

## Tilsynsrapport – Socialtilsyn Syd

**Tilsynstype:** Regodkendelse

**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.



<b>*Kontaktoplysninger:</b>	Tlf.: 99441450 E-mail: anne-grethe.westh@rsyd.dk Hjemmeside: svh.rsyd.dk
<b>*Tilbudstyper:</b>	§ 104 (aktivitets- og samværstilbud)
	§ 108 (almindeligt længerevarende botilbud til voksne)
<b>*Målgrupper:</b>	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)
<b>Pladser i alt:</b>	73
<b>Tilsynsrapporten er udarbejdet af:</b>	Susanne Bech Listh (Socialtilsyn Syd)
<b>Dato for tilsynsrapport:</b>	15-12-2015

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



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

<b>*Samlet vurdering:</b>	Specialcenter for Voksne med handicap er godkendt til at give tilbud om ophold til op til 69 borgere jf. Lov om social service § 108 herunder 6 fleksible pladser jf. Lov om social service §107. Samt 42 dag pladser jf. Lov om social service § 104.  Socialtilsyn Syd har vurderet, at tilbuddet samlet set opfylder betingelserne for godkendelse jf. Lov om Socialtilsyn §§6 og 12 - 18.
<b>*Afgørelse:</b>	Godkendt
<b>Opmærksomhedspunkter:</b>	

### 3. Oplysninger om datakilder

<b>Dokumenter:</b>	Ansøgningskema Ansøgningskema om fleksible pladser Sygefraværsovesigt Oversigt over medarbejderkompetencer MTU rapport 2014 Brandtilsyns rapport Kontrol rapport fra Fødevarerstyrelsen Handleplaner Rapport fra Arbejdstilsynet Div. politikker for sygefravær, vold og trusler. Indskrivningsprocedure.
--------------------	--

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



	<p>Resultatdokumentation. Oversigt over ledelsens kompetencer. Budget Oversigt over fratrådte og nyansatte medarbejdere. Straffeattest. Målbillede 2013-2016 Kvalitetsovervågning- referat fra audit2014 Kvalitetsforbedringsplan Redegørelse - kvalitetsmodel Borgerliste Omdannelse til SEL § 108 tilbud Diplombevis Takststruktur Kompetenceudvikling medarbejdere + deltagerliste Læse/skrive kursus Kvartalsmæssige ledelsestilsyn Oversigter over overgreb/vold beboer/beboer og vold mod medarbejdere. Dagsorden og referat fra beboerrådsmøde. Referat fra kunderådsmøde 2015 Ydelsespakker for tilbuddet Evaluering af trafiklys. Hørings svar fra 5. november 2015.</p>
<b>Observation</b>	<p>Tilsynet har besøgt de fysiske rammer. Samspil og kommunikation mellem borgere og medarbejdere under tilsynsbesøget.</p>
<b>Interview</b>	<p>Dialog baseret kvalitativt interview ud fra kvalitetsmodel med personale og ledelse. 2 individuelle interviews med pårørende 1 pr. tlf. Individuelle og fælles interviews med borgere.</p>

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



	Skriftlig dialog med anbringende kommune.
<b>Interviewkilder</b>	Anbringende kommune Beboere Ledelse Medarbejdere Pårørende

### 4. Oplysninger om tilsynsbesøg

<b>Dato</b>	30-09-2015
<b>Oversigt over tilsynsbesøg</b>	30-09-15: Klintebjergvej 75, 5450 Otterup 30-09-15: Klintebjergvej 75, 5450 Otterup
<b>Tilsynskonsulenter</b>	Lone Lundsgaard Rasmussen Susanne Bech Listh
<b>Afdelinger</b>	Skoven A-huset

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

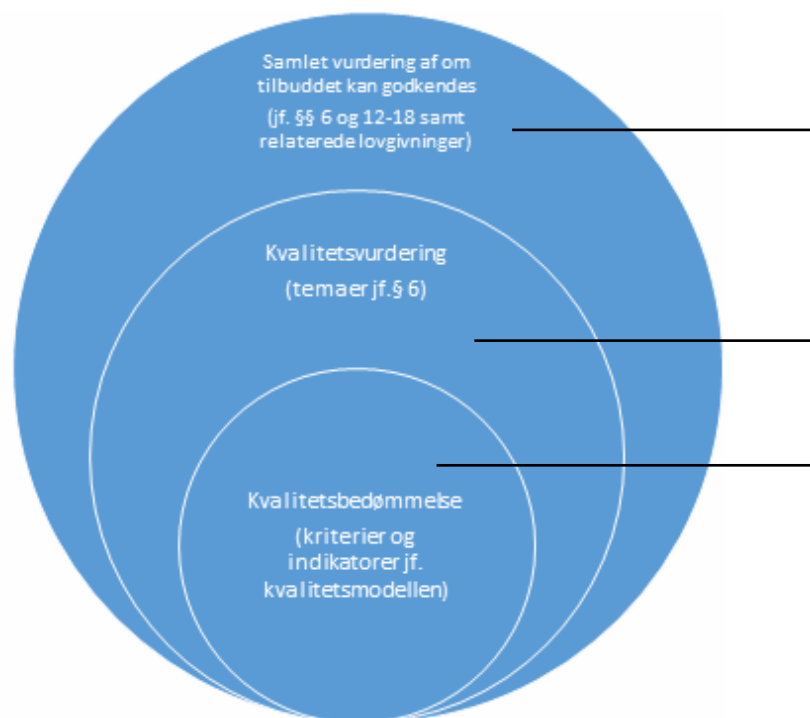


	Marken
	Slottet
	Kompasrosen
	Fuglemajgård
	Midgårdhus
<b>Besøgstype</b>	Anmeldt
<b>Særligt fokus på udvalgte temaer, kriterier eller indikatorer</b>	Samtidig med ansøgning om godendelse til at give ophold jf. lov om social service § 108 og beskæftigelse jf. lov om social service § 104. Søges om 6 fleksible pladser jf. Lov om social service §107.

## 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
<b>*Uddannelse og beskæftigelse</b>	5	Tilbuddet finder det naturligt, at borgerne indgår i et tilbud om uddannelse eller beskæftigelse. Der er en enkelte borger, som ikke har taget imod tilbuddet, ellers er alle borgere i en eller anden form for uddannelse eller beskæftigelse. Tilbuddene om uddannelse og beskæftigelse varierer meget afhængigt af borgernes funktionsniveau. Der er målsat for borgernes uddannelse og beskæftigelse jf. borgernes handleplaner. Det er vurderingen, at tilbuddet aktivt understøtter målopfyldelsen via en formuleret holdning til beskæftigelsens betydnings og via et udstrakt samarbejde med myndighedssagsbehandlere.	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium		Tema: Uddannelse og beskæftigelse
<b>Kriterium 01: Tilbuddet støtter borgerne i at udnytte deres fulde potentiale i forhold til</b>	Samlet set vurderer Socialtilsynet at tilbuddet understøtter borgernes i beskæftigelse samt samværs- og aktivitetstilbud i det omfang det er muligt i forhold til målgruppen.		



## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



### uddannelse og beskæftigelse

Der er lagt vægt på at tilbuddets målgruppe er borgere med udviklingshæmning, som har en dom eller særlige behov i forhold til adfærd.

Socialtilsynet bemærker at tilbuddet opstiller mål og delmål i tilstrækkeligt grad og at antallet af borgere i beskæftigelse er høj.

En mindre gruppe borgere har ikke tilbud om beskæftigelse, da de enten har valgt det fra pga. alder, eller har komplekse støttebehov, der kan relateres til målgruppen, at det er vurderet, at det ikke vil give mening for den enkelte borger at indgå heri. For denne mindre gruppe har tilbuddet udarbejdet en individuel dagsplan.

Det er samtidig Socialtilsynets vurdering, at der er et gensidigt og velfungerende samarbejde mellem myndighed og botilbud med borgeren i centrum. Der er årlige opfølgingsmøder. Socialtilsynet lægger derudover vægt på, at tilbuddet dokumentere for at understøtter en løbende fælles faglighed og tilgang i forhold til den enkelte borger.

Socialtilsynet vurderer at der er behov for at udarbejde procedure som sikre at mål ift. beskæftigelse udarbejdes i samarbejde mellem tilbud og den intern beskæftigelsen.

Der er lagt vægt på oplysninger fra borgere hvor der fremgår at der er mulighed for deltagelse i aktiviteter i huset og udenfor huset, hvis man ønsker dette. Borgerne oplever at tilbuddet varetager deres ønsker i forhold til støtte muligheder.

Samt at medarbejderne i tilbuddet understøtter borgerne deltagelse i uddannelse eller beskæftigelse, ud fra borgerens ønsker og funktionsniveau.

Pårørenderådet får mange henvendelser fra andre pårørende som føler sig magtesløse over at ledsagelsen til ferieture ol. er meget begrænset.

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <span style="float: right;"><i>Tema: Uddannelse og beskæftigelse</i></span>
<b>Indikator 01.a: Tilbuddet opstiller i samarbejde med borgerne konkrete mål for borgernes skolegang, uddannelse eller beskæftigelse, og der følges op herpå</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>I bedømmelsen er der lagt vægt på oplysninger fra interviews hvor ledelse og medarbejder oplyser at der er fokus på at borgeren har et beskæftigelsestilbud enten internt eller eksternt. Socialtilsynet har også vægtet det indsendt materiale i form af eksempler på borgeres Individuelle plan, hvor det fremgår at tilbuddet i samarbejde med den enkelte borger opstiller mål og delmål omkring ønsker for borgerens beskæftigelses eller uddannelses muligheder, samt følger op herpå.</p> <p>Tilbuddet understøtter desuden borgernes ønsker om at gå på pension eller at fravælge dagtilbud i en midlertidig periode eller varigt ved at aftale og opstille dag-og ugestruktur planer for borgeren for at fastholde en meningsfuld stimulerende hverdag.</p> <p>I forhold til uddannelse er der konkret planer om at en borger skal starte på STU forløb om et års tid.</p> <p>I interviews med medarbejderne oplyste de at der ikke altid var samarbejde mellem tilbuddet og den interne beskæftigelsen om at udarbejde målene for beskæftigelsen.</p> <p>I samtale med borgere, bekræftes det at borgerne har mål for beskæftigelsen og at der følge op. Alle var dog enige om at det var lidt svært at deltage i opfølgingsmøderne, men at personaltet gjorde deres til at det blev en god oplevelse.</p> <p>Pårørende fortæller at borger er med til at lave mål i handleplan og hun deltager i møder - selv om hun ikke er så glad for at deltage.</p>
<b>Indikator 01.b: Borgerne er i undervisningstilbud, uddannelse, beskæftigelse, beskyttet beskæftigelse, eller dagtilbud i form af aktivitets- og</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>I bedømmelsen er der lagt vægt på at ledelse og medarbejdere oplyser at, alle borgere har beskyttet beskæftigelse og /eller dagtilbud i aktivitets og samværstilbud. Tilbuddet tilbyder også intern beskæftigelse til borger med dom.</p> <p>I de tilfælde hvor borgerens funktion niveau, herunder udadreagerende adfærd eller manglende sociale kompetencer, gør at de ikke kan indgå i større fællesskaber, er der udarbejdet dags plan, hvor</p>

