

Tilsynsrapport – Socialtilsyn Syd

Tilsynstype: Driftsorienteret tilsyn

Område: Sociale tilbud

Praktiske oplysninger

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

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

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

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

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

For tilbud med flere afdelinger udarbejdes der én samlet kvalitetsvurdering.

1. Stamoplysninger

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

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



*Kontaktoplysninger:	Tlf.: 99441450 E-mail: Lars.Urban.Rasmussen@rsyd.dk Hjemmeside: svh.rsyd.dk
*Tilbudstyper:	§ 104 (aktivitets- og samværstilbud)
	§ 108 (almindeligt længerevarende botilbud til voksne)
*Målgrupper:	18 til 85 år (udviklingshæmning, indadreagerende adfærd)
	18 til 85 år (udviklingshæmning, personfarlig kriminalitet, ikke-personfarlig kriminalitet)
	18 til 85 år (udviklingshæmning, andet socialt problem)
	18 til 85 år (udviklingshæmning, dømt til strafferetslig foranstaltning)
	18 til 85 år (udviklingshæmning, seksuelt krænkende adfærd)
	18 til 85 år (udviklingshæmning, udadreagerende adfærd)
Pladser i alt:	98
Tilsynsrapporten er udarbejdet af:	Lone Rasmussen (Socialtilsyn Syd)
Dato for tilsynsrapport:	08-09-2016

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



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

*Samlet vurdering:	Socialtilsyn Syd vurderer, at tilbuddet samlet set fortsat opfylder betingelserne for godkendelse jf. lov om socialtilsyn §§ 6 og 12 - 18.
*Afgørelse:	Godkendt
Opmærksomhedspunkter:	Der skal udarbejdes nyt tema 4 ved tilsyn senere i 2016. Det nuværende er tilbage fra tilsyn i 2014. Afdelingsleder fortæller at Fuglemajgård er udfordret på deres juridiske grundlag i skiftet over til SEL § 108, hvor borgerne har boet med lejekontrakter. Afdelingsleder fortæller at det bliver løst, men at det giver udfordringer for både borgere og tilbud i overgangsfasen.

3. Oplysninger om datakilder

Dokumenter:	Tilsynsrapport fra 2015 Tilbudsportalen Tilbuddets hjemmeside Magtanvendelser fra 1. januar - 1. juli 2016 på 10 borgere fra afdelingerne; Kompasrosen, Slottet, Fuglemajgård, Midgårdhus, Marken og Skoven. Arbejdstidsplaner fra uge 28 - 35 fra Afdelingerne; Slottet, Marken, Skoven og Kompasrosen. Individuelle planer på 4 borgere Plan for rehabilitering på borger Borgerliste for Østruplund Medarbejderoversigt for Østruplund Skema til kvartalsvis indberetning af vold mod medarbejdere for afdelingerne; Skoven, Slottet og A-Huset
--------------------	---

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



Observation	<p>Rundvisning af medarbejder på Afdelingen Slottet. Rundvisning på afdelingerne Marken og Skoven af afdelingsleder på Slottet. Rundvisning ved Afdelingsleder på Kompasrosen Rundvisning ved medarbejder på Fuglemajgård Rundvisning ved afdelingsleder på Midgårdhus Rapport bliver blandt andet udarbejdet ud fra et borgerperspektiv, hvorfor der har været fokuseret observation af samspillet mellem medarbejdere og borgere på alle afdelinger. Fremvisning og interview af borgere i deres lejligheder på afdelingerne; Kompasrosen og Fuglemajgård Fremvisning af tomme lejligheder på afdelingerne: Fuglemajgård og Marken.</p>
Interview	<p>Interview med Afdelingsleder på Slottet. Interview af medarbejder fra A-Huset under rundvisning. Interview af 2 borgere på Kompasrosen Interview af 1 borger på Fuglemajgård Interview af 2 borgere på Midgårdhus.</p>
Interviewkilder	<p>Anbringende kommune Beboere Ledelse Medarbejdere</p>

4. Oplysninger om tilsynsbesøg

Dato	07-07-2016
-------------	------------

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



Oversigt over tilsynsbesøg	12-07-16: Kastanie alle 16, 6760 Ribe, afdeling: Midgårdhus (Uanmeldt) 12-07-16: Jels Skovvej 2, 6630 Rødding, afdeling: Fuglemajgård (Uanmeldt) 12-07-16: Mosevej 1, 6630 Rødding, afdeling: Kompasrosen (Uanmeldt) 07-07-16: Ukendt Adresse, afdeling: A-huset (Uanmeldt) 07-07-16: Ukendt Adresse, afdeling: Skoven (Uanmeldt) 07-07-16: Ukendt Adresse, afdeling: Marken (Uanmeldt) 07-07-16: Klintebjergvej 75, 5450 Otterup, afdeling: Slottet (Uanmeldt)
Tilsynskonsulenter	Lone Rasmussen
Afdelinger	Skoven
	A-huset
	Marken
	Slottet
	Kompasrosen
	Fuglemajgård
	Midgårdhus

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



Besøgstype

**Særligt fokus på udvalgte temaer,
kriterier eller indikatorer**

Socialtilsynet har ved uanmeldt tilsynsbesøg d. 7. juli og d. 12. juli 2016 besøgt de fysiske rammer på alle 7 afdelinger - herunder A-Huset

(§ 104 beskæftigelse). Der har på alle afdelinger været afdelingsledere tilstede, samt faste medarbejdere. Ligeledes har der været lejlighed til at interviewe borgere på alle afdelinger, samt fokuseret observation af samspillet mellem medarbejdere og borgere. Der er interviewet socialrådgivere fra 5 visiterende kommuner.

Der har været fokus på følgende temaer:

Tema 3: Målgruppe, metoder og resultater - Kriterium 3, 5, 6 og 7 - herunder indikator 3.a, 3.d, 5.a, 5.c, 6.a, 6.b, 7.a og 7.b

Tema 5: Kompetencer - herunder kriterium 10 og indikator 10.b - med særligt fokus på samspillet mellem medarbejdere og borgere.

Tema 7: Fysiske rammer

Hvad angår:

Tema 1: Uddannelse og beskæftigelse

Tema 2: Selvstændighed og relationer

Tema 4: Organisation og ledelse og

Tema 6: Økonomi er ikke belyst

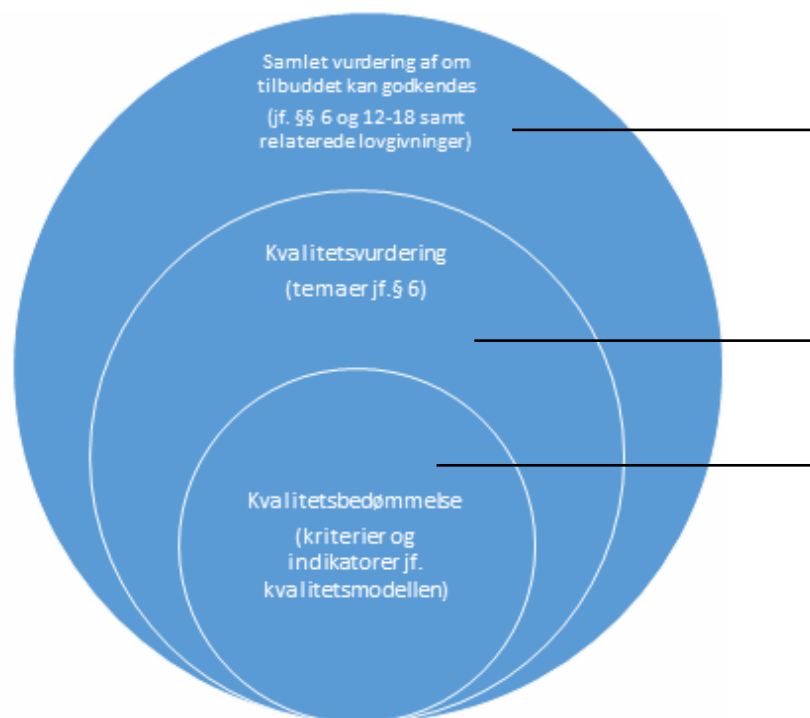
Hvorfor tekst i temaerne 1, 2, 4 og 6, herunder kriterier og indikatorer - er overført fra seneste tilsynsrapport på baggrund af tilsynsbesøg d. 30. september 2015, da tilsynet ikke har givet anledning til ændringer vedrørende disse temaer.

På anmeldt tilsyn senere i 2016 vil der blive interviewet medarbejdere og ledelse, hvor Tema 4 (Fra 2014) blandt andet vil blive behandlet, samt yderligere udvalgte temaer fra kvalitetsmodellen.

