

Tilsynsrapport Brøndby Kommune

JAC Vestegnen

Anmeldt tilsyn

September 2013

Indholdsfortegnelse

1	Tilsynets samlede vurdering	2
1.1	Tilsynets bemærkninger og anbefalinger	4
2	Oplysninger	5
3	Datagrundlag	8
3.1	Opfølgning på foregående tilsyn	8
3.1.1	<i>Opfølgning fra sidste tilsyn.....</i>	<i>8</i>
3.1.2	<i>Opfølgning fra andre tilsyn.....</i>	<i>9</i>
3.2	Fysiske rammer	10
3.3	Pædagogik	11
3.3.1	<i>Pædagogisk referenceramme og metode</i>	<i>11</i>
3.3.2	<i>Pædagogiske planer</i>	<i>13</i>
3.4	Hverdagsliv	14
3.4.1	<i>Hverdag og aktiviteter</i>	<i>14</i>
3.4.2	<i>Medindflydelse og kommunikation</i>	<i>15</i>
3.4.3	<i>Sprogbrug og omgangsformer</i>	<i>16</i>
3.4.4	<i>Borgernes fysiske og mentale sundhed</i>	<i>17</i>
3.4.5	<i>Medicinhåndtering og indberetning af utilsigtede hændelser</i>	<i>18</i>
3.4.6	<i>Magtanvendelse og konflikthåndtering</i>	<i>19</i>
3.5	Organisatoriske og personalemæssige forhold	20
3.5.1	<i>Overordnede rammer for arbejdet</i>	<i>20</i>
3.5.2	<i>Personalesituation, kontinuitet og stabilitet</i>	<i>20</i>
3.5.3	<i>Internt samarbejde og kommunikation</i>	<i>21</i>
3.5.4	<i>Kompetenceudvikling.....</i>	<i>22</i>
3.5.5	<i>Arbejds miljø og sikkerhedsforhold</i>	<i>22</i>
3.5.6	<i>Eksternt samarbejde</i>	<i>23</i>
3.6	Øvrige udfordringer	23
4	Formål og metode	24
4.1	Formål med tilsynet.....	24
4.2	Metode	24
4.3	Tilsynets varslings og tilrettelæggelse	25
4.4	BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger	25
5	Kontakt oplysninger	26
5.1	Præsentation af BDO	26

1 Tilsynets samlede vurdering

BDO har på vegne af Brøndby Kommune foretaget et anmeldt tilsyn på JAC Vestegnen. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews og observationer.

Det overordnede indtryk af JAC Vestegnen er, at der er tale om et meget velfungerende tilbud, som fortsat udvikler sig, idet tilbuddet er opmærksomt på ændringer i både samfund og målgrupper af borgere.

Tilsynet vurderer, at der er en god sammenhæng mellem ledelsens, funktionsledelsens og personalets udlægninger af den pædagogiske referenceramme. Der er med andre ord sammenhæng mellem teori og praksis i den samlede organisation. Tillige giver personalet gode eksempler på, hvordan de arbejder med at omsætte teorien til praksis i deres hverdag.

Tilsynet finder, at der foretages en stor indsats med henblik på inklusion både inden for organisationen og eksternt i forhold til det omkringliggende samfund, og bemærker, at dette gode arbejde med fordel kunne synliggøres fx via hjemmesiden, artikler i lokalaviser mm.

Det fremkommer gennem tilsynet, at der arbejdes på en vidensbank, og at personalet glæder sig til, at det bliver færdigt, hvorfor tilsynet bemærker dette. Tilsynet bemærker endvidere, at der kan sættes et øget fokus på vidensdeling omkring det kursus, som flere personaler har været på, omkring neuropædagogik.

De pædagogiske planer, som kaldes tilbudsplaner på JAC, anvendes kun på enkelte afdelinger som et aktivt redskab i hverdagen. Det er således også varierende i hvor høj grad tilbudsplanerne kan anvendes til at dokumentere effekten af indsatserne. Flere af personalerne påpeger selv, at de kunne blive bedre til at nedfælde deres faglige refleksioner i tilbudsplanerne og få en større systematik i anvendelsen. Det er således tilsynets vurdering, at der er gode refleksioner over, hvordan man kan arbejde mere systematisk med planerne. Ligesom der er mulighed for at drage nytte af de forskellige erfaringer, der er i organisationen med henblik på at sikre en mere optimal anvendelse af planerne. Tilsynet anbefaler i forlængelse heraf, at der sættes yderligere fokus på dokumentationen, herunder hvordan det kan gøres til et aktivt redskab i hverdagen.

Når det gælder hverdagen, så er det tilsynets vurdering, at dagligdagen i alle afdelinger tilpasses til den enkelte borger, både efter hvad borgeren formår og har lyst til. Yderligere kan tilsynet konstatere, at der i alle grupper gives et godt overblik over hverdagen og de forskellige muligheder, der er for aktiviteter, via de visuelt udtrykte dagsstrukturer. Tilsynets vurdering underbygges dertil af de indtryk, som gives under rundvisningen, hvor tilsynet møder glade borgere, som giver udtryk for, at de kan lide deres hverdag og det de laver.

Tilsynet noterer sig, at § 103 tilbuddene kan være udfordret af perioder med lidt eller ingen industrielle opgaver og beskæftigelse, men at der arbejdes løbende med at finde løsninger i form af egenproduktion.

Det er tilsynets vurdering, at der på JAC lægges stor vægt på at sikre borgernes indflydelse og med- og selvbestemmelse i alle væsentlige forhold. Personalet kan på fornem vis redegøre for og give eksempler på, hvordan de inddrager borgerne og hvilke overvejelser, der skal gøres, med henblik på at sikre medindflydelse for den enkelte borger.

I forhold til omgangsform og sprogbrug, vurderer tilsynet, at der i vid udstrækning arbejdes med at støtte borgernes sociale kompetencer, eksempelvis igennem korrektion og optimering af deres sprogbrug. Tilsynet vurderer ligeledes, at der generelt er meget fokus på at sikre en god og faglig tone i det skriftlige arbejde, samt at der generelt er gode refleksioner over kommunikationen.

Tilsynet har noteret sig, at der på det ene tilbud er en vedvarende udfordring i forhold til at få borgerne til at tale ordenligt til hinanden.

Det er tilsynets vurdering, at der er gode, varierede og niveautilpassede muligheder for at understøtte borgernes fysiske sundhed. Med henblik på borgernes mentale sundhed, som her forstås som trivsel og udvikling, er det tilsynets vurdering, at der gøres et yderst omfattende arbejde for at sikre denne.