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



samværstilbud		<p>aktiviteterne primært udfolder sig i borgerens hjem.</p> <p>Tilbuddet tilbyder intern beskæftigelse, i form af kantinearbejde, pedalarbejde herunder vedligehold af de store grønne arealer, dyrehold, træfældning, salg og udkørsel af brænde til private og montagearbejde.</p> <p>I aktivitets- og samværstilbuddene tilbydes bl.a. billedkunst, husflid, forberedelse af arrangementer i tilbuddet, ridning, svømning, handicapidræt og festival.</p> <p>I bedømmelsen af indikatoren er der også lagt vægt på, at de interviewede borgere fortæller om hvad de laver i deres beskæftigelsestilbud. De fortæller desuden at de er glade for deres tilbud.</p> <p>I interviewet med pårørende blev Socialtilsynet bekendt med, at Pårørenderådet mener at kommunerne har lukket kassen for ledsagelse ift. ferieture, biograf, eller andre udflugter. Det er et stort problem at borgerne ikke har ledsagelse. Pårørenderådet får henvendelser fra pårørende, hvor nogle er dybt påvirkede af dette.</p>	
Tema	Gns. bedømmelse	* Vurdering af tema	Udviklingspunkter
*Selvstændighed og relationer	5	<p>Det er vurderingen, at tilbuddet målrettet arbejder med, at borgerne indgår i sociale relationer i huset, på tværs af de andre afdelinger, i lokalsamfundet og med pårørende. Ligeledes er det vurderingen, at borgerne ad pædagogisk vej støttes i at udvikle deres sociale kompetencer, som igen understøtter mulighederne for at indgå i sociale sammenhænge.</p> <p>Fra pårørendeside udtrykkes der en bekymring i forhold</p>	

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

	<p>til borgerens manglende mulighed at for blive ledsaget til koncerter, mm. med de nedskæringer som de pårørende opleve.</p> <p>Det er vurderingen, at forholdene vedr. det pres, som de pædagogiske ydelser givet vis er udsat for, og heroverfor borgernes muligheder for at indgå i et socialt liv også udenfor tilbuddet, bør have Socialtilsynets bevågenhed i form af opfølgning.</p>	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium	Tema: Selvstændighed og relationer
<b>Kriterium 02: Tilbuddet styrker borgernes sociale kompetencer og selvstændighed</b>	<p>Samlet vurderer Socialtilsynet, at tilbuddet set i forhold til målgruppen arbejder pædagogisk med borgernes selvstændighed og sociale kompetencer.</p> <p>Der lægges vægt på, at de metoder der arbejdes efter i høj grad handler om at udvikle borgerens selvstændig så borgeren kan klare mest muligt selv ud fra de ressourcer borgeren rummer, samt borgerens modenhed og erfaring med at bo ude. Socialtilsynet vurderer at tilbuddet har stor fokus på at styrke borgernes sociale kompetencer, dette ses i mål og delmål og ved observation af alle ansattes ligeværdige tilgang til borgerne. Socialtilsynet bemærker positivt at alle er bevidste om at være gode rollemodeller for at styrke og udvikle borgernes selvstændighed og evne til at indgå i samspil med andre.</p> <p>Det vurderes, at tilbuddet er godt undervejs i arbejdet med implementering af velfærdsteknologi bl.a. i form af I-pads og tilførende programmer, der også understøtter borgernes mulighed for selvbestemmelse.</p> <p>Der lægges vægt på, at medarbejderne arbejder bevidst med, at borgerne i størst muligt omfang får mulighed for at indgå i sociale relationer, i det omgivende samfund. Det være sig bl.a. musik band, DJ til stor glæde for udøverne og de lyttende. Der er også ture arrangeret af pårønderådet, dette er også komme i stand pga. nedskæringer til ledsagelse.</p>	

---

**Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.**



Socialtilsynet vurderer at tilbuddet understøtter borgernes kontakt med familie og netværk, bl.a. ved at hjælpe med at planlægge rejse til familie med kollektiv trafik. Tilbuddet afholder pårørendedage og højtidsammenkomster.

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	Tema: Selvstændighed og relationer
<p><b>Indikator 02.a: Tilbuddet opstiller i samarbejde med borgerne konkrete, individuelle mål for borgernes sociale kompetencer og selvstændighed, og der følges op herpå</b></p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Socialtilsynet har udtaget stikprøver af "Plan for rehabilitering" herunder § 141 handleplan. Heraf fremgår det, at der er målsat i forhold til borgernes sociale liv og sociale kompetencer. Målene spænder fra, at det tilstræbes, at borgeren i højere grad deltager i fællesskabet til, at borgeren lærer at afkode normere og regler for socialt samvær. Ligeledes er det i materialet beskrevet hvilke metoder, der anvendes hertil.</p> <p>I interviewe med ledelse, medarbejdere og beboere bekræftes det samstemmende at tilbuddet har fokus på borgerenes sociale kompetencer.</p> <p>Eksempelvis fortæller borger "jeg har fået hjælp af personalet til at styre sit temperament".</p> <p>Ledelse og medarbejdere oplyser, at der er målsat for udvikling af borgernes selvstændighed, da flere af borgerne har udfordringer på netop dette område. Hertil kommer, at en del af borgerne er flyttet direkte hjemmefra og ind i tilbuddet, og således for alvor skal "stå på egne ben" for første gang.</p> <p>Medarbejderne oplyser, borgernes hverdag er understøttet af strukturer, som skaber forudsigelighed og genkendelighed. Dette for at understøtte netop borgenes selvstændighed. Der er tale om støttesystemer i form af dags- og ugeskemaer, velfærdsteknologi, billeder mv.</p> <p>Ledelsen oplyser at tilbuddet har fokus på at borgerne har så megen selvstændighed ift. egen økonomi som det ud fra en socialfaglig vurdering kan lade sig gøre. Eksempelvis ift. NemId.</p> <p>Ledelsen fortæller at de ud fra en rehabiliterende tilgang har planer om at oprette cafe, hvor borgeren kan få økonomisk rådgivning.</p> <p>I samtaler med borgere konstaterer socialtilsynet at det er muligt for borgeren selv at tilberede mad i egen lejlighed, med støtte fra personalet, i det omfang der er behov og ønsket, borgerne som socialtilsynet talte med udtrykte stor tilfredshed med dette.</p>	
<p><b>Indikator 02.b: Borgerne indgår i</b></p>	<p>5 (i meget</p>	<p>I bedømmelsen lægger socialtilsynet vægt på, at ledere såvel som medarbejdere og borgere kan</p>	

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



<b>sociale relationer, fællesskaber og netværk i det omgivende samfund</b>	høj grad opfyldt)	<p>beskrive at de borgere der mester det, indgår i sociale relationer og netværk i det omgivende samfund.</p> <p>Socialtilsynet har også lagt vægt på at flere at borgerne har begrænset adgang til området uden for tilbuddet, pga. dom.</p> <p>Flere af de borgere som socialtilsynet interviewede fortalet om at de have ombygget deres opbevarings skur til små "værksteder", hvor de selv og/eller med andre borgere kan udfører træ, motor mm. arbejde. Borger oplyser også at det er tilladt at have overnattende gæster, af hensyn til brandsikkerhed skal det bare meldes til personalet.</p> <p>Udkørsel af brænde til kunder i det omgivende samfund, er også en del at hverdagen.</p> <p>Ledelse, medarbejder og beboere fortæller at der bliver tilbudt fællesture, eksempelvis indkøbstur til Tyskland, fisketure, svømmehal, biograf mm.</p> <p>Fra pårørende oplyses det at pårørenderådet arrangere aktiviteter for borgere og pårørende, fx skinncykler, Givskud Zoo, tilbuddet lægger medarbejdere til ift. sikkerhedsniveauet for andre borgere.</p> <p>Socialtilsynet talte med en borger som havde DJ udstyr og han fortale at der blev afholdt diskotek til stor glæde for mange.</p> <p>En borger fortæller at hun går meget tur. Hun svømmer fast en gang i ugen og ellers er der svømmestævne i Tønder en gang årligt. Borger fremviste flere svømmemedaljer. Borger fortæller også at hun er med i et band, de tager ud og optræder både lokalt og på festivals.</p>
<b>Indikator 02.c: Borgerne har med udgangspunkt i deres ønsker og behov herfor kontakt til og samvær med deres familie og netværk i dagligdagen</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>I bedømmelsen er der lagt vægt på at ledelse og medarbejdere i interviews fortæller at tilbuddet støtter borgerne i samvær og kontakt til borgerens familie og netværk. Ledelse og medarbejdere oplyser, at kontakten til og samarbejdet med de pårørende er meget forskellig. Spændende fra at kontakten er meget tæt og borgerne jævnligt er på besøg til, at der ikke er nogen kontakt. Medarbejderne oplyser at de er opmærksomme på, at indhente samtykke til at tale med de pårørende, samt hvilke emner de må tale om.</p>

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>Tilbuddet afholder pårørende arrangementer og pårørende råd. Familierne byder ind med hvad de kan.</p> <p>Leder fortæller at, en af borgerne har ikke nogen familie, ved familie dagen kommer 2 af borgerens afdøde fars kollegaer</p> <p>De pårørendes engagement i pårørendearbejdet er meget varieret.</p> <p>Prøver at få et godt samarbejde med de pårørende. Enkelte borger har brændt deres broer. Ligeledes er der borgerens ønsker til samvær med pårørende.</p> <p>Der er sommerfest for alle inklusiv pårørende og der er pårørende råd.</p> <p>I medarbejder interviewet fortæller de at det er udfordrende at have en borger med barn og en i vente, hvor familien kommer på besøg til en afdeling med borgere der har dom for seksuel krænkelse, og der indimellem er ballade ude på gangen. Ligeledes oplyser medarbejderen, at borgeren med børn flytter til stueplan hvor der ikke bor andre borgere.</p> <p>En borger oplyser at hun har kontakt med sin mor, som bor på Sjælland, så det er borger der tager derover. Medarbejderne hjælper med at planlægge turen, borgeren kører selv med bus derover. Hun har været derovre i sommerferien.</p>	
Tema	Gns. bedømmelse	* Vurdering af tema	Udviklingspunkter
*Målgruppe, metoder og resultater	4,9	Tilbuddet henvender sig til op til 73 borgere med udviklingshæmning, som har en dom eller særlige behov i forhold til adfærd herunder personer med dobbelt diagnoser, udtalt problemadfærd og domfældte. Målgruppen er blandt andet kendetegnet ved	



## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



manglende evne til social omgang med andre mennesker, fravær af empati og manglende selvindsigt. Der kan også være tale om personligheds forstyrrelser, lav aggressions - og impuls kontrol, dobbelt diagnoser, affektlabilitet og blandingsmisbrug. Hertil kommer enkelte borgere med misbrugsproblemer. Borgerne, som bor i egne lejligheder, er opdelt i 6 afdelinger som varierer i størrelse spændende fra en gruppe med 8 borgere, to grupper med 12 borgere en gruppe med 11 borgere, en gruppe med 9 og borgere til en gruppe med 16 borgere. Der er tilknyttet særskilt personale til hver gruppe.