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
*Uddannelse og beskæftigelse	5	<p>Temaet er overført uændret fra seneste tilsynsrapport, idet behandling på indikator - og kriterieniveau ikke har været nødvendig for en vurdering af tilbuddets samlede kvalitet.</p> <p>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 afhængig 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 myndighedssagsbehandlerne.</p>	

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

Kriterium	Bedømmelse af kriterium
Kriterium 01: Tilbuddet støtter borgerne i at udnytte deres fulde potentiale i forhold til uddannelse og beskæftigelse	<p style="text-align: right;"><i>Tema: Uddannelse og beskæftigelse</i></p> <p>Samlet set vurderer Socialtilsynet at tilbuddet understøtter borgernes i beskæftigelse samt samværs- og aktivitetstilbud i det omfang det er muligt i forhold til målgruppen.</p> <p>Der er lagt vægt på at tilbuddets målgruppe er borgere med udviklingshæmning, som har en dom eller særlige behov i forhold til adfærd.</p> <p>Socialtilsynet bemærker at tilbuddet opstiller mål og delmål i tilstrækkeligt grad og at antallet af borgere i beskæftigelse er høj.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Samt at medarbejderne i tilbuddet understøtter borgerne deltagelse i uddannelse eller beskæftigelse, ud fra</p>

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



	borgerens ønsker og funktionsniveau.	
	Pårørenderådet får mange henvendelser fra andre pårørende som føler sig magtesløse over at ledsagelsen til ferieture ol. er meget begrænset.	
Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <i>Tema: Uddannelse og beskæftigelse</i>
Indikator 01.a: Tilbuddet opstiller i samarbejde med borgerne konkrete mål for borgernes skolegang, uddannelse eller beskæftigelse, og der følges op herpå	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>

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

<p>Indikator 01.b: Borgerne er i undervisningstilbud, uddannelse, beskæftigelse, beskyttet beskæftigelse, eller dagtilbud i form af aktivitets- og samværstilbud</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<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 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
<p>*Selvstændighed og relationer</p>	<p>5</p>	<p>Temaet er overført uændret fra seneste tilsynsrapport, idet behandling på indikator - og kriterieniveau ikke har været nødvendig for en vurdering af tilbuddets samlede</p>	

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



	<p>kvalitet.</p> <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 til borgerens manglende mulighed for at 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	<i>Tema: Selvstændighed og relationer</i>
Kriterium 02: Tilbuddet styrker borgernes sociale kompetencer og selvstændighed	<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</p>	

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



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.

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.

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 kommet i stand pga. nedskæringer til ledsagelse.

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 pårønderdage og højtidsammenkomster.

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	<i>Tema: Selvstændighed og relationer</i>
<p>Indikator 02.a: Tilbuddet opstiller i samarbejde med borgerne konkrete, individuelle mål for borgernes sociale kompetencer og selvstændighed, og der følges op herpå</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>Indikator 02.b: Borgerne indgår i</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.



sociale relationer, fællesskaber og netværk i det omgivende samfund	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>
Indikator 02.c: Borgerne har med udgangspunkt i deres ønsker og behov herfor kontakt til og samvær med deres familie og netværk i dagligdagen	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.</p> <p>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	5	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.



	<p>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.</p> <p>Der opleves et gensidigt godt samarbejde med relevante eksterne aktører til gavn for borgernes fastlagte mål, udvikling, sundhed og trivsel.</p> <p>Det er Socialtilsynets vurdering at tilbuddets pædagogiske indsats i forhold til antallet af overgreb og magtanvendelser afspejler, at der arbejdes på en sådan måde at antallet af overgreb og magtanvendelser minimeres, sammenholdt med de fysiske rammer og målgruppen.</p> <p>Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddets pædagogiske indsatser understøttes ledelsesmæssigt ved fx udarbejdelsen af en "Special sikkerhedsprocedure omkring misbrugende udadreagerende adfærd".</p>	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium	<i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>
Kriterium 03: Tilbuddet arbejder med afsæt i en klar målgruppebeskrivelse, systematisk med faglige tilgange og metoder, der fører til positive resultater for borgerne	<p>Specialcenter for voksne med Handicap tilbyder plads til jf. lov om social service §§ 108 og 104.</p> <p>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.</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>	

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



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 9 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.

Det er Socialtilsynets vurdering, at kernen i det socialpædagogiske og omsorgsmæssige arbejde overordnet har sit udgangspunkt i KRAP, struktur- og relations pædagogik, neuropædagogik, rehabilitering og narrativ tilgang.

Under disse referencer er der mange forskellige redskaber i brug. Bl.a. velfærdsteknologi, tegn til tale, social færdighedstræning, pædagogisk massage og Low Arousal, seksualvejledning m.m. 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 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 på, 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.

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	<i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>
Indikator 03.a: Tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder, der er relevante i forhold til tilbuddets målsætning og målgruppe	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>Indikator 3.a er i hovedtræk overført fra seneste tilsyn i 2015, da socialtilsynet finder, at det fortsat er relevante oplysninger gældende for målgruppen. Dog er der tilføjet nye oplysninger vedr. ændringer i målgruppe, oplyst af afdelingsledere og medarbejdere på tilsynsbesøgene d. 6. juli og den. 12. juli 2016.</p> <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: Kompasrosen 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> <p>På Kompasrosen og Fuglemajgård er der døgn dækning med vågen nattevagt. Der er tale om et tilbud jf. SEL § 108.</p> <p>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.</p> <p>Målgruppen er blandt andet kendetegnet ved manglende evne til social omgang med andre</p>	

mennesker, fravær af empati og manglende selvindsigt. Der kan også være tale om personlighedsforstyrrelser, lav aggressions - og impuls kontrol, dobbelt diagnoser, affektabilitet og blandingsmisbrug. Midgaardhus har døgndækning med vågen nattevagt. Der er tale om et tilbud jf. SEL § 108.

Bo- og beskæftigelsestilbud afdeling Østruplund herunder:

Bo-afdelingerne Slottet med 9 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.

I bedømmelsen er der lagt vægt på, at i interview med afdelingsledere på henholdsvis Slottet, Midgårdhus og Kompasrosen gives der udtryk for at målgruppen er ændret siden sidste tilsyn i 2016. Blandt andet modtages der flere borgere som er specielle og er særligt udfordrende opgaver, som kommer med ekstra ressourcer. Fx beskrives en borger, der egentlig er udvist, men som har fået en tidsbestemt dom, og som derfor er anbragt på tilbuddet.

Ligeledes modtages der nu borgere med trippel diagnoser, stærkt misbrug, og i nogle tilfælde opgivet af systemet. Ligeledes er der borgere med udviklingshæmning og diagnosen borderline, der giver særlige udfordringer i medarbejdergruppen. Ledelsen giver udtryk for, at tilbuddet er stærke

på pædagogikken, og giver ikke op på det, selv om der er borgere med kraftigt misbrug. Har fortsat nultolerance, men må ændre barren til at være moderat påvirket.

Ledelsen beskriver en ny pædagogisk udfordring, hvor der må søges ny viden. Vedrørende misbrug skal der være kursus i VARMIS (Hollandsk misbrugsbehandlingsmodel). Her arbejdes der med den motiverende faktor ift. misbrug.

Medarbejderne står dagligt i dilemma: Skal der arbejdes med den udviklingshæmmede eller misbrugeren? Metode til at nå borgerne på en anden måde. Bliver hurtigt ramt af afmagt, og appellerer primært til den udviklingshæmmede, frem for misbrugeren i borgeren.

8 Medarbejdere fra tilbuddet (16 pladser i alt til hele centeret) bliver undervist, og kan så videns dele i region.

På Kompasrosen og Slottet har man siden sidste tilsyn i 2015 modtaget tre borgere med diagnosen Borderline. Dette giver særlige udfordringer, såvel som i medarbejdergruppen og blandt de øvrige borgere. Ledelsen giver således også udtryk for, at de vedrørende disse borgere udleder erfaringer fra tidligere tilbud og indberetninger på magt for at ændre tilgangen til disse borgere.

Ledelsen giver udtryk for, at ændringen i målgruppe fra ældre lidt rolige borgere, til de yngre som er mere udadreagerende i deres adfærd presser medarbejdergruppen, og der arbejdes hele tiden med en balance i strukturen og metodetilgang til disse borgere.

