven oplever en beboer, at rammerne godt kunne være bedre, gerne at der var et værelse mere. En anden er helt tilfreds. Værelserne er ca. 16 kvm.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer at særligt rammerne på Hold-an Vej er slidte og utidssvarende. Endvidere forekommer der at være rodet på fællesarealet på 1. Sal og især i indgangspartiet, hvor sommerens store havehynder er placeret. Efter tilsynets vurdering er dette ikke hensigtsmæssigt, idet gangen er alt for lille til at rumme disse hynder. Tilsynet har forslået, at man udpeger en eller to medarbejdere med ansvar for oprydning. Heri kan med fordel indgå en rengørings – og oprydningsplan, ligesom opgaverne evt. kan uddelegeres til bestemte dage eller personer. Rammerne og indretningen i Egebjergghaven opleves at svare til målgruppen behov, om end de fysiske rammer er forholdsvis små - også ifølge beboerne. Til gengæld giver de udtryk for at de trives i rammerne fordi "her er så hyggeligt". Generelt er der dog hyggeligt, rengjort og opryddet i begge bofællesskaber.

3.5 Den pædagogiske, omsorgs- og plejemæssige praksis

3.5.1 Rammer for arbejdet	
Data	Socialpsykiatrien er en fælles organisation bestående af Værested/aktivitetshus, idrætstilbud sammen med Herlev, Aktivisterne, korps af støtte- og kontaktpersoner efter § 85 i serviceloven samt de to bofællesskaber på Hold-an Vej og Egebjergghaven. I alt er der 30 medarbejdere. Bofællesskabet i Egebjergghaven er kommet med i organisationen for fire år siden. Der er ifølge leder ikke noget aktuelt skriftligt arbejdsgrundlag med aftaler med kommunen. Der er overordnede mål, men der er ikke nogen egentlig opfølgning på disse. Men i 2010 vil der komme dialogbaseret styring. Ballerup Kommune har en politik om sygefravær mv., men ellers oplever leder, at de som tilbud er meget selvstændigt stillet. Der har tidligere været lavet en virksomhedsplan, men pt. afventer man som nævnt at overgå til dialogbaseret styring. De socialpsykiatriske botilbud har for nylig udarbejdet en ny målsætning for de socialpsykiatriske botilbud. Denne beskriver formål, målene samt de metoder der anvendes. Retningslinjerne for hvad, beboerne skal betale af fælles ting, er beskrevet i en indflytningspjece. Det gælder fx til en madkasse og til en feriekasse. En medarbejder står for at hjælpe beboerne med at betale regninger. Ifølge medarbejderne er der ikke nogen, som kontrollerer fællesøkonomien. Der er indimellem et overskud, som sættes ind til fx julefrokost. I bofællesskabet i Egebjergghaven er det en beboer, som styrer madkassen. Der er for nogle beboere aftaler om, at man holder deres penge, fordi de ikke kan styre det. Det vil være beskrevet i delhandleplanen, hvis der er sådanne aftaler. Sagsbehandler kan være involveret i administrationen ved at udbetale en gang ugentligt.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at det vil være fordelagtigt, at leder og personale gennemgår og opdaterer rammerne for bofællesskaberne og overvejer, om der er behov for en uddybende beskrivelse af, hvordan medarbejdernes indsats skal udmøntes således, at de følger stedets mål og mål-

