

Tilsynsrapport – Socialtilsyn Syd

Tilsynstype: Driftsorienteret tilsyn

Område: Sociale tilbud

Praktiske oplysninger

Tilsynsrapporten indeholder socialtilsynets bedømmelse og vurdering af om tilbuddet fortsat har den fornødne kvalitet og samlet set fortsat opfylder betingelserne for godkendelse, jf. §§ 6 og 12-18 i Lov om socialtilsyn.

En del af oplysningerne i tilsynsrapporten skal, jf. § 22 i Lov om socialtilsyn, fremgå af Tilbudsportalen. Disse oplysninger er markeret med *

Socialtilsynets bedømmelse af kvaliteten foretages med udgangspunkt i kvalitetsmodellens kriterier og indikatorer ved hjælp af en 5-trins skala jf. § 6 i Lov om socialtilsyn. Kvalitetsbedømmelsen indgår i en kvalitetsvurdering, hvor socialtilsynet, afhængig af tilbudstype og målgruppen, har mulighed for at inddrage andre relevante forhold, der ligger inden for de 7 temaer, men som ikke er indeholdt i indikatorer og kriterier.

Socialtilsynet indhenter og vurderer endvidere øvrige oplysninger, der har betydning for godkendelsen, herunder økonomiske og organisatoriske forhold jf. §§ 12-18 i Lov om socialtilsyn. Oplysningerne indgår i vurderingen af, om tilbuddet samlet set fortsat opfylder betingelserne for godkendelse.

Tilsynsrapporten og konklusionerne heri indgår i socialtilsynets feedback og opfølgning i forhold til tilbuddet.

For tilbud med flere afdelinger udarbejdes der én samlet kvalitetsvurdering.

1. Stamoplysninger

| | |
|--------------------------|--|
| *Tilbuddets navn: | Specialcenter for Voksne med Handicap. |
| *Adresse: | Klintebjergvej 75 5450 Otterup |

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



| | |
|---|---|
| *Kontaktoplysninger: | Tlf.: 99441450 E-mail: anne-grethe.westh@rsyd.dk Hjemmeside: svh.rsyd.dk |
| *Tilbudstyper: | § 104 (aktivitets- og samværstilbud) |
| | § 108 (almindeligt længerevarende botilbud til voksne) |
| *Målgrupper: | 18 til 85 år (udviklingshæmning, indadreagerende adfærd) |
| | 18 til 85 år (udviklingshæmning, personfarlig kriminalitet, ikke-personfarlig kriminalitet) |
| | 18 til 85 år (udviklingshæmning, andet socialt problem) |
| | 18 til 85 år (udviklingshæmning, dømt til strafferetslig foranstaltning) |
| | 18 til 85 år (udviklingshæmning, seksuelt krænkende adfærd) |
| | 18 til 85 år (udviklingshæmning, udadreagerende adfærd) |
| Pladser i alt: | 73 |
| Tilsynsrapporten er udarbejdet af: | Peter Lund Hansen (Socialtilsyn Syd) |
| Dato for tilsynsrapport: | 09-12-2014 |

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



2. Samlet vurdering (jf. § 6 og 12-18 i Lov om socialtilsyn)

| | |
|------------------------------|---|
| *Samlet vurdering: | <p>Tilsynets indsamlede informationer om tilbuddet vil indgå i den lovbestemte re-godkendelsesvurdering, der skal have fundet sted inden udgangen af 2015.</p> <p>Tilsynet vurderer, at ledelsesgruppen samlet set har gode og relevante kompetencer til at lede tilbuddet. De har desuden et godt fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling.</p> <p>Tilsynet vurderer desuden, at tilbuddets supervision af medarbejderne på enkelte afdelinger med fordel kan intensiveres.</p> <p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet fremstår med fysiske rammer, der i høj grad bidrager til at støtte op om borgernes udvikling og trivsel.</p> |
| *Afgørelse: | Godkendelse afventer |
| Påbud: | |
| Opmærksomhedspunkter: | |

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



Borgerne på Fuglemajgård har egen lejekontrakt i henhold til § 105 i Almenboliglejeloven, men de bor i et § 107 og § 108 botilbud efter lov om social service.

I henhold til § 111 i lov om social service er §§ 107/ 108 boformer ikke omfattet af lejelovgivningen.

Uoverensstemmelsen mellem tilbuddets faktiske forhold og de juridiske rammer kræver en tilretning med henblik på, at tilbuddet bringes i overensstemmelse med godkendelsesgrundlaget. Dette kan ske enten ved at ændre visitationen til tilbuddet eller ved at ophæve/udfase lejekontrakterne fremadrettet. Ved evt. ansøgning om ændring af tilbuddets godkendelsesgrundlag skal tilbuddet være opmærksom på de gældende regler om opholdsbetaling i botilbud jf. bekendtgørelse nr. 1387 af 12.12. 2006 om betaling for botilbud m.v. efter servicelovens kapitel 20 samt om flytteret i forbindelse med botilbud efter § 108.

Socialtilsynet vil ved kommende tilsyn følge op på, at tilbuddet bringes i overensstemmelse med godkendelsesgrundlaget.

3. Oplysninger om datakilder

| | |
|--------------------|---|
| Dokumenter: | <p>Oplysningsskema til driftsorienteret tilsyn.</p> <p>Eksamensbeviser, Kursusbeviser, CV og straffeattest vedr. Centerleder.</p> <p>Eksamensbeviser, Kursusbeviser mv. vedr. afdelingsledere.</p> <p>Organisationsdiagram.</p> <p>Oversigt over ansatte.</p> <p>Oversigt over fratrådte og nyansatte medarbejdere.</p> <p>Oversigt over vikarforbrug.</p> <p>Materiale vedr. kvalitetsovervågning og kvalitetsforbedringsplan.</p> <p>Redegørelse vedr. øget borgerinddragelse og selvbestemmelse.</p> <p>Målbillede 2013-2016</p> <p>Medarbejder tilfredshedsundersøgelser (MTU) 2013.</p> <p>Registrering af vold og trusler ml. borger/borger og borger/medarbejder.</p> <p>Referat fra seneste ledelsestilsyn.</p> |
|--------------------|---|

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



| | |
|------------------------|--|
| | <p>Køreregler ifht. medarbejdere. Belægningsoversigt. Individuelle planer for 2 borgere. Rapport Brandtilsyn. Rapport Fødevarestyrelsen. Materiale om ny takststruktur og ydelsespakker. Referat af kunderådsmøde. Ibrugtagningstilladelse vedr. bygninger Kastanje Allé16.</p> |
| Observation | <p>Tilsynet er blevet vist rundt i alle boafdelinger på Østruplund, Grønnebæk og Midgårdhus. Tilsynet er desuden blevet vist rundt og både udendørs og indendørs i A-huset og i Grønnebæks værkstedsfaciliteter. I boafdelingerne blev tilsynet vist rundt af en borger, i A-huset af teamkoordinatoren.</p> |
| Interview | <p>Tre gruppeinterviews med ledelse. Interview med en medarbejder på hhv. Slottet, Marken, A - huset, Fuglemajgård og Kompasrosen. Interview med 4 medarbejdere på Skoven. Interview med 2 medarbejdere på Midgårdhus. Samtale med 8 borgere under rundvisninger.</p> |
| Interviewkilder | <p>Ledelse Medarbejdere</p> |

4. Oplysninger om tilsynsbesøg

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

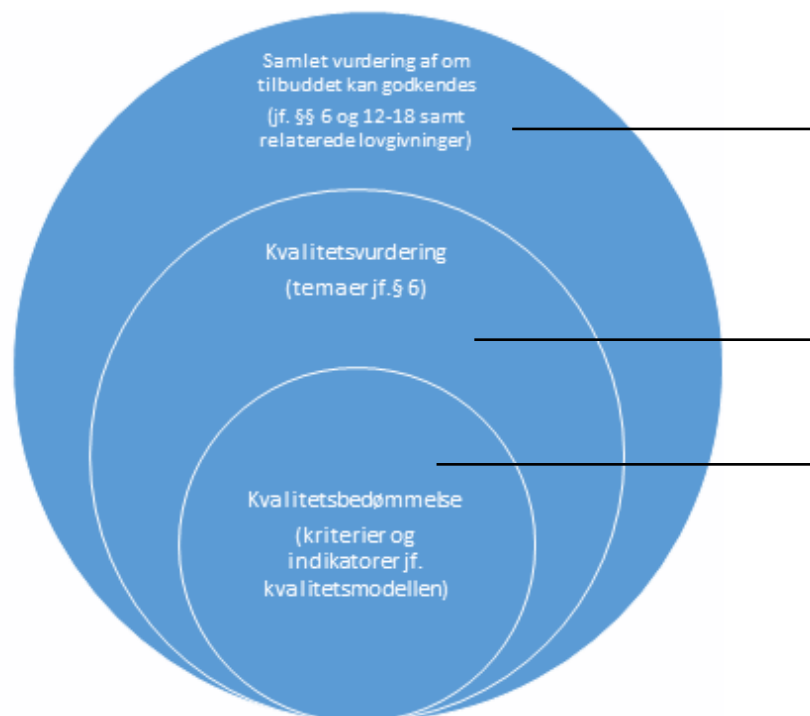


| | |
|--|---|
| Dato | 08-10-2014 |
| Oversigt over tilsynsbesøg | 08-12-14: Klintebjergvej 75, 5450 Otterup 08-10-14: Klintebjergvej 75, 5450 Otterup |
| Tilsynskonsulenter | Peter Lund Hansen |
| Afdelinger | Skoven |
| | A-huset |
| | Marken |
| | Slottet |
| | Kompasrosen |
| | Fuglemajgård |
| | Midgårdhus |
| Besøgstype | Anmeldt |
| Særligt fokus på udvalgte temaer, kriterier eller indikatorer | Tilsynet har ved dette tilsyn vurderet på to temaer i kvalitetsmodellen: Organisation og ledelse og Fysiske rammer. |

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

5. Bedømmelse og vurdering af kvalitet (jf. § 6 i Lov om socialtilsyn)

Nedennævnte figur illustrerer tre centrale elementer, der indgår i socialtilsynets vurdering af hvorvidt tilbuddet har fornøden kvalitet og samlet set fortsat opfylder betingelserne for godkendelse. Dette afsnit omhandler bedømmelse og vurdering af kvalitet.



Samlet vurdering af om tilbuddet kan godkendes: For at kunne træffe en afgørelse indhenter og vurderer Socialtilsynet øvrige oplysninger, der har betydning for fortsat godkendelse, herunder oplysninger om økonomiske og organisatoriske forhold jf. Lov om socialtilsyn (§§12-18) samt relaterede lovgivninger fx Lov om social service, retssikkerhedsloven m.m.