Når det gælder medicinbehandling, vurderer tilsynet, at der generelt er relevante procedurer og retningslinjer vedrørende medicinbehandling og indberetning af utilsigtede hændelser. Dog kommer det frem under tilsynet, at der for en borger opbevares medicinen i madpakken, som står i køleskabet og dermed er tilgængelig for alle. Om end dette efter påtale fra tilsynet straks er blevet håndteret af ledelsen, finder tilsynet det nødvendigt at give en anbefaling om et påbud, så det sikres, at lignende praksis ikke opstår. Det kan endvidere være relevant, at episoden drøftes på et fælles møde med henblik på at bruge erfaringen i et bredere perspektiv.

Tilsynet noterer sig, at der er et generelt ønske fra medarbejderne om opdatering af medicinkursus, og at ledelsen i den forbindelse er i gang med at finde et relevant tilbud. Tilsynet anbefaler derfor, at der sættes yderligere fokus på at finde en løsning.

Det er tilsynets vurdering, at der er et godt og systematisk arbejde omkring forebyggelse af magtanvendelser samt en god opfølgning, som sikrer, at der udtrages relevant læring fra hver enkelt situation.

I forhold til de overordnede organisatoriske rammer, så er det tilsynets vurdering, at tilbuddet har visioner samt etiske og faglige målsætninger, som er relevante i forhold til målgruppen. Ligeledes har tilbuddet et godt styringsmæssigt redskab i form af takstfinansieringen, som giver mulighed for udvikling af nye og relevante tilbudsformer. Tilsynet vurderer, at der er en stabil personalegruppe, og at det oplyste sygefraværsniveau ikke er problematisk. Der er endvidere udarbejdet en velfungerende trivsels- og nærværspolitik, som anvendes som udgangspunkt for opfølgning ved sygdom mv.

Det er tilsynets vurdering, at der er et velfungerende internt samarbejde på alle niveauer og tilsynet noterer sig, at der er en god udvikling i gang med henblik på at gøre JAC til en samlet arbejdsplads. Personalet har generelt god mulighed for at modtage relevant kompetenceudvikling, således at de er opdateret med faglig viden om målgruppen og relevante metoder. Tilsynet har noteret, at der ikke i alle tilfælde sker nødvendig faglig vidensdeling og koordination mellem tilbuddets personale, fx er der som tidligere nævnt udfordringer i forhold til vidensdeling om neuropædagogik.

Tilsynet bemærker i denne forbindelse, at der kan udarbejdes en højere grad af systematik omkring sikring af vidensdeling. Dette kan også ses i forlængelse af det tidligere anførte ønske fra personalets side om færdiggørelsen af vidensbanken.

Tilsynet vurderer, at personalet samlet set er tilfredse med arbejdsmiljøet, og at der er et generelt godt samarbejde med eksterne parter, herunder de pårørende. De pårørende inddrages (med udgangspunkt i borgernes ønsker) i dagligdagen på tilbuddet.

Endeligt er det tilsynets vurdering, at de fysiske rammer de fleste steder er store og rummelige, lyse og velindrettede til målgrupperne. Selv om der er tale om den samme grundindretning mange steder, så afspejler de målgruppen og de aktiviteter, der sker i det enkelte tilbud. Der er en god stemning alle steder og tilsynet vurderer, at de fysiske rammer er medvirkende til at sikre god trivsel for borgerne.

Tilsynet bemærker Kettehøjs udfordring med hærværk på udearealerne og finder, at personalet på tilbuddet gør hvad de kan for at sikre sig, at dette ikke sker mere fremadrettet.

1.1 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger, anbefalinger og påbud:

Bemærkninger
<ol style="list-style-type: none">1. Tilsynet bemærker Kettehøjs udfordring med hærværk på udearealerne og finder, at personalet på tilbuddet gør hvad de kan for at sikre sig, at dette ikke sker mere fremadrettet.2. Tilsynet bemærker, at det gode arbejde med inklusion i højere grad kan synliggøres fx via hjemmesiden.3. Tilsynet bemærker, at der arbejdes på en vidensbank, og at personalet glæder sig til, at det bliver færdigt.4. Tilsynet bemærker, at der kan udarbejdes en højere grad af systematik omkring sikring af vidensdeling, når medarbejdere har været på eksterne kursus. Dette skal også ses i forlængelse af det tidligere anførte ønske fra personalets side om færdiggørelsen af vidensbanken.
Anbefalinger
<ol style="list-style-type: none">1. Tilsynet anbefaler i forbindelse med tilsynsplanerne, at der sættes yderligere fokus på dokumentationen, herunder hvordan tilbudsplanerne kan gøres til et aktivt redskab i hverdagen.2. Tilsynet noterer sig, at der er et generelt ønske fra medarbejderne om opdatering af et medicinkursus, og at ledelsen i den forbindelse er i gang med at finde et relevant tilbud. Tilsynet anbefaler derfor, at der sættes yderligere fokus på at finde en løsning.
Anbefaling om påbud
<ol style="list-style-type: none">1. Tilsynet anbefaler, at Brøndby Kommune udsteder et påbud i forhold til medicinbehandling, så det sikres, at der ikke en anden gang opstår en praksis, hvor medicin opbevares i borgers madpakke i køleskabet.

2 Oplysninger

Adresse			
Administrationen er placeret på Tybjergparken 2, 2660 Brøndby Strand			
Leder			
Jette Lundgaard			
Tilbudstype og juridisk grundlag			
<p>Job & Aktivitetscenter Vestegnen giver:</p> <p>Beskæftigelses tilbud efter Servicelovens § 103 til voksne personer med nedsat fysisk og/eller psykisk funktion samt aktivitets- og samværstilbud efter § 104. Som en del af dagtilbuddet gives vederlagsfri fysioterapi til § 104 borgere/brugere med fysiske handicaps.</p> <p>Efter Lov om Aktiv Beskæftigelse gives afklarings- samt udviklings- og jobrettede forløb for borgere udenfor arbejdsmarkedet.</p> <p>Særligt Tilrettelagt Undervisningsforløb for unge med særlige behov.</p> <p>Klubtilbud til Brøndby Kommunes udviklingshæmmede/sent udviklede borgere.</p> <p>JAC Vestegnen giver ligeledes tilbud til personer, der ønsker beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked. det kan være tilbud om beskæftigelse på en arbejdsplads/virksomhed, hvor personale befinder sig og giver den nødvendige støtte. det kan være uddannelses- og udviklingsforløb, praktikordninger og/eller mentorordninger.</p>			
Antal pladser og belægningsgrad			
Job & Aktivitetscenter Vestegnen giver jf. Servicelovens §§ 103 og 104 job, beskyttet beskæftigelse og aktivitets- og samværstilbud til ca. 430 voksne personer med varig nedsat fysisk og/eller psykisk funktion. Heraf 25 pladser til personer med sindslidelse.			
Takst pr. døgn			
Takster: (2013)			
§ 103	Let støtte og vejledning undervejs (mellem 1:6 og 1:8)	pr. dag (365 dage/år)	kr. 264
§ 104	Moderat til større støtte (1:4)	pr. dag (365 dage/år)	kr. 658
§ 104	Stor støtte (1:2½)	pr. dag (365 dage/år)	kr. 928
§ 104	Omfattende støtte (1:2)	pr. dag (365 dage/år)	kr. 1.051
§ 104	Omfattende støtte - autisme (1:2)	pr. dag (365 dage/år)	kr. 985
§ 104	Fuld støtte (1:1)	Pr. dag (365 dage/år)	kr. 1.724
	Netværksydelse	pr. dag (365 dage/år)	kr. 126
	Værestedet 17	Pr. dag (365 dage/år)	Kr. 200