	sætning. Tilsynet vurderer at kostkassen eller fællesøkonomien har vidde rammer. Efter tilsynets vurdering bør en medarbejder, evt. i samarbejde med en beboer, stå for regnskabet og kontrollere, om pengene bliver brugt til det de skal.
3.5.2 Belægning	
Data	De seks pladser Hold-an vej og fire i Egebjergshaven er alle belagt. Hvis der er tomme pladser, dækker kommunen huslejetabet. Leder oplever, at det kan være svært at sælge pladserne pga. boligernes standard.
Tilsynets vurdering	Ingen bemærkninger
3.5.3 Pædagogisk metode/referenceramme	
Data	De socialpsykiatriske botilbud har for nylig udarbejdet en ny målsætning for de socialpsykiatriske botilbud. Denne beskriver, at formålet med de to tilbud er at skabe trygge, hjemlige, men også udviklende rammer med henblik på at opnå størst mulig kvalitet for den enkelte beboer. Den beskriver endvidere, at de pædagogiske metoder er hjælp til selvhjælp, jeg-støtte, miljøterapi, øvelse i social interaktion, ADL-træning samt kognitive løsningsmodeller. De forskellige metoder er beskrevet helt overordnet. Endelig beskrives det, at botilbuddet er defineret ved, at man "bor", men ikke nødvendigvis får alle sociale behov dækket på botilbuddet. Videre, at det derfor er vigtigt, at den enkelte kommer ud af huset og får nogle erfaringer og oplevelser, som giver mulighed for at etablere andre netværk. Alle medarbejdere har for nogle år siden gennemført en kognitiv efteruddannelse, et 25 dages forløb, der danner grundlaget for en fælles faglig referenceramme. Alle de 30 medarbejdere i socialpsykiatrien opfattes som en fælles personalegruppe, så alle tog uddannelsen sammen, for at skabe et fælles referencepunkt. Ifølge medarbejderne bruger man i princippet den kognitive tilgang, hvor man med udgangspunkt i den konkrete situation/problematik yder hjælp til selvhjælp. Medarbejderne kan give eksempler på, at den kognitive tilgang bruges i konkrete situationer, fx hvis en beboer er bange for at tage bussen. Leder og medarbejdere oplever, at tilgangen fungerer godt i forhold til håndtering af angst.

	Et andet udgangspunkt for medarbejdernes arbejde er miljøterapi, som i bofællesskaberne betyder, at man hjælper beboerne med de ting de skal, men at man ikke gør det for dem. Det handler om at støtte og motivere. Leder forventer, at der kommer til at ske nogle forandringer i de pædagogiske tilgange, når man skal flytte til nye lokaler, hvor beboerne får deres egen lejlighed og hvor udgangspunktet i højere grad vil være et individuelt. Leder påregner, at det vil give nogle pædagogiske udfordringer, fx i forhold til at skabe fællesskab.
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets indtryk, at der arbejdes med forskellige relevante metoder og tilgange i forhold til målgruppen. Med udgangspunkt i de forholdsvist nye beskrevne mål og målsætninger, er det dog tilsynets vurdering, at leder og personale samlet set kan have fordel af at drøfte og beskrive, hvordan de reelt udmønter sig i praksis.
3.5.4 De pædagogiske handleplaner/behandlingsplan	
Data	Der er ikke nogen af beboerne, som har taget imod tilbuddet om at få lavet en handleplan efter servicelovens § 141. Sagsbehandlerne sender en gang om året et brev med tilbud om samtale/handleplan, men beboerne siger ifølge medarbejderne nej tak. Der er lavet pædagogiske handleplaner for alle beboere. Afdelingsleders rolle i forhold til de pædagogiske handleplaner, er primært sparring på personalemøderne. Det er de to kontaktpersoner, som laver de pædagogiske planer sammen med beboeren. Leder oplever, at det fungerer godt med de handleplaner, de har. Der er opfølgning to gange om året. Målsætninger i de pædagogiske handleplaner er meget individuelle og kan både være fremadrettet udvikling og bevarelse af funktioner. For en beboer handler det fx om at finde et alternativt tilbud, frem for at flytte med til det nye opgangsfællesskab. Når der kommer en ny beboer, begynder man med at snakke med beboeren om, hvad vedkommende selv har af mål med at bo i bofællesskabet. Medarbejderne forsøger at motivere til udvikling, og for hvad man kunne arbejde hen i mod. Medarbejderne oplever, at beboerne generelt bliver tungere og tungere, særligt på Hold-an vej. Udgangspunktet er, at man skal have dem motiveret til at komme ud af huset og skabe et netværk mv., men det opleves meget svært. For beboerne er det en udfordring bare at sidde sammen med fem andre og spise et måltid mad.