Kvalitetsvurdering: Socialtilsynet laver en samlet vurdering af kvaliteten ud fra kvalitetsmodellens syv temaer (§6). I den samlede vurdering af om tilbuddet fortsat har den fornødne kvalitet, kan det være relevant at inddrage forhold, der falder inden for de 7 temaer, men som ikke er indeholdt i kvalitetsmodellens kriterier og indikatorer.

Kvalitetsbedømmelse: Socialtilsynet bedømmer tilbuddet ud fra kvalitetsmodellens kriterier og indikatorer.

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



- 5.1 Kvalitetsmodellen

I kvalitetsmodellen er både 'Gns. bedømmelse' på temaniveau og 'Bedømmelse' på indikatorniveau angivet på følgende skala:

5. i meget høj grad opfyldt.
4. i høj grad opfyldt.
3. i middel grad opfyldt.
2. i lav grad opfyldt.
1. i meget lav grad opfyldt.

Vurderingen af temaerne bygger på kvalitetsbedømmelsen, og der kan, afhængigt af tilbudstype og målgruppe, inddrages andre relevante forhold, som ikke er indeholdt i kvalitetsmodellens indikatorer.

| Tema | Gns. bedømmelse | * Vurdering af tema | Udviklingspunkter |
|---|--|---|--|
| *Målgruppe, metoder og resultater | | | |
| Kriterium | Bedømmelse af kriterium <i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i> | | |
| Kriterium 06: Tilbuddet forebygger og håndterer magtanvendelser | | | |
| Indikator 06.b: Tilbuddet dokumenterer og følger op på eventuelle magtanvendelser med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen | | Af fremsendt materiale fremgår det at: Tilbuddet følger kvartalsvis op på vold mellem borgerne og vold fra borgerne rettet mod medarbejderne. Det fremgår også af dette materiale på hvilken måde der arbejdes med at minimere antallet af konflikter. | |
| Tema | Gns. bedømmelse | * Vurdering af tema | Udviklingspunkter |
| *Organisation og | 3,9 | Tilsynet vurderer, at ledergruppen samlet set har gode og | Tilsynet anbefaler at alle tilbuddet afdelinger tilbydes |

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



| | | |
|----------------|---|---|
| ledelse | <p>relevante kompetencer til at lede tilbuddet. De har desuden mange års erfaring med målgruppen. Ledergruppen har både fokus på udviklingen af egne kompetencer, medarbejdernes kompetencer og tilbuddets samlede kvalitet, hvilket er positivt. Tilsynet vurderer desuden, at medarbejderne generelt har stor tillid til, at ledelsen løser deres opgaver på en god måde. Dog vurderes det, at medarbejderne på en enkelt afdeling, fortsat har brug for hjælp til at finde sig til rette i den nye ramme.</p> <p>Det er tilsynets vurdering, at de seneste års relativt mange og store ændringer i tilbuddets organisering, takstmodel, fysiske rammer, teamdannelse mv. stadig påvirker medarbejdernes og borgernes dagligdag. Tilsynet vurderer derfor, at der er behov for, at de kommende udfordringer og ændringer jf. målbilledet bliver kommunikeret ud til medarbejderne, så de tydeligt er klar over rækkefølge og hastighed i implementeringen.</p> <p>I forbindelse med faglig sparring er det tilsynets vurdering, at der er lagt en god ramme om arbejdet, og at den planlagte opkvalificering af indholdet vil bidrage til at højne den faglige kvalitet i arbejdet med målgruppen.</p> <p>Tilsynet vurderer, at kvaliteten af supervisionen af medarbejderne er meget forskellig på afdelingerne.</p> | supervision af den kvalitet, som allerede er tilstede på hovedparten af afdelingerne. |
|----------------|---|---|

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



| | <p>Nogle afdelinger har en supervision som tilsynet vurderer til at være god, mens andre afdelinger har brug for et løft på dette område.</p> <p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet har mange veluddannede og kompetente medarbejdere. Det vurderes også, at ledelsens opmærksomhed på behovet for efteruddannelse, bidrager til at vedligeholde den faglige kvalitet i tilbuddet.</p> <p>Endelig vurderer tilsynet, at borgerne overordnet set har adgang til medarbejdere med relevante kompetencer, om end der er forskelle imellem de enkelte afdelinger.</p> | |
|--|---|--------------------------------------|
| Kriterium | Bedømmelse af kriterium | <i>Tema: Organisation og ledelse</i> |
| Kriterium 08: Tilbuddet har en faglig kompetent ledelse | <p>Tilsynet konstaterer, at den samlede ledelsesgruppe både har grunduddannelser, erfaring og efteruddannelse, som er meget relevante for deres arbejdsfunktion.</p> <p>Der er en bred vifte af kompetencer tilstede i ledergruppen, som man tilstræber kan komme alle centrets afdelinger til gavn. Der investeres i øjeblikket meget i efteruddannelse i overensstemmelse med regionens politik på området.</p> <p>Tilsynet bedømmer disse forhold til samlet set at bidrage til et højt fagligt niveau i arbejdet på tilbuddet.</p> <p>Tilsynet bemærker, at ledelsen har et klart fokus på, hvad den næste større ledelsesmæssige udfordring bliver i kraft af beslutninger på politisk niveau. De har gjort sig relevante overvejelser i forhold til udvikling af medarbejdernes kompetencer, så implementeringen af disse beslutninger kan gennemføres på en god måde.</p> <p>Tilsynet konstaterer, at medarbejderne på Østruplund, på baggrund af erfaringer fra de seneste års relativt mange ændringer, har et ønske om, at kommunikationen om kommende ændringer bliver mere tydelig.</p> | |

Tilsynet konstaterer, at medarbejderne på Østruplund ikke er enige om, hvorvidt afdelingslederne i tilstrækkelig grad er tilstede og retningsvisende i det daglige arbejde. På en ud af de fire afdelinger gives der udtryk for, at man ikke ser nok til afdelingslederen. Dette skal dog ses i sammenhæng med, at der samtidig gives udtryk for, at netop denne gruppe medarbejdere har behov for styring.

Tilsynet anser det for vigtigt at ledelsen forholder sig til denne problematik.

På de øvrige afdelinger gives der udtryk for, at afdelingslederen har fået flere og andre opgaver i forbindelse med centerdannelse og ny ledelsesstruktur og derfor er tilstede på en anden måde end tidligere. Medarbejderne oplever, at de har fået større beslutningskompetence i hverdagen, og at det er tydeligt hvad de kan træffe beslutninger om på egen hånd.

Tilsynet konstaterer, at medarbejderne på Grønnebæk er tilfredse med den nye organisering af tilbuddet efter centerdannelsen. De er ligeledes tilfredse med, at have fået udvidet deres beslutningskompetencer, og har fået de retningsgivende dokumenter de har behov for.

Tilsynet konstaterer endelig, at medarbejderne på Midgårdhus har stor respekt for den måde deres nærmeste leder udfylder rollen på. Disse medarbejdere er også tilfredse med den beslutningskompetence de har fået i den nye struktur, og føler at deres beslutninger bliver respekteret af afdelingsleder.

Tilsynet konstaterer, at der er afsat tid til faglig sparring for medarbejderne. Der er både tid til det i det daglige overlap og på personalemøder. Der er uddannet, og uddannes løbende, medarbejdere indenfor neuropædagogik. Disse yder faglig sparring til deres kolleger.

Tilsynet bemærker at tilbuddet har etableret flere forskellige fora hvor medarbejdernes behov for faglig sparring tilgodeses. Desuden modtages sparring fra VISO i nødvendigt omfang. Det bemærkes også at medarbejderne omtaler den faglige sparring positivt.

Tilsynets bedømmelse af den faglige sparring på Østruplund er, at tilbuddet med fordel kunne investere yderligere i ekstern faglig sparring indenfor det neuropædagogiske område, således at den samlede personalegruppen opkvalificeres på dette felt.

Tilsynets bedømmelse af den faglige sparring på Grønnebæk og Midgårdhus er, at der begge steder arbejdes

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



målrettet mod en opkvalificering af medarbejderne, på en måde som er i overensstemmelse med tilbuddets overordnede værdier.

I forhold til supervision bemærker tilsynet, at afdelingerne på Østruplund tilbydes noget forskelligt. Der tilbydes ekstern supervision til den ene afdeling men ikke til de andre. Denne afdeling har de mest udadrettede borgere, og der gives udtryk for, at der har været samarbejdsproblemer i personalegruppen. Tilsynet bedømme er, at der ikke er tilstrækkelig supervisionen af medarbejderne på Østruplund i forhold til målgruppens problemstillinger. Medarbejderne påtager sig et stort ansvar for hinanden. Dette udgør en belastning, som lægges oveni arbejdet med borgerne, og som kunne varetages bedre ved regelmæssig supervision. Tilsynet bedømmer tilbuddets supervision af medarbejdere og afdelingsledere på Grønnebæk og Midgårdhus til at være god. Supervisionen ydes af ekstern supervisor, foregår regelmæssigt og medarbejdere forbereder sig til hver gang. Disse tre forhold bedømmes alle til at bidrage til høj kvalitet i supervisionen. Det bemærkes også at medarbejderne udtrykker stor tilfredshed med supervisionen.

| Indikator | Bedømmelse | Bedømmelse af indikator <i>Tema: Organisation og ledelse</i> |
|---|------------------------------|--|
| Indikator 08.a: Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet | 5 (i meget høj grad opfyldt) | <p>Af fremsendt materiale fremgår det at: Centerleder er uddannet som Socialpædagog i 1981 og har arbejdet i forskellige assistentstillinger indtil 1990 hvor han får sin første lederstilling. Siden da har han arbejdet med ledelse. Han har en PD i projektledelse og organisationsudvikling fra CVU - Fyn fra 2005, og er i øjeblikket i gang med en Masteruddannelse i ledelse på SDU.</p> <p>Vicecenterleder er uddannet Pædagog i 1996 , og har før det været tømrer i 15 år. Han har desuden en Diplomuddannelse i ledelse.</p> <p>Han har arbejdet med behandling af unge stofmisbrugere, senere specialområdet - handicapområdet (domfældte), herefter kriminalforsorgen et års tid og derefter tilbage til de domfældte handicappede. Var konstitueret forstander fra 2004 til 2006 - herefter forstander, og fra 2013 vicecenterleder på Specialcenter for voksne med handicap.</p> |

Afdelingsleder på SLOTTET har deltaget i kurserne "Specialpædagogisk grunduddannelse", "Praktiske værktøjer til håndtering af AKT-elever" og "Adfærd, kontakt og Trivsel" , alle udbudt af University College Lillebælt.