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,

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>Tegn til Tale, pædagogisk massage og akupunktur.</p> <p>Trafiklysmetode, hvor alle borgere skaleres 3 x om dagen, i samarbejde med borger hvis det er muligt. Metoden er fremvist på flere afdelinger og ved besøg på Midgårdhus, blev den observeret i overlap mellem medarbejdere. Medarbejdere i dagvagt klæder en medarbejder på, til at overlevere "trafiklys" på de borgere med adfærd til en aftenvagt. Dette foregår meget struktureret og enkelt formidlet. Dagvagten overleverer så videre til aftenvagterne.</p> <p>Ved rundvisning på tilbuddet observeres der, at flere af borgerne har støttesystemer i form af struktur tavler og velfærdsteknologi. Dette altid efter en individuel vurdering og efter aftale med borgeren.</p> <p>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 autismedcenter 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.</p>
Indikator 03.b: Tilbuddet dokumenterer resultater med udgangspunkt i konkrete, klare mål for borgene til løbende brug for egen læring og forbedring af indsatsen	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>Indikator 3.b er overført fra seneste tilsyn i 2015, da socialtilsynet finder, at det fortsat er relevante oplysninger gældende for målgruppen.</p> <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</p>

af borgeren 3 gange i døgnet. 10-14-22. Konfliktnedtrapping - justering ift enkelte borgere - fx autist der lige skal have tjekket køleskabet - dette kan undgå en konflikt - individuelle hensyn Østruplund m.m.

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.

Ikke alle kommuner kommer til handleplans/statusmøder.

Der kommer nye borgere med §141 planer, hvor der er mål, der kan bygges ud på.

På de ældre borgere og dem der bor her i forvejen kommer ikke med VUM - dette laver medarbejderne ift takstfastsættelse.

Mange af de nye borgere kommer med VUM.

Ledelse

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.

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.

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.

KRAP - metoden - flere af borgeren til at tage del i egne mål - Måltrappen og ressourceblomsten - større interesse fra borgeren - inddragelse af borgeren - positiv tilgang.

Målet har været at italesætte det. -

Borger med meget stram struktur - han laver det samme hele året rundt - sagde forleden at han aldrig flytter fra ØL.

Den rehabiliterende tilgang smitter positivt - fx borger der selv laver lidt mad - det smitter og andre

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>vil gerne prøve det.</p> <p>Velfærdsteknologi - fx med QR - koder. Medarbejderen skal ommøblerer sin tangegang.</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>
Indikator 03.c: Tilbuddet kan dokumentere positive resultater i forhold til opfyldelsen af de mål, de visiterende kommuner har opstillet for borgernes ophold	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>Indikator 3.c er overført fra seneste tilsyn i 2015, da socialtilsynet finder, at det fortsat er relevante oplysninger gældende for målgruppen.</p> <p>Ledelse og medarbejdere oplyser, at der er gode resultater af indsatsen, hvilket også fremgår at det indsendte materiale, og i høj grad af interviewene 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</p>

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>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>
Indikator 03.d: Tilbuddet samarbejder aktivt med relevante eksterne aktører for at understøtte at målene for borgerne opnås.	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>I bedømmelsen er der lagt vægt på udtalelser fra afdelingsledere og medarbejdere. Der beskrives et aktivt og mangesidet samarbejde med relevante aktører for at sætte den bedste platform for arbejdet med borgerens mål.</p> <p>Fx beskriver leder, at der fx samarbejdes med CSV om "netetik", hvor der er en faglærer på CSV der sammen med et par af tilbuddets borgere omkring retningslinjer for brug af sociale medier. Dette fremlægges for borgergruppen på et beboermøde (efter sommerferien), som så skal udarbejde en procedure sammen med medarbejdere – dette blev fremvist for socialtilsynet og det bar tydeligt præg af, at borgerne havde udarbejdet det – fx ville de gerne have at der var en konsekvens hvis reglerne blev overtrådt – dette var de dog vejledt i, at det var i konflikt med regler om magtbekendtgørelsen.</p> <p>Der beskrives ligeledes et godt samarbejde med VISO, som pt. er inde over borger. Ledelsen fortæller, at de gerne vil i gang med 2 andre borgere med VISO, herunder nye borgere med diagnosen borderline.</p> <p>Der er ved tidligere beskrevet et godt samarbejde med blandt Oligofreni teamet på OUH, samt autisecenter Holmehøj.</p>

	<p>Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i medarbejdergruppen har et bredt fundament af faglig viden, men er samtidig dygtige til at opsøge ny viden hvis dette skønnes nødvendigt.</p> <p>Leder beskriver, at han fremadrettet gerne ser et øget fokus på ungdomspædagogik og "Brug af Sociale medier".</p> <p>Af telefoninterview med 5 socialrådgivere fra visiterende kommuner beskrives der, i hovedtræk, et godt samarbejde med tilbuddet. En socialrådgiver giver dog udtryk for at kvaliteten af samarbejdet er forskellig fra afdeling til afdeling, og der kan gå lang tid før der reageres på henvendelser, og bekymringen kan række til om tilbuddet er kvalificeret nok til at håndterer borgere med seksuelt krænkende adfærd.</p> <p>Hovedparten af de adspurgte socialrådgivere er meget tilfredse med samarbejdet således adspurgt til samarbejde omkring fastlagte mål svarer de;</p> <p>"At tilbuddet arbejder ud fra de mål/delmål der er forudsat for anbringelsen og at der afholdes opfølgingsmøde efter et halvt år". Det opleves ligeledes, "at tilbuddet er fagligt kompetent til varetagelse af målgruppen". De anbragte borgere fra visiterende kommuner giver udtryk for overfor socialrådgivere, at de er glade for at bo på tilbuddet.</p>
Kriterium	Bedømmelse af kriterium <i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>
<p>Kriterium 04: Tilbuddet understøtter borgernes medinddragelse og indflydelse på eget liv og hverdagen i tilbuddet</p>	<p>Kriterium 4 er overført fra seneste tilsyn i 2015, da socialtilsynet finder, at det fortsat er relevante oplysninger gældende for målgruppen.</p> <p>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.</p> <p>Der er lagt vægt på at ledelsen oplyser at borgene selvbestemmelse styrkes i, Borgerrettet Udviklings Samtaler og i</p>

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



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.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	<i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>
<p>Indikator 04.a: Borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikator 4.a er overført fra seneste tilsyn i 2015, da socialtilsynet finder, at det fortsat er relevante oplysninger gældende for målgruppen.</p> <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 dagsordenen. 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 anerkendende samvær med glade og frimodige borgerne.</p>	

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



<p>Indikator 04.b: Borgerne har indflydelse på beslutninger vedrørende sig selv og hverdagen i tilbuddet i overensstemmelse med deres ønsker og behov</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikator 4.b er overført fra seneste tilsyn i 2015, da socialtilsynet finder, at det fortsat er relevante oplysninger gældende for målgruppen.</p> <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> <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>
--	-------------------------------------	---

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

Kriterium	Bedømmelse af kriterium <i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>	
<p>Kriterium 05: Tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel</p>	<p>Det er socialtilsynets oplevelse, at borgerne trives og 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 at varetage det.</p>	
Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

Indikator 05.a: Borgerne trives i tilbuddet	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>Der er i bedømmelsen lagt vægt på observationer ved fremvisning af de fysiske rammer på alle afdelinger i tilbuddet, samt interview med flere borgere, fordelt på forskellige afdelinger. Hovedparten af de adspurgte borgere trives i tilbuddet og er glade for deres lejligheder. Enkelte borgere giver udtryk for at de ikke er glade for at bo i tilbuddet, men er glade for deres lejlighed, jf. indikator 10.b. En enkelt borger har fået en kæreste efter indflytning på afdelingen i marts, men er i øvrigt ikke glad for at bo i tilbuddet.</p> <p>Medarbejdere og ledelse der viser rundt fortæller, at de lægger megen vægt på, at borgerne trives i tilbuddet.</p> <p>Der er nogle udfordringer ift. de yngre borgere. Ledelse fortæller, at der adfærdstrænes ift. fx at spille høj musik og i det at have naboer - og bo i et hus hvor andre også færdes. Ved tidligere tilsyn, er det oplyst socialtilsynet, at i det tilfælde at en borgerne ikke trives i tilbuddet går ledelsen i dialog med kommunen, for at finde et eventuelt andet tilbud. Borgeren har også mulighed for at flytte internt i tilbuddet.</p> <p>I bedømmelsen er det også tillagt vægt, at man på en af afdelingerne har haft mulighed for at flytte en borger i et anneks der er beliggende på afdelingens matrikel. Afdelingsleder og medarbejder fortæller, at der mærkes en øget trivsel blandt de øvrige borgere, da denne borger fyldte meget i sin fysiske og sociale adfærd for de øvrige borgere på afdelingen. Det beskrives, at borgeren der er flyttet i anneks også har en øget trivsel i form af færre registreringer af overgreb, samt indberetninger på magtanvendelser. Ligeledes fortæller afdelingsleder, at der kan arbejdes i mere strukturerede rammer med borgeren når denne bor for sig selv. Der er indrettet flugtveje i aktiviteter med borgeren, fx med markeringer i gulvet hvor medarbejderne skal stå, når borgeren er i køkkenet, m.m.</p> <p>Det anerkendes positivt, at der i arbejdet med denne borger er tale om en opgave med en stor kompleksitet og at det kræver medarbejdere med relevante kompetencer, der både kan skærme borgeren og give de rette stimuli i et velstruktureret miljø.</p> <p>Ved telefoninterview af 5 socialrådgivere fra visiterende kommuner, fortæller de, at borgerne giver udtryk for at de trives på tilbuddet og er glade for at bo på deres respektive afdelinger.</p>
--	------------------------------	---