Målgruppebeskrivelse

Målgruppen er voksne borgere med nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsevne

Der gives ved tilsynets afholdelse tilbud på følgende adresser:

Langbjerg, Tybjergparken 2, 2660 Brøndby Strand	SEL § 103, § 104 + den særlig tilrettelagte ungdomsuddannelse
Kettehøj, Kettehøjvej 7, 2660 Brøndby Strand	SEL § 103, § 104
Hesselager, Hesselager 7-11, 2605 Brøndby	SEL § 103, § 104
Afd. Knudslundvej 33, 2605 Brøndby	SEL § 103, § 104, sindslidende
Montage og gartneri, Ballerup Boulevard 2, 2730 Ballerup	SEL § 103, § 104, sindslidende
Job på ordinære arbejdspladser	SEL § 103, efter evt. udskrivning kan netværksydelse vælges
Satellitter: Bio Caféen i Ishøj, Ishøj Bycenter, Østergade 28, 2635 Ishøj	SEL § 103
OFS Priorparken 680, 2605 Brøndby	
RUKO Marielundvej 20, 2730 Herlev	
IKEA Taastrup Mærkærvej 15, 2630 Taastrup	
Fysioterapi, som gives afgiftsfrit på Hesselager og Langbjerg	SEL § 102
Børneterapi som gives på Langbjerg	SEL § 11, stk. 4

Antal ansatte og personalesammensætning

Personalegruppen består af i alt 153 medarbejdere, som fordeler sig således:

Administrative / HK: 5
 Socialpædagoger: 69
 Ergoterapeuter: 1
 Fysioterapeuter: 7
 Hjemmevejledere: 2
 Jobkonsulenter: 2
 Køkkenmedhjælpere: 4
 Kok: 1
 Lærere: 1
 Omsorgsmedhjælpere: 16
 Socialrådgivere: 2
 Specialarbejder: 3
 Værkstedsassistent og værkstedsledere: 21
 Funktionsledere: 4

HR-leder/Funktionsleder: 1
Udviklingsleder: 1
Souschef: 1
Ledende fysioterapeut: 1 (½ leder/ ½ fysioterapeut)
Leder: 1

Her til kommer fra LAB området
Daglig leder for LAB: 1
Jobkonsulenter: 5
Psykolog: 1
Værkstedsassistenter / Værkstedsledere: 2
HK / Administration: 2
Socialrådgivere: 2

Derudover 23 tilkalde-/timvikar, 15 pædagogstuderende, 2 SoSu-elever, 1 Egu-elev, 1 seniorjob og 4 virksomhedspraktikanter.

Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg

Den 24/9 (kl. 8.30 - 16) og 25/9 (kl. 9-16)

Deltagere i interviews

Ledelse:

- Leder af JAC Vestegnen Jette Lundgaard, uddannet omsorgsassistent, et årig socialpædagogisk uddannelse, Mosaik, Amtets treårige lederuddannelse, mangler et fag på Merkonom, ansat i 42 år.
- Souschef af JAC Vestegnen Mats Erlandsson, uddannet fritidspædagog, årskursus, amtets interne mellemlideruddannelse, diplom i ledelse - den offentlige lederuddannelse, ansat i JAC i seks år, ledererfaring i 25 år.
- Funktionsleder Gitte Larsen, uddannet socialrådgiver, diplom i ledelse mv. ansat på JAC siden 2011. (STU, Gartneri og montage)
- Funktionsleder Georg Jensen, ansat i otte år, oprindeligt uddannet håndværker (primær funktionsleder for satellitterne og produktionen).
- Funktionsleder Sara Verfaai-Blom, uddannet kultursociolog, funktionsleder for aktivitetsgruppen og 103 området på Hesselager, ansat i fire år.
- Funktionsleder Charlotte Engelhardt, oprindeligt uddannet pædagog, i gang med diplomuddannelse, ansat i 6 år.

Personale:

- Personale fra Langbjerg, som har været ansat i knap tre år, uddannet pædagog. Arbejder i Sans og samling II
- Personale fra Langbjerg, som har været ansat i otte år, uddannet pædagog. Arbejder pt. i værkstedsgruppen, tillidsrepræsentant.
- Personale fra Langbjerg, som har været ansat i to år, uddannet lærer og arbejder i STU.
- Personale fra Kettehøj, som har været ansat i fem år, uddannet pædagog
- Personale fra Hesselager, som har været ansat i otte år, oprindeligt uddannet håndværker med lang pædagogisk erfaring.
- Personale fra Hesselager, som har været ansat i otte år, uddannet mekaniker, tillidsrepræsentant.

Medarbejdere/brugere:

- Tre borgere fra Langbjerg, samt løbende samtale med brugere under rundvisning på Langbjerg, Hesselager og Kettehøj.