Han har desuden merkonomuddannelsen i 'Personaleudvikling' bestående af modulerne: Virksomhedsøkonomi, Virksomhedsorganisation, Ledelse og samarbejde, Personaleadministration, Arbejdsret, Personaleudvikling og Team-building.

Derudover har han en Diplomuddannelse i ledelse af uddannelsesinstitutioner. Der er givet dispensation fra overenskomstens ansættelseskrav ved hans ansættelse på Østruplund da han er uddannet Folkeskolelærer og ikke Pædagog. Denne afd. leder er ansat i maj 2014, og har inden da arbejdet som Viceskoleleder indenfor specialundervisningsområdet.

Afdelingsleder på MARKEN er uddannet som Pædagog i 2004 og har været afd. leder i 4 år. Han er også uddannet seksualvejleder. Han er desuden ca. halvvejs igennem en Diplomuddannelse i ledelse.

Afdelingsleder på SKOVEN er uddannet som Omsorgsassistent ved Åndssvageforsorgen i 1979. Desuden har hun i 2007 færdiggjort "Den sociale Diplomuddannelse, Diplom Soc.D." Hun har været ansat på Østruplund i 25 år, og har været afd. leder i ca. 8 år. Hun er på nuværende tidspunkt i gang med en Diplomuddannelse i ledelse.

Afdelingsleder på KOMPASROSEN er uddannet Pædagog i 1998 og har gennemført en Pædagogisk Diplomuddannelse i 2004. Hun har arbejdet indenfor det specialpædagogiske område siden 1998, og har arbejdet med ledelse siden 2007. Hun er desuden i øjeblikket i gang med en Diplomuddannelse i ledelse.

Afdelingsleder på FUGLEMAJGÅRD er uddannet Pædagog, i 1986 og har gennemført en "Videregående uddannelse for Socialpædagoger" fra Socialpædagogisk Højskole i 1994. Derudover

har han forskellige kortere kurser med relevans for hans jobfunktion. Han har arbejdet med ledelse indenfor specialområdet siden 1986, og er i øjeblikket i gang med en diplomuddannelse i ledelse.

Afdelingsleder på MIDGÅRDHUS er uddannet Pædagog i 2008 og deltog samme år i Region Syddanmarks interne 2 dages kursus i - Det personlige lederskab. Inden sin uddannelse som pædagog deltog hun i forskellige mindre kurser med relevans for området. Hun har også efteruddannelse indenfor domsfældte udviklingshæmmede, har et Diplommodul omhandlende seksuelle overgreb mod mennesker med handicap, og er i øjeblikket i gang med en Diplomuddannelse i ledelse.

Tilbuddet har udarbejdet "Målbillede 2013-16" som beskriver planer for organisationens udvikling på en række nøgleområder, herunder også ledelsens kompetenceudvikling. Det fremgår heraf at regionen har en målsætning om at øverste ledelse skal være uddannet på Masterniveau, og at afdelingsledere skal være uddannet på Diplomniveau.

ØSTRUPLUND.

Interview - Ledelse:

Tilbuddets nærmeste store udfordring bliver at implementere målbilledet for 2013 - 2016 og den nye takstmodel, så medarbejderne får en forståelse for hvordan det hænger sammen.

I den forbindelse er den ledelsesmæssige udfordring at operere på markedslignende vilkår, hvor antallet af medarbejdere har direkte sammenhæng med de pakker den enkelte borger bliver indskrevet med. I denne sammenhæng bliver dokumentation en meget vigtig del af arbejdet for medarbejderne. Ledelsen har en opgave i forhold til at kunne tilbyde IT - løsninger som understøtter denne opgave, og en opgave i forhold til at hjælpe medarbejderne til at få øje på hvordan dokumentationen gavner dem i deres arbejde. Der er desuden en opgave der går på at lære medarbejderne at formulere sig så dokumentationen bliver så god som muligt i forhold til formålet. Ledelsen har allerede erfaring med, at god dokumentation spiller en stor rolle i arbejdet med at få

borgerene indskrevet med de rette tilkøbspakker.

I forhold til at der kan opstå et behov for at reducere i timetallet og afskedige medarbejdere, er der udarbejdet en procedure som er drøftet og godkendt af LMU (Lokal MED udvalg).

GRØNNEBÆK.

Interview - Ledelse:

Grønnebæk består af afdelingerne Kompasrosen, Fuglemajgård og Rødding Engvej 10 (som lukkes senest marts 2015 - eller når den sidste borger på tilbuddet har fået anden bolig) Grønnebæks ledelsesgruppe blev i forbindelse med centerdannelsen i 2012 reduceret med 3 personer.

Afdelingsleder på KOMPASROSEN er i gang med en diplomuddannelse i ledelse. I forbindelse med organisationsændringer i 2012 blev hun afd. leder for en større personalegruppe fordelt på 2 afdelinger.

Afdelingsleder på FUGLEMAJGÅRD har arbejdet på stedet i mange år i mange forskellige stillinger. Han tog i 1994 en lederuddannelse (videregående uddannelse for socialpædagoger) og er i øjeblikket i gang med en diplomuddannelse i ledelse.

Bygningerne på det nuværende Fuglemajgård er opført i 2007, til erstatning for gamle bygninger, på samme sted som tilbuddet altid havde ligget. Der var på det tidspunkt overvejelser om hvorvidt tilbuddet skulle flyttes ind til byen, men der var enighed om at placeringen i landlige omgivelser var god for borgerne. Bygningerne er opført efter almenboligloven (ABL). Borgerne er visiteret til §108 efter Serviceloven (SEL) Ledelsen er opmærksomme på at dette ikke er lovligt, og der arbejdes på at løse problemstillingen, så boligerne bliver § 108 boliger. Det giver i øjeblikket tilbuddet problemer med at få visiteret borgere til de tomme pladser.

Den ledelsesmæssige udfordring i den nærmeste fremtid bliver implementeringen af målbilledet for 2013 - 2016. Grønnebæk fokuserer arbejdet omkring målene kompetente medarbejdere, medbestemmelse, øget borgerinddragelse og sikkerhed i centret. Der er afholdt introdag for medarbejderne, og alle har fået materialet. Medarbejderne vil få til opgave at arbejde konkret med målene - at lave oplæg for hinanden og at komme med idéer til hvordan der kan arbejdes med

målene i hverdagen.

Afdelingslederne har fokus på regionens mål vedr. andelen af uddannede medarbejdere, og arbejder på at nå dem. Det er bl.a. derfor der skal arbejdes med målet: kompetente medarbejdere.

Ledige stillinger opslås som pædagogstillinger.

Ledelsen mener at medarbejderne vil sige, at de ser for lidt til lederen på afdelingerne. De vil også sige, at ledelsen er tilgængelig via mail og telefon.

Der er blevet delegeret beslutningskompetence ud til medarbejderne i kraft af afdelingsledernes ændrede arbejdsopgave efter centerdannelsen. Ledelsen mener, at medarbejderne er klar over, hvilke beslutninger de kan træffe på egen hånd. Der er udarbejdet retningsgivende dokumenter som medarbejderne kan støtte sig til i dette arbejde.

Ledelsen ønsker at være proaktiv og have forudset hvad medarbejderne har brug for, frem for at være reaktiv og først reagere, når der opstår problemer.

Det har været en udfordring for både medarbejdere og ledelse, at borgerne har forskellige tilkøbspakker og dermed skal tilbydes noget forskelligt af medarbejderne i dagligdagen. Der skal være samme klarhed på hvad det er medarbejderne ikke skal gøre, som på hvad der er kerneydelsen. På baggrund af en hændelse i juli 2014, hvor en borger druknede under en overnatning i telt på tilbuddets matrikel, spørger tilsynet til, hvad der er gjort for at sikre, at en lignende ulykke ikke sker igen. Tilbuddet oplyser, at de har fået sat hegn op om den sø, borgeren druknede i.

MIDGÅRDHUS.

Interview - Ledelse:

Afdelingsleder er i gang med en diplomuddannelse i Ledelse, som er påbegyndt i august 2014.

Afdelingen er i gang med at implementere KRAP (Kognitiv ressourcefokuseret anerkendende pædagogik) som det teoretiske ståsted for det pædagogiske arbejde. Der er uddannet 4 superbrugere og der har været afholdt temadag for den samlede medarbejdergruppe. Afdelingen er begyndt at arbejde med nogle temaer fra KRAP og der er planlagt en opfølgende temadag i januar. Afdelingsleder mener at brugen af skemaer og skaleringsværktøjer - enten via tal eller smileys -

hjælper borgerne til at se hvordan de udvikler sig i retning mod de planlagte mål. Afdelingsleder synes at hun har et godt fællesskab med afd. lederne på Grønnebæk. Alle afdelingsledere på hele centret mødes hver 4. uge i forbindelse med det overordnede ledermøde på centerniveau. Afdelingen har en teamkoordinator. Der er lavet en rammeaftale som beskriver hvilke typer af beslutninger der kan træffes på medarbejderniveau, og hvilke der skal træffes beslutning om på hhv. teamkoordinator og afd. leder niveau. Denne aftale er lavet i samarbejde med medarbejderne vis drøftelser på personalemøder. Den næste ledelsesmæssige udfordring bliver at hæve det faglige niveau både gennem nyansættelser og efteruddannelse. To vigtige nøgleord i de kommende MUS samtaler vil blive, hvordan den enkelte kan bidrage til at hæve det faglige niveau, og hvordan trives du på din arbejdsplads. Afd. leder mener at medarbejderne ved hvor de har hende, og altid kan komme i kontakt med hende når der er behov for det. Afdelingsleder forventer at medarbejderne vil svare at hun er meget tydelig og karakterstærk. I de seneste års MTU (medarbejder tilfredshedsundersøgelse) er afdelingslederen blevet anklaget for, at have udøvet vold overfor en medarbejder. På den baggrund er der blevet gennemført en ekstern undersøgelse. Denne undersøgelse viser dels, at der ikke er hold i anklagen, men den viser også at medarbejderne har det godt med og respekterer afdelingslederens tydelighed, faglige engagement og ambition på tilbuddets vegne. Processen har også været brugt til at komme i dialog med medarbejderne og afklare forventninger til hinanden i forhold til den nye ledelsesstruktur.

SLOTTET.