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



Indikator 05.b: Borgeren har med støtte fra tilbuddet adgang til relevante sundhedsydelse	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>Indikator 5.b er overført fra seneste tilsyn i 2015, da socialtilsynet finder, at det fortsat er relevante oplysninger gældende for målgruppen.</p> <p>Ledelse og medarbejdere fortæller, at borgeren altid kan få hjælp til at komme til læge, psykiater, tandlæge, fodplejer m.m. 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 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>
Indikator 05.c: Tilbuddet har i sin pædagogiske indsats fokus på forhold, som har betydning for borgernes fysiske og mentale sundhed	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>

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



	<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>Afdelingsledere på tilbuddet beskriver en kulturændring til mere konsekvenspædagogik vedrørende borgere med misbrug. Afdelingsleder fortæller, at signalværdien til misbrugerne om fx ikke at kunne skylde for mad i afdelingens køkken, for i stedet for at bruge pengene til stoffer.</p> <p>En anden afdelingsleder fortæller, at de har stigende opmærksomhed på borgernes brug af internet - og fx sociale platforme som facebook. Afdelingsleder fortæller, at han har oprettet en medarbejderprofil på Facebook og bruger det som social pædagogisk redskab. Det giver stor indsigt i borgernes liv/ tankegang/ familie m.m. Dette giver grund til gode samtaler med borgerne omkring etik, m.m. Samtidig fortæller han også, at der skal kigges på retningslinjer omkring borgernes brug af internettet.</p>	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium	<i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>
Kriterium 06: Tilbuddet forebygger og håndterer magtanvendelser	<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>	

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

	Tilbuddet risikovurderer borgerne mindst 3 x daglig, ud fra "Trafiklys" metoden, baseret på borgernes aktuelle sindsstemning.	
Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>
Indikator 06.a: Tilbuddets pædagogiske indsats sikrer, at magtanvendelser så vidt muligt undgås	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>Indikator 6.a er i hovedtræk overført fra seneste tilsyn i 2015, da socialtilsynet finder, at det fortsat er relevante oplysninger gældende for målgruppen. Dog er der tilføjet nye oplysninger vedr. indberetninger af magtanvendelser, samt fremsendte kvartalsvise opgørelse over overgreb, samt nye oplysninger fra afdelingsledere og medarbejdere på tilsynsbesøgene d. 6. juli og den. 12. juli 2016.</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 personskift.</p> <p>Socialtilsynet konstaterer at tilbuddet har jævnlige magtanvendelser. Magtanvendelserne er koncentreret om de samme borgere - typisk 2 - 3 borgere fra hver afdeling, som har en meget udfordrende adfærd, eksempelvis en borger som kaster med sin egen afføring, borgere med psykiatrisk overbygning, fx borderline, borgere socialtilsynet kan også konstatere 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. Ved besøg på en afdeling fik socialtilsynet set et overlap, hvor sikkerheds skaleringen på borgere blev gennemgået. Borgerne der blev interviewet oplyser, at de har kendskab til risiko- vurdering/ skalering, og at de var tilpas med det. En enkelt</p>

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>borger fortæller, at hun ikke synes det er retfærdigt, at hun bedømmes. Jf indikator 10.b er borgeren der interviewes sikkerhedsskaleret i rød adfærd. Socialtilsynet vurderer, at dette kan have betydning for borgerens udtalelser.</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 indsatser.</p>
<p>Indikator 06.b: Tilbuddet dokumenterer og følger op på eventuelle magtanvendelser med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikator 6.b er i hovedtræk overført fra seneste tilsyn i 2015, da socialtilsynet finder, at det fortsat er relevante oplysninger gældende for målgruppen. Dog er der tilføjet nye oplysninger vedr. indberetning af magtanvendelser, oplyst af afdelingsledere og medarbejdere på tilsynsbesøgene d. 6. juli og den. 12. juli 2016.</p> <p>Ledelse og medarbejdere fortæller at magtanvendelser er et fast punkt på personalemøder, hændelsen bliver sat i et læringsperspektiv og det drøftet 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. Dette fremgår ligeledes af kontinuerligt indsendte indberetninger. Socialtilsynet vurderer at magtanvendelserne er koncentreret om et fåtal af borgere, jævnt fordelt på alle afdelinger. Det vurderes, at indberetninger er godt beskrevet, ift. medarbejdere, borger, adfærd og omgivelser. I indberetninger indgår ud over beskrivelse af hændelsen også centrets overvejelser om forebyggelse, samt opfølgning på personalemøder.</p>
<p>Kriterium</p>	<p>Bedømmelse af kriterium</p>	<p><i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i></p>
<p>Kriterium 07: Tilbuddet forebygger overgreb</p>	<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</p>	

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



overgreb.
 Det er Socialtilsynet vurdering at på trods af tilbuddets specialiserede pædagogiske indsats, sammenholdt med fysiske rammer og målgruppen, formentligt ikke vil kunne undgås.

Der er udarbejdet klar og lettilgængelig politik for, forebyggelse og håndtering af Vold og Kriser.
 Socialtilsynet vurderer, at der ledelsesmæssigt handles på borgeres misbrugende adfærd og at der udarbejdes procedure for medarbejdernes sikkerhed omkring borgere med misbrugende adfærd.

Det vurderes hensigtsmæssigt, at tilbuddet og borgere udarbejder risikoprofil og risikovurdering som voldsforebyggelse.

Det er socialtilsynets vurdering, at medarbejderne i tilstrækkelig grad er bekendte med tilbuddets beredskab i forhold til at forebygge overgreb.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	<i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>
Indikator 07.a: Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter, at der ikke forekommer overgreb i tilbuddet	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>Indikator 7.a er i hovedtræk overført fra seneste tilsyn i 2015, da socialtilsynet finder, at det fortsat er relevante oplysninger gældende for målgruppen. Dog er der tilføjet nye oplysninger vedr. indberetninger af magtanvendelser, samt fremsendte kvartalsvise opgørelse over overgreb, samt nye oplysninger fra afdelingsledere og medarbejdere på tilsynsbesøgene d. 6. juli og den. 12. juli 2016.</p> <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. 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</p>	

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.

Tilbuddet følger kvartalsvis op på vold mellem borgerne og vold fra borgerne rettet mod medarbejderne. Det fremgår også af dette materiale på hvilken måde der arbejdes med at minimere antallet af konflikter. Det anerkendes positivt, at medarbejdere - såvel som ledelse har megen fokus på, at minimere overgreb i tilbuddet. Af fremsendte kvartalsvise opgørelser overgreb fremgår det, at det er enkelte borgere som står for overgrebene.

En medarbejder fortæller, at i en afdeling har medarbejderne lært metoden Low Arousal, det har betydet at overgreb er markant minimeret.

I interviews med medarbejdere fortælles det at:

- verbale trusler og vold, nogle gange ikke kan forudsiges og sker "som ud af den blå luft"
 - nogle borgere har brug for at der altid er 2 medarbejdere tilstede for ikke at komme i konflikt med medarbejderne.
 - at der har været brug for at sætte navn på i vagtplan hvem der skal være hos en givne borgere. Dette fremgår ligeledes af fremsendte arbejdstidsplaner for blandt andet Kompasrosen og Slottet.
 - en borger skal selv bede om personalekontakt i egen lejlighed, for at tilgodese borgerens behov for kontakt.
 - Der er til medarbejdere indrettet flugtveje, med synlige markeringer i gulvet, hvor medarbejdere bør stå ift. borger i en given aktivitet.
- Afdelingsleder på Midgårdhus fortæller, at de har udarbejdet en "Special sikkerhedsprocedure omkring misbrugende udadreagerende adfærd".

Det er socialtilsynets vurdering at tilbuddet har en solid medarbejdergruppe som kan varetage opgaverne med god ledelsesopbakning. Medarbejderne kan godt i en periode sige fra ift. at være på bestemte borgere, men dette sker meget sjældent oplyses vi af flere afdelingsledere.