	Medarbejderne oplever, at de arbejder meget tæt på beboerne og forsøger at være meget insisterende for at aktivere dem. Samtidigt er det kun et tilbud og man kan ikke tvinge beboerne til noget. De har indtryk af, at beboerne føler, at medarbejderne er for insisterende. Det forekommer, at der er beklagelse over, at medarbejderne er for pressende/motiverende. Personalet redegør for processen med at udfærdige en handleplan, herunder, at den tages op på personalemøde og præsenteres for de øvrige både før og efter færdiggørelsen. Det sker for at sikre et input fra alle medarbejdere. Der er ikke faste samtaler med beboerne med opfølgning på handleplan. Ved de ugentlige personalemøder løber man alle beboerne igennem, så man får alle informationer. En beboer fortæller, at handleplanen ikke har ændret sig ret meget i de år, vedkommende har boet i bofællesskabet. Flere af beboere mener at have fået lavet en handleplan for nogle år siden, men at den ikke har været revideret i de sidste par år. En beboer oplever ikke, at der er sket noget nyt og derfor er der ikke behov for det. Beboerne i Egebjergghaven fortæller, at de får hjælp til at lave mad og støtte til det sociale samvær.
Tilsynets vurdering	Arbejdet med de pædagogiske handleplaner er indlagt i faste rammer, og personalet følger disse. Tilsynet bemærker imidlertid, at der blot to gange om året er en struktureret opfølgning på handleplanerne sammen med beboerne, samt at der ikke er faste aftaler om samtaler med beboerne. Det kan efter tilsynets vurdering være fordelagtigt at lave en hyppigere evaluering. Endvidere at systematisere og dokumentere samtalerne med brugerne fx en eller to gange hver 14. dag Dette skal særligt ses i lyset af, at tilbuddet fremadrettet skal laves om til et opgangsfællesskab, hvor beboerne i højere grad skal bo selvstændigt og får behov for at kunne mestre andre kompetencer end tilfældet er i øjeblikket.
3.5.5 Hverdag og aktiviteter	
Data	Leder og medarbejdere oplever generelt, at det er meget svært at motivere beboerne til aktiviteter uden for bofællesskabet. Dog opleves det, at beboerne i Egebjergghaven i højere grad kan motiveres, og at de også selv tager initiativer til aktiviteter i hverdagen. Leder og medarbejdere påpeger, at der ikke er så mange tilbud, som beboerne kan vælge imellem. Der er primært tilslutning til værestedet Støberiet, hvor nogle enkelte kommer en eller flere dage om ugen.

	En populær aktivitet er en vandregruppe i Støberiet, som mange kommer til. En enkelt har brugt Vestegnens Erhvervscenter. Nogle af beboerne i Egebjergghaven går til idræt og løbetræning via Aktivisterne. I husene har beboerne visse forpligtelser, herunder maddag, rengøring, indkøb mm. Nogle af beboere har behov for hjælp til at købe ind og lave mad. Ifølge medarbejderne går meget af hverdagen med dagligdags rutiner, men man tager også på ture og udflugter som fx museumsbesøg, tur til København og gå tur. Hver morgen er der fælles morgenmad kl. 9.30. Medarbejderne arbejder som tidligere nævnt meget med at motivere, men det er svært. Ifølge medarbejderne, er det ofte "et tovtrækkeri". Beboerne opholder sig meget på deres værelser og vil gerne ligge i deres senge. I Egebjergghaven er der enkelte faste aktiviteter. Det er der ikke på Hold-an Vej. Personalet finder, at det kan skabe en ekstra udfordring, at de har et rullende skema, så de ikke er på arbejde på faste dage. Ifølge medarbejderne er det erfaringen, at det er svært at holde en fast aktivitet i gang, hvis ikke det er samme personale. Generelt oplever medarbejderne dog, at der er de aktiviteter og tilbud, som beboerne har brug for. Der afholdes årlige ferieture, hvor det forventes, at man tager med. Det gælder for alle medarbejdere og alle beboere. De beboere, som tilsynet taler med, fortæller om deres hverdag og de aktiviteter de beskæftiger sig med i løbet af ugen. Beboerne er generelt tilfredse med deres hverdag. Flere kan fortælle om, at de besøger venner og familie. I Egebjergghaven hygger de sig meget sammen og hver for sig. I Egebjergghaven er der tre kvinder og en mand; her løses kryds og tværs, strikkes og hækles, læses romaner, går på biblioteket, cykler og går ture, og især er man glade for at kunne spille kort sammen. Beboerne værdsætter de opgaver, de har i bofællesskaberne, fx at ordne haven. Beboerne giver udtryk for, at de er glade for samværet med personalet og med den hjælp, de får. Ligeledes sætter de pris på samværet med de øvrige beboere.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at medarbejderne så vidt muligt søger at motivere beboerne til aktiviteter. Det bemærkes, at medarbejderne oplever at der ikke kan etableres faste aktiviteter pga. det rullende skema. Det vurderes, at man bør undersøge muligheden for at ændre dette for-