Interview - medarbejder: (1 person)

Der er en forventning om at ledelsen sørger for at medarbejderne har et godt arbejdsmiljø - dette mener medarbejderen at de lever op til. Medarbejderen har indtryk af, at de fleste synes, at der er et rigtig godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Der er opstået et lønmæssigt spørgsmål

(tillæg) i forbindelse med omstruktureringen på Østruplund, som endnu ikke er blevet løst. Planlægningen af ombygningen, og perioden mens det var i gang, fungerede udmærket, selvom planen måtte rykkes så indflytningen fandt sted midt i sommerferien. Medarbejderen har en oplevelse af den nye takstmodel blev implementeret meget hurtigt, men har indtryk af at det ikke var centerledelsens beslutning. Medarbejderen har en oplevelse af at ledelsen lytter til medarbejderne. Afdelingsleder er tilgængelig, men centerleder er sværere at komme til at tale med, da han ikke altid er på Østruplund. Når han er der - er døren altid åben.

MARKEN.

interview - medarbejder: (1 person)

Den enkelte medarbejder har ikke meget kontakt med centerledelsen i hverdagen, og skal heller ikke have det. Ledelsen er dog altid tilgængelig - man får et svar når man skriver eller ringer.

Afdelingslederne har fået større beføjelser efter centerdannelsen, de har fået mange opgaver at løse og skal desuden uddanne sig på diplom niveau. De er derfor ikke så meget tilstede på afdelingen, som medarbejderne kunne ønske. Der savnes nogle klare udmeldinger. Medarbejderen opfatter personalegruppen, som en der har brug for at lederen er tilstede. Der er brug for at gruppen bliver styret noget mere på personalemøderne.

Det opleves at dokumentationen fylder meget i hverdagen.

I forhold til dette interview ønsker ledelsen ønsker følgende tilføjelse, som tilsynet har modtaget ved udløb af høringsfristen: "Medarbejderudsagnet er ikke dækkende for hele Markens medarbejder gruppe, men er nok snarere et særstandpunkt."

SKOVEN.

Interview - medarbejdere: (4 personer)

Centerleder er ikke meget synlig på afdelingen, men det forventes heller ikke i den nye struktur.

Afdelingslederen er tilstede på afdelingen i det forventede / nødvendige omfang. Den nye struktur

fungerer udmærket. Der er kommet mere arbejde ud til afdelingslederne, og de har travlt. Der er i øjeblikket en proces i gang hvor ansvar delegeres ud til medarbejderne, og hvor de nye teams skal lære at arbejde sammen. Det bliver langsomt mere og mere klart hvordan hverdagen kommer til at fungere fremover.

Der er for nyligt er blevet afskediget medarbejdere på baggrund af en borgers flytning. Reduktionen i personalet hang sammen med, at den pågældende borger jf. den nye takststruktur havde mange ressourcer tildelt. Processen omkring afskedigelserne var i orden - alle aftaler og regler blev overholdt - men samtidig belastende fordi den tog relativt lang tid.

Medarbejderne mener, at det er klart for dem hvilke beslutninger de har indflydelse på, og hvor de selvstændigt har beslutningskompetencen.

Det har været et stort arbejde at lave VUM på alle borgerne, og medarbejderne er klar over sammenhængen mellem centrets økonomi, normeringen og den præcise beskrivelse af borgernes behov. Det var ikke tydeligt for medarbejderne, at det som startede som et pilotprojekt, så hurtigt ville føre til implementeringen af den ny takstmodel.

Medarbejderne er klar over at det er besluttet på det politiske niveau hvordan den nye struktur skulle se ud. Kommunikationen fra ledelsen til medarbejderne, om hvad det kom til at betyde for centret, har ikke været helt tydelig nok.

A - Huset.

Interview - medarbejder: (1 person)

Medarbejderen mener at afdelingslederen er tilgængelig.

Nogle medarbejdere i A - Huset føler ikke altid at de får den information som andre på tilbuddet gør. Den interviewede medarbejder mener, at man selv har et stort ansvar for at følge med, og at alle måske ikke gør det i tilstrækkelig grad.

KOMPASROSEN.

Interview - medarbejder: (1 person)

Det er positivt at der er blevet dannet et center. Ledelsen vil både medarbejderne og borgerne det bedste.

Afdelingslederen er ikke så meget med i det daglige arbejde som hun har været tidligere, men er tilgængelig når der er brug for det. Det er godt at hun har fået lavet et lille kontor lige ved siden af medarbejderrummet på boafdelingen.

FUGLEMAJGÅRD.

Interview - medarbejder: (1 person)

Der er blevet delegeret beslutningskompetence ud til medarbejderne i forbindelse med centerdannelsen. Som eksempler nævnes vagtplan, sikkerhedsarbejde, medicinhandling og indkøb. Der er udarbejdet retningsgivende dokumenter, så medarbejderne ved hvad der skal gøres når det bliver aktuelt. "Man kan slå alt op".

Afd. leder er mindre tilstede på afdelingen end han har været. Han er dog altid tilgængelig på mail og telefon.

Ledelsen har stor tillid til at medarbejderne kan løse deres opgaver, og gør alt hvad de kan for at informere om kommende ændringer. Det organisatoriske er i orden - Som eksempel nævnes at man som nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant automatisk bliver tilbudt kursus.

MIDGÅRDHUS.

Interview - medarbejdere: (2 personer)

Medarbejderne oplever Afdelingsleder som en kompetent leder, der igennem de seneste fem år er vokset med den ændrede opgave. Hun er fagligt dygtig og god at sparre med. Som medarbejder er man ikke i tvivl om hvad det er ledelsen vil have. Hun er både ajourført med hvad der sker i hverdagen på tilbuddet, og med de krav der kommer udefra.

Ledelsesstilen er tydelig - der er ikke tvivl om hvad der forventes af medarbejderne. Afdelingsleder er synlig - hvad enten hun er på tilbuddet eller ej. Som medarbejder kan man altid få et begrundet svar på et spørgsmål enten ved at opsøge afd. leder eller ved at ringe eller maile.

| | | |
|--|-------------------------------|--|
| | | <p>Medarbejderne føler også at afd. leder tager vare på dem, og er omsorgsfuld i det omfang det er nødvendigt.</p> <p>På baggrund af MTU fra 2013 er der blevet gennemført interviews med alle medarbejdere, for at undersøge udsagnet om vold fra afd. leders side nærmere. Medarbejderne mener, at det var godt der blev sat ressourcer af til en nærmere undersøgelse, og at alle medarbejdere deltog engageret. Der kom ikke noget frem under forløbet, som var belastende for afd. leder, og forløbet har indirekte bidraget til at øge respekten, for det arbejde hun udfører.</p> <p>Den ene medarbejder giver udtryk for, at det er godt at have en afdelingsleder der har ambitioner på tilbuddets vegne. Medarbejderne bliver støttet i at udvikle sig, så tilbuddet kan levere bedst mulig kvalitet.</p> <p>Ansaret for det pædagogiske arbejde er i stor udstrækning lagt ud til medarbejderne. Medarbejderne føler sig bakket op i de beslutninger de tager. Afd. leder spørger til de overvejelser der ligger bag dagligdagens beslutninger - man skal som medarbejder kunne argumentere pædagogisk for det man gør.</p> |
| <p>Indikator 08.b: Tilbuddet benytter sig af ekstern faglig supervision eller anden form for sparring for ledelse og medarbejdere</p> | <p>4 (i høj grad opfyldt)</p> | <p>ØSTRUPLUND.</p> <p>Interview - Ledelse:</p> <p>Ledergruppen sparrer dagligt og har ledermøde hvor der sparres fagligt. Indstillingen i gruppen er, at hvis én har en udfordring så er det en fælles udfordring.</p> <p>Centerleder nævner at der i kraft af centerdannelsen, også er muligheder for at sparre med afd. ledere på centrets andre afdelinger.</p> <p>Ledergruppen har adgang til ekstern supervision efter behov.</p> <p>Ledelsen oplyser, at medarbejderne tilbydes både ekstern og intern supervision.</p> <p>Medarbejderne på MARKEN har struktureret ekstern supervision. På SKOVEN gennemføres supervision efter behov, og på SLOTTET har man, i samarbejde med medarbejderne, valgt at opprioritere kurser og efteruddannelse.</p> <p>Det er normal procedure at medarbejdere der har været udsat for voldsomme hændelser tilbydes psykologsamtale. Inden da, som en del af et kriseberedskab, tilbydes den enkelte de-briefing med</p> |

kolleger. Medarbejderne gennemfører en daglig fælles refleksion/ kollegial respons i forbindelse med overlappet. Formålet er at supervisere hinanden.

Centerleder mener at veluddannede medarbejdere har en større modstandsdygtighed i forhold til belastninger i hverdagen. Den gode supervision kan ses afspejlet i medarbejdernes handlinger i hverdagen.

Vicecenterleder ser supervision som et arbejdsmiljøredskab, som har til formål at forebygge stress, følelse af magtesløshed og udbrændthed.

GRØNNEBÆK.

Interview - Ledelse:

KOMPASROSENS medarbejdere modtager supervision af ekstern supervisor hver anden måned.

Medarbejderne forbereder på et personalemøde, hvilke emner der skal tages op i supervisionen, som på denne måde tager udgangspunkt i en konkret problemstilling vedr. en eller flere borgere.

Det er valgt, at supervisionen skal gennemføres løbende ud fra en erkendelse af, at borgerne rykker sig hele tiden så der opstår nye problemstillinger, og medarbejderne derfor må følge med.

Supervisionen har også fokus på medarbejdernes følelsesmæssige reaktioner på at arbejde med målgruppen. Supervisionen fungerer også som et redskab i arbejdet med at skabe en fælles kultur på afdelingen.

Afd. leder benytter samme supervisor til ledelsesfaglig supervision.

Medarbejderne på FUGLEMAJGÅRD er netop begyndt at modtage fast supervision, og skal fremover have det hver anden måned. Alle medarbejdere på begge afdelinger har desuden adgang til krisehjælp, når medarbejderne udsættes for voldsomme hændelser.

Medarbejderne har et dagligt overlap, hvor de har mulighed for sparring i forhold til dagens arbejde. Arbejdsdagen afsluttes med en dialog mellem medarbejderne.

MIDGÅRDHUS.

Interview - Ledelse:

Afdelingsleder modtager ekstern supervision af psykolog ca. hver 6. uge. Supervisionen er forberedt på den måde, at hun på forhånd sender det emne hun ønsker at tage op til supervisor. Medarbejderne modtager ekstern supervision af samme supervisor en gang månedligt. Supervisionen har fokus på den faglige udfordring for den enkelte medarbejder i opgaveløsningen. Afdelingsleder fortæller at der er brugt - og at det har været nødvendigt at bruge - tid på at gøre medarbejdere klar til at modtage supervision. Der er også mulighed for, at den enkelte medarbejdere kan tale med psykologen alene, hvis der er behov for det efter særligt belastende episoder. Drøftelse af faglig tilgang og metoder finder sted på afdelingsmøderne.