De pædagogiske og omsorgsmæssige bestræbelser tager sit afsæt i KRAP (kognitiv, ressourcefokuseret, anerkendende pædagogik), struktur- og relationspædagogik, Neuropædagogik, rehabilitering og narrativ tilgang.

På det praktisk pædagogiske plan arbejdes der med udvikling af sociale kompetencer og borgernes selv- og medbestemmelse, hvilket giver borgerne gode muligheder for at blive set, hørt og anerkendt. Ligeledes er der fokus på at motivere borgerne til sund levevis.

Det er vurderingen, at der er tale om anerkendte, relevante og hyppigt anvendte indfaldsvinkler i forhold til målgruppens behov. Tilbuddet beskriver indsatsen og

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



	udarbejder resultatdokumentationen. Socialtilsynet får da også oplyst, at tilbuddet er ved at implementere en metode hertil. Det er vurderingen, at borgerne er i trivsel såvel fysisk som mentalt.	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium	Tema: Målgruppe, metoder og resultater
<b>Kriterium 03: Tilbuddet arbejder med afsæt i en klar målgruppebeskrivelse, systematisk med faglige tilgange og metoder, der fører til positive resultater for borgerne</b>	<p>Specialcenter for voksne med Handicap tilbyder plads til jf. lov om social service §§ 108, 107 og 104. Tilbuddet henvender sig til voksne med udviklingshæmning, som har en dom eller særlige behov i forhold til adfærd herunder personer med dobbelt diagnoser, udtalt problemadfærd og domfældte. Målgruppen er blandt andet kendetegnet ved manglende evne til social omgang med andre mennesker, fravær af empati og manglende selvindsig. Der kan også være tale om personligheds forstyrrelser, lav aggressions - og impuls kontrol, dobbelt diagnoser, affektlabilitet og blandingsmisbrug.</p> <p>Specialcenter for voksne med Handicap tilbyder bo og beskæftigelse til 73 borgere. Borgeren bor i 6 afdelinger fordelt på tre byer. Den største afdeling giver botilbud til 16 borgere, den mindste afdeling giver botilbud til 8 borgere. Socialtilsynet vurderer at borgergruppen i de enkelte afdelinger er homogene, hvad behovet for støtte angår. Det vurderes at tilbuddet arbejder på at holde afdelingerne homogene. I et enkelt tilfælde har det været hensigtsmæssigt at flytte en borger, så hans særlige familiemæssige forhold kan tilgodeses.</p> <p>Det er Socialtilsynets vurdering, at kernen i det socialpædagogiske og omsorgsmæssige arbejde overordnet har sit udgangspunkt i KRAP (kognitiv, ressourcefokuseret, anerkendende pædagogik), struktur- og relationspædagogik, Neuropædagogik, rehabilitering og narrativ tilgang.</p> <p>Under disse referencer er der mange forskellige redskaber i brug. Bl.a., velfærdsteknologi, tegn til tale, social færdighedstræning, pædagogisk massage og Low Arousal, seksualvejledning mf. De valgte pædagogiske referencer bevirker, at borgerne har gode muligheder for at blive set, hørt, anerkendt og samtidig forstået. Det er vurderingen, at der er tale om relevante og anerkendte indfaldsvinkler i forhold til målgruppe, ligesom disse metodiske tiltag</p>	

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

egner sig godt til resultatdokumentation metoden DEL, Dokumentation, Effekt og Læring.

Socialtilsynet vurderer at der, overordnet i den pædagogiske praksis i meget høj grad er fokus på forebyggelse af magtanvendelser.

Medarbejderne har kendskab til procedure omkring magtanvendelser herunder dokumentation.

Det vurderes ligeledes at der er i tilbuddet er stor fokus på forebyggelse og håndtering af fysisk, psykisk og seksuelle overgreb.

Der er lagt vægt at tilbuddet i meget høj grad udfører en pædagogiske indsats, men at der sker overgreb af verbal eller fysiske karakter.

Det er Socialtilsynet vurdering at tilbuddets pædagogiske indsats i forhold til antallet af overgreb afspejler at der arbejdes på en sådan måde at antallet af overgreb minimeres, sammenholdt med fysiske rammer og målgruppen.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <span style="float: right;"><i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i></span>
<b>Indikator 03.a: Tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder, der er relevante i forhold til tilbuddets målsætning og målgruppe</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>Samlet set kan der gives tilbud om ophold til 73 borgere. Tilbuddene er organiseret som det fremgår af nedenstående. Oplysningerne er hentet fra tilbuddets hjemmeside.</p> <p>Tilbuddet tilbyder intern beskæftigelse til egne borgere og borgere udefra.</p> <p>Bo- og beskæftigelsestilbud afdeling Grønnebæk herunder: Kompassrosen med 9 pladser og Fuglemajgård med 11 pladser, er et bo- og beskæftigelsestilbud til voksne personer, med udviklingshæmning, som har en dom eller særlige behov i forhold til adfærd herunder personer med dobbelt diagnoser, udtalt problemadfærd og domfældte.</p> <p>Målgruppen er blandt andet kendetegnet ved manglende evne til social omgang med andre mennesker, fravær af empati og manglende selvindsigt. Der kan også være tale om personlighedsforstyrrelser, lav aggressions - og impuls kontrol, dobbelt diagnoser, affektlabilitet og blandingsmisbrug.</p> <p>På Grønnebæk skal borgeren være i beskæftigelse eller tilknyttet et undervisningsforløb.</p>

På Kompasrosen og Fuglemajgård er der døgndækning med vågen nattevagt. Der er tale om et tilbud jf. SEL § 108.

Bo og beskæftigelsestilbud Midgaardshus med 16 pladser henvender sig til voksne personer med udviklingshæmning, som har en dom eller særlige behov i forhold til adfærd herunder personer med dobbelt diagnoser, udtalt problemadfærd og domfældte.

Målgruppen er blandt andet kendetegnet ved manglende evne til social omgang med andre mennesker, fravær af empati og manglende selvindsigt. Der kan også være tale om personlighedsforstyrrelser, lav aggressions - og impuls kontrol, dobbelt diagnoser, affektabilitet og blandingsmisbrug. Midgaardshus har døgndækning med vågen nattevagt. Der er tale om et tilbud jf. SEL § 108.

Bo- og beskæftigelsestilbud afdeling Østruplund herunder:

Bo-afdelingerne Slottet med 8 pladser, Skoven med 12 borgere, Marken med 12 pladser, herunder bor en borger i en pavillon, fordi borgeren har behov for at skærmes og blive skærmet ift. hele Østruplund, Området huser også beskæftigelsestilbuddet A-huset. Tilbuddet er et bo- og beskæftigelsestilbud til voksne personer med udviklingshæmning, som har en dom eller særlige behov i forhold til adfærd herunder personer med dobbelt diagnoser, udtalt problemadfærd og domfældte.

Målgruppen er blandt andet kendetegnet ved manglende evne til social omgang med andre mennesker, fravær af empati og manglende selvindsigt. Der kan også være tale om personlighedsforstyrrelser, lav aggressions - og impuls kontrol, dobbelt diagnoser, affektabilitet og blandingsmisbrug. Østruplund har døgndækning med vågen nattevagt. Der er tale om et tilbud jf. SEL § 108.

Tilbuddet søger om 73 pladser § 108, hvor af 6 pladser kan benyttes som fleksible pladser jf. SEL.

§107 i en afklarende fase.

Jf. interviewes med medarbejdere og ledelse og Tilbudsportalen fremgår det pædagogiske arbejde i tilbuddet tager sit afsæt i Strukturpædagogik, Relationspædagogik, rehabilitering, adfærdsterapi, social læring, anerkendende tilgang, ressourceorienteret tilgang, konsekvenspædagogik, strukturpædagogik, KRAP- kognitiv ressource anerkendende pædagogik, Narrativ tilgang og neuropædagogisk tilgang. Seksualvejledning.

Af metoder benyttes, Low Arousal, KRAP- kognitiv ressource anerkendende pædagogik, Jeg-støttende samtale, Motiverende samtale (MI), , værdsættende samtale, Social færdighedstræning, Tegn til Tale, pædagogisk massage og akupunktur.

Trafiklysmetode, hvor alle borgere skaleres 3 x om dagen, i samarbejde med borger hvis det er muligt.

Det er Socialtilsynets vurdering, at der er tale om relevante, anerkendte og hyppigt brugte tilgange og metoder i forhold til målgruppens behov. Fra medarbejderside oplyses det, at det har ledelsesmæssig bevågenhed, når tilbuddet står overfor særlige pædagogiske udfordringer. I disse situationer indhentes der ekspertviden via autisceceter Holmehøj, oligofreniteamet mv. ligesom det oplyses, at der er planer om, at efteruddanne medarbejderne tilrettelagt som 1 årskursus, hvor den Systemiske, den Neuropædagogiske og den Psykodynamiske referenceramme skal udgøre de 3 ben i tilbuddet.

Medarbejderne fortæller at tilbuddet også arbejder med belønningssystemer når det giver mening, eksempelvis går en borger ture i hverdagen og får øl i weekenden. En anden borger der går i skole - han får en 10´er hver dag og der er afregning fredag. Flere af borgerne har støttesystemer i form af struktur tavler og velfærdsteknologi. Altid en individuel vurdering og efter aftale med borgeren.