I samtaler med borger, er der både nogle som angiver at de altid kan få hjælp fra medarbejdere når

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>der er ballade og de fortæller ligeledes at de er gode til at trække væk og ned i egen bolig hvis der er optræk til ballade.</p> <p>I partshøring er der indkommet tilbagemelding fra tilbuddet vedrørende scoren 4. Dette oplyser tilsynet - er en fejl, da scoren er bedømt til 5. Dette er rettet til.</p>
Indikator 07.b: Tilbuddets beredskab i forhold til at forebygge overgreb er tilpasset målgruppen og er kendt af medarbejderne	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>Indikator 7.b er i hovedtræk overført fra seneste tilsyn i 2015, da socialtilsynet finder, at det fortsat er relevante oplysninger gældende for målgruppen. Dog er der tilføjet nye oplysninger vedr. indberetninger af magtanvendelser, samt fremsendte kvartalsvise opgørelse over overgreb, samt nye oplysninger fra afdelingsledere og medarbejdere på tilsynsbesøgene d. 6. juli og den. 12. juli 2016.</p> <p>I bedømmelsen er der lagt vægt på at medarbejderne 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> <p>Samt at man som ansat har ret til krisehjælp, der kan indeholde:</p> <ul style="list-style-type: none">- Psykisk førstehjælp- Psykologsamtaler- opfølgings samtaler- Andet. <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>

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

		<p>Samt at tilbuddet kvartalsvis udarbejder Skema over periodens indberetninger af vold mod medarbejdere og periodens indberetninger af overgreb/vold beboer/ beboer. I skemaerne indgår ud over kort beskrivelse af hændelsen også centrets overvejelser om forebyggelse. Jf. fremsendte indberetninger på magtanvendelser i indeværende år, samt fremsendte kvartalsvise opgørelser over overgreb, her dækkende for 2. kvartal 2016</p> <p>Tilbuddet risikovurderer borgerne mindst 3 x daglig, ud fra "Trafiklys" metoden, baseret på borgernes aktuelle sindsstemning.</p> <p>Medarbejder der viser rundt på afdeling fortæller, at en borger med særlig udfordrende adfærd, som fornylig er flyttet til annekset kræver at medarbejderne kan deles om vagterne. Dette er indarbejdet i en fast rutine og alle afdelingens medarbejdere kan tage opgaven. Medarbejder fortæller, at de i en periode kan sige fra på opgaven, men at det yderst sjældent sker.</p>	
Tema	Gns. bedømmelse	* Vurdering af tema	Udviklingspunkter
*Organisation og ledelse	3,9	<p>Temaet er overført uændret fra seneste tilsynsrapport, idet behandling på indikator - og kriterieniveau ikke har været nødvendig for en vurdering af tilbuddets samlede kvalitet. Temaet vil blive belyst på et senere tilsyn i 2016, i det nuværende tema er sidst belyst i 2014.</p> <p>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</p>	<p>Tilsynet anbefaler at alle tilbuddet afdelinger tilbydes supervision af den kvalitet, som allerede er tilstede på hovedparten af afdelingerne.</p>

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



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.

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.

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



	<p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet har mange veluddannede og kompetente medarbejdere. Det vurderes også, at ledelsens opmærksomhed på behovet for efteruddannelse, bidrager til at vedligeholde den faglige kvalitet i tilbuddet.</p> <p>Endelig vurderer tilsynet, at borgerne overordnet set har adgang til medarbejdere med relevante kompetencer, om end der er forskelle imellem de enkelte afdelinger.</p>	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium	<i>Tema: Organisation og ledelse</i>
Kriterium 08: Tilbuddet har en faglig kompetent ledelse	<p>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> <p>Tilsynet bedømmer disse forhold til samlet set at bidrage til et højt fagligt niveau i arbejdet på tilbuddet.</p> <p>Tilsynet bemærker, at ledelsen har et klart fokus på, hvad den næste større ledelsesmæssige udfordring bliver i kraft af beslutninger på politisk niveau. De har gjort sig relevante overvejelser i forhold til udvikling af</p>	

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. 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

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



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 bedømmelse er, at der ikke er tilstrækkelig supervisionen af medarbejderne på Østruplund i forhold til målgruppens problemstillinger. Medarbejderne påtager sig et stort ansvar for hinanden. Dette udgør en belastning, som lægges oveni arbejdet med borgerne, og som kunne varetages bedre ved regelmæssig supervision. Tilsynet bedømmer tilbuddets supervision af medarbejdere og afdelingsledere på Grønnebæk og Midgårdhus til at være god. Supervisionen ydes af ekstern supervisor, foregår regelmæssigt og medarbejdere forbereder sig til hver gang. Disse tre forhold bedømmes alle til at bidrage til høj kvalitet i supervisionen. Det bemærkes også at medarbejderne udtrykker stor tilfredshed med supervisionen.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <i>Tema: Organisation og ledelse</i>
Indikator 08.a: Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet	5 (i meget høj grad opfyldt)	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: Centerleder er uddannet som Socialpædagog i 1981 og har arbejdet i forskellige assistentstillinger indtil 1990 hvor han får sin første lederstilling. Siden da har han arbejdet med ledelse. Han har en PD i projektledelse og organisationsudvikling fra CVU - Fyn fra 2005, og en Masteruddannelse i ledelse på SDU.

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



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 markedslignende vilkår, hvor antallet af medarbejdere har direkte sammenhæng med de pakker den enkelte borger bliver

indskrevet med. I denne sammenhæng bliver dokumentation en meget vigtig del af arbejdet for medarbejderne. Ledelsen har en opgave i forhold til at kunne tilbyde IT - løsninger som understøtter denne opgave, og en opgave i forhold til at hjælpe medarbejderne til at få øje på hvordan dokumentationen gavner dem i deres arbejde. Der er desuden en opgave der går på at lære medarbejderne at formulere sig så dokumentationen bliver så god som muligt i forhold til formålet. Ledelsen har allerede erfaring med, at god dokumentation spiller en stor rolle i arbejdet med at få 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, medicin håndtering og indkøb. Der er udarbejdet retningsgivende dokumenter, så medarbejderne ved hvad der skal gøres når det bliver aktuelt. "Man kan slå alt op".

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

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

MIDGÅRDHUS.

Interview - medarbejdere: (2 personer)

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>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.</p> <p>Ledelsesstilen er tydelig - der er ikke tvivl om hvad der forventes af medarbejderne. Afdelingsleder er synlig - hvad enten hun er på tilbuddet eller ej. Som medarbejder kan man altid få et begrundet svar på et spørgsmål enten ved at opsøge afd. leder eller ved at ringe eller maile.</p> <p>Medarbejderne føler også at afd. leder tager vare på dem, og er omsorgsfuld i det omfang det er nødvendigt.</p> <p>På baggrund af MTU fra 2013 er der blevet gennemført interviews med alle medarbejdere, for at undersøge udsagnet om vold fra afd. leders side nærmere. Medarbejderne mener, at det var godt der blev sat ressourcer af til en nærmere undersøgelse, og at alle medarbejdere deltog engageret. Der kom ikke noget frem under forløbet, som var belastende for afd. leder, og forløbet har indirekte bidraget til at øge respekten, for det arbejde hun udfører.</p> <p>Den ene medarbejder giver udtryk for, at det er godt at have en afdelingsleder der har ambitioner på tilbuddets vegne. Medarbejderne bliver støttet i at udvikle sig, så tilbuddet kan levere bedst mulig kvalitet.</p> <p>Ansvar for det pædagogiske arbejde er i stor udstrækning lagt ud til medarbejderne.</p> <p>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>
Indikator 08.b: Tilbuddet benytter sig af ekstern faglig supervision eller anden form for sparring for ledelse og medarbejdere	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>ØSTRUPLUND.</p> <p>Interview - Ledelse:</p> <p>Ledergruppen sparrer dagligt og har ledermøde hvor der sparreres fagligt. Indstillingen i gruppen er, at</p>

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 medarbejdere kan tale med psykologen alene, hvis der er behov for det efter særligt belastende episoder.

Drøftelse af faglig tilgang og metoder finder sted på afdelingsmøderne.

SLOTTET.

Interview - medarbejder:

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

Afdelingerne har kursusmidler så medarbejderne indimellem kan komme på kurser. Slottet har brugt

midler på neuropædagogisk efteruddannelse og uddannelse af seksualvejledere. Der bliver også afholdt fælles temadage med ekstern oplægsholder. Medarbejderen mener ikke at der er afsat nok midler til det.

MARKEN.

Interview - medarbejder:

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

SKOVEN.

Interview - medarbejdere:

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

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

A - Huset.

Interview - medarbejder.