	hold. Alternativt at to medarbejdere i fællesskab etablerer en aktivitet, som de Tilsynet kan konstatere, at aktiviteter og gøremål i hverdagen generelt er en stor udfordring. Dels fordi det angiveligt er vanskeligt at finde egnede/relevante aktivitetstilbud til målgruppen og dels fordi det tilsyneladende er en stor opgave at motivere beboerne. Sidstnævnte bekræftes i øvrigt at en beboer. Tilsynet vil anbefale, at personale og ledelse i fællesskab drøfter, hvordan hverdagen skal se ud: Hvilke aktiviteter der skal være/etableres, er der fx basis for at oprette et svømmehold, i hvor høj grad skal man motivere den enkelte beboer, hvornår skal man acceptere et afslag som et afslag og hvornår skal man betragte det som anledning til at ændre motivationsstrategi, og er der aktiviteter/mål der fx skal stå i den enkelte beboers handleplan. Endelig vurderer tilsynet, at der er gode og trygge rammer for beboernes hverdag, hvilket beboerne også selv bekræfter over for tilsynet.
3.5.6 Medindflydelse og kommunikation	
Data	Leder oplyser, at der er et bruger/medarbejderråd i socialpsykiatrien. der har dog ikke været nogen fra de to bofællesskaber, der har ønsket at deltage. I begge bofællesskaberne afholdes der husmøder en gang om ugen. Udover det faste personale deltager afdelingsleder engang imellem. Møderne handler om planlægning af ugen, madplaner, evt. ferieture eller konflikter. Der laves dagsorden og referat, og en beboer er ansvarlig for mødeledelsen. Det forventes, at alle er med til møderne. Man bestræber sig på, at der er to personaler til stede til møderne, så der også er plads til, at man kan tage nogle svære emner op. Beboerne kan have svært ved at drøfte uenigheder eller at have konflikter, så derfor skal personalet ofte støtte og hjælpe med at formidle utilfredshed som fx hvis én ikke gør rent på tilfredsstillende vis. Beboerne giver udtryk for, at de selv bestemmer over deres hverdag. Beboerne oplever, at husmøderne fungerer fint, og at man kan komme frem med de ting, man har på hjerte.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at beboerne har mulighed for at få indflydelse på alle forhold i deres liv og hverdag. Det er positivt at medarbejderne har fokus på at støtte i situationer, hvor beboerne har behov for at markere egne grænser over for hinanden.