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>I interviewe med ledelse og medarbejdere var der overensstemmelse mellem de pædagogiske tilgange og metoder som er beskrevet på Tilbudsportalen, og de fremkommet i de adskilte gruppeinterviews med hhv. ledelse og medarbejder.</p> <p>Ledelsen fortæller at det er en metodisk udfordring er at arbejde med misbrugere. Der er planer om at tilmelde en medarbejder til misbrugsuddannelsen.</p> <p>Der er også rettet blik mod et System til behandling af misbrugere - som Ålborg kommune har udviklet for at se om der er elementer af det der kan bruges. Ledelsen fortæller at tilbuddet er godt på vej med at blive et højt specialiseret tilbud, hvor borgere med komplekse problemstillinger, tilbydes detaljeret individuel plan, hvor bl.a. den pædagogiske indsats er velbeskrevet.</p>
<b>Indikator 03.b: Tilbuddet dokumenterer resultater med udgangspunkt i konkrete, klare mål for borgene til løbende brug for egen læring og forbedring af indsatsen</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>I bedømmelsen er der lagt vægt på der i de indsendte handleplaner "Plan for rehabilitering". Ligeledes er der lagt vægt på, at ledelse, medarbejder og borger i interviewes oplyser at målene for borgerne, fastsættes i dialog mellem borger og tilbud, i det omfang det overhovedet er muligt, samt at der dokumenteres i Bosted kontinuerligt. ????</p> <p>Der skrives i VUM og der kommer timetal på ift det niveau borgeren er på. Risikovurdering/skalering af borgeren 3 gange i døgnet. 10-14-22. Konfliktnedtrapning - justering ift enkelte borgere - fx autist der lige skal have tjekket køleskabet - dette kan undgå en konflikt - individuelle hensyn Østruplund m.m.</p> <p>Der arbejdes med DEL - som dokumentation. Det er i en indkøringsfase. Det er i den meget tidlige fase. VUM bruges og udfyldes - ift handlemål fra kommunerne.</p> <p>Ikke alle kommuner kommer til handleplans/statusmøder.</p> <p>Der kommer nye borgere med §141 planer, hvor der er mål, der kan bygges ud på.</p> <p>På de ældre borgere og dem der bor her i forvejen kommer ikke med VUM - dette laver medarbejderne ift takstfastsættelse.</p>

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>Mange af de nye borgere kommer med VUM.</p> <p>Ledelse</p> <p>Resultater - fald i vold er 75% på Marken. På skoven er det mest i forbindelse med sundhedstiltag, fx ved indlæggelse eller andet. Fald i magtanvendelser og notater. En del borgere med selvskadende adfærd, cutting, borderline m.m.</p> <p>Summen af det hele vil slå positivt ud - det er svært at måle på enkelte ting, da der er sat så mange ting i værk det seneste år.</p> <p>Flere gode resultater - delmål med succesoplevelser - fx borger der kommer fra en placering som svært anbringelig til i dag at flytte i egen bolig og har en læreplads. Målet er altid at borgeren skal ud i et mindre indgribende tilbud.</p> <p>KRAP - metoden - flere af borgeren til at tage del i egne mål - Måltrappen og ressourceblomsten - større interesse fra borgeren - inddragelse af borgeren - positiv tilgang.</p> <p>Målet har været at italesætte det. -</p> <p>Borger med meget stram struktur - han laver det samme hele året rundt - sagde forleden at han aldrig flytter fra ØL.</p> <p>Den rehabiliterende tilgang smitter positivt - fx borger der selv laver lidt mad - det smitter og andre vil gerne prøve det.</p> <p>Velfærdsteknologi - fx med QR - koder. Medarbejderen skal ommøblere sin tangeang.</p> <p>Fx pårørendesamarbejde - knaster - forventningsafstemning - ønsker for sin søn at han skal holde op med at ryge store cigarer og et beskæftigelsestilbud med musik. Han kommer afsted og ligger ikke hele dagen i lejligheden.</p> <p>Ved borger interview bekræftes at der i samarbejde med borger, sættes klare mål og følges op på disse i samarbejde med kontaktperson og myndigheds sagsbehandler.</p>
<b>Indikator 03.c: Tilbuddet kan</b>	5 (i meget	Ledelse og medarbejdere oplyser, at der er gode resultater af indsatsen, hvilket også fremgår at det

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



<b>dokumentere positive resultater i forhold til opfyldelsen af de mål, de visiterende kommuner har opstillet for borgernes ophold</b>	høj grad opfyldt)	<p>indsendte materiale, og i høj grad af interviewesne på tilsynsdagene.</p> <p>Ledelse og medarbejder oplyser at ikke alle borgere er VUM udredt, der er forskellige metoder i kommunerne. Alle borgere kommer ind med en beskrivelse og en eller anden udredning - eller en § 141 som minimum. Tilbuddet udarbejder VUM på de borger hvor den mangler. I praksis tages medarbejder ud af vagtplan nogle timer.</p> <p>For at borgeren kan få så optimal pædagogisk støtte som muligt er det helt afgørende at borgerens behov afdækkes så den rette indplacering findes jf. ydelsespakkerne. Ved indskrivning afholdes der et evalueringsmøde efter 3 mdr. for en mere endelig takstfastsættelse.</p> <p>Der arbejdes i kontaktteams, det tilstræbes at alle borgere drøftes i teamet og/ eller på afdeling møderne.</p> <p>Ligeledes bedømmes proceduren DEL, Dokumentation, Effekt og Læring at sikre bl.a. at borgerenes egen status, samt medarbejdernes status giver et fyldigere billede af borgerens recovery.</p> <p>En medarbejder fortæller om en borger som ved indflytning i tilbuddet var misbruger og havde psykiske vanskeligheder, som er på vej til at flytte i egen lejlighed efter en meget vellykket pædagogisk indsats og med hjælp fra bl.a. oligofreniteamet.</p> <p>En anden borger har lidt meget af angst. Han havde ønsket at flytte fra en afdeling til en anden. Han har været ude af sit misbrug i 14 mdr. I forhold til medicinforbrug er han nede på at få et par håndkøbs smertestillende piller i løbet af døgnet. Han har mange små succesoplevelser - han havde fx. valgt i dag, selv at tage i Kvickly efter han havde hævet penge. Borgeren er meget glad når det lykkes.</p> <p>De gode resultater bekræftes af borgere og pårørende.</p>
<b>Kriterium</b>	<b>Bedømmelse af kriterium</b>	<i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>



## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



### **Kriterium 04: Tilbuddet understøtter borgernes medinddragelse og indflydelse på eget liv og hverdagen i tilbuddet**

Det er Socialtilsynets vurdering, at borgerne ved den høje grad af medinddragelse i beslutninger om dagligdagen og hverdagsliv, som tilbuddets omsorgsmæssige koncept medfører, bliver hørt, respekteret og anerkendt, ligesom det er vurderingen, at borgerne ad denne vej også har høj grad af indflydelse på beslutninger som vedrører eget liv.

Der er lagt vægt på at ledelsen oplyser at borgene selvbestemmelse styrkes i, Borgerrettet Udviklings Samtaler og i Dokumentation, Effekt og Lærings konceptet hvor borgerens egen evaluering af egen udvikling fremgår. Dette oplever borgerne meget positivt.

Socialtilsynet vurderer at der er megen fokus på at borgeren har indflydelse på sin hverdag. Borgeren kan bl.a. komme med ønsker til menuen så det så vidt det er muligt afspejler det er borgerens hjem.

På det kollektive niveau benytter tilbuddet sig af beboermøder.

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	Tema: Målgruppe, metoder og resultater
<b>Indikator 04.a: Borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>Det er Socialtilsynets vurdering, at den grundlæggende tilgang som ligger i de valgte pædagogiske og omsorgsmæssige bestræbelser på tilbuddet fordrer, at borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt. Ved samtale med borgere og pårørende er det opfattelsen at borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt. De fortæller om gode relationer, god tone mellem medarbejdere og borgere, om indflydelse på indretning af boligen og om indflydelse på valg af aktiviteter og beskæftigelse og valg af menuer mv.</p> <p>Der afholdes beboermøder hvor borgerne kan komme med forslag til dagsorden. Tilslutningen til møderne er meget svingende. Der er udfordringer i forhold til den enkelte borgers sociale kompetencer. Tilbuddet er optaget af at borgeren deltager og oplever reelle valg på beboermøderne, der er udarbejdet en meget fin støtte guide til borgerne til deltagelse i beboermøderne.</p> <p>Under fremvisningen af de fysiske rammer, observerede Socialtilsynet medarbejdere i respektfuld og anerkende samvær med glade og frimodige borgerne.</p>	
<b>Indikator 04.b: Borgerne har indflydelse på beslutninger vedrørende sig selv og hverdagen i tilbuddet i overensstemmelse med deres ønsker og behov</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>I bedømmelsen er der lagt vægt på, at ledelse og medarbejder oplyser at der er meget fokus på medinddragelse. Borgerne er involveret i deres hverdag, der er stort fokus på borgerens ønsker, også for at styrke borgernes oplevelse af at være herre i eget liv.</p> <p>Der afholdes Borgerrettet Udviklings Samtale 1 x årligt. Tilbuddet arbejder på at optage samtalen for at kunne gennemgå dele af samtalen med borgeren igen.</p> <p>Tilbuddet oplever at borgerne er blevet mere individualiseret. Borgergruppen er ligeledes socialt udfordret.</p> <p>En afdeling har med succes afholdt borgermøder på Jels Motel, med fælles morgenmad. Her drøftes også muligheder og ønsker for aktiviteter i og udenfor huset.</p>	

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



	<p>Når borgeren skal vælge beskæftigelse internt eller eksternt afholdes der en samtale hvor mulighederne præsenteres og borgeren kommer med sine ønsker.</p> <p>Medarbejder fortæller at borgerne bl.a. inddrages i menuplanen samt tilberedning af maden i det omfang som borgeren formår og ønsker det.</p> <p>I interviews med borger svarer han adspurgt at han selv har medbestemmelse over det han ønsker og har behov for.</p> <p>2 borgere fortæller i et andet interview at hver her en forlovet, de oplever at personalet hjælper så de kan ses og overnattet hos hinanden.</p> <p>Medarbejderne oplyser at de også tilbyder samtaler om "det at være kærester" og der er også mulighed for seksualvejledning.</p>
Kriterium	Bedømmelse af kriterium <span style="float: right;"><i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i></span>
<p><b>Kriterium 05: Tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel</b></p>	<p>Det er socialtilsynets oplevelser, at borgerne trives på specialcenter for voksne med Handicap, at tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel.</p> <p>Borgerne har en oplevelse af, at medarbejderne har meget erfaring, at medarbejderne er gode til at give omsorg, borgerne føler de bliver hørt. De har en oplevelse af at blive bekræftet i, at være ok.</p> <p>Tilbuddet har indtænkt KRAM, Kost, Rygning, Alkohol og Motion.</p> <p>Tilbuddet tilbyder en alsidig sund kost. Rygning må kun forekomme i borgerens egen bolig, udenfor. Alkohol må kun indtages i borgerens egen bolig, det er ikke tilladt at være synligt påvirket på fællesarealerne.</p> <p>Der forsøges også at indgå frivillige aftaler med borgerne om at begrænse forbrug af såvel cigaretter som alkohol.</p> <p>Der er tilbud om motion, bl.a. i motions rum, multibane, cykelløb, sofacykel, gå ture, svømning, ridning mm.</p> <p>Borgere som måtte have et ønske om livsstilændring støttes af medarbejderen.</p> <p>Borgerne har mulighed for at blive ledsaget af en medarbejder til læge, psykiater, tandlæge mf.</p> <p>Der er en medicin ansvarlig på alle afdelinger. Det overlades dog til borgeren, hvis vedkommende selv er i stand til</p>