Faglig sparring er et fast punkt på dagsordenen på alle møder. Dels i forhold til problematikker der presser sig på, men også mere struktureret hvor borgerne tages op med faste intervaller. Overlappet har et fast punkt, hvor der bliver talt, om hvad der har været det sværeste i dagens løb og hvad der har været godt. Når der har været noget, sørger medarbejderne for at ringe hinanden op om aftenen for at sikre at kollegaen har det godt. Der er et kriseberedskab hvor medarbejderne

har adgang til psykolog når der er behov for det.

KOMPASROSEN.

Interview - medarbejder:

Kompasrosen.

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

Kompasrosen.

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

FUGLEMAJGÅRD.

Interview - medarbejder.

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

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

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

MIDGÅRDHUS.

	<p>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 <i>Tema: Organisation og ledelse</i>
<p>Kriterium 09: Tilbuddets daglige drift varetages kompetent</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 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.</p>

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

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.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	Tema: Organisation og ledelse
Indikator 09.a: Borgerne har i forhold til deres behov tilstrækkelig kontakt til	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.	

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



personale med relevante kompetencer

CENTRET SOM EN HELHED.

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.

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

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

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

ØSTRUPLUND.

Af fremsendt materiale fremgår det at:

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

Interview - Ledelse:

Tilbuddet bruger sidemandoplæring af nye medarbejdere. Det betyder at de så hurtigt som muligt kommer til at arbejde direkte med borgerne. Alle vikarer har to prøvewagter 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, Omsorgsmedhjælperer som dækker 32,18 % af timerne og PAU - assistenter som dækker 12,44 % af timerne. Herudover er der ansat Ernæringsassistent, Afdelingsleder og Socialrådgiver.

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

Interview - Ledelse:

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

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

De ufaglærte medarbejdere arbejder primært i beskæftigelsen og i køkkenet.

Ledelsen er opmærksomme på, at der er medarbejdere, som af forskellige årsager, skal lære at arbejde mere med dokumentation af tilbuddets indsatser.

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

SLOTTET.

Interview - medarbejdere:

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

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

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

MARKEN.

Interview - medarbejdere:

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

SKOVEN.

Interview - medarbejdere:

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

A - HUSET.

Interview - medarbejdere:

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

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

KOMPASROSEN.

Interview - medarbejdere:

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

Samtale med borgere:

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

FUGLEMAJGÅRD.

Interview - medarbejdere:

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

Rammen omkring arbejdet er en anerkendende pædagogik.

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

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<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. 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. Medarbejderne mener at medarbejderne på tilbuddet generelt har de kompetencer målgruppen har brug for</p>
Indikator 09.b: Personalegennemstrømningen på tilbuddet er ikke på højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser	3 (i middel grad opfyldt)	<p>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 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</p>

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.

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.

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

		<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, medicinbehandling etc. Det er nedskrevet og tjekkes af, at alt vigtigt er gennemgået. I de første vagter følges nye med en gammel medarbejder.</p>
Indikator 09.c: Sygefraværet blandt medarbejderne er ikke på højere niveau i forhold til sammenlignelige arbejdspladser	3 (i middel grad opfyldt)	<p>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 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.</p>

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 svag faldende tendens. Sammenligningstallet med Region Syddanmark er 4 %, og det sociale område 6,1 %. Der har været et stort overforbrug på vikarbudgettet på i alt 573.000 kr.

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

Fuglemajgård.

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

MTU fra 2013 viser en faldende tendens på alle områder.

Interview - Ledelse.

Sygefraværet har været stort på KOMPASROSEN i 2014 bl.a. på baggrund af langtidssygemeldinger. Der har desuden været arbejdet med at ændre på fraværskulturen på afdelingen. Afdelingen har gennemført et IPA - forløb(Institut for psykisk arbejdsmiljø) hvor der har været arbejdet med trivsel, arbejdsmiljø og sygefravær.

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

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

MIDGÅRDHUS.

Af fremsendt materiale fremgår det at:

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

Interview - Ledelse.

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

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

Nattevagter har tilbud om en årlig helbredsundersøgelse.

SLOTTET.

Interview - medarbejdere:

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

KOMPASROSEN.

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>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 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	

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



	kompetenceudvikling i Specialcenter for Voksne med Handicaps eget regi. Ved ophold i miljøet/øjebliksbilleder hersker der en rolig og afslappet atmosfære, og der var eksempler på, at medarbejderne har en anerkendende tilgang og ligeværdigt samspil med borgere. En tilgang som ligeledes vidner om tæt kendskab til borgene.		
Kriterium	Bedømmelse af kriterium		<i>Tema: Kompetencer</i>
Kriterium 10: Tilbuddets medarbejdere besidder relevante kompetencer i forhold til målgruppens behov og tilbuddets metoder	<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, hvor også viden og indsigt i borgernes adfærd i den forbindelse er 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 medarbejdere der er uddannede pædagoger, med faglig viden og baggrund til at understøtte borgernes samlede behov. Socialtilsynet vurderer at der er fokus på, at rekrutterer de rette medarbejdere til opgaven.</p> <p>Socialtilsynet vurderer, at samspillet mellem borgere og medarbejderne i meget høj grad afspejler medarbejdernes kompetencer og viden om tilbuddets målgruppe. Tilbuddet har en målgruppe der er i meget høj grad kræver en særlig faglig viden samt særlige kompetencer. Tilgangen til borgerne er individuel, respektfuld og ligeværdig.</p>		
Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	<i>Tema: Kompetencer</i>
Indikator 10.a:	5 (i meget	Indikator 10.a er overført fra seneste tilsyn i 2015, da socialtilsynet finder, at det fortsat er relevante	

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



Medarbejdergruppen har samlet set relevant uddannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder

høj grad opfyldt)

oplysninger gældende for målgruppen.

I bedømmelsen er der lagt vægt på de indsendte oversigter om medarbejdernes kompetencer, heri fremgår det at hovedparten af medarbejdere har en relevant grunduddannelsen.

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.

Personalet er sammensat af følgende grupper:

- afdelingsleder
- pædagoger
- pædagogmedhjælper
- social- og sundhedsassistent
- økonoma, diætist, ernæringskonsulenter
- administrativ personale
- pedel
- rengøringsassistenter

Personalet er således fordelt på flere faggrupper.

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.

Der udbydes også et 8 x 1 dages kursus i "Skrivning med IT", deltagerne er udvalgt efter screening og individuelle samtaler.

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		Pårørende fortæller, at de har et godt samarbejde med kontakteamet om borgeren.
Indikator 10.b: Det er afspejlet i medarbejdernes samspil med borgerne, at medarbejderne har relevante kompetencer	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>I bedømmelsen er der lagt vægt på, at medarbejdere og afdelingsledere under fremvisning af de fysiske rammer var meget ordentlige og fagligt beskrivende af borgerne. Det var tydeligt, at medarbejderne er meget optaget af, at levere et godt pædagogisk arbejde til glæde for borgerne. Hovedparten af borgerne der interviewes fortæller, at medarbejderne taler ordentligt til borgerne. Enkelte borgere giver udtryk for, at medarbejderne ikke taler ordentligt. Begge borgere der udtaler dette, interviewes i rød adfærd (Trafiklyset). Dette vurderer socialtilsynet kan have indflydelse på det, der fortælles under interview. Jf. Borgers plan for rehabilitering, hvor borger er adfærdsbeskrevet ift. trafiklyset med rød, gul og grøn adfærd.</p> <p>Medarbejdere og afdelingsledere fortæller endvidere, at der arbejdes med relationer og at dette er med til at borgerne kan tale med medarbejderne om al ting, og at medarbejderne 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 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. Fx fortæller en afdelingsleder, at en medarbejder er opsagt i prøveperioden, da medarbejderen ikke havde de rette kompetencer eller robusthed til målgruppen.</p> <p>Bedømmelsen i meget høj grad opfyldt, er vurderet med baggrund observationer af samspillet mellem borgere, medarbejdere og afdelingsledere. Observation af samspillet er udført med særligt fokus på kommunikation, samarbejde, relation, pædagogisk indsats, samt tilgange og metoder: Der er på alle afdelinger observeret en praksis hvor socialtilsynet vurderer, at medarbejderne besidder relevante kompetencer ift. målgruppens behov og tilbuddets metode, jf. indikator 3.a og Tilbudsportalen, hvor det blandt andet beskrives en pædagogisk målsætning, hvor der i:</p> <p>I samarbejde med borgeren planlægges og struktureres en rehabilitering, der sigter mod -</p>