3.5.7 Sundhed, kost og motion	
Data	Ifølge leder har motion altid været et gennemgående tema i social-psykiatrien. Der sættes fokus på temaet i flere sammenhænge og der er flere muligheder for at dyrke motion, bl.a. gennem Aktivisterne og via individuelt forløb med løb. Når der laves ugeplan til husmøderne, snakkes der om kosten, men det er principielt beboerne, som bestemmer. Der er ikke en kostpolitik eller definerede retningslinjer eller principper som man følger, men der er intentioner. Medarbejderne insisterer bl.a. på, at der skal være salat eller grøntsager til maden. På Hold-an vej er beboerne ifølge dem selv ligeglade med, hvad der er sundt og ikke sundt. De ved det godt ifølge medarbejderne, som er mere bekymrede for, hvordan de skal håndtere forskellige problematikker som fx et indtag af sodavand og cigaretter i ekstreme mængder. I Egebjergghaven oplever medarbejderne, at der er større interesse for sundhed og kost mv. Beboerne giver udtryk for tilfredshed med maden, og med at det er muligt at bestemme, hvis man gerne vil have nogle særlige retter.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der er muligheder for motion, som beboerne benytter sig af i forskellig grad. Såvel beboere og personale udtrykker tilfredshed med kosten. Tilsynet kan konstatere, at nogle beboeres livsstil med hensyn til et ekstremt og til dels sundhedsfarligt forbrug af sodavand og cigaretter giver personalet udfordringer. Tilsynet bemærker endvidere, at der ikke er en kostpolitik, eller nedskrevne retningslinjer eller principper for sund kost (og livsstil). I forbindelse med de beskrevne udfordringer, vil tilsynet anbefale at bofællesskaberne udarbejder en kostpolitik eller arbejder med at beskrive principper for sund og nærende kost i samarbejde med beboerne. I dette arbejde kan man fx inddrage ekspertviden som fx foredragsholder på et husmøde. At beboerne opnår kendskab og inspiration til sund og nærende mad, vil endvidere anses som et godt udgangspunkt, når de på et tidspunkt skal bo i egen lejlighed.
3.5.8 Tryghed og trivsel	
Data	Leder oplever, at der generelt er tryghed og trivsel for beboerne. Leder udtrykker, at det overordnet set handler om, at have ansat det rette personale, - et personale, der formår at skabe trivsel, og som passer ind

	i arbejdsrammerne for bofællesskaberne. At der sjældent er nogen beboere, som indlægges på psykiatrisk afdeling, opleves også som en god indikator for, at personalet dygtige til at opfange små problemer inden de bliver store, samt for, at der generelt set er tale om trivsel og tryghed for den enkelte beboer. Ligeledes peger medarbejderne på det forhold, at der stort set aldrig er konflikter mellem beboerne. Beboerne i begge bofællesskaber giver udtryk for, at de trives og føler sig trygge. De giver udtryk for, at de er glade for ikke at bo og være alene i dagligdagen, da de ville finde det meget utrygt. Beboerne oplever, at de har brug for personalet. Det er dem, som kitter fællesskabet sammen og sikrer, at det hele fungerer. De hjælper meget, og sikrer at man ikke føler sig alene. En beboer fortæller også, at han har brug for, at personalet hjælper med at dæmpe hans uro og angst. Hvis man har det dårligt, finder beboerne, at personalet er gode at snakke med. Beboerne i Egebjergghaven ønsker ikke at flytte til et opgangsfællesskab. De føler sig meget trygge, hvor de bor. De giver udtryk for, at de trives godt og har det meget godt sammen. De oplever, at de har det meget morsomt sammen og ofte griner og laver sjov. Ind i mellem vrisser de lidt af hinanden, men så snakker de om det – ind i mellem med personalets hjælp.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at beboerne generelt er trygge og trives. Dog giver det en vis usikkerhed at skulle flytte, når der ikke er truffet nogen faste beslutninger om dette endnu.
3.5.9 Sprogbrug og omgangsformer	
Data	Leder og medarbejdere oplever, at der er en god omgangstone begge steder. Der er ikke nogen regler, men der er heller ikke nogen problemer. Der er en god indbyrdes forståelse og loyalitet mellem beboerne og der er stor rummelighed overfor hinandens forskellige særpræg. Der skal meget til - og over en lang periode, før de tager noget op, som irriterer dem. På Egebjergghaven er der flere konflikter og diskussioner end på Hold-an vej, hvilket umiddelbart tilskrives, at de tager flere forhold op til diskussion, og at de ikke går og venter tålmodigt på at det bliver bedre. Beboerne oplever, at der generelt er en god omgangstone mellem beboerne. Alle er gode til at acceptere hinandens forskelligheder.
Tilsynets vurdering	På baggrund af interview og observationer vurderer tilsynet, at der er en god og imødekommende omgangstone mellem alle parter i begge de to bofællesskaber.