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

		at varetage det.	
Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	Tema: Målgruppe, metoder og resultater
<b>Indikator 05.a: Borgerne trives i tilbuddet</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>Der er lagt vægt på at ledelse fortæller at der lægger megen vægt på at borgerne trives i tilbuddet. Adspurgt er det umiddelbare svar at borgerne trives i tilbuddet. Der er nogle udfordringer ift. de unge borgere. Der er ikke plads til scootere m.m. De unge borgere er ikke så institutionspræget og flytter oftere væk igen.</p> <p>I det tilfælde at en borgerne ikke trives i tilbuddet går ledelsen i dialog med kommunen, for at finde eventuelt andre tilbud.</p> <p>Borgeren har også mulighed for at flytte internt i tilbuddet.</p> <p>2-3 borgere tilkendegave i interviews at de ønskede at flytte til byen, pga. besværlig offentlig transport og et ønske om at være tættere på familien. Ellers var de tilfreds med at bo i tilbuddet.</p> <p>I et andet interview fortalte 2 borger at de aldrig ville flytte og at det var meget flade for at bo i tilbuddet.</p> <p>1 tredje borger fortalte at han var fri til at flytte, at han kiggede efter lejlighed, men havde ikke fundet noget endnu. Borgerens rundvisning på afdelingen var præget af stor glæde ved stedet, eneste minus var at der jævnligt var ballade, men at det oftest var de samme, som lavede ballade, eksempelvis smadrede møblerne og vinduerne.</p> <p>I interviewe med pårørende fremgår det at han helt klart oplever at deres datter trives i tilbuddet.</p>	
<b>Indikator 05.b: Borgeren har med støtte fra tilbuddet adgang til relevante sundhedsydelser</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>Ledelse og medarbejdere fortæller at borgeren altid kan få hjælp til at komme til læge, psykiater, tandlæge, fodplejer mf. støtten gives både som ledsagelse, eller en snak om hvad borgeren ønsker at få ud af besøget og kan/ vil så selv tage af sted. Ledsagelse til lægebesøg skal være indeholdt i borgerens handleplan.</p> <p>Tilbuddet har et godt samarbejde med de lokale læger, alle borgere tilbydes et helbredstjek hvert</p>	

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>eller hvert andet år.</p> <p>Der er en medicin ansvarlig på alle afdelinger. Enkelte borgere har selv styr på egen medicin og har den i dosis pakker i egen bolig.</p> <p>Oligofreni teamet og psykiater kommer gerne i tilbuddet og tilser borgerne.</p> <p>Ledelsen fortæller om et pilot projekt omkring telepsykiatrien psykiater Ulla Agerskov , får tilsendt små video optagelser, for at kunne yde endnu mere kvalificeret hjælp ift. den enkelt borgers adfærd. Der er jurist på til at formulerer det samtykke der skal til fra borgeren. Der indkøbes iPad som kun bruges til projektet og de enkelt videoklip vil blive slettet kontinuerligt.</p>
<b>Indikator 05.c: Tilbuddet har i sin pædagogiske indsats fokus på forhold, som har betydning for borgernes fysiske og mentale sundhed</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>I bedømmelsen er der lagt vægt på at ledelse og medarbejder fortæller at tilbuddet har fokus på borgernes fysiske og mentale sundhed. I fremsendt materiale ses delmål og mål for sund kost i forhold til borgers ønske om sundere livsstil, samt mål for udvikling af sociale kompetencer, for at kunne indgå i flere sociale sammenhænge.</p> <p>Tilbuddet tilbyder motionsrum. Tilbuddet har også ind tænkt KRAM, Kost, Rygning, Alkohol Motion. Der er forebyggende samarbejde omkring sundhed og forebyggelse af livsstilssygdomme. Cykelløb, sofacykel, Multibanen, svømning, ridning, fælles kostpolitik, livsstilsproblematikker, arrangement for borgerne med ude dag - med orienteringsløb, hundefører, brandstationen, m.m.</p> <p>Medarbejderne oplyser at borgerne må ryge i eget hjem og udenfor, på nogle afdelinger kun på anviste steder.</p> <p>Alkohol må kun indtages i eget hjem og borgerne må ikke være synligt påvirket i fællesområderne. Der forsøges at lave aftaler med de borgere der har et alkoholproblem, fx en borger der har givet samtykke til, at han får to øl hver dag og 6 øl hver fredag samt 20 kroner.</p> <p>En enkelt borger vil rigtig gerne være stoffri. han får efter eget ønske taget urinprøver 1 gang i måneden, som en hjælp til at fastholdes sit ønske om at være stoffri.</p>

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

Kriterium	Bedømmelse af kriterium <span style="float: right;"><i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i></span>
<b>Kriterium 06: Tilbuddet forebygger og håndterer magtanvendelser</b>	<p>Socialtilsynet vurderer at der, overordnet i den pædagogiske praksis i meget høj grad er fokus på forebyggelse af magtanvendelser.</p> <p>Medarbejderne har kendskab til procedure omkring magtanvendelser herunder dokumentation.</p> <p>Indberetningerne af magtanvendelser har primært koncentreret sig om de samme borgere, som enten pga. deres meget udfordrende adfærd, og/eller misbrug samt i den første tid i tilbuddet kan forekomme magtanvendelser. Socialtilsynet vurderer at tilbuddet arbejder målrettet med den pædagogiske tilgang, for at minimere magtanvendelser.</p> <p>Tilbuddet risikovurderer borgeren mindst 3 x daglig, ud fra "Trafiklys" metoden, baseret på borgernes aktuelle sindsstemning.</p>

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <span style="float: right;"><i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i></span>
<p><b>Indikator 06.a: Tilbuddets pædagogiske indsats sikrer, at magtanvendelser så vidt muligt undgås</b></p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>I bedømmelsen lægger socialtilsynet vægt på at ledelse, såvel som medarbejdere kan fortælle at alle medarbejdere er bekendte med magtanvendelsesbekendtgørelsen, samt indberetning af magtanvendelser. Nye medarbejdere undervises i proceduren som en del af introforløb. Medarbejderne beskriver at de arbejder meget med konflikthåndtering, som pædagogisk indsats og hvis der er risiko for at en evt. konflikt kan eskalere arbejdes der med personsift..</p> <p>Socialtilsynet konstaterer at tilbuddet har magtanvendelser, de er koncentreret om de samme borgere, som har en meget udfordrende adfærd, eksempelvis en borger som kaster med sin egen afføring, en anden borger som har massivt alkohol misbrug og kan blive personfarlig bl.a. pga.. spirituskørsel, tilsynet kan også konstateres at der kan forekomme magtanvendelser i starten af opholdet, indtil borgeren falder til i tilbuddet.</p> <p>Tilbuddet har valgt at arbejde med risikovurderinger, beredskab og foranstaltninger ud fra Risikovurderingen "Trafiklyset" sikkerheds skaleringen foretages minimum 3 x dagligt på samtlige borgere, baseret på borgerens aktuelle sindsstemning. Borgerne oplyser at de har kendskab til risiko- vurdering / skalering, og at var tilpas med det.</p> <p>I Interviews med ledelse og medarbejdere, er det tydeligt at tilbuddet er meget optaget af at undgå magtanvendelser ved kontinuerligt at udvikle de pædagogiske indsats.</p>
<p><b>Indikator 06.b: Tilbuddet dokumenterer og følger op på eventuelle magtanvendelser med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen</b></p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Ledelse og medarbejdere fortæller at magtanvendelser er et fast punkt på personalemøder, hændelsen bliver sat i et læringsperspektiv og det drøftes hvordan der arbejdes fremadrettet for at forbedre indsatsen. Der er også opmærksomhed på at det kan være svært for borgeren at klage over medarbejderne som også skal hjælpe og som borgeren er afhængige af.</p> <p>Tilbuddet har en klar procedure for dokumentation af magtanvendelser</p>

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

Kriterium	Bedømmelse af kriterium <span style="float: right;"><i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i></span>	
<b>Kriterium 07: Tilbuddet forebygger overgreb</b>	<p>Det er Socialtilsynets vurdering, at der i tilbuddet er fokus på at forebygge overgreb i tilbuddet.</p> <p>Der er lagt vægt at tilbuddet i meget høj yder en pædagogiske indsats, for at minimere overgreb, men at der sker overgreb.</p> <p>Det er Socialtilsynet vurdering at på trods af tilbuddets specialiserede pædagogiske indsats, sammenholdt med fysiske rammer og målgruppen, formentligt ikke vil kunne undgås.</p> <p>Der er udarbejdet klar og lettilgængelig politik for, forebyggelse og håndtering af Vold og Kriser.</p> <p>Det vurderes hensigtsmæssigt, at tilbuddet og borger udarbejder risikoprofil og risikovurdering som voldsforebyggelse.</p> <p>Det er socialtilsynets vurdering, at medarbejderne i tilstrækkelig grad er bekendte med tilbuddets beredskab i forhold til at forebygge overgreb.</p>	
Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <span style="float: right;"><i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i></span>
<b>Indikator 07.a: Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter, at der ikke forekommer overgreb i tilbuddet</b>	4 (i høj grad opfyldt)	<p>I bedømmelsen er der lagt vægt på at, Socialtilsynet i det indsendte materiale kan læses at, der er en række overgreb fra borgere mod personale og borger og borger imellem.</p> <p>Der er lagt vægt på at tilbuddet i den indsendte Vold og Kriseplan skriver at "Vi arbejder målrette med "vold som udtryksform" med det formål at forebygge og nedbringe voldens omfang og dermed de følelsesmæssige belastninger i arbejdet. Det gør vi bl.a. ved at fastholde fokus på faglighed - "hvordan støtter vi den enkelte beboer frem til at anvende andre udtryksformer end vold". Ledelse og medarbejder fortæller at tilbuddet meget høj grad yder en pædagogiske indsats og løbende revidere indsatsen, men at der til trods er trusler om vold og overgreb.</p> <p>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</p>



## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>antallet af konflikter.</p> <p>I interviewe med ledelse og medarbejdere fremgår det tydeligt a tilbuddet har megen fokus på at minimere overgreb i tilbuddet. Det er enkelte borgere som står for overgrebene.</p> <p>En medarbejder fortæller at i en afdeling har medarbejderne lært metoden Low Arousal, det har betydet at overgreb er markant minimeret.</p> <p>I interviews med medarbejdere fortælles det at:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- verbale trusler og vold, nogle gange ikke kan forudsiges og sker "som ud af den blå luft"</li><li>- nogle borgere har brug for at der altid er 2 medarbejdere tilstede for ikke at komme i konflikt med medarbejderne.</li><li>- at der har været brug for at sætte navn på i vagtplan hvem der skal være hos en given borger.</li><li>- en borger skal selv bede om personalekontakt i egen lejlighed, for at tilgodese borgerens behov for kontakt.</li><li>- en borger fylder meget og med massiv personaledekning. Medarbejderne får meget supervision if.t. arbejdsopgaven omkring ham. Solid medarbejdergruppe som kan varetage opgave med god ledelsesopbakning. Medarbejderne kan godt i en periode sige fra if.t. at være i vagt hos ham.</li></ul> <p>I samtaler med borger, er der både nogle som angiver at de altid kan få hjælp fra personalet når der er ballade og en enkelt borger som syntes at det er svært at få fat i personalet når der er behov for det pga. urolighed i tilbuddet.</p>
<b>Indikator 07.b: Tilbuddets beredskab i forhold til at forebygge overgreb er tilpasset målgruppen og er kendt af medarbejderne</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>I bedømmelsen er der lagt vægt på at medarbejde er udstyret med alarmer og kan tilkalde hjælp i tilfælde af behov for hjælp, der kan sendes alarm til kollager.</p> <p>Samt at Socialtilsynet i den indsendte "Vold og Kriseplan" bl.a. kan læse "Specialcenter for Voksne med Handicap er en arbejdsplads hvor vold, krænkelser, beskyldninger og trusler om vold er hyppigt forekommende. Vold er ikke et vilkår, vi skal acceptere men en faglig udfordring, vi ønsker at tale åbent om"</p>