SLOTTET.

Interview - medarbejder:

Faglig sparring kan altid hentes hos kolleger i løbet af dagen. Desuden er der mulighed for at snakke om dagens opgaver i overlappet mellem vagterne. Borgerne tages op på personalemøder, hvor det aftales hvordan arbejdet omkring den enkelte skal struktureres. Der er et neuropædagogisk team (6 personer) på tilbuddet som yder faglig sparring til resten af medarbejderne.

Afdelingerne har kursusmidler så medarbejderne indimellem kan komme på kurser. Slottet har brugt midler på neuropædagogisk efteruddannelse og uddannelse af seksualvejledere. Der bliver også afholdt fælles temadage med ekstern oplægsholder. Medarbejderen mener ikke at der er afsat nok midler til det.

MARKEN.

Interview - medarbejder:

Der har været samarbejdsproblemer i personalegruppen og der har derfor været gennemført supervision. Medarbejderen synes ikke forløbet gik godt.

SKOVEN.

Interview - medarbejdere:

Medarbejderne sparrer fagligt med hinanden i hverdagen. Både i løbet af dagen og ved overlappet. Medarbejderne har en procedure for overlappet og de følger den. De mener det er et godt redskab. Medarbejderne mener at de er gode til at få vendt tingene internt, så de kan gå hjem uden at tænke på jobbet. Der er et kriseberedskab, hvor det er muligt at komme til at tale med en psykolog, hvis man som medarbejder har brug for det. Medarbejderne har et godt øje på hinanden, og er åbne overfor at tale om det svære.

Medarbejderne superviserer hinanden internt, og har tidligere haft en kollega ansat som var uddannet supervisor. Der mangler pt. en medarbejder med supervisoruddannelse.

A - Huset.

Interview - medarbejder.

Faglig sparring er et fast punkt på dagsordenen på alle møder. Dels i forhold til problematikker der presser sig på, men også mere struktureret hvor borgerne tages op med faste intervaller.

Overlappet har et fast punkt, hvor der bliver talt, om hvad der har været det sværeste i dagens løb og hvad der har været godt. Når der har været noget, sørger medarbejderne for at ringe hinanden op om aftenen for at sikre at kollegaen har det godt. Der er et kriseberedskab hvor medarbejderne har adgang til psykolog når der er behov for det.

KOMPASROSEN.

Interview -medarbejder:

Kompasrosen.

Der er sammensat grupper på tværs af centrets afdelinger, hvor der arbejdes med forskellige faglige spørgsmål. Der er en udmærket faglig sparring medarbejderne imellem på personalemøderne og også lidt i hverdagen.

Kompasrosen.

Medarbejderne modtager supervision. Medarbejderen mener, at afdelingerne får supervision efter

behov. Medarbejderen mener, at der er behov for både supervision og faglig sparring, og ser det som to ting der supplerer hinanden. Medarbejderen nævner, at et emne i supervisionen har været hvordan pædagogerne bliver de styrende i arbejdet. Der er nok nogle der vil sige, at borgerne har fået lov at bestemme for meget på afdelingen. Medarbejderne har haft brug for at finde en fælles måde at sætte grænser for borgerne på.

FUGLEMAJGÅRD.

Interview - medarbejder.

I kraft af centerdannelsen er det blevet muligt at sparre fagligt med medarbejderne på de andre afdelinger i centret. Det giver nye input til arbejdet.

Der ydes ekstern faglig sparring fra Viso når der er behov for det, og der er fast supervision af medarbejderne. Supervisionen tager udgangspunkt i en konkret sag om en borger, og der snakkes både om handlemuligheder og om hvordan arbejdet med borgeren påvirker den enkelte.

Medarbejderne er gode til at tage hånd om hinanden, så man ikke bliver kastet ud i noget man ikke føler sig parat til.

MIDGÅRDHUS.

Interview - medarbejdere:

Medarbejderne mener at supervision er uundværlig i arbejdet med målgruppen.

Den supervision medarbejderne modtager er rigtig god. Der er krav om at supervisionen skal være forberedt, så medarbejderne ved hvad de vil arbejde med. Dette krav er med til at øge kvaliteten af supervisionen.

Medarbejderne giver udtryk for at de bliver udfordret i supervisionen og går derfra med fornyet energi.

På tværs af alle centrets afdelinger arbejdes der i 5 videns-team. Opgaven er at finde tilgængelig viden/litteratur og opsamle erfaringer om et specifikt emne, og at finde ud af hvordan den viden kan blive spredt ud til alle medarbejdere i centret.

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



| | | Afdelingen har for nyligt haft en temadag om KRAP, og har i den forbindelse fået opgaver at arbejde med inden næste temadag. Desuden bliver alle medarbejdere uddannet i systemisk tilgang og metode. |
|---|---|---|
| Kriterium | Bedømmelse af kriterium <i>Tema: Organisation og ledelse</i> | |
| Kriterium 09: Tilbuddets daglige drift varetages kompetent | <p>Tilsynet konstaterer at tilbuddet har en stor andel af medarbejdere med relevante grunduddannelser, og at tilbuddets politik på området er i overensstemmelse med regionens. Der er desuden overensstemmelse mellem ønsket om en højere andel af disse medarbejdere og ledelsens opfordringer til enkeltstående medlemmer af personalegruppen om at uddanne sig.</p> <p>Tilsynet konstaterer også, at tilbuddet løbende har iværksat kurser og efteruddannelse af medarbejderne og, at kurserne tilpasses de enkelte afdelingers aktuelle behov i forhold til målgruppen. Det konstateres desuden, at der også fremadrettet er planlagt relevant efteruddannelse af medarbejderne.</p> <p>Tilsynet anser ikke tilbuddets sygefravær for at være højt men konstaterer med tilfredshed, at der løbende arbejdes på at minimere det.</p> <p>Tilsynets bedømmelse af tilbuddets oplæring af vikarer og nye medarbejdere er, at der bliver taget hånd om opgaven på en måde, så de nye medarbejdere er rustet til mødet med borgernes problemstillinger.</p> <p>Tilsynet konstaterer, at borgerne giver udtryk for tilfredshed med den støtte, medarbejderne giver dem i hverdagen, og tilfredshed med at personalet har tid til at hjælpe dem.</p> | |
| Indikator | Bedømmelse | Bedømmelse af indikator <i>Tema: Organisation og ledelse</i> |
| Indikator 09.a: Borgerne har i forhold til deres behov tilstrækkelig kontakt til personale med relevante | 4 (i høj grad opfyldt) | <p>CENTRET SOM EN HELHED.</p> <p>Af fremsendt materiale fremgår det at:</p> <p>I referat fra ledelsestilsyn juli 2014 fremgår det at tilbuddet har en målsætning om en øget andel af uddannet personale (Pædagoger, Sosu, PAU). Målet er at de faguddannede medarbejdere skal</p> |

kompetencer

udgøre 79,6 % af medarbejdergruppen i 2016.

Nattevagterne dækkes udelukkende af personale uden pædagogisk uddannelse, ligesom de vikarer der anvendes for flertallets vedkommende er uden uddannelse.

I "Målbillede 2013 - 16" står vedr. kompetencer i medarbejdergruppen: "Signalet er, at det ikke alene er de formelle uddannelser, der tæller, men også kompetencer hos personalet, men med et grundsynspunkt om, at der forventes at være en høj andel af uddannede medarbejdere på de regionale centre".

Tilbuddet har afsat midler til kursusvirksomhed. Det samlede kursusbudget for alle 6 afdelinger er 450.000 kr. + en centerpulje på kr.150.000

ØSTRUPLUND.

Af fremsendt materiale fremgår det at:

Østruplund beskæftiger både pædagogisk uddannet personale og personale uden uddannelse (Omsorgsmedhjælpere) Fordelingen imellem de to grupper er omtrent 2/3 pædagoger og 1/3 omsorgsmedhjælpere.

Interview - Ledelse:

Tilbuddet bruger sidemandoplæring af nye medarbejdere. Det betyder at de så hurtigt som muligt kommer til at arbejde direkte med borgerne. Alle vikarer har to prøvevagter inden de bliver sat i vagt. Der er desuden et introforløb for nye medarbejdere som indeholder indføring i brandinstrukser, sikkerhed, magtanvendelse, notatskrivning, start oplysninger om borgere, mere grundig gennemgang af borgere og efter prøvetiden et forløb som omhandler domstyper og lovstof. Nye medarbejdere og studerende undervises også i neuropædagogik. Det er en vision for tilbuddet at medarbejderne fremover uddannes neuropædagogisk, psykodynamisk og systemisk.

Østruplund modtager pædagogstuderende i praktik på alle fire afdelinger.

GRØNNEBÆK.

Fremsendt materiale viser:

70,61 % af timerne på Kompasrosen dækket af pædagogisk uddannet personale, og 80,91 % af timerne på Fuglemajgård dækkes af pædagogisk uddannet personale. .

Interview - Ledelse:

På baggrund af en voldsom hændelse på Kompasrosen i 2013 er der blevet gennemført et efteruddannelses- og supervisionsforløb.

i forlængelse af dette er ledelsen er i gang med at planlægge et grunduddannelsesforløb, som alle medarbejdere på begge afdelinger skal gennemføre, så det bliver mere tydeligt i hvilken ramme det pædagogiske arbejde skal foregå.

Kompasrosen modtager pædagogstuderende i praktik

MIDGÅRDHUS.

Af fremsendt materiale fremgår det at:

Ledelsestilsyn fra juli 2014 viser at Midgårdhus beskæftiger Socialpædagoger som dækker 48,65 % af arbejdstimerne på afdelingen, Omsorgsmehjælpere som dækker 32,18 % af timerne og PAU - assistenter som dækker 12,44 % af timerne. Herudover er der ansat Ernæringsassistent, Afdelingsleder og Socialrådgiver.

Samlet set er 67,82 % af timerne på afdelingen dækket af pædagogisk uddannet personale.

Interview - Ledelse:

Det er afdelingens mål at få ansat flere pædagoger, da man anser denne faggruppe for at være bedst fagligt funderet til arbejdet med målgruppen. Det er endvidere planlagt at afdelingen skal modtage pædagogstuderende i praktik.

Ledelsen har oplevet problemer med at kunne tiltrække kvalificeret personale, og har overvejet hvad det skyldes. Dialog med andre tilbudsledere har vist, at problemet er generelt i det geografiske område tilbuddet ligger i.

De ufaglærte medarbejdere arbejder primært i beskæftigelsen og i køkkenet.

Ledelsen er opmærksomme på, at der er medarbejdere, som af forskellige årsager, skal lære at

arbejde mere med dokumentation af tilbuddets indsatser.