3.5.10 Medicinhåndtering	
Data	Ifølge leder og medarbejdere ordner beboernes selv alt omkring medicin. De taler med beboerne, hvis der er noget i vejen eller hvis beboerne har problemer i forhold til egenhåndteringen, men personalet har intet at gøre med medicinhåndtering. I enkelte tilfælde opbevarer medarbejderne imidlertid medicinen og udleverer den dagligt, for at sikre, at beboeren ikke glemmer den. Medicinen er oftest doseret af apotek eller hjemmesygeplejerske. I nogle tilfælde kan en medarbejder tage med en beboer til lægen og tale om observationer af effekten. Medicinen opbevares på værelserne. Direkte adspurgt er der ikke særlige krav til opbevaring af medicinen, og der er ikke medicinskab/medicinboks. Der er ikke nogen medarbejdere, som har medicinkursus. Der er et godt samarbejde med distriktpsykiatrien. Der holdes fx samarbejds møde med hvert halve år. Ved indflytning laves der samtykkeerklæringer om, at medarbejderne kontakter læge eller psykiatrien, hvis ikke medicinen virker mv. Hjemmesygeplejersken kommer dagligt og giver en beboer medicin.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at det kunne være en fordel for personale og beboere, at en eller flere kommer på kursus i medicinhåndtering, så deres viden om området øges og de bliver bedre i stand til at vurdere effekter og bivirkninger af det medicin beboerne får. Tilsynet vil anbefale, at de beboere der har medicin på værelset, opbevarer det i et aflåst medicinskab (en lille boks), der kan låses. Da der er tale om Almenboligloven, er det formentlig ikke muligt indskærpe praksis på området, men der er ingen tvivl om, at det vil være hensigtsmæssigt med egen aflåst medicinboks – alene af den grund, at det udelukkende er den pågældende beboer, der skal kunne have adgang til medicinen.
3.5.11 Magtanvendelse og konflikthåndtering	
Data	Der foretages ikke nogen magtanvendelser ifølge leder. Reglerne er gennemgået med medarbejderne, men det er længe siden og der er kommet nye medarbejdere sidenhen, som ikke har fået denne introduktion. Der er en nedskrevet procedure for indberetning, men ikke for intern opfølgning på magtanvendelser.

	Når der ikke er nogle konflikter, skyldes det ifølge leder, flere forhold: At medarbejderne er dygtige til at tage uenigheder og utilfredshed i opløbet og at personalet hjælper beboerne med at få talt sammen om konfliktstoffet. Videre, at beboerne bor selvstændigt, at de har et godt fællesskab, de er velmedicinerede mv. Endelig er der et meget godt forhold mellem beboerne, og mellem beboere og medarbejdere. Medarbejderne giver udtryk for at kende magtanvendelsesreglerne. De få tilfælde af magtanvendelser, som har været, ligger langt tilbage.
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at det er nødvendigt kontinuerligt at have fokus på reglerne om magtanvendelse, herunder særligt i de situationer, hvor man som medarbejder bevæger sig i en gråzone. Alle medarbejdere bør som minimum introduceres til reglerne ved ansættelse. Det bemærkes, at der ikke er en nedskrevet procedure for intern opfølgning. Tilsynet anbefaler at man tager emnet op fx på et personalemøde, evt. med en oplægsholder fra kommunen, samt at der laves en skriftlig procedure for intern opfølgning på magtanvendelser og andre indgreb i selvbestemmelsesretten.

3.6 Organisatoriske og personalemæssige forhold

6.6.1 Personalesituation, kontinuitet og stabilitet	
Data	Der er introduktionsforløb for nye medarbejdere. De foregår sammen med afdelingsleder, hvor man gennemgår personalehåndbog, og tager rundt og hilser på de øvrige medarbejdere mv. På Hold-an-vej er der personale fra kl. 8.30 til 22. I Egebjergghaven er der en meget lavere bemanding, fx er der ikke nogen i weekenden. Tirsdag er der personalemøde for alle. Der er en stabil personalegruppe og de fleste har været ansat i mange år. Der er fælles personalegruppe for de to botilbud, hvilket ikke altid har været tilfældet. Leder oplever, at fastholdelse ikke er noget problem, men der kommer til gengæld også nye medarbejdere til. Der er et lavt sygefravær (1,8 %). Der er en sygefraværspolitik, og en stresspolitik.