BDO blev vist rundt på stedet af udvalgte borgere fra hhv. Langbjerg, Kettehøj og Hesselager

Tilsynsførende

Rikke Due (Chefkonsulent, cand.pæd.soc., PD og socialpædagog)

Maud Rosendahl (Chefkonsulent, cand.scient.soc)

3 Datagrundlag

3.1 Opfølgning på foregående tilsyn

3.1.1 Opfølgning fra sidste tilsyn

Data	<p>Ved sidste tilsyn (uansmeldt tilsyn, december 2011), foretaget af BDO, blev der givet følgende anbefalinger:</p> <p><i>Montage/værksted/Gartneri:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Tilsynet anbefaler, at personalet modtager viden om de forskellige psykiske lidelser såsom skizofreni, herunder stemmehøring.</i> <p>Ifølge ledelsen er anbefalingen efterkommet ved, at personalet har haft mulighed for at melde sig til relevante kurser, men det har de valgt ikke at gøre.</p> <p>Med udgangspunkt i den udskiftning, der har været i personalegruppen, har ledelsen vurderet, at der i stedet er behov for en bredere faglig viden om at arbejde med psykisk sårbare mennesker. Der er derfor planer om at afholde temadage om Recovery sammen med eksperter udefra. Ledelsen arbejder fortsat med at finde de rette undervisere. Det er fortsat en stor udfordring at klæde den del af personalegruppen fagligt på, som er håndværksuddannede. Hidtil er behovet imødekommet ved bl.a. at tilbyde kurser om totalkommunikation, etik og menneskesyn og nogle medarbejdere er blevet bedt om at melde sig til disse kurser.</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Tilsynet anbefaler, at der udarbejdes procedurer for evakuering ved brand og at disse gennemgås med brugere og medarbejdere</i> <p>Det oplyses, at Langbjerg har fået udarbejdet en ny procedure for evakuering og at der er lavet en brandøvelse på Kettehøj, Hesselager, Langbjerg og Knudslundvej (se endvidere anbefalingen nedenfor).</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>I forhold til Kettehøj anbefaler tilsynet, at der gennemføres en brandøvelse og at brugerne deltager.</i> <p>Ledelsen oplyser, at der har været afholdt en anmeldt brandøvelse og på selve tilsynsdagen oplyses det, at der skal være en uansmeldt øvelse.</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Tilsynet anbefaler, at personalet på Hesselager fokuserer på at sikre en ensartet opfølgning på indsats og opstillede mål for</i>
------	--

	<p><i>brugerne/medarbejderne, især i forhold til de brugere/medarbejdere, der ikke bor på et botilbud.</i></p> <p>Ledelsen oplyser her, at der er arbejdet meget med at sikre opfølgning og udarbejdelse af tilbudsplaner for den enkelte. Det oplyses tillige, at nogle borgere vælger dette tilbud fra.</p> <p>Ledelsen oplyser endvidere, at der skal nu være en tilbudsplan, som beskriver det tilbud, der gives. Der er i udarbejdelsen af disse planer fokus på at arbejde med læringsprocesser og brugerbestemmelse, medbestemmelse og selvbestemmelse. Udviklingen hos personalet har været at arbejde med benævning, som handler om at stille åbne spørgsmål så borgerne selv kommer mere frem og benævner egne interesser mv.</p> <p><i>5. I forhold til Bio Cafeen anbefaler tilsynet, at samarbejdet med funktionsleder formaliseres med faste besøg/møder.</i></p> <p>Det oplyses af ledelsen, at der er arbejdet med dette område. Bio Cafeen er fx blevet en aktiv del af et netværkssamarbejde med andre udplaceringer.</p> <p>Når det gælder væsentlige ændringer siden sidste tilsyn, så oplyses det, at der er sket en del forandringer i organisationen. Der er blandt andet planer om at lukke gartneriet og snedkeriet, samt montagen på Knudslundvej.</p> <p>Det eksisterende § 103 tilbud bliver også stoppet, og der skal gives tilbud på nye § 103 tilbud i forbindelse med pensionsreformen.</p> <p>Derudover er der etableret et Brugerråd på Langbjerg og i Ballerup samt et Samarbejdsudvalg på Hesselager og Knudslundvej.</p> <p>Kettehøj er dertil også i forandring, eksempelvis via ændringer i nogle af aktiviteterne, men der er fortsat tale om et aktivitets- og samværstilbud. Der er en igangværende dialog om, hvordan rammerne bedst kan udnyttes, da der er for mange borgere, som ikke kan udnytte tilbuddet optimalt. Det oplyses, at man under den kommende omorganisering vil inddrage Kettehøj.</p> <p>For nuværende er en af de største udfordringer ifølge ledelsen at udvikle det nye midt-imellem tilbud, som henvender sig til borgere, der skal i et afklaringsforløb. Det er borgere, som ikke kan få tilkendt en førtidspension og som heller ikke falder ind under tilbud om aktiv beskæftigelse.</p> <p>Adspurgt til om der har været nogen form for klager siden sidste tilsyn, oplyses det, at der har været en klage fra en tidligere bruger/medarbejder fra Vestegnens Erhvervscenter, over at man har reduceret i arbejdsdusøren.</p> <p>Ledelsen oplyser her, at arbejdsdusøren lå meget højt og det var nødvendigt at skære ned, da beløbet lå højere end et job med løntilskud. Dette er sket i samarbejde med forvaltningen. Endelig oplyses det også, at klagen er blevet behandlet af det kommunale handicapråd m.fl..</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der er fulgt relevant op på anbefalingerne fra sidste tilsyn. Tilsynet har noteret sig, at der har været en formel klage og at denne blandt andet er behandlet i det kommunale handicapråd.

3.1.2 Opfølgning fra andre tilsyn

Data	Ifølge ledelsen er der givet tre påtaler fra arbejdstilsynet - de er alle efterkommet og udbedret. En af disse var på det psykiske arbejdsmiljø i administrationen. Det gav anledning til en undersøgelse af arbejdsmiljøet og det er ved at komme på plads. Det har dog været en hård og tidskrævende proces.
------	--

	Der er endvidere givet enkelte anbefalinger fra arbejdstilsynet, som også er blevet udbedret. Øvrige tilsyn har ikke givet anledning til opfølgning.
Tilsynets vurdering	Tilsynet har noteret sig ovenstående oplysninger, og har ikke yderligere bemærkninger.