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>Samt at man som ansat har ret til krisehjælp, der kan indeholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Psykisk førstehjælp</li> <li>- Psykologsamtaler</li> <li>- opfølgings samtaler</li> <li>- Andet.</li> </ul> <p>Af det indsendte materiale fremgår det også at der er udarbejdet procedure for hvem der skal underrettes ved vold/ alvorlige fysiske, psykiske eller seksuelle overgreb.</p> <p>Der er fast procedure for dokumentation i Bosted system og gennemgang på personalemøde, for forebyggelse og læring.</p> <p>Samt at tilbuddet kvartalsvis udarbejder Skema over periodens indberetninger af vold mod medarbejdere og periodens indberetninger af overgreb/vold beboer/ beboer. I skemanerne indgår ud over kort beskrivelse af hændelsen også centrets overvejelser om forebyggelse.</p> <p>Tilbuddet risikovurderer borgeren mindst 3 x daglig, ud fra "Trafiklys" metoden, baseret på borgernes aktuelle sindsstemning.</p> <p>Medarbejderne oplyser at en borger med særlig udfordrende adfærd kræver at medarbejderne kan deles om vagterne, dette kan bl.a lade sig gøre fordi medarbejderne oplever at have ledelsens fulde opbakning, herunder at ledelsen sætter ekstra personale ressourcer i perioder hvor borgeren adfærd er voldsom.</p>	
Tema	Gns. bedømmelse	* Vurdering af tema	Udviklingspunkter
*Organisation og ledelse	3,9	Temaet er belyst ud fra oplysninger fra tilsyn i 2014. Tilsynet vurderer på tilsynet i 2015 at tilbuddet har samme praksis og niveauet som tidligere.	Tilsynet anbefaler at alle tilbuddet afdelinger tilbydes supervision af den kvalitet, som allerede er tilstede på hovedparten af afdelingerne.

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



Tilsynet vurderer, at ledergruppen samlet set har gode og 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.

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.

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.

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

	<p>Tilsynet vurderer, at kvaliteten af supervisionen af medarbejderne er meget forskellig på afdelingerne. 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	Tema: Organisation og ledelse
<b>Kriterium 08: Tilbuddet har en faglig kompetent ledelse</b>	<p>I Høringssvar fra 5. november 2015 oplyser centerleder at, der vil senest med virkning fra 1.1.2016 være lavet aftale om fast og regelmæssig faglig supervision på alle centrets afdelinger.</p> <p>Kriterium belyst ud fra oplysninger fra tilsyn i 2014. Tilsynet vurderer på tilsynet i 2015 at tilbuddet har samme praksis og niveauet som tidligere.</p> <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>	

Tilsynet bedømmer disse forhold til samlet set at bidrage til et højt fagligt niveau i arbejdet på tilbuddet.

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. 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.

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.

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



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 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 bedømmer, at der ikke er tilstrækkelig supervision 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	Tema: Organisation og ledelse
<b>Indikator 08.a: Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	Indikatoren er primært belyst ud fra oplysninger fra tilsyn i 2014. Tilsynet vurderer på tilsynet i 2015 at tilbuddet har samme praksis og niveauet som tidligere.  Af fremsendt materiale fremgår det at:	

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



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 projektledeelse og organisationsudvikling fra CVU - Fyn fra 2005, og en Masteruddannelse i ledelse på SDU.

Vicecenterleder er uddannet Pædagog i 1996 , og har før det været tømrer i 15 år. Han har desuden en Diplomuddannelse i ledelse.

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.

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 markedslydende 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 borgerne 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, medicinbehandling 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

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>som nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant automatisk bliver tilbudt kursus.</p> <p>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. Medarbejderne føler også at afd. leder tager vare på dem, og er omsorgsfuld i det omfang det er nødvendigt. 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. 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. Ansvaret 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>
<b>Indikator 08.b: Tilbuddet benytter sig af ekstern faglig</b>	4 (i høj grad opfyldt)	Indikatoren er primært belyst ud fra oplysninger fra tilsyn i 2014. Tilsynet vurderer på tilsynet i 2015 at tilbuddet har samme praksis og niveauet som tidligere.

### supervision eller anden form for sparring for ledelse og medarbejdere

#### ØSTRUPLUND.

Interview - Ledelse:

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.

Centerleder nævner at der i kraft af centerdannelsen, også er muligheder for at sparre med afd. ledere på centrets andre afdelinger.

Ledergruppen har adgang til ekstern supervision efter behov.

Ledelsen oplyser, at medarbejderne tilbydes både ekstern og intern supervision.

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.

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 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 medarbejder 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 kriseberejdskab 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.

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



	<p>Medarbejderne er gode til at tage hånd om hinanden, så man ikke bliver kastet ud i noget man ikke føler sig parat til.</p> <p>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. 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.</p>
Kriterium	Bedømmelse af kriterium <span style="float: right;"><i>Tema: Organisation og ledelse</i></span>
<p><b>Kriterium 09: Tilbuddets daglige drift varetages kompetent</b></p>	<p>I Høringssvar fra 5. november 2015 oplyser centerleder at, personalegennemstrømningen, set som et problem i centret, finder vi som ledelse alene udfordrende hvis vi ikke er i stand til at overholde de aftalte spilleregler i LMU samt hvis vi ikke kan efterleve regionens personalepolitiske værdier. Da vi er ”til for kunderne” og det kunderne ofte efterspørger, er akut og massiv opgaveløsning vil vi også fremover have det som et vilkår at være afhængig af at kunne ansætte personale begivenhedsbestemt – til en specifik opgave over kortere eller længere tid. Niveauet på sygefravær bør ses i sammenhæng med gennemsnittet for fravær på regionens øvrige centre samt sammenlignelige arbejdspladser, med samme opgavekompleks. Vi har lavet fraværsminderende tiltag, i samarbejde med IPA– Institut for Psykisk Arbejds miljø, regionens HR.afsnit</p>

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



og lokalt ved indførelse af et særligt tiltag, kaldet H.dage (helle-dage, hvor man akut kan bede om en "træk-stikket-ud-dag"). Herudover arbejdet der struktureret ud fra Region Syddanmarks 1 – 5 – 15 fraværstrategi samt øvrige dialogredskaber i den regionale fraværstrategi.

På denne baggrund ligger vores samlede fravær i centret pt. 0,4% under det politisk fastsatte måltal for 2015.

Kriterium belyst ud fra oplysninger fra tilsyn i 2014. Tilsynet vurderer på tilsynet i 2015 at tilbuddet har samme praksis og niveauet som tidligere.

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.

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.

Tilsynet anser ikke tilbuddets sygefravær for at være højt men konstaterer med tilfredshed, at der løbende arbejdes på at minimere det.

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.

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.

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	Tema: Organisation og ledelse
<b>Indikator 09.a: Borgerne har i forhold til deres behov tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer</b>	4 (i høj grad opfyldt)	<p>Indikatoren er primært belyst ud fra oplysninger fra tilsyn i 2014. Tilsynet vurderer på tilsynet i 2015 at tilbuddet har samme praksis og niveauet som tidligere.</p> <p>CENTRET SOM EN HELHED.</p> <p>Af fremsendt materiale fremgår det at: 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 udgøre 79,6 % af medarbejdergruppen i 2016.</p> <p>Nattevagterne dækkes udelukkende af personale uden pædagogisk uddannelse, ligesom de vikarer der anvendes for flertallets vedkommende er uden uddannelse.</p> <p>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".</p> <p>Tilbuddet har afsat midler til kursusvirksomhed. Det samlede kursusbudget for alle 6 afdelinger er 450.000 kr. + en centerpulje på kr.150.000</p> <p>ØSTRUPLUND.</p> <p>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.</p> <p>Interview - Ledelse: Tilbuddet bruger sidemandoplæring af nye medarbejdere. Det betyder at de så hurtigt som muligt</p>	

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 dækkets 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 pædagogik 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.

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>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.</p> <p>Samtale med borger: Den borger der viser rundt giver udtryk for at medarbejderne hjælper med det han har brug for hjælp til.</p> <p>MIDGÅRDHUS. Interview - medarbejdere: 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 Pædagoger 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>
<b>Indikator 09.b: Personalegennemstrømningen på tilbuddet er ikke på højere</b>	3 (i middel grad opfyldt)	Indikatoren er primært belyst ud fra oplysninger fra tilsyn i 2014. Tilsynet vurderer på tilsynet i 2015 at tilbuddet har samme praksis og niveauet som tidligere.

### niveau end sammenlignelige arbejdspladser

#### CENTRET SOM HELHED.

##### Interview - Ledelse:

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.

Det er besluttet i MED udvalget hvordan proceduren ved afskedigelser skal være.

#### 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.

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>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.</p> <p>A - Huset. Interview - medarbejdere. Der skiftes ikke meget personale ud i gruppen. Nye medarbejdere og studerende går som før hos en anden medarbejder i det omfang der er behov for det.</p> <p>KOMPASROSEN. Interview - medarbejdere. Nye medarbejdere får en mentor, som hjælper dem i gang med arbejdet på tilbuddet. 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>
<b>Indikator 09.c: Sygefraværet blandt medarbejderne er ikke på højere niveau i forhold til sammenlignelige arbejdspladser</b>	3 (i middel grad opfyldt)	<p>Indikatoren er primært belyst ud fra oplysninger fra tilsyn i 2014. Tilsynet vurderer på tilsynet i 2015 at tilbuddet har samme praksis og niveauet som tidligere.</p> <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</p>

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.