Afdelingen har faste vikarer tilknyttet, som kan indkaldes både ved planlagt fravær og ved akutte sygemeldinger. Alle vikarer har været tilknyttet i flere år, og kender arbejdsgangene i huset. Både nye medarbejdere og vikarer bliver introduceret til arbejdet på afdelingen. Der er dels tale om sidemandsoplæring i de første vagter, men også undervisning i målgruppens særlige behov og udfordringer.

SLOTTET.

Interview - medarbejdere:

Afdelingens medarbejdere er for 90 %'s vedkommende uddannede pædagoger. De 2 ufaglærte der er på afdelingen er begyndt på uddannelse på ledelsens opfordring.

Der er mange vikarer på afdelingen om sommeren. De er godt introduceret til arbejdet, og fungerer godt i arbejdet.

Generelt føler medarbejderne sig kompetente til at løse opgaven omkring borgerne.

MARKEN.

Interview - medarbejdere:

Afdelingen har primært uddannet personale ansat, og den ene ufaglærte der er på afdelingen er under uddannelse. Når der er brug for vikarer bruges der ofte tidligere studerende.

SKOVEN.

Interview - medarbejdere:

Størsteparten af de ansatte på afdelingen er pædagoger, der er også en enkelt Sosu. Vikarerne på afdelingen er primært studerende, som tidligere har været i praktik.

A - HUSET.

Interview - medarbejdere:

Beskæftigelsen har en meget homogen medarbejdergruppe, som indeholder alle typer mennesker. omsorgsfulde, grænsesættende, udfordrende etc.

Der bruges meget få vikarer i A - Huset. Personalet hjælper hinanden når der er sygdom.

KOMPASROSEN.

Interview - medarbejdere:

Dokumentationsarbejdet er kommet til at fylde meget i hverdagen, og det tager meget tid fra arbejdet med borgerne. Det er en udfordring for medarbejderne at lære at formulere sig og producere den relevante dokumentation.

Samtale med borgere:

Borgerne fortæller at de kan få hjælp af medarbejderne, når de har brug for det. Det er forskelligt hvad de får hjælp til. Nogle får hjælp til økonomi, andre til vasketøj osv. Medarbejderne beskrives som flinke, og til at få fat i.

FUGLEMAJGÅRD.

Interview - medarbejdere:

Medarbejdergruppen er fagligt klædt på til at løse de opgaver de har ansvaret for, men de har en oplevelse af at have travlt.

Rammen omkring arbejdet er en anerkendende pædagogik.

Der er reduceret i antallet af medarbejderne tre gange på de sidste halve år, på baggrund af borgerens fraflytning. Det har været hårdt, men alle aftaler og regler er blevet overholdt, og MED udvalget har været inddraget i processen.

Samtale med borger:

Den borger der viser rundt giver udtryk for at medarbejderne hjælper med det han har brug for hjælp til.

MIDGÅRDHUS.

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



| | | |
|--|---------------------------|---|
| | | <p>Interview - medarbejdere:</p> <p>Det ene team (team B) består primært af medarbejdere uden pædagogisk uddannelse. De har alle erfaring med arbejdet, og får alle kurser som er relevante for arbejdet med målgruppen. Borgerne i dette team er alle visiteret til 1:1 støtte på baggrund af særlige problemstillinger som f.eks. personfarlig udfareagerende adfærd. Arbejdet i dette team kræver medarbejdere som er rolige og som kan møde borgerne med stor tydelighed i kommunikationen.</p> <p>I de øvrige teams er medarbejderne uddannet enten som Pædagog eller PAU - assistenter. Tilsynet spørger til denne fordeling af medarbejdere, og medarbejderne forklarer, at team B er et nyt team, med borgere der er indskrevet i forbindelse med flytningen til nye lokaler. Der er i den forbindelse ansat en del nye medarbejdere, og det har været svært at finde kvalificerede medarbejdere med pædagogisk uddannelse. Det er et udtryk for et valg, at der ikke er blevet flyttet medarbejdere imellem de forskellige teams, da man ikke ønskede at borgerne skulle opleve skift af medarbejdere i forbindelse med flytningen.</p> <p>Medarbejderne mener at medarbejderne på tilbuddet generelt har de kompetencer målgruppen har brug for</p> |
| Indikator 09.b: Personalegennemstrømningen på tilbuddet er ikke på højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser | 3 (i middel grad opfyldt) | <p>CENTRET SOM HELHED.</p> <p>Interview - Ledelse:</p> <p>Den nye takststruktur har indflydelse på personalegennemstrømningen, da antallet af medarbejdere skal tilpasses efter hvilke pakker, de enkelte borgere tildeles. Hvis en borger med mange tilkøbspakker fraflytter tilbuddet, og erstattes af en borger med få tilkøbspakker, sker der en reduktion i antallet af medarbejdere. På samme måde kan der komme mange nye medarbejdere, hvis der indskrives en borger med mange pakker. Dette har bl.a. været tilfældet i 2014, hvor der er kommet nye begivenhedsansatte medarbejdere på Kompasrosen. Det kan forudses, at der i den forbindelse vil ske reduktioner i antallet af medarbejdere i det kommende år. Ledelsen mener, at den faktiske personalegennemstrømning er ikke på nogen måde stor, den er løbende tilpasset efter markedsregulerende vilkår.</p> <p>Det er besluttet i MED udvalget hvordan proceduren ved afskedigelser skal være.</p> |

GRØNNEBÆK.

Det fremgår af fremsendt materiale at:

Kompasrosen har en relativt stor andel af medarbejdere, som er ansat i 2013 og 2014, men også medarbejdere med lang anciennitet.

MIDGÅRDHUS.

Af femsendt materiale fremgår.

Der er ansat en del nye medarbejdere i 2013 og '14.

Interview - ledelse.

De mange nye medarbejdere afspejler at der er modtaget en del nye borgere, som alle, jf. den nye takststruktur, er bevilget mange ydelsespakker.

SLOTTET, MARKEN og SKOVEN.

Interview -medarbejdere.

Den nye teamdannelse har betydet, at personalegrupperne på de enkelte afdelinger er blevet blandet, og alle har dermed fået 'nye' kolleger i 2012. Der kommer ikke mange nye medarbejdere udefra, og dem der bliver ansat er for de flestes vedkommende gamle studerende.

A - Huset.

Interview - medarbejdere.

Der skiftes ikke meget personale ud i gruppen. Nye medarbejdere og studerende går som føl hos en anden medarbejder i det omfang der er behov for det.

KOMPASROSEN.

Interview - medarbejdere.

Nye medarbejdere får en mentor, som hjælper dem i gang med arbejdet på tilbuddet.

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



| | | |
|--|---------------------------|--|
| | | <p>Der er mange nye medarbejdere i øjeblikket, fordi der er flyttet en borger ind, som skal være under opsyn hele tiden.</p> <p>FUGLEMAJGÅRD Interview - medarbejdere. Nye medarbejdere introduceres systematisk til arbejdet og uddannes i sikkerhed, medicin håndtering etc. Det er nedskrevet og tjekkes af, at alt vigtigt er gennemgået. I de første vagter følges nye med en gammel medarbejder.</p> |
| Indikator 09.c: Sygefraværet blandt medarbejderne er ikke på højere niveau i forhold til sammenlignelige arbejdspladser | 3 (i middel grad opfyldt) | <p>ØSTRUPLUND. Af fremsendt materiale fremgår det at: Medarbejder tilfredshedsundersøgelsen fra 2013 viser svagt stigende tendens i resultaterne på alle hovedområder i 2012 i forhold til afdeling slottet og afdeling Skoven. For afdeling Marken og A-huset ses en svagt faldende tendens indenfor næsten alle hovedområder. Det fremgår af Ledelsestilsyn - juli 2014 at: Afdeling Marken har i første halvår af 2014 haft et sygefravær på 5 % og et fald på 0,3 % i forhold til sidste opgørelse. Afdeling Skoven har i første halvår af 2014 haft et sygefravær på 4,4 % og et fald på 0,7 % i forhold til sidste opgørelse. Afdeling Slottet og A-huset har i første halvår af 2014 haft et sygefravær på 6,3 % og en stigning på 0,1 % i forhold til sidste opgørelse. Dette forklares med en langtidssygemelding efter en planlagt operation. Interview - Ledelse: Sygefraværet har været faldende siden centerdannelsen blev gennemført, og ambitionen er at få det endnu lavere. Sygefraværet er et tema som er med i centrets eget ledelsestilsyn, og dermed et tema der arbejdes meget bevidst med. Tilbuddet følger regionens overordnede sygefraværspolitik med samtaler på 1., 5. og 15. dag.</p> |

GRØNNEBÆK.

Fremsendt materiale viser:

Det fremgår af ledelsestilsyn aug. 2014, at sygefraværet på KOMPASROSEN er på 11,7 %, med en svag faldende tendens. Sammenligningstallet med Region Syddanmark er 4 %, og det sociale område 6,1 %. Der har været et stort overforbrug på vikarbudgettet på i alt 573.000 kr.

MTU (medarbejder tilfredshedsundersøgelse) fra 2013 viser en svagt faldende tendens i forhold til tilfredshed med nærmeste leder.

Fuglemajgård.

Det fremgår af ledelsestilsyn aug. 2014, at sygefraværet på FUGLEMAJGÅRD er på 3,5 %, med en svagt stigende tendens på baggrund af to langtidssygemeldinger.

MTU fra 2013 viser en faldende tendens på alle områder.

Interview - Ledelse.

Sygefraværet har været stort på KOMPASROSEN i 2014 bl.a. på baggrund af langtidssygemeldinger.

Der har desuden været arbejdet med at ændre på fraværskulturen på afdelingen. Afdelingen har gennemført et IPA - forløb (Institut for psykisk arbejdsmiljø) hvor der har været arbejdet med trivsel, arbejdsmiljø og sygefravær.

Afdelingsleder på kompasrosen mener, at den faldende tendens i forhold til tilfredshed med nærmeste leder i MTU, hænger tæt sammen med centerdannelsen og de ændringer det har medført på det ledelsesmæssige område.

På FUGLEMAJGÅRD har samme problematik været diskuteret, og afd. leder mener også her, at MTU fra 2013 afspejler uroen i organisationen på baggrund af centerdannelsen. Desuden har medarbejderne måttet give afkald på nogle privilegier, de før har haft. Som eksempel nævnes at medarbejdernes omfang af weekendarbejde er steget, og at sikkerheden i ansættelsen er faldet. Der har været arbejdet med at få medarbejderne til at bruge MTU til at give et øjebliksbillede af deres tilfredshed, fremfor at bruge den til at komme af med opspareret irritation.