3.2 Fysiske rammer

Data	<p>Ledelsen vurderer, at de fysiske rammer er gode og varierede og giver mulighed for at flytte rundt på de enkelte tilbud og tilpasse mål og midler til hinanden. Ledelsen oplyser dertil, at de efterhånden har fraflyttet de fysiske rammer, som ikke understøtter trivslen ved borgerne.</p> <p>Aktuelt er der ingen fysiske begrænsninger i forhold til, at borgerne ikke kan komme derhen, hvor de gerne vil.</p> <p>Funktionslederne finder også, at de fysiske rammer generelt er velegnede og understøtter borgernes trivsel. Der er enkelte adresser, som ikke er velegnede for kørestolsbrugere - derfor er man nu på vej ud af disse rammer.</p> <p>Tilsynet ser de fysiske rammer for tilbuddene Langbjerg, Kettehøj og Hesselager.</p> <p>Når det gælder Langbjerg, så fremstår de fysiske lokaliteter lyse, åbne og indbydende. Alle rum fremviser en indretning, der er målrettet borgerne i det enkelte tilbud, blandt andet er det tydeligt, at nogle tilbud holdes mere stimuli frie end andre tilbud jf. borgernes behov, ligesom tilbuddene for de ældre borgere er indrettet mod denne gruppe med hyggelige sofaarrangementer, medens der lyttes til musik af ældre dato. Som fælles kulturbærer er her en stor fælles kantine, hvor man kan afholde større arrangementer.</p> <p>Når det gælder Hesselager, så fremstår de fysiske rammer også her lyse, åbne og indbydende. Alle værksteder er målrettet aktiviteten, blandt andet er der et stor lokale til montage, hvor borgerne har mulighed for at sidde tæt eller med afstand til andre - alt efter ønske og behov. Dette tilbud har også som fælles kulturbærer en fælles kantine, hvor man som på Langbjerg kan afholde større arrangementer.</p> <p>På Kettehøj fremstår de fysiske rammer ligeså lyse, åbne og indbydende. De fysiske rammer er her mindre, hvilket dog svarer til antallet af borgere. Tilbuddet har dejlige omkringliggende udearealer, som man gør meget for at holde. Det oplyses i den forbindelse, at tilbuddet har særlige udfordringer, da der flere gange efter lukketid er sket hærværk på udehuse, borde og bænke - blandt ved at tingene er blevet afbrændt.</p> <p>Den ansatte, som viser tilsynet rundt her udtrykker sin ærgerlighed over dette og borgeren, som deltager i rundvisningen finder det uforstående hvorfor der kommer nogen og ødelægger de ting, som de bygger op på Kettehøj.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at rammerne de fleste steder er store og rummelige, lyse og velindrettede til målgrupperne. Selv om der er tale om den samme grundindretning mange steder, så afspejler de målgruppen og de aktiviteter, der sker i det enkelte tilbud. Der er en god stemning alle steder og tilsynet vurderer, at de fysiske rammer er medvirkende til at sikre god trivsel for borgerne. Tilsynet bemærker Kettehøjs udfordring med hærværk på udearealerne og finder, at personalet på tilbuddet gør, hvad de kan for at sikre sig, at dette ikke sker mere fremadrettet.

3.3 Pædagogik

3.3.1 Pædagogisk referenceramme og metode

Data	<p>Ved tidligere tilsynsbesøg er det anført at relationspædagogik og anerkendelse i vid udstrækning er den overordnede pædagogiske referenceramme for hele organisationen og at denne suppleres med forskellige relevante metoder efter målgruppernes behov på afdelingerne.</p> <p>Ifølge ledelsen er relationspædagogik og anerkendelse fortsat meget centrale tilgange for hele organisationen.</p> <p>Tilsynet sætter fokus på, hvordan der arbejdes med inklusionstankegangen. Ledelsen redegør her for, at dette gøres på mange måder. Et eksempel er fysioterapien, som også giver tilbud til de handicappede børn i Brøndby Kommune. Dermed har man nedbrudt barrieren mellem børne- og voksenområdet i kommunen, så de børn, som tidligere blev kørt langt væk for at få fysioterapeutisk behandling, kan nu behandles lokalt.</p> <p>Ledelsen fremhæver, at de ønsker, at JAC skal være en større del af Brøndby Strand området. De har derfor givet tilbud i forhold til Brønden (det lokale medborgerhus) om en udplacering af medarbejdere. I det hele taget bruger de nærmiljøet i mange forskellige sammenhænge og forsøger at være synlige i samfundet.</p> <p>Et andet godt eksempel på inklusion er, at JAC's orkester netop har optrådt til Køge festuge. Endvidere udstilles mange af borgernes malerier på ganske almindelige udstillingssteder. Tre borgere er blevet censureret og anerkendte som kunstnere.</p> <p>Det oplyses endvidere, at der er et samarbejde med et tilbud i Tyrkiet. Samarbejdet sker gennem et EU projekt. Nogle af borgerne med tyrkisk baggrund skal forhåbentligt på rejse til Tyrkiet og fortælle om, hvilke beskæftigelsestilbud der er i Danmark til dem.</p> <p>Funktionslederne oplever, at de pædagogiske tilgange fungerer godt. Man taler ressourceorienteret og motiverende med borgerne og skaber udviklingen gennem relationen.</p> <p>Overensstemmelsen mellem det overordnede pædagogiske til selve praksisserne sikres løbende og i mange forskellige niveauer. Der er rammer i form af kvalitetsstandarder og værdigrundlaget, som man arbejder med løbende at omsætte til praksis. Denne teoretiske omsætning sker også på personalemøder, på temadage og i sparringen om konkrete borgere.</p> <p>Der er fokus på at sikre, at personalet kommer i dialog med hinanden, og at de kommer til at formulere sig teoretisk. Fusionen har givet anledning til at have meget fokus på, at der er overensstemmelse mellem praksis og teori - og ikke mindst at harmonisere på tværs af organisationen.</p> <p>Personalet giver en række praksiseksempler på, hvordan de arbejder med relationspædagogik. I dagligdagen er der morgenmøder, som i høj grad inddrager borgerne og understøtter borgerne i at give udtryk for, at de er til stede - uanset deres funktionsniveau. Nogle borgere har meget svært ved at udtrykke sig verbalt, så derfor er det væsentligt at understøtte og anerkende enhver form for udtryk.</p> <p>I alle grupper arbejder man med at give plads til, at borgerne kan få så meget selv- og medbestemmelse som muligt. Det sker fx ved at give dem mulighed for at vælge den saft, som de gerne vil have. Det er vigtigt at komme omkring alle borgerne hver dag og have fokus på at få dem med, som ellers kan være svære at få øje på.</p> <p>Der er et brugerråd/samarbejdsudvalg og personalet gør meget ud af at tale med borgerne om det, inden der skal være møde. Der har været en god og</p>
------	--