**GRØNNEBÆK.**

Fremsendt materiale viser:

Det fremgår af ledelsestilsyn aug. 2014, at sygefraværet på KOMPASROSEN er på 11,7 %, med en svagt 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 i2014 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 opsparet 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:

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>Medarbejderen mener at sygefraværet på afdelingen er minimalt. Der har været en enkelt længerevarende sygemelding, som ikke var arbejdsrelateret.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>MIDGÅRDHUS. Interview - medarbejdere: 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. I øjeblikket er en nattevagt som er sygemeldt længerevarende pga. stress. Afdelingen følger regionens overordnede sygefraværspolitik, og medarbejderne oplever at det fungerer godt med samtaler mellem leder og sygemeldte medarbejdere. 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
*Kompetencer	5	Det er Socialtilsynets vurdering, at medarbejderne	

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

	besidder relevante kompetencer og erfaringer i forhold til målgruppens behov, ligesom de har relevant grunduddannelse i forhold til målgruppen og tilbuddets metoder. Der er gode muligheder for kompetenceudvikling i Specialcenter for Voksne med Handicaps eget regi. Ved ophold i miljøet/øjebliksbilleder herskede der en rolig og afslappet atmosfære, og der sås eksempler på, at medarbejderne havde en anerkendende og ligeværdigt samspil med borgere. En tilgang som ligeledes vidnede om tæt kendskab til borgene.	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium	Tema: Kompetencer
<b>Kriterium 10: Tilbuddets medarbejdere besidder relevante kompetencer i forhold til målgruppens behov og tilbuddets metoder</b>	<p>Socialtilsynet vurderer at medarbejderne besidder relevante kompetencer i forhold til målgruppen.</p> <p>Socialtilsynet bemærker at medarbejdere og ledelse til fulde kan redegøre for brug af tilbuddets metoder. Indsigt i borgernes adfærd er i den forbindelse særligt relevant, da de på nogle afdelinger kan være særligt udadreagerende.</p> <p>Tilbuddets medarbejdere har alle en relevant faglig grunduddannelse. Socialtilsynet bemærker positivt at tilbuddet har fokus på løbende kompetenceudvikling, eksempelvis et internet årskursus.</p> <p>Tilbuddet har bevidst valgt en tværfaglig sammensætning, med hovedvægten på pædagoger, af medarbejdere til at understøtte borgernes samlede behov.</p> <p>Socialtilsynet vurderer at samspillet mellem borgere og medarbejderne i meget høj grad afspejler medarbejdernes</p>	



## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



kompetencer og viden om tilbuddets målgruppe. Tilbuddets har en målgruppe der er i meget høj grad kræver en særlig faglige viden samt særlige kompetencer. Tilgangen til borgerne er individuel, respektfuld og ligeværdig.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	Tema: Kompetencer
-----------	------------	-------------------------	-------------------

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

<b>Indikator 10.a:</b> <b>Medarbejdergruppen har samlet set relevant uddannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>I bedømmelsen er der lagt vægt på de indsendte oversigter om medarbejdernes kompetencer, heri fremgår det at hovedparten af medarbejdere har en relevant grund uddannelsen.</p> <p>Der er i alt ansat 143 personer til at varetage de pædagogiske, sundhedsfaglige, praktiske og administrative opgaver vedrørende borgerne. Der er studerende fra Pædagog Seminariet.</p> <p>Personalet er sammensat af følgende grupper:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• afdelingsleder</li><li>• pædagoger</li><li>• pædagogmedhjælper</li><li>• social- og sundhedsassistent</li><li>• økonoma, diætist, ernæringskonsulenter</li><li>• administrativ personale</li><li>• pedel</li><li>• rengøringsassistenter</li></ul> <p>Personalet er således fordelt på flere faggrupper.</p> <p>I interviewet med medarbejdere oplyser de, at der er gode muligheder for kurser. Ledelsen oplyser at medarbejdere skal gennemgå et årskursus, hvor formålet er: At give specialcentrets fastansatte medarbejdere fælles teoretiske referenceramme til forståelse af det relations- og ressourcerorienterede arbejde i centrets rehabiliterende praksis.</p> <p>Der udbydes også et 8 x 1 dags kursus i "Skrivning med IT", deltagerne er udvalgt efter screening og individuelle samtaler.</p> <p>Pårørende fortæller at de har et godt samarbejde med kontakteamet om borgeren.</p>
--	------------------------------	--

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



<b>Indikator 10.b: Det er afspejlet i medarbejdernes samspil med borgerne, at medarbejderne har relevante kompetencer</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>I bedømmelsen er der lagt vægt på at medarbejderne i interviews var meget ordentlige og fagligt beskrivende af borgerne, det var tydeligt at personalet er meget optaget af, at levere et godt pædagogisk arbejde til glæde for borgerne.</p> <p>Borgerne fortæller i interview med Socialtilsynet, at personalet taler ordentligt til borgerne, og oplever at kunne tale med personalet om al ting, og at personalet i samtalerne er gode til at finde frem til, hvad den enkelte borger har behov for at tale om og udtrykke.</p> <p>I bedømmelsen lægges der vægt på, at ved rundvisning talte personalet med respekt for den enkelte, og ved den fælles frokost blev der observeret en god, ligeværdig og munter omgangstone borgere og personale imellem.</p> <p>I bedømmelsen er der lagt vægt på at ledelsen oplyser at medarbejderne arbejder professionelt omkring den enkelte borger. Medarbejderne er dygtige og de har mange relevante kompetencer. Ledelsen oplyser at det er meget vigtigt at de medarbejdere der arbejder på tilbuddet har den rette baggrund og erfaring.</p> <p>Medarbejderne oplever at deres samspil med borgerne har udgangspunkt i deres kompetencer. Det handler om at hver borger skal behandles individuelt og på den måde hvorpå borgeren støttes i behov, samtidigt med at der arbejdes habiliterende.</p> <p>I interviews med borgere er der tilfredshed med medarbejdernes kompetencer borgerne oplever at de bliver støttet relevant.</p> <p>Pårørende fortæller i interview med Socialtilsynet, at de oplever kommunikationen og omgangstone i tilbuddet som positiv og god, samt at borgerne udtrykker glæde og tilfredshed med personalet på tilbuddet.</p>
---	------------------------------	--

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

Tema	Gns. bedømmelse	* Vurdering af tema	Udviklingspunkter
*Økonomi	4,7	Det er Socialtilsynets vurdering, at tilbuddets økonomi er gennemskuelig og bæredygtigt i forhold til de aktiviteter der er på stedet, og at den giver tilbuddet den fornødne kvalitet i forhold til deres målgruppe	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium		Tema: Økonomi
<b>Kriterium 11: Tilbuddet er økonomisk bæredygtigt</b>	Kommunale og regionale tilbud skal ikke indsende regnskaber til Socialtilsyn Syd. Overordnede set vurderes offentlige tilbud som økonomisk bæredygtige, idet det må formodes at regionen til enhver tid vil understøtte tilbuddets økonomiske bæredygtighed		
Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	Tema: Økonomi
<b>Indikator 11.a: Tilbuddets revisor har ikke anført forbehold eller væsentlige supplerende oplysninger i erklæringen til tilbuddets regnskab og årsrapport</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	Indikatoren vurderes opfyldt i meget høj grad. Der foreligger ikke en revideret årsrapport. Kommunale og regionale tilbud er ikke omfattet af kravet om at aflægge revideret regnskab jf. Lov om Socialtilsyn § 17 og 18.	
<b>Indikator 11.b: Der er et rimeligt forhold mellem tilbuddets forventede omsætning på den ene side og planlagte investeringer og dækningsgrad på den anden side, jf. tilbuddets budget</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	Indikatoren vurderes opfyldt i meget høj grad. Det vurderes at budgettet for tilbuddet samlet set giver plads til en fornuftig økonomisk styring på både kort og lang sigt. Socialtilsyn Syd forudsætter, at den regionale økonomi understøtter tilbuddets bæredygtighed på kort og mellemlang sigt fordi bæredygtigheden garanteres af den samlede økonomi i regionen. Det vurderes, at der således ikke er risiko for lukning med kort varsel af økonomiske årsager. Planlagte investeringer vedrørende regionale tilbud vil som udgangspunkt indarbejdes som	

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



	kommunale anlægsprojekter og afskrives via taksten over en længere fastlagt årrække. Der oplyses, dog ikke om store planlagte investeringer i den nærmeste fremtid.
<b>Kriterium</b>	<b>Bedømmelse af kriterium</b> <span style="float: right;"><i>Tema: Økonomi</i></span>
<b>Kriterium 12: Tilbuddets økonomi giver mulighed for den fornødne kvalitet i tilbuddet i forhold til prisen og tilbuddets målgruppe</b>	Det vurderes, at tilbuddets budget afspejler tilbuddets målgruppe og aktiviteterne på stedet. Det vurderes, at det samlede budget giver mulighed for den nødvendige kvalitet i forhold til målgruppen.

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	Tema: Økonomi
<b>Indikator 12.a: Tilbuddets budget afspejler tilbuddets målgruppe, metoder samt tilbuddets planer for faglig udvikling og større ændringer</b>	4 (i høj grad opfyldt)	<p>Indikatoren vurderes opfyldt i høj grad.</p> <p>Personale: Den primære udgift er relateret til løn – svarende til 79,89 % af omsætningen.</p> <p>Der er budgetteret med 68 pladser Jfr. Tilbudsportalen er der en normering svarende til 150,21 fuldtidsstillinger som fast personale for 2015.</p> <p>Ud fra en gennemsnitsberegning af lønudgifter i forhold til antal ansatte vurderes budgetteret at være retvisende.</p> <p>Der er samlet afsat kr.951.681 til kompetenceudvikling, Det svare til 1,53 % af omsætningen, hvilket vurderes i den høje ende sammenlignet med lignende tilbud.</p> <p>Der er samlet afsat kr.2.258.957 til aktivitetsomkostninger Det svare til 2,90 % af omsætningen, hvilket vurderes i den lave ende sammenlignet med lignende tilbud</p> <p>Ejendomsomkostninger: Der er indregnet ejendomsomkostninger med kr.4.965.543 som vurderes ok. Der er budgetteret med beboerbetalning for kost, husleje m.v., i alt kr.28.259. Der er tale om et § 108 tilbud, hvorfor en godkendelse af budgettet er ikke er en godkendelse af det juridiske grundlag.</p>	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium		Tema: Økonomi
<b>Kriterium 13: Tilbuddets økonomi er gennemskuelig for</b>		Styringen af tilbuddets økonomi er fastlagt i retningslinjerne i styringsaftalen for Region Syddanmark. Overordnet set anses tilbuddet økonomi derfor for værende gennemskuelig for Socialtilsyn Syd.	

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

socialtilsynet og for de visiterende kommuner			
Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	Tema: Økonomi
<b>Indikator 13.a: Tilbuddets økonomiske nøgletal, som fremgår af tilbuddets årsrapport, er i overensstemmelse med regnskabet</b>	5 (i meget høj grad opfyldt)	Indikatoren vurderes opfyldt i meget høj grad.  Tilbuddet har udfyldt de krævede nøgletal vedrørende både regnskab og budget/takstfastsættelse.	
Tema	Gns. bedømmelse	* Vurdering af tema	Udviklingspunkter
<b>*Fysiske rammer</b>	4	<p>Temaet er belyst ud fra oplysninger fra tilsyn i 2014. Tilsynet vurderer på tilsynet i 2015 at tilbuddet har samme praksis og niveauet som tidligere.</p> <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</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.

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



	<p>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 værksted eller gartneri.</p> <p>Tilsynet vurderer også, at de begrænsninger, borgerne i øjeblikket underlægges i brugen af den fælles stue på den ene afdeling, ikke er hensigtsmæssige.</p>	
<b>Kriterium</b>	<b>Bedømmelse af kriterium</b>	<i>Tema: Fysiske rammer</i>
<b>Kriterium 14: Tilbuddets fysiske rammer understøtter borgernes udvikling og trivsel</b>	<p>I Høringssvar fra 5. november 2015 oplyser centerleder at, i forbindelse med udbedring af fugtskade i køkken/alrum på Slottet er der samtidig fjernet et skab således at der er flugtvejspassage ved kogeø.</p> <p>Kriterium belyst ud fra oplysninger fra tilsyn i 2014. Tilsynet vurderer på tilsynet i 2015 at tilbuddet har samme praksis og niveauet som tidligere.</p> <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.</p>	



## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



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.

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.

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.