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

		<p>- en tilværelse fri af kriminalitet</p> <p>- et støtte og service niveau, som andre borgere med tilsvarende fysisk eller psykisk nedsat funktionsevne.</p> <p>Den pædagogiske forståelse og tilgang tager udgangspunkt i Søren Kierkegaards menneskesyn: hvor blandt andet "Forholdet mellem hjælperen og den, der skal hjælpes, må være sådan at man, når det i sandhed skal lykkes en at føre et menneske til et bestemt sted, først og fremmest må passe på at finde ham der, hvor han er og begynde der."</p> <p>Under observation af samspillet og kommunikationen mellem medarbejdere og borgere opleves der en professionel relation, hvor omgangstonen og sprogbruget er opmuntrende, motiverende og humoristisk.</p> <p>På alle afdelinger i tilbuddet mødes vi af afdelingsledere, medarbejdere og borgere der gerne vil fortælle om deres hverdag i tilbuddet. Ved besøg i en borgers lejlighed, bliver der høfligt banket på og der ventes indtil borger byder ind. Ligeledes interviewes en borger - der i trafiklysmetoden er beskrevet som værende i rød adfærd - i borgerens lejlighed, hvor medarbejderen holder sig respektfuldt i baggrunden, men er klar til at træde til, hvis det skulle være nødvendigt.</p> <p>Det anerkendes positivt, at der observeres et samspil mellem borgerne og medarbejderne, hvor medarbejdernes faglige kompetencer viser et bredt fagligt fundament i tilgangen til borgerne.</p>	
Tema	Gns. bedømmelse	* Vurdering af tema	Udviklingspunkter
*Økonomi	4,7	Temaet er overført uændret fra seneste tilsynsrapport, idet behandling på indikator - og kriterieniveau ikke har været nødvendig for en vurdering af tilbuddets samlede kvalitet.	

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

	Det er Socialtilsynets vurdering, at tilbuddets økonomi er gennemskuelig og bæredygtig 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		<i>Tema: Økonomi</i>
Kriterium 11: Tilbuddet er økonomisk bæredygtigt	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	<i>Tema: Økonomi</i>
Indikator 11.a: Tilbuddets revisor har ikke anført forbehold eller væsentlige supplerende oplysninger i erklæringen til tilbuddets regnskab og årsrapport	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.	
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	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 kommunale anlægsprojekter og afskrives via taksten over en længere fastlagt årrække. Der oplyses, dog ikke om store planlagte investeringer i den nærmeste fremtid.	

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



Kriterium	Bedømmelse af kriterium	<i>Tema: Økonomi</i>
Kriterium 12: Tilbuddets økonomi giver mulighed for den fornødne kvalitet i tilbuddet i forhold til prisen og tilbuddets målgruppe	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
Indikator 12.a: Tilbuddets budget afspejler tilbuddets målgruppe, metoder samt tilbuddets planer for faglig udvikling og større ændringer	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	
Kriterium 13: Tilbuddets økonomi er gennemskuelig for	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
Indikator 13.a: Tilbuddets økonomiske nøgletal, som fremgår af tilbuddets årsrapport, er i overensstemmelse med regnskabet	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
*Fysiske rammer	4,7	<p>Socialtilsyn Syd vurderer, at tilbuddets fysiske rammer og faciliteter overordnet danner en solid ramme for borgernes hjem og for den pædagogiske indsats der finder sted. Socialtilsynet vurderer, at fællesarealer og borgernes lejligheder i høj grad afspejler borgerens personlig præg.</p> <p>Socialtilsynet vurderer, at de fysiske rammer overordnet understøtter borgernes trivsel, mulighed for privatliv og borgernes særlige behov.</p> <p>Socialtilsyn Syd vurderer, at afdelingernes beliggenhed i tilbuddet både understøtter borgernes udfoldelsesmuligheder og muligheden for at opretholde sociale netværk i tilbuddet, men samtidig også giver udfordringer for nogle borgere, da der kan være langt til nærmeste by og borgeren er derfor afhængig af offentlig</p>	

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



	transport eller transport af tilbuddets medarbejdere. Socialtilsynet vurderer, at der på alle afdelinger er store muligheder for ude - og friluftsliv og borgerne inddrages i vedligehold af udearealer og indretning af fællesarealer.	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium	Tema: Fysiske rammer
Kriterium 14: Tilbuddets fysiske rammer understøtter borgernes udvikling og trivsel	<p>Socialtilsynet vurderer samlet set, at alle afdelinger på tilbuddet fremtræder lyse og venlige og er i god vedligeholdelsesstand. Socialtilsynet vurderer ligeledes at alle afdelinger er beliggende på store og indbydende matrikler med masser af muligheder for ude - og friluftsliv, der kan medvirke til at understøtte borgernes udvikling og trivsel.</p> <p>Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets fællesrum i overvejende grad er indbydende, hyggelige og hjemlige. Der er god plads og borgerne kan hurtigt trække væk ved optrapning af en eventuel konflikt. En enkel afdeling er stort set ryddet for møblement og borgerne opholder sig sjældent flere ad gangen i fællesrummet, i det det giver for mange konflikter.</p> <p>Socialtilsynet bemærker også at borgerne på de andre afdelinger inddrages i, hvordan fællesarealerne skal indrettes og bruges, fx på Midgårdhus fortæller borgerne og leder, både om hvad der er gjort indtil nu og om fremtidige planer.</p> <p>Socialtilsynet vurderer, at hovedparten af borgerne trives med deres lejligheder og de fysiske rammer i øvrigt. Borgerne vil ligeledes gerne 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, at tilbuddet understøtter borgernes initiativer til ændringer i egen bolig.</p> <p>Socialtilsynet vurderer samlet set, at § 104 beskæftigelsen er indrettet med forskellige værksteder, der kan motiverer og understøtte borgerne til meningsfulde aktiviteter og beskæftigelse. Fx er det på flere afdelinger borgerne der er med til at vedligeholde ude arealerne på afdelingerne. Ligeledes indbyder de åbne arealer og tilhørende skov til friluftaktiviteter, hvor der er "højt til loftet".</p>	

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.

Socialtilsynet bemærker, 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.

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

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	Tema: Fysiske rammer
Indikator 14.a: Borgerne trives med de fysiske rammer	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>I bedømmelsen er der lagt vægt på samtaler med borgere på tilbuddets forskellige afdelinger, samt fremvisning af to borgeres lejligheder, samt et par lejligheder der pt. står tomme.</p> <p>Adspurgt trives de fleste borgere med de fysiske rammer. Borgerne giver udtryk for, at de er glade for deres lejligheder og de fremviste lejligheder bærer tydeligt præg af, at det er borgerne selv der har indrettet. Hos en yngre borger er der FCK - fan sengetøj, og der er hængt plakater og bluser op på væggen. Hos en anden lidt ældre borger, er der billeder m.m. på væggen og møblementet er selv valgt. Borger fortæller, at han lige fornylig er flyttet ind i denne lejlighed på tilbuddet, da den lejlighed han havde tidligere lå op til en nabo han ikke kunne med, så det gav en del konflikter. Han fortæller, at denne lejlighed er god og han er glad for den. Medarbejderne hjalp ham med at flytte. Socialtilsynet bemærker dog, at borger er svært gående og afhængig af hjælpemidler, som rollator og kørestol. I lejligheden holder der ligeledes en motoriseret shopper, der optager en del plads.</p> <p>Medarbejdere der viser rundt på tilbuddets forskellige afdelinger fortæller, at der er store muligheder for ude - og friluftsliv på alle afdelinger. Fx er der multibane og store terrasser med grill og haveborde og frugthave på Midgårdhus. På Fuglemajgård er der et stort grønt område med tilhørende sø. Medarbejder fremviser et shelter, som han fortæller, at borgerne - og særligt en borger er glad for. Der ligger en dyne i shelteret, da borger har overnattet i det fri. Medarbejder fortæller ligeledes, at borgeren er god til at inviterer nogle af de øvrige borgere til at overnatte.</p>	