	<p>anerkendende proces omkring valg af repræsentanter.</p> <p>I værkstederne, hvor der også er en produktion at tage hensyn til, kan der være udfordringer i forhold til borgernes selvbestemmelse. Der er nødt til at være visse regler i en produktionsgruppe, hvor man får en arbejdsdusør. Men hvis borgeren er træt af en opgave, så forsøger man at finde en anden opgave. Om end der kan være en kontrast mellem relationsarbejdet og produktionen, oplever personalet, at der findes en fin balance, særligt når der lægges vægt på at mødes om det fælles tredje. Det giver fx meget energi for både borgere og personale, hvis man har en hasteopgave og man kommer i mål med det. Det er en god succesoplevelse at få.</p> <p>I STU arbejder man også med en anerkendende tilgang til eleverne. Et eksempel er en borger, som var meget udadreagerende og afsøgende i forhold til hvad han måtte og ikke måtte. Gennem personalets anerkendende tilgang har borgeren ændret adfærd og er ikke længere udadreagerende.</p> <p>På Kettehøj arbejder man meget med kommunikation og at styrke borgernes kommunikative sider. Der er fokus på, at få brugerne med og få deres ønsker i spil.</p> <p>De personaler, som har været på kursus i neuropædagogik, formidler viden, fx om sansestimuli og brugen af livshistorie. Der gives et eksempel på en borger, som er bange for at bevæge sig uden for i sin kørestol. Personalet finder tilfældigvis en forklaring på denne frygt i borgerens fortid og man kan anvende tilgangen til borgeren og arbejde med at ændre adfærden.</p> <p>Det oplyses endvidere, at personalet kan trække på forskellige supervisorere i forskellige sammenhænge for at finde den optimale tilgang til en borger.</p> <p>Personalet fortæller, at de både arbejder med at understøtte borgerens inklusion i samfundet og indadtil i organisationen. Et eksempel kan være i STU, hvor man har arbejdet med at lære borgerne at lave en underskrift, så de kan fx kan få et pas.</p> <p>Indadtil i organisationen foregår der mange ting, som man kan være fælles om, og som sikrer inklusionen. Alle er gode til at bakke om disse ting, det kan fx være kor, sportsarrangementer mv. Der er altid et tilbud om at være del af noget større.</p> <p>Et andet eksempel har været et fodboldstævne med tre hold udefra og Brøndby spillere, som gav autografer med videre. Inklusionen kan således også foregå ved at trække normalsamfundet ind til organisationen. I forbindelse med fodboldstævnet var der 400 mennesker til spisning.</p> <p>Ifølge personalet er der enkelte udfordringer, fx er de i gang med at udvikle en seksualitetspolitik. Det giver en udfordring, fordi målgruppen er så bred og politikken skal kunne favne mange forskellige niveauer. Der er ikke nogen i personalegruppen, som er uddannet seksualvejleder.</p> <p>I STU har de talt om, at de godt kunne tænke sig mere viden om neuropædagogik, som andet personale i organisationen har været på kursus i og deres viden fra disse kursus lyder givtigt.</p> <p>Generelt udtrykker personalet, at de godt kunne tænke sig en vidensbank, så man kunne vide, hvem der har kompetencer inden for de forskellige områder. De mener, at det er ved at blive lavet.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der er en god sammenhæng mellem ledelse, funktionsledelsens og personalets udlægninger af den pædagogiske referenceramme. Der er med andre ord sammenhæng mellem teori og praksis i den samlede organisation. Tillige giver personalet gode eksempler på hvordan de arbejder med at omsætte teorien til praksis i deres hverdag.</p> <p>Tilsynet finder, at der foretages en stor indsats med henblik på inklusion både</p>

	<p>inden for organisationen og eksternt i forhold til det omkringliggende samfund. Tilsynet opfordrer og bemærker i den forbindelse, at dette gode arbejde kunne blive endnu mere synliggjort fx via hjemmesiden, artikler i lokalaviser mm.</p> <p>Tilsynet bemærker, at der arbejdes på en vidensbank og at personalet glæder sig til at det bliver færdigt. Tilsynet bemærker endvidere, at der kan sættes et øget fokus på videreformidling fra det personlet, som har været på kursus omkring neuropædagogik.</p>
--	--

3.3.2 Pædagogiske planer

Data	<p>På JAC - Vestegnen benævnes de pædagogiske planer som tilbudsplaner, idet de skal redegøre for det tilbud borgeren modtager.</p> <p>Det ledelsesmæssige ansvar i forhold til tilbudsplanerne ligger primært hos mellemlederne. Ledelsen læser jævnlig planer igennem og bliver bedt om at lave en faglig vurdering af dem.</p> <p>Samarbejdskommunerne får tilsendt en miniudgave af tilbudsplanen en gang om året. Lige nu arbejder de med at forny tilbudsplanen - også i forhold til ændringerne omkring pensionsreformen.</p> <p>Resultatet af indsatsen kan ifølge ledelsen fx ses i, at flere og flere borgere får mod på at komme i praktik fx i IKEA, fordi deres selvtillid øges. Et resultat kan også være, at man kan se, at en borger frigør sig mere fra sin familie. Dokumentationen af disse former for udvikling kan aflæses af tilbudsplanerne. Ifølge ledelsen er det en væsentlig opgave for skolepersonalet (STU) at have fokus på at beskrive og have øje for borgernes udvikling af færdigheder.</p> <p>I forhold til seniorerne skal der ikke nødvendigvis sættes så mange mål for fremtiden, derfor overvejes det nu, hvordan man kan ændre tilbudsplanerne så det kan rumme et ændret behov.</p> <p>Funktionslederne oplever, at tilbudsplanerne generelt fungerer godt, men at de stadig kan blive bedre og bruges mere aktivt. Arbejdet med tilbudsplanerne er en stor opgave, som hele tiden skal holdes ved lige og følge med den udvikling, som organisationen er i.</p> <p>Funktionsledernes rolle i forhold til tilbudsplanerne er at give sparring enten i processen eller bagefter. Det er meget forskelligt, hvor meget behov personalet har for støtte. Det er ligeledes forskelligt, hvilken rolle planen får for dagligdagen. Der laves også andre former for dokumentation, fx billeder, som nogen gange inddrages i tilbudsplanen, andre gange ikke.</p> <p>Ifølge medarbejderne er processen omkring det at udarbejde en tilbudsplan, at de kontakter bostedet og holder møde med dem. Personalet oplever, at der er gode interviewguider til borgerne, som er indrettet efter borgernes forskellige funktionsniveauer. For borgere med et meget lavt kommunikationsniveau er der fx smileyer og billeder af aktiviteter mv. Personalet stiller spørgsmål til borgerne og så kan de svare ved at kigge på hhv. et "ja og nej" svar. For denne og andre borgergrupper kan målet være at fastholde kompetencer frem for udvikling.</p> <p>Ud fra samtalen med borgeren udfyldes tilbudsplanen og det tages med på videre møder.</p> <p>Når det gælder anvendelsen af tilbudsplanerne i dagligdagen, så oplyses det, at der er forskel på hvor aktivt tilbudsplanerne anvendes. I nogle afdelinger bruges de ikke udpræget aktivt. Personalet fremhæver, at de altid tager den enkelte borgers udvikling op på de pædagogiske møder, men det kan halte med at foretage dokumentation ud over referaterne. Personalet peger på, at</p>
------	--