	I forbindelse med den forestående flytning og organisationsændring, hvor de to bofællesskaber skal ændres til opgangsbofællesskaber, har man inddraget et konsulentfirma (Innovator) i processen. Processen er for personalegruppen. Der har været afholdt to temadage ud af huset, hvor fokus har været at finde frem til den helt rigtige organisationsmodel. Leder redegør for den meget omfattende proces. Forløbet skal bl.a. munde ud i en plan for, hvad man skal arbejde med i det kommende år, men der er flere løse ender omkring flytningen, som først skal afklares. Leder forestiller sig, at det kunne være en fordel, at medarbejderne også var tilknyttet korpset af hjemmevejledere (jf. SEL § 85), så de fik flere arbejdsmæssige udfordringer, der tilsammen kan løfte området kvalitativt.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at den proces, som er i gang i forbindelse med den kommende flytning og organisationsændring på fin vis inddrager og engagerer medarbejderne. Der synes at være flere muligheder for kvalitetsløft for den enkelte beboer.
6.6.2 Eksternt samarbejde	
Data	Både leder og medarbejdere finder, at der er et fint samarbejde med distriktpsychiatrien. Det fungerer dels formelt gennem det årlige møde, dels uformelt ved at man ringer, hvis der er noget. Samarbejdet med skadestuen er ikke imponerende, oplever leder. Når de en gang i mellem bruger den, er der ikke meget indføling og forståelse for målgruppen. Lige nu er der ikke nogle som bruger andre tilbud end "støberiet", så derfor er der ikke tale om samarbejde med andre dagtilbud. Samarbejdet med sagsbehandlere fungerer godt ifølge leder. Der er den samme sagsbehandler til alle beboere i det enkelte botilbud, hvilket er en stor fordel. På Hold-an Vej har der været afholdt enkelte arrangementer, hvor pårørende var inviterede, men flere af beboerne havde ifølge medarbejderne en dårlig oplevelse med situationen, så derfor er man holdt op. I Egebjerggården er der mere kontakt med pårørende.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der er et godt samarbejde med relevante eksterne aktører.
6.6.3 Internt samarbejde og kommunikation	
Data	Det interne samarbejde er problemfrit både ifølge leder og medarbejdere.

	bejdere. Der er personalemøder hver tirsdag, alle afholder det samtidigt på støberiet. Hver femte uge er der fælles personalemøde for alle. Medarbejderne udtrykker stor tilfredshed med at blive taget med på råd i forhold til ændring af organisationen. Medarbejderne oplever, at det er en meget god arbejdsplads med en flad struktur og stor indflydelse på arbejdsplan mv. Leder og afdelingsleder kommer ikke så ofte i bofællesskaberne – der kan gå flere uger imellem. Personalet oplever generelt, at den fysiske afstand til ledelsen kan have betydning for dagligdagens samarbejde. Selvom samarbejdet generelt er fint, så ville det alt andet lige være en fordel, hvis kontakten fra ledelse til såvel bofællesskab som personale var tættere. Der kan være flere ting, som får lov at flyde uden at nogen tager decideret ansvar for opfølgning/beslutning fx rengøring og vedligeholdelse. Hvis der er konflikter eller problemer i personalegruppen tages det op på supervision. Lige i øjeblikket er der ikke noget. Personalet oplever at de får de informationer, de har behov for. Der er en dagbog, man skriver i, hvis der er noget, som skal gives videre til den som møder næste dag.
Tilsynets vurdering	Ingen bemærkninger udover at det undrer tilsynet, at dagbogen er håndskreven og ikke er indarbejdet i pc.
6.6.4 Arbejds miljø og sikkerhedsforhold	
Data	Der er netop lavet APV for fjorten dage siden. Flugtvejene fra 2. sal er et punkt, som medarbejderne har fokus på, selv om det lovgivningsmæssigt er forsvarligt som det er. I den forbindelse har personalet lagt et reb i en skuffe på første sal, som kan anvendes i tilfælde af brand. Der er brandprocedure. Samt en procedure for indberetning af vold eller trusler mod medarbejderne. Der er meget dårligt indeklima, særligt pga. beboernes rygning. Sikkerhedsrepræsentanten har lige været ude på et husmøde og fortælle om hygiejne og udluftning med videre i forbindelse med influenza. En beboer giver udtryk for, at han er helt klar over hvad han skal gøre, hvis der bliver brand. En beboer giver udtryk for, at der er store gener forbundet med andre