Tilsynet konstaterer, at lejlighederne på Midgårdhus, Marken og Skoven har egen indgang ud til det fri og i kraft af 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
<b>Indikator 14.a: Borgerne trives med de fysiske rammer</b>	4 (i høj grad opfyldt)	Indikatoren er primært belyst ud fra oplysninger fra tilsyn i 2014. Tilsynet vurderer på tilsynet i 2015 at tilbuddet har samme praksis og niveauet er som tidligere.  SLOTTET. 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.

MARKEN.

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 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.

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.

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.

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>MIDGÅRDHUS.</p> <p>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>
<b>Indikator 14.b: De fysiske rammer og faciliteter imødekommer borgernes særlige behov</b>	4 (i høj grad opfyldt)	<p>Indikatoren er primært belyst ud fra oplysninger fra tilsyn i 2014. Tilsynet vurderer på tilsynet i 2015 at tilbuddet har samme praksis og niveauet som tidligere.</p> <p>SLOTTET.</p> <p>Tilsynet observerer: Der er ikke er billeder på væggene eller anden pynt på afdelingens gangarealer.</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.</p>

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.

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.

SKOVEN.

Interview - medarbejdere:

Medarbejderne mener at borgernes lejligheder er gode, dog kunne nogle af dem godt bruge en ovn 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

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>hinanden.</p> <p>MIDGÅRDHUS.</p> <p>Tilsynet observerer: Alle boliger har indgang direkte fra det fri. Borgerne skal ikke igennem gang- eller fællesarealer for at komme ind i deres bolig.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Borgerne går på besøg hos hinanden i lejlighederne, og nogle får også overnattende gæster.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Samtale med borgere: 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>
<b>Indikator 14.c: De fysiske rammer afspejler, at tilbuddet er borgernes hjem</b>	4 (i høj grad opfyldt)	<p>Indikatoren er primært belyst ud fra oplysninger fra tilsyn i 2014. Tilsynet vurderer på tilsynet i 2015 at tilbuddet har samme praksis og niveauet som tidligere.</p> <p>SLOTTET.</p> <p>Tilsynet observerer: Den lejlighed, tilsynet får lov at se, er indrettet med borgerens egne møbler og med billeder på</p>

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.

#### 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.

#### 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 individuelt.

#### 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 reel.

#### 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.

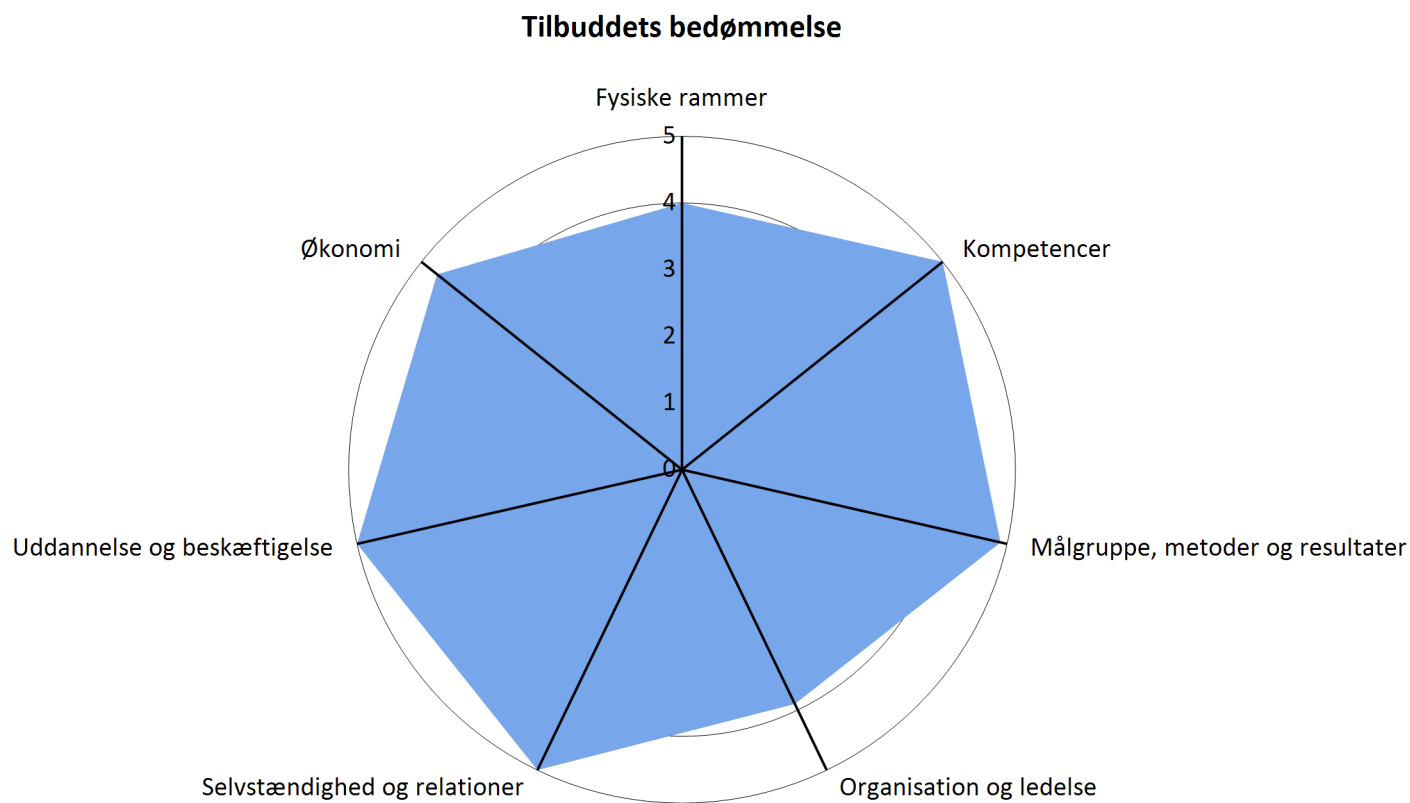
Den fælles stue er delt i to afdelinger. I den ene er der fjernsyn og bløde sofaer. I den anden er der café borde i den ene ende og sække stole i den anden. Tv stuen fremtræder umiddelbart mere færdigmøbleret end resten af det fælles areal.

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.

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.

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.



## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



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

<b>*Bemærkninger til bestyrelsesvedtægter</b>				
<b>Beskrivelse af tilbuddets bestyrelse</b>				
<b>*Budgetforudsætninger</b>	Årlig omsætning		Soliditetsgrad	
	Overskud		Ejendomsudgifter	
	Lønomsætninger		Lønomsætninger, fast personale	
	Omkostninger, særlig ekspertise		Omkostninger, kompetenceudvikling	
	Omkostninger, leder		Omkostninger, bestyrelsesmedlemmer	
	Personaleomsætning		Sygefravær	
	Revisionspåtegning		Dato for revisionspåtegning	

### Takster

Tilbudstype: § 104. Afdeling: A-huset

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



Takstniveau	Ydelse	Pr. time	Pr. stk.	Pr. dag/døgn	Pr. md.
Niveau 1	aktivitets- og samværsydelse			450,00	
Niveau 2	aktivitets- og samværsydelse			543,00	
Niveau 3	aktivitets- og samværsydelse			636,00	
Niveau 4	aktivitets- og samværsydelse			729,00	
Niveau 5	aktivitets- og samværsydelse			822,00	

### Tilbudstype: § 104. Afdeling: Kompasrosen

Takstniveau	Ydelse	Pr. time	Pr. stk.	Pr. dag/døgn	Pr. md.
Niveau 1	aktivitets- og samværsydelse			567,00	
Niveau 2	aktivitets- og samværsydelse			660,00	
Niveau 3	aktivitets- og samværsydelse			753,00	
Niveau 4	aktivitets- og samværsydelse			846,00	
Niveau 5	aktivitets- og samværsydelse			939,00	

### Tilbudstype: § 104. Afdeling: Fuglemajgård

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



Takstniveau	Ydelse	Pr. time	Pr. stk.	Pr. dag/døgn	Pr. md.
Niveau 1	aktivitets- og samværsydelse			508,00	
Niveau 2	aktivitets- og samværsydelse			601,00	
Niveau 3	aktivitets- og samværsydelse			694,00	
Niveau 4	aktivitets- og samværsydelse			787,00	
Niveau 5	aktivitets- og samværsydelse			880,00	

### Tilbudstype: § 108. Afdeling: Skoven

Takstniveau	Ydelse	Pr. time	Pr. stk.	Pr. dag/døgn	Pr. md.
Niveau 1	socialpædagogisk støtte			1.515,00	
Niveau 2	socialpædagogisk støtte			1.793,00	
Niveau 3	socialpædagogisk støtte			2.071,00	
Niveau 4	socialpædagogisk støtte			2.349,00	
Niveau 5	socialpædagogisk støtte			2.627,00	

### Tilbudstype: § 108. Afdeling: Marken

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



Takstniveau	Ydelse	Pr. time	Pr. stk.	Pr. dag/døgn	Pr. md.
Niveau 1	socialpædagogisk støtte			1.515,00	
Niveau 2	socialpædagogisk støtte			1.793,00	
Niveau 3	socialpædagogisk støtte			2.071,00	
Niveau 4	socialpædagogisk støtte			2.349,00	
Niveau 5	socialpædagogisk støtte			2.627,00	

### Tilbudstype: § 108. Afdeling: Fuglemajgård

Takstniveau	Ydelse	Pr. time	Pr. stk.	Pr. dag/døgn	Pr. md.
Niveau 1	socialpædagogisk støtte			1.572,00	
Niveau 2	socialpædagogisk støtte			1.850,00	
Niveau 3	socialpædagogisk støtte			2.128,00	
Niveau 4	socialpædagogisk støtte			2.406,00	
Niveau 5	socialpædagogisk støtte			2.684,00	

### Tilbudstype: § 108. Afdeling: Kompasrosen

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



Takstniveau	Ydelse	Pr. time	Pr. stk.	Pr. dag/døgn	Pr. md.
Niveau 1	socialpædagogisk støtte			1.734,00	
Niveau 2	socialpædagogisk støtte			2.012,00	
Niveau 3	socialpædagogisk støtte			2.290,00	
Niveau 4	socialpædagogisk støtte			2.568,00	
Niveau 5	socialpædagogisk støtte			2.846,00	

### Tilbudstype: § 108. Afdeling: Midgårdhus

Takstniveau	Ydelse	Pr. time	Pr. stk.	Pr. dag/døgn	Pr. md.
Niveau 1	socialpædagogisk støtte			1.865,00	
Niveau 2	socialpædagogisk støtte			2.143,00	
Niveau 3	socialpædagogisk støtte			2.421,00	
Niveau 4	socialpædagogisk støtte			2.699,00	
Niveau 5	socialpædagogisk støtte			2.977,00	

### Tilbudstype: § 108. Afdeling: Slottet

## Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



Takstniveau	Ydelse	Pr. time	Pr. stk.	Pr. dag/døgn	Pr. md.
Niveau 1	socialpædagogisk støtte			1.515,00	
Niveau 2	socialpædagogisk støtte			1.793,00	
Niveau 3	socialpædagogisk støtte			2.071,00	
Niveau 4	socialpædagogisk støtte			2.349,00	
Niveau 5	socialpædagogisk støtte			2.627,00	