	<p>man kunne godt overføre nogle af overvejelserne i mødereferaterne til den enkelte borgers dokumentation, men man vægter det ikke, fordi de oplever, at de er gode til at være tætte i relationen til borgeren og have god indfølelse med den enkelte.</p> <p>På Kettehøj opleves tilbudsplanerne derimod som et aktivt redskab i hverdagen, som jævnligt tages frem, og som anvendes til at dokumentere udvikling.</p> <p>Personalet på nogle af de andre afdelinger efterspørger netop denne form for systematik, hvor de nu kun tages frem, når der kommer nye studerende eller nyt personale. Dog finder de, at det kan være en udfordring at finde tiden til det.</p> <p>I STU er der fokus på læringsmålene og hvilke metoder, man anvender og beskriver. Der bruges søjlediagrammer til at visualisere, hvor borgeren placerer sig i forhold til et givent mål, og dette følges op hvert halve år.</p> <p>I andre afdelinger, herunder produktionsværkstederne, peges der på, at indikatoren for udvikling er at se på, om borgerne er glade i hverdagen, frem for planerne og dokumentationen som sådan. Tilbudsplanerne opfattes her meget som et redskab i forhold til kommunerne, det bruges ikke så aktivt, men der laves mange flere end tidligere pga. efterspørgslen fra kommunerne. Alle team er i deres udviklingsamtaler blevet præsenteret for måder og metoder at arbejde med planerne på.</p> <p>Endeligt oplyses det, at tilbudsplanen er et selvstændigt dokument i forhold til bostedernes handleplaner og at der foretages en evaluering af målene, som fungerer som dokumentation for effekten af deres arbejde.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at de pædagogiske planer, som kaldes tilbudsplaner, kun på enkelte afdelinger anvendes som et aktivt redskab i hverdagen. Det er således også varierende i hvor høj grad tilbudsplanerne kan anvendes til at dokumentere effekten af indsatserne.</p> <p>Flere af medarbejderne påpeger selv, at de kunne blive bedre til at nedfælde deres faglige refleksioner i tilbudsplanerne og få en større systematik i anvendelsen. Det er således tilsynets vurdering, at der er gode refleksioner over, hvordan man kan arbejde mere systematisk med planerne. Ligesom der er mulighed for at drage nytte af de forskellige erfaringer, der er i organisationen med henblik på at sikre en mere optimal anvendelse af planerne. Tilsynet anbefaler i forlængelse heraf, at der sættes yderligere fokus på dokumentationen, herunder hvordan det kan gøres til et aktivt redskab i hverdagen.</p>

3.4 Hverdagsliv

3.4.1 Hverdag og aktiviteter

Data	<p>Personalet oplyser, at hverdag og aktiviteter er som udgangspunkt nogenlunde fastlagte på ugebasis. Der er forskellige aktiviteter hver dag, som er fælles for hele organisationen, fx en dag med kor, en dag med gymnastik, fodbold osv. Borgerne har som udgangspunkt mulighed for at vælge at deltage i disse arrangementer. Derudover er der aktiviteter og en hverdagsstruktur på den enkelte afdeling, som følges.</p> <p>På værkstedet er der møde hver morgen, hvor man planlægger dagen og forbereder til borgerne kommer. Ind i mellem kan der være perioder, hvor der ikke umiddelbart er produktionsopgaver. Derfor arbejder man med at have planer for, hvad man kan gøre i stedet for en arbejdsopgave. Flere af værkstederne har derfor udviklet eller er i gang med at udvikle</p>
------	---

	<p>egenproduktioner, som borgerne kan læres op i. Derfor er der nu flere steder mulighed for at lave mindre produktioner så som maleri og smykker, men det er ikke alle, som kan deltage i disse opgaver.</p> <p>I værkstederne fordeler man arbejdsopgaverne efter, hvad den enkelte har lyst til og giver så vidt muligt valgmuligheder for borgeren. Der skal dog hele tiden sikres en balance i forhold til de deadlines, der er for produktionen (se endvidere afsnittet omkring pædagogik).</p> <p>Ifølge personalet på Kettehøj foretager de jævnligt en vurdering af, hvordan man kan lægge en ugeplan, som tager hensyn til borgernes ønsker for hverdagen. Inden for den daglige ramme gives der mulighed for, at borgeren kan vælge forskellige aktiviteter. Der er fokus på, at alle får opfyldt deres basale behov og derudover kan få gode oplevelser.</p> <p>Personalet oplever, at de i vid udstrækning kan give borgeren mulighed for at udfolde hele deres potentiale. Hvis ikke man kan gøre det, så arbejder man med at finde et andet tilbud, som kan gøre det. Her er praktikmuligheden også med til at understøtte dette.</p> <p>De borgere, som tilsynet møder under rundvisningerne, giver alle udtryk for, at de er glade for deres hverdag og de aktiviteter, som de har mulighed for at deltage i på tværs af organisationen. Over alt ses borgere, som er beskæftiget med opgaver, der er tilpasset deres funktionsniveau og behov.</p> <p>I alle grupper ses individuelle dagsstrukturer - tilpasset borgernes niveau. Borgerne forklarer hvordan tavlerne med strukturer skal aflæses og giver udtryk for at de i deres egen gruppe har et godt overblik over dagen, aktiviteterne og deres egne opgaver.</p> <p>Hver dag udgives der på Langbjerg en avis, hvor alle grupperes aktiviteter er beskrevet. Det er mediegruppen, som står for denne produktion.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at hverdagen i alle afdelinger tilpasses til den enkelte borger, både efter hvad borgeren formår og har lyst til.</p> <p>I alle grupper kan tilsynet konstatere, at der gives et godt overblik for borgerne over hverdagen og de forskellige muligheder, der er for aktiviteter, via de visuelt udtrykte dagsstrukturer.</p> <p>Tilsynets vurdering underbygges af de indtryk, som gives under rundvisningen, hvor tilsynet møder glade borgere, som giver udtryk for, at de kan lide deres hverdag og det de laver.</p> <p>Tilsynet noterer sig, at § 103 tilbuddene kan være udfordret af perioder med lidt eller ingen industrielle opgaver og beskæftigelse, men at der arbejdes løbende med at finde løsninger i form af egenproduktion.</p>