	beboeres rygning.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer samlet set, at der er et relevant fokus på sikkerhedsspørgsmål og arbejdsmiljø. Omkring problemer med rygning vurderer tilsynet imidlertid, at personale og beboere må søge mere holdbare løsninger, således at røgen ikke er så generende som der gives udtryk for. Det kan fx være retningslinjer, planer for udluftning, hjælp og støtte til at få luftet ud, konkrete aftaler kan nedfældes i den enkeltes pædagogiske handleplan mv.
6.6.5 Kompetenceudvikling og kvalitetssikring	
Data	Der afholdes årlig MUS samtale, hvor kompetenceudvikling er et gennemgående tema. Leder oplyser, at der generelt set er en god økonomi til kurser og videreuddannelse, men oplever også, at det ikke er alle medarbejdere, som efterspørger eller interesseret i at byde ind på kompetenceudvikling i form af kursus og efteruddannelse. Medarbejderne er enige i, at der i stor udstrækning er muligheder for uddannelse og kursus, og at leder er villig til at efterkomme ønskerne. I øjeblikket er en medarbejder på diplomuddannelse i psykiatri. Psykiatrifondens dage bruges også, når der er relevante emner på dagsordenen. De bruger også at tage på ekskursioner på andre botilbud i andre kommuner for at få inspiration. Medarbejderne får supervision med ekstern supervisor ti gange om året.
Tilsynets vurdering	Tilsynet bemærker, at der overordnet set er mulighed for kursus og efteruddannelse, og at de medarbejdere, der ønsker det, i stor udstrækning får det bevilget. Botilbuddene kan desuden overveje at supplere deres søgning på kursus/uddannelse gennem afsæt i, hvilke konkrete områder de samlet set ønsker skal i fokus det kommende år; dvs. med afsæt i hvilken viden man mangler at få opgraderet.
6.6.6 Sammenhæng mellem kompetencer og behov	
Data	Der er efter leders og medarbejders opfattelse sammenhæng mellem de kompetencer der er i personalegruppen set i relation til de behov som målgruppen har. Hvis der opstår nye behov, vil man søge at få de nødvendige kompetencer.
Tilsynets vurdering	Ingen bemærkninger
6.6.7 Kvalitetsudviklingstiltag	
Data	Der har netop været afholdt to temadage i socialpsykiatrien, hvor man med udgangspunkt i støtte-kontaktpersonsordningen har arbejdet ud fra fire modeller. Fire grupper har arbejdet med hver sin mo-

	del, og man er nu ved at indsnævre modellerne således at man til sidst har én fleksibel, kvalitativ model. Der er ingen tvivl om at selve flytningen i sig selv vil give et kvalitetsløft for de enkelte beboere. Det gælder især med hensyn til: De fysiske rammer, at der er tale om et helhedstilbud, hvor det er hensigten at beboerne ifølge leder også skal tilknyttes arbejdsmarkedet samt det, at der er tale om en ny organisering, hvilket ofte betyder, at man tager det bedste med sig fra den gamle struktur, og dermed har mulighed for at forny sig kvalitativt. Aktiviteter i hverdagen kunne være en konkret udfordring her og nu. Leder oplever, at der kunne være brug for et forløb omkring, hvordan hverdagen skal se ud (jf.pkt.3.5.5).
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.