MIDGÅRDHUS.

Af fremsendt materiale fremgår det at:

Midgårdhus har forbrugt 5200 vikartimer pr. 7/10 - 2014, og at sygefraværet i første halvår var på 4,3 %.

Interview - Ledelse.

Afdelingsleder kunne godt ønske sig, at sygefraværet var lavere, og der har været arbejdet på at nedbringe det. Målet er at komme under 3 %. Der har været et fald i enkeltstående sygedage.

Afdelingen har haft nogle længerevarende sygemeldinger, og har også måttet afskedige medarbejdere på den baggrund.

Nattevagter har tilbud om en årlig helbredsundersøgelse.

SLOTTET.

Interview - medarbejdere:

Medarbejderen mener at sygefraværet på afdelingen er minimalt. Der har været en enkelt længerevarende sygemelding, som ikke var arbejdsrelateret.

KOMPASROSEN.

Interview - medarbejdere:

Som medarbejder arbejder man tit sammen med vikarer, eller med kolleger der er ansat tidsbegrænset. Det høje sygefravær på afdelingen skyldes langtidssygemeldinger.

FUGLEMAJGÅRD.

Interview - medarbejdere:

Der er sjældent sygdom blandt medarbejderne, men trods det arbejder man en del sammen med vikarer. Noget af fraværet skyldes, at der i øjeblikket er personale på barselsorlov.

MIDGÅRDHUS.

Interview - medarbejdere:

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

| | | <p>Den ene medarbejder har en oplevelse af, at han tit arbejder sammen med vikarer. (Team B) Vikarerne kommer dels fra et vikar bureau og er dels nogen som er kendt i huset. Hverdagen fungerer på en ordentlig måde, også når der er vikarer.</p> <p>I øjeblikket er en nattevagt som er sygemeldt længerevarende pga. stress.</p> <p>Afdelingen følger regionens overordnede sygefraværspolitik, og medarbejderne oplever at det fungerer godt med samtaler mellem leder og sygemeldte medarbejdere.</p> <p>Den anden medarbejder kunne godt ønske sig at tilbuddet havde et mere fast vikarkorps at trække på.</p> | |
|-----------------|-----------------|---|--|
| Tema | Gns. bedømmelse | * Vurdering af tema | Udviklingspunkter |
| *Fysiske rammer | 4 | <p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet efter de seneste års ombygning og nybyggeri fremstår med fysiske rammer, der i høj grad bidrager til at støtte op om borgernes udvikling og trivsel.</p> <p>Det vurderes også, at borgerne i høj grad sætter pris på at have fået egne lejligheder.</p> <p>Det er tilsynets vurdering, at alle centrets boliger lever op til den standard der kan forventes. Desuden vurderes det, at nogle boliger, i kraft af deres adgangsforhold, i særlig grad giver borgeren oplevelsen af at bo i egen bolig.</p> <p>Det er desuden tilsynets vurdering, at den ene afdelings udearealer giver borgerne en særlig mulighed for at udfolde sig i rammer, der i stor grad ligner et almindeligt</p> | <p>Tilsynet anbefaler, at tilbuddet gennemfører bygningsmæssige ændringer i fællesrummet på den ene afdeling. Det anses for sikkerhedsmæssigt problematisk, at medarbejderne skal arbejde med ryggen til fællesrummet, hvor potentielt farlige borgere opholder sig, når de er i køkkenet.</p> |

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



| | værksted eller gartneri. Tilsynet vurderer også, at de begrænsninger, borgerne i øjeblikket underlægges i brugen af den fælles stue på den ene afdeling, ikke er hensigtsmæssige. | |
|--|---|----------------------|
| Kriterium | Bedømmelse af kriterium | Tema: Fysiske rammer |
| Kriterium 14: Tilbuddets fysiske rammer understøtter borgernes udvikling og trivsel | <p>Tilsynet konstaterer, at alle boafdelinger er relativt nye eller nyrenoverede og, fremtræder lyse og venlige og er i god vedligeholdelsesstand.</p> <p>Tilsynet konstaterer også, at der er god plads på gange og i de fleste fælles stuer, hvilket medvirker til minimering af konflikter mellem borgerne.</p> <p>Tilsynet bemærker, at den fælles stue på den ene afdeling på Østruplund ikke fremtræder hyggelig og indbydende, men stort set er tømt for inventar, og at borgerne kun kan komme der i et begrænset antal timer dagligt. Denne begrænsning forklares med, at borgerne ødelægger inventaret og er til fare for andre, når der er konflikter. Det bemærkes også at borgerne på de andre afdelinger inddrages i, hvordan fællesarealerne skal indrettes og bruges, og på Midgårdhus fortæller borgerne både om hvad der er gjort indtil nu og om fremtidige planer.</p> <p>Tilsynet bemærker desuden, at borgerne gerne vil fortælle om deres hverdag, og det der betyder noget for dem. De giver udtryk for at de er glade for deres lejligheder, og det er tydeligt at de er indrettet efter borgerens egen smag. Det bedømmes positivt af tilsynet, at tilbuddet understøtter borgernes initiativer til ændringer i egen bolig.</p> <p>Tilsynet bemærker også, at A-husets udearealer på en positiv måde adskiller sig fra resten af området på Østruplund. Det er tydeligt, at det er et sted hvor der forgår meget, og hvor det er muligt for borgerne at bidrage til indretningen.</p> <p>Tilsynet konstaterer, at lejlighederne på Midgårdhus, Marken og Skoven har egen indgang ud til det fri og i kraft af</p> | |

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

dette adskiller sig positivt fra tilbuddets andre afdelinger, hvor borgerne har udgang til fælles gangarealer eller stue.

Tilsynet konstaterer, at der er stor overensstemmelse mellem borgernes og medarbejdernes opfattelse af boligerne. Det bemærkes også, at medarbejderne viser respekt for borgernes ret til privatliv i boligen og valg af indretning.

| Indikator | Bedømmelse | Bedømmelse af indikator | Tema: Fysiske rammer |
|--|------------------------|---|----------------------|
| Indikator 14.a: Borgerne trives med de fysiske rammer | 4 (i høj grad opfyldt) | <p>SLOTTET.</p> <p>Samtale med borgere: Adspurgt svarer borgeren at han er glad for sin lejlighed. Interview - medarbejdere: Det er medarbejderens indtryk, at borgerne trives med de fysiske rammer. Borgerne har indflydelse på, hvordan afdelingens fællesarealer er indrettet. Emnet kan tages op på beboermødet.</p> <p>MARKEN.</p> <p>Samtale med borgere: Den borger der viser rundt, og viser sin lejlighed frem, fortæller at hun er glad for den. Hun fortæller om sine interesser, og vil gerne vise frem. Hun fortæller også om sit badeværelse og vaskemaskinen. Hun giver udtryk for, at hun er meget glad for at have fået eget bad. Hun fortæller også, at borgerne kun må opholde sig i fællesrummet nogle få timer om dagen, og svarer adspurgt at det er fordi, de ikke kan finde ud af at opføre sig ordentligt. Der bliver konflikter, og der er nogen der begynder at kaste rundt med tingene. Interview - medarbejdere: Medarbejderen fortæller, at fællesrummet har været lukket i en periode, fordi borgerne kastede med tingene og slog møblelementet i stykker. Der arbejdes i øjeblikket på så småt at lukke det op igen - lige nu er der åbent 2 timer om aftenen, Det er borgerne glade for men udnytter det ikke så meget. Medarbejderne vil gerne bruge fællesrummet til social træning fremfor TV-stue. Borgerne mødes</p> | |

stadig til måltiderne i fællesrummet.

Medarbejderen mener, at borgerne i stor grad profiterer af at have egne lejligheder i en fornuftig størrelse. De har skullet lære, at bruge de muligheder denne fysiske ramme giver dem, da de fleste af dem har været vant til at bo på et mindre værelse.

SKOVEN.

Samtale med borger.

Borgeren fortæller, at han er meget glad for sin lejlighed, og tilfreds med den måde han har fået indrettet den på.

Interview - medarbejdere:

Medarbejderne mener, at borgerne sætter pris på deres lejligheder. De har indflydelse på indretningen af fællesrummet gennem beboermøder.

A - Huset.

Medarbejderen mener, at borgerne trives med rammerne i værkstederne og på udearealerne. De har haft indflydelse på hvordan værkstederne er blevet indrettet.

KOMPASROSEN.

Samtale med borger:

Den borger der viser rundt fortæller om hvad han laver på værkstedet, og vil gerne vise hvordan han bruger sin kædesav, når han laver brænde. Han viser også rundt på bo-afdelingen, og fortæller om hvordan fællesrummene og køkkenet bruges. Da tilsynet spørger, åbner han også til sin lejlighed, selvom han egentlig synes, at der er for rodet til at den kan vises frem.

FUGLEMAJGÅRD.

Samtale med borger:

Borgeren som viser sin lejlighed frem fortæller, at han er glad for den.

| | | |
|---|------------------------|--|
| | | <p>Interview - medarbejder: Medarbejderen mener at borgerne trives med de fysiske rammer. Nogle af dem er lidt utilfredse med at de ikke lige kan gå ned i byen. Lejlighederne er gode, og der er god plads og luft omkring borgerne. Mange borgere er glade for at kunne gå en tur udenfor sammen med en medarbejder. Når der er konflikter er der god mulighed for at borgerne kan gå i egen lejlighed og på den måde undgå at blive inddraget. Borgerne besøger hinanden i lejlighederne. De fysiske rammer understøtter det pædagogiske arbejde. Det er f.eks. muligt at spise morgenmad med en borger i egen lejlighed, og på den måde komme til at tale på tomandshånd.</p> <p>Interview - Ledelse: Afdelingslederne mener at borgerne trives i deres boliger. På Fuglemajgård er antallet af konflikter mellem borgerne faldet efter de har fået deres egne lejligheder med eget bad og toilet.</p> <p>MIDGÅRDHUS. Samtale med borgere: Under rundvisningen fortæller de to borgere om hvad de hver især arbejder med, og viser værksted og udearealer frem. Den ene borger viser også sit personlige skur frem, og fortæller om at han har indrettet det til et lille værksted. de fortæller begge at de er glade for deres lejligheder.</p> <p>Interview - Medarbejdere: Medarbejderne mener at borgerne er glade for at have fået deres egne lejligheder.</p> <p>Tilsynet observerer: Borgerne smiler og vil gerne fortælle om mange forskellige ting mens de viser rundt. De fortæller også om hvilke muligheder de ser for sig, at udearealerne kan give dem. De har ønsket sig en multibane og håber at der kan findes penge til den.</p> |
| Indikator 14.b: De fysiske rammer og faciliteter imødekommer borgernes særlige | 4 (i høj grad opfyldt) | SLOTTET. Tilsynet observerer: Der er ikke er billeder på væggene eller anden pynt på afdelingens gangarealer. |