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>På Afdelingerne på Østruplund er der ligeledes gode muligheder for udeliv og afdelingsleder såvel som medarbejder der viser rundt fortæller at borgerne trives med de fysiske rammer. Ved rundvisning på A-huset hilser vi på en borger der sammen med en medarbejder er ved at lægge cementgulv i fugle - og kaninhuset. Borger er glad og fortæller, at han trives med det fysiske arbejde. Der er roligt og ikke mange borgere i A-huset da de er ved stranden.</p> <p>Det er afdelingslederne og medarbejderens indtryk, at borgerne generelt trives med de fysiske rammer. Borgerne har på alle afdelinger indflydelse på, hvordan afdelingens fællesarealer er indrettet. Emnet kan tages op på beboermødet.</p> <p>Socialtilsynet observerer på alle afdelinger, at fællesarealerne er indrettet vidt forskelligt. En enkelt afdeling fremstår tomt, og hvor der kun er borde og stole. Det beskrives, på denne afdeling at borgerne har svært ved at fungere i større sammenhæng og når de bliver frustrerede går det ud over møblementet. Derfor har man valgt at nedbringe stimuli, for at borgerne bedre kan trives i kortere tid i fællesrummet.</p> <p>Ved interview af to borgere på Midgårdhus giver de begge udtryk for, at de er glade for deres lejligheder. Den ene borger laver ofte mad i sin lejlighed. Den anden borger er glad for sin lejlighed, men fortæller at han gerne vil flytte til Fyn, så han kan være i nærheden af sin kæreste.</p>
Indikator 14.b: De fysiske rammer og faciliteter imødekommer borgernes særlige behov	4 (i høj grad opfyldt)	<p>I bedømmelsen er der lagt vægt på, at alle afdelinger fremstår forskelligt. Afdelingerne virker meget rummelige og alle afdelinger ligger på store matrikler, hvor der er plads til ude - og friluftsliv, gåture, bålplads, shelters, fysisk aktivitet, cykler, scootere m.m.</p> <p>På afdelingerne Kompasrosen, Midgårdhus og Østruplund er der § 104 beskæftigelse. Nogle af borgerne på Fuglemajgård er tilknyttet § 104 på Kompasrosen. § 104 beskæftigelsen er på alle afdelinger indrettet, med mekanikerværksted, brændeskur, træværksted, IT, havemaskiner, m.m.</p> <p>I A-huset på Østruplund er der dyrehold, stor have med grøntsager, frugttræer, m.m. A - huset som er langt den største § 104 beskæftigelse, har ligeledes fysiske rammer i kælderens under slottet. (Ved tilsynsbesøg d. 7. juli 2016 er disse dog ikke besigtiget i det der var håndværkere og det hele var</p>

spærret af)

Socialtilsynet anerkender positivt, at ved indretningen af § 104 beskæftigelsen alle steder gælder det, at borgeren skifter miljø fra sit bo - miljø når de går ned/over i beskæftigelsen. Dette må for nogle borgere være særlig godt og imødekomme deres særlige behov.

Fx er der eksempel på at enkelte borgere kan være i beskæftigelsen hele dagen, når de er skærmet i særlige opgaver, som fx brændekløvning (A-Huset). Medarbejder fortæller, at borger kommer og kigger til de andre en gang imellem i løbet af dagen. Han er god til at trække sig tilbage til sit arbejde når han får for mange stimuli.

Fælles for alle afdelinger på nær Marken, bruger borgerne 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.

På afdelingen Kompasrosen har borgerne 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. I begge ender af Kompasrosen ligger der fællesrum/stuer med køkkenfaciliteter. Den ene af Kompasrosens fællesrum benyttes dog hovedsagligt til at afskærme en borger.

På Fuglemajgård, er der til afdelingen et tilknyttet annekset. Dette ligger lidt væk fra den øvrige beboelse. Medarbejder der viser rundt, fortæller at de øvrige borgeres trivsel er øget væsentligt i selve Fuglemajgård efter at en borger er flyttet til annekset. Borger, der ved sidste tilsyn boede på afdelingen, er meget lydfølsom og havde en meget udfordrende adfærd over for de øvrige borgere. Afdelingsleder og medarbejder bemærker, at borger trives bedre i annekset, som blandt andet er indrettet med mærkning i gulve til anvisning af, hvor medarbejderne kan placere sig ift. borger i aktiviteter, herunder med plads til flugtveje m.m. Se indikator 6.a og 7.a. Dette har blandt andet

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



		<p>givet færre indberetninger på magtanvendelser. Medarbejder fortæller, at de øvrige borgere ikke skal liste rundt om hendes lejlighed mere.</p> <p>De borgere som socialtilsynet snakker med på Midgårdhus fortæller, at de går på besøg hos hinanden i lejlighederne, og nogle får også overnattende gæster.</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. Dette giver interviewet borger også udtryk for, da han ofte laver mad i lejligheden.</p> <p>På Midgårdhus, Skoven og Marken har borgerne lejlighed med egen indgang, stue m. lille køkken, soveværelse, entre og badeværelse.</p> <p>Medarbejderen og afdelingsledere mener, at netop det forhold, at borgerne ikke har direkte adgang til et fællesrum, har haft en positiv indflydelse på konfliktniveauet.</p> <p>På Fuglemajgård, Kompasrosen og på Slottet har borgerne udgang til en fællesgang. På Fuglemajgård og Kompasrosen er der ligeledes tilknyttet en lille terrasse.</p>
Indikator 14.c: De fysiske rammer afspejler, at tilbuddet er borgernes hjem	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>I bedømmelsen er der lagt vægt på, at socialtilsynet har besigtiget 4 lejligheder ved tilsyn i juli 2016 og ligeledes fået fremvist en del lejligheder på tilbuddets forskellige afdelinger ved tilsyn i 2015.</p> <p>Socialtilsynet bemærker, at lejligheder bærer præg af, at det er borgernes hjem vi besøger. Lejligheder er indrettet med borgerens egne møbler, billeder, familie billeder, farver, pyntegenstande, dvd - musik samlinger, m.m.</p> <p>Ved nogle lejligheder hænger der ugeskema, så borger og medarbejder kan orientere sig om ugens gang.</p> <p>For alle afdelinger - undtaget Marken - gælder det, at fællesarealer er indrettet med funktion for øje, Fx spiseafdeling, fjernsynsstue, køkken m.m. For nogle afdelinger gælder det, at det er meget</p>

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



hjemligt indrettet med pyntegenstande, farver, m.m. For andre afdelinger gælder det enkel og funktionel indretning, hvor der er en passende mængde af stimuli tilpasset enkelte borgere. På afdelingernes gange er der nogle steder udsmykket med billeder og malerier. Andre steder er der indrettet møde - og aktivitetslokale, med beskæftigelsens hjemmelavede arbejdsborde og "palle - sofa" hyggehjørne. På Fuglemajgård er der også plads til udsmykning i form af en sødmælkskarton, der hænger på døren. Det oplyses af medarbejder, at borger ofte "udsmykker" gangarealet. På alle afdelinger hænger der opslagstavler - så borgerne kan orientere sig fx omkring dagsorden til næste beboermøde. Eller diverse invitationer til arrangementer.

Det anerkendes positivt, at tilbuddet er borgernes hjem - men samtidig også en arbejdsplads, hvor der er tænkt i medarbejdernes sikkerhed, herunder indretning af flugtveje, markeringer på gulvet, diskretionslinjer ved kontorer m.m. Det indgår som en naturlig del på tilbuddets afdelinger, og socialtilsynet vurderer, at det er med til at nedbringe antallet af indberetninger på magt og registreringer af fysisk og psykisk vold. Ligeledes fortæller afdelingsleder, at hendes kontor er placeret i forhallen, hvorfra hun har et godt udsyn og kan mærke stemningen i huset, og samtidig er synlig for både medarbejdere og borgere.

Socialtilsynet bemærker, at der for alle afdelinger gælder, at de ligger smukt, på store matrikler, masser af udenomsplads, med plads til aktiviteter og bevægelse og "højt til loftet".

Tilbuddets bedømmelse

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

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



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

*Bemærkninger til bestyrelsesvedtægter				
Beskrivelse af tilbuddets bestyrelse				
*Budgetforudsætninger	Årlig omsætning		Soliditetsgrad	
	Overskud		Ejendomsudgifter	
	Lønomkostninger		Lønomkostninger, fast personale	
	Omkostninger, særlig ekspertise		Omkostninger, kompetenceudvikling	
	Omkostninger, leder		Omkostninger, bestyrelseshonorarer	
	Personaleomsætning		Sygefravær	
	Revisionspåtegning		Dato for revisionspåtegning	

Takster

Tilbudstype: § 104. Afdeling: A-huset

Error: Subreport could not be shown.

Tilbudstype: § 104. Afdeling: Kompasrosen

Error: Subreport could not be shown.

Tilbud: Specialcenter for Voksne med Handicap.



Error: Subreport could not be shown.

Tilbudstype: § 104. Afdeling: Fuglemajgård

Error: Subreport could not be shown.

Tilbudstype: § 108. Afdeling: Skoven

Error: Subreport could not be shown.

Tilbudstype: § 108. Afdeling: Marken

Error: Subreport could not be shown.

Tilbudstype: § 108. Afdeling: Fuglemajgård

Error: Subreport could not be shown.

Tilbudstype: § 108. Afdeling: Kompasrosen

Error: Subreport could not be shown.

Tilbudstype: § 108. Afdeling: Midgårdhus

Error: Subreport could not be shown.

Tilbudstype: § 108. Afdeling: Slottet

Error: Subreport could not be shown.