3.4.2 Medindflydelse og kommunikation

Data	<p>Personalet giver samstemmende udtryk for, at der er stort fokus på at sikre borgerindflydelsen. Alle de steder, hvor der kan være et valg, giver man borgeren valget. Der er flere niveauer af medindflydelse - det kan dels være brugerrådet, hvor der er repræsentanter for hver gruppe; dels møder i de enkelte grupper, hvor man kan træffe beslutninger, som repræsentanterne kan tage med videre; og dels i de valg i dagligdagen om, hvad man gerne vil mv. Personalet ser det som deres opgave at stille valgmuligheder op og hjælpe borgeren med at træffe et valg.</p> <p>Der er mange valgmuligheder for borgeren, men det er væsentligt, at det er realistiske valg, som de kan vælge mellem. Ligeledes er det vigtigt, at man graduerer og tilpasser valgene til borgernes formåen, da nogle borgere kan overskue at have fire valgmuligheder, mens andre ikke kan. Det kan også være</p>
------	---

	<p>relevant at spørge på forskellig vis for at få borgerne til at udtrykke deres ønsker.</p> <p>I gruppen sans og samling kan borgerne fx vælge, om de vil være med i det tilbud, som sker på tværs af organisationen eller om de vil være i gruppen. Der er også demokratiske afstemninger om fx maden.</p> <p>I værkstedet er der to gange om året ture ud af huset, som borgerne er med til at vælge, hvor de skal hen. Der kan også være nogen, som har ideer til hverdagen og det tager personalet glade imod. Selv om der er en produktion, så kan borgerne alligevel være med til at vælge den del af deres hverdag.</p> <p>Alle steder bruges det, at man afholder afstemning om forskellige ting. Borgerne kan komme med forslag og så bliver der stemt.</p> <p>I STU er borgeren altid med i forhold til udarbejdelsen af elevplanen, ligesom de vælger, om de vil være med til møderne med sagsbehandler.</p> <p>Nogle gange oplever personalet, at de er for få til, at man kan give alle de valg, som man plejer.</p> <p>For nogle af borgergrupperne kan det være meget vigtigt at fastholde de valg borgerne har truffet. Fx at fastholde fortællingen om, at vi snart eller i morgen skal ud og gå en tur - hvis det fx er det borgeren gerne vil. Det er vigtigt at komme i gang med at gøre det, som man aftaler med borgerne, så de får en erfaring med, at der rent faktisk sker noget, når de vælger noget.</p> <p>I SU/brugerrådet sidder der repræsentanter for borgerne. Det oplyses, at det kræver meget forberedelse med borgerne, når de skal deltage i møderne. Samarbejdsudvalget på Hesselager er under markant udvikling. Der er i dag mange flere valg og ting de kan få indflydelse på.</p> <p>De borgere, som viser rundt, er også med i Samarbejdsudvalget/Brugerrådet. De oplever, at de derigennem har indflydelse på mange ting, særligt på festerne og de andre fælles arrangementer. Borgerne fortæller om, hvordan de tager ting med videre fra hver deres gruppe. De oplever generelt at personalet lytter til borgerne og at man tit kan få sin vilje.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der på JAC lægges stor vægt på at sikre borgernes indflydelse og med- og selvbestemmelse i alle væsentlige forhold. Personalet kan på fornem vis redegøre for og give eksempler på, hvordan de inddrager borgerne og hvilke overvejelser, der skal gøres, med henblik på at sikre medindflydelse for den enkelte borger.</p>

3.4.3 Sprogbrug og omgangsformer

Data	<p>Ifølge funktionslederne går man meget op i sprogbruget, både i det talte og det skrevne sprog. Hvis man fx i en tilbudsplan formulerer sig på en måde, som ikke afspejler fagligheden, så tager man en dialog med medarbejderen og hjælper med at få det formuleret på anden vis.</p> <p>Kurserne omkring etik og kommunikation starter med en øvelse hvor personalet/deltagerne skal spille fx blinde eller døve, så de får prøvet hvordan det er at være i borgernes sted.</p> <p>Også fra den øverste ledelse er der fokus på sprogbruget omkring borgerne. Det udtrykker både holdning og faglighed, det er ikke ligegyldigt, hvad man kalder tingene. Det er ikke en stor udfordring, men det er nødvendigt at holde fokus på det kontinuerligt.</p> <p>Ifølge personalet tilpasses sprogbruget hele tiden til den enkelte borgers niveau. Der sker en fortløbende refleksion over, om det er i orden med den måde, der kommunikeres på. Der er fokus på, at man fx ikke taler om en borger, når der er andre i nærheden. Vægtningen imellem borgernes behov</p>
------	--

	<p>kan være meget svært. Nogle borgere kan have behov for, at man taler meget konkret og lidt firkantet, før de forstår det. Det er svært, fordi andre kan opfatte det som en voldsom tone.</p> <p>Generelt i organisationen er de gode til at være imødekommende og der er en fin tone mellem alle, oplever personalet. Der er meget humor og stor anerkendelse. Personalet peger også på, at der er fælles deling af information på fredagsmøderne, hvis der fx er borgere, som der skal tage særlige hensyn til. Der er i stigende grad en kultur, hvor det er muligt at stille spørgsmål til andres praksis, fx mellem grupperne.</p> <p>Når det gælder borgerne imellem, så vurderer personalet, at sprogbrugen er meget forskellig. For nogen er der behov for at lære at tale pænt til hinanden. Personalet fra værkstedet på Hesselager fremhæver, at det er en kontinuerlig og daglig opgave at minde borgerne om at tale ordenligt og ikke råbe. Personalet har prøvet mange forskellige tilgange til dette, men oplever ikke, at det virker. Der er behov for at støtte op om at skabe et fællesskab i nogen grupper, og fx sætte fokus på det sociale samspil og det at være kolleger.</p> <p>Der har været lidt udfordringer i forhold til fusionen - at skabe forståelse mellem de forskellige borgergrupper. Det opleves dog, at grupperne er meget rummelige i forhold til hinanden og hjælper hinanden fx i forbindelse med spisning.</p> <p>Under rundvisningerne ser tilsynet flere eksempler på humoristisk og omsorgsfuld kommunikation mellem borgerne og mellem personale og borgere. Borgerne oplever da også, at der er en god omgangstone, hvor man kan lave sjov med hinanden og med personalet. De oplever aldrig, at personalet skælder ud, men derimod kan der være nogen andre borgere, som skælder ud eller bliver uvenner. Når det sker, oplever de, at personalet hjælper med at håndtere situationen.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der i vid udstrækning arbejdes