| | |
|---------------------|--|
| <p>behov</p> | <p>Interview - medarbejder: Medarbejderen mener at de fysiske rammer generelt imødekommer borgernes behov. Der er et enkelt sted i køkkenet, hvor der er en smal passage mellem en kogeø og nogle skabe. Det kan indimellem føre til konflikter for nogle af borgerne, hvis de mødes netop på dette sted. Medarbejderen forklarer de manglende billeder på gangarealet med, at borgerne kaster med tingene når de bliver frustrerede.</p> <p>MARKEN. Tilsynet observerer: Afdelingens fællesrum er ryddet for billeder, blomster, pyntegenstande og andet løst inventar. Stolene står ikke ved spisebordet men er stablet op ad en væg.</p> <p>Interview - medarbejdere: Medarbejderen mener ikke, fællesrummet fungerer som det er tænkt, fordi borgruppen er stærkt konfliktsøgende. Det er desuden problematisk, at medarbejderne står med ryggen til lokalet, når der laves mad, fordi man ikke samtidigt kan holde øje med, hvad der foregår i fællesrummet. Der er risiko for at blive ramt, hvis borgere kaster med ting. Der arbejdes med social træning af borgerne i lejlighederne i stedet for i fællesrummet. Borgerne kan godt have det hyggeligt sammen, når det er de rette der er sammen, og når det ikke er for mange ad gangen. Det er derfor godt, at borgernes lejligheder er blevet så store, at de kan gå på besøg hos hinanden. Det er vanskeligt at lufte ud i borgernes lejligheder, da der ikke er nok vinduer der kan åbnes. Borgerne vil ikke ret gerne åbne terrassedøren, når det er koldt ude, og det betyder, at luften kan blive ret dårlig - særlig hos rygerne.</p> <p>SKOVEN. Interview - medarbejdere: Medarbejderne mener at borgernes lejligheder er gode, dog kunne nogle af dem godt bruge en ovn</p> |
|---------------------|--|

og lidt flere kogeplader.

Nogle af borgerne savner at have indgang direkte ud til den fælles opholdsstue. Medarbejderne mener, at netop det forhold, at de ikke har direkte adgang, har haft en positiv indflydelse på konfliktniveauet.

Borgerne bruger fællesrummet til måltiderne. Nogle bruger det også om aftenen, andre går på besøg hos hinanden, og andre igen bliver i deres egen lejlighed. Når medarbejderne arrangerer noget i fællesrummet, vil mange gerne være med.

Fællesrummet er indrettet af et udvalg sammensat af borgere og medarbejdere. En borger har fået hængt sine malerier op i fællesrummet.

A-HUSET.

Tilsynet observerer:

A - Huset har lokaler både i kælderetagen og i nogle bygninger i et hjørne af haven.

Kælderen er nyistandsat og fremtræder velholdt og lys. Tilbuddets køkken ligger også i denne etage og udgør en del af dagbeskæftigelsen for nogle af borgerne.

A - husets arealer i haven består af gamle småbygninger af forskellig karakter, som er indrettet med værksteder. Der ligger en stor urtehave i forbindelse med bygningerne. Samlet set skiller området sig ud fra tilbuddets øvrige mere parklignede udearealer.

Interview - medarbejder:

De fysiske rammer fungerer, og bliver langsomt bedre og bedre. Medarbejderne er glade for den nye indretning af kælderen, og mener også at borgerne er det.

KOMPASROSEN.

Tilsynet observerer:

Borgerne har deres egen to værelses lejlighed med eget bad og toilet. Lejlighederne ligger ud til en gang. Bygningen er cirkelformet, så det er ikke muligt at se hele vejen hen ad gangen. Der er fællesrum og køkken i begge ender af gangen. Hovedindgangen ligger midt i cirklen, og her findes

også lokale med faciliteter til medarbejderne.

FUGLEMAJGÅRD.

Tilsynet observerer:

Borgerne har deres egen to værelses lejlighed med eget bad og toilet. Der er vaskemaskine og tørretumbler i alle boliger.

Fællesarealerne ligger centralt i huset, og er indrettet med billeder på væggene, blomster osv. Der er god plads på gangarealer, og ingen steder hvor borgerne kan have svært ved at komme forbi hinanden.

MIDGÅRDHUS.

Tilsynet observerer:

Alle boliger har indgang direkte fra det fri. Borgerne skal ikke igennem gang- eller fællesarealer for at komme ind i deres bolig.

Interview - ledelse:

Borgerne har to-værelses lejligheder med eget bad, toilet og køkken. Medarbejderne har mulighed for både at arbejde med borgerne i fællesskabet, og i dennes eget hjem.

Afdelingsleder mener at både borgerne og medarbejderne skal lære at bruge de nye forbedrede fysiske rammer. Den fælles stue er pæn, men ikke så hyggelig som den der var på Bøge Allé.

Borgerne går på besøg hos hinanden i lejlighederne, og nogle får også overnattende gæster.

Interview - Medarbejdere:

Der er ikke længere konflikter mellem borgerne i forhold til at skulle deles om bad og toilet, og antallet af konflikter er generelt faldet pga. bedre pladsforhold.

Nogle borgere laver selv mad i deres lejligheder et par gange om ugen. Medarbejderne har god mulighed for at støtte i det omfang der er behov for det. Borgernes lejligheder bruges i stor udstrækning til det pædagogiske arbejde med den enkelte borger.

Samtale med borgere:

| | | |
|---|-------------------------------|---|
| | | <p>Begge borgere viser deres lejligheder frem og nævner som noget positivt at de ikke længere skal dele bad og toilet med andre. De fortæller også om at de sommetider laver mad i lejligheden.</p> |
| <p>Indikator 14.c: De fysiske rammer afspejler, at tilbuddet er borgernes hjem</p> | <p>4 (i høj grad opfyldt)</p> | <p>SLOTTET. Tilsynet observerer: Den lejlighed, tilsynet får lov at se, er indrettet med borgerens egne møbler og med billeder på væggene. Borgeren vil gerne fortælle om nogle billeder af ham selv, som er hængt op på siden af reolen. Han viser også badeværelset frem, hvor der er vaskemaskine og tørretumbler.</p> <p>MARKEN. Tilsynet observerer: Tilsynet ser en lejlighed, hvor borgeren selv viser frem og fortæller. Der er mange af borgerens personlige ting i lejligheden Der er flere blade, bøger og Dvd film, end der er plads til på hylderne, så der ligger bunker rundt omkring. Der er personlige billeder på væggene og en souvenirsamling i et skab. På bordet står et askebæger, som er godt fyldt op med skodder. Der ligger ikke noget i sofaen og lænestolen, så vi kan sætte os ned.</p> <p>SKOVEN. Tilsynet observerer: Borgeren der viser rundt, fortæller om hvordan han har valgt at indrette sin lejlighed med mange nye ting, da han flyttede ind. Han havde arvet og havde derfor råd til at købe nye møbler og to cykler. Han har også taget stilling til, hvad der skal ske med hans ting, når han engang "ikke er her længere". Borgeren har fået flere kogeplader og en lille ovn i sin bolig, fordi han godt kan lide at lave mad hjemme engang imellem. Interview - Medarbejdere: Det er forskelligt på hvilken måde der arbejdes med indretningen af borgernes lejligheder. Nogle borgere får hjælp af medarbejderne, andre af deres pårørende. Alle lejligheder er indrettet</p> |

individuet.

KOMPASROSEN.

Samtale med borgere.

Borgeren fortæller om de mange ting han har samlet sammen, og om hvad de betyder for ham. Han fortæller også om hvilke planer han har om at bygge om på en reol.

FUGLEMAJGÅRD.

Samtale med borger.

Borgeren viser sin samling af videobånd og LP plader frem, og fortæller om hvordan det er lykkedes ham at få fat i en videomaskine, så han kan se sine gamle bånd.

Borgeren fortæller, at det er rart at have sit eget badeværelse med vaskemaskine og tumbler.

Tilsynet observerer:

Borgernes lejligheder er møbleret med deres egne møbler. De ting som er i lejlighederne afspejler borgernes interesser. Den ene lejlighed er fyldt op med mange ting og borgeren fortæller at han sommetider får hjælp til at smide noget ud.

MIDGÅRDHUS.

Tilsynet observerer:

Borgernes lejligheder er forskelligt møbleret, der er billeder på væggene og personlige ting på hylder og i skabe. Borgerne tager skoene af i den lille entré inden de går ind.

Den fælles stue er delt i to afdelinger. I den ene er der fjernsyn og bløde sofaer. I den anden er der café borde i den ene ende og sækkestole i den anden. Tv stuen fremtræder umiddelbart mere færdigmøbleret end resten af det fælles areal.

Samtale med Borgere:

Den ene borger fortæller, at han har været ude at købe nye møbler, da han flyttede ind. De har begge selv valgt, hvordan lejligheden skal indrettes.

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



| | |
|--|---|
| | <p>Borgerne fortæller om, hvordan de er ved at indrette en del af den fælles stue, så de kan se film på stor skærm. De er også ved at indrette et motionsrum i kælderen.</p> <p>Tilsynet spørger til billeder og pynt i den fælles stue, og borgerne fortæller, at de er i gang med at gøre rummet lidt mere hyggeligt - de har allerede fået hængt lidt billeder op.</p> |
|--|---|

Tilbuddets bedømmelse

Spindelvævet vises ikke, da vurderingen af ovenstående temaer ikke danner grundlag for en retvisende grafisk fremstilling.

6. Økonomiske og organisatoriske forhold (jf. § 12-18 i Lov om socialtilsyn)

| | |
|---|--|
| *Bemærkninger til bestyrelsesvedtægter | |
| Beskrivelse af tilbuddets bestyrelse | |

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



| | | | | |
|------------------------------|---------------------------------|-------------------|------------------------------------|-------|
| *Budgetforudsætninger | Årlig omsætning | kr. 78.318.730,00 | Soliditetsgrad | |
| | Overskud | (0,73) | Ejendomsudgifter | 5,29 |
| | Lønomsætninger | 82,38 | Lønomsætninger, fast personale | 72,80 |
| | Omkostninger, særlig ekspertise | - | Omkostninger, kompetenceudvikling | 0,72 |
| | Omkostninger, leder | 6,01 | Omkostninger, bestyrelsesmedlemmer | - |
| | Personaleomsætning | 19,87 | Sygefravær | 15,18 |
| | Revisionspåtegning | Nej | Dato for revisionspåtegning | |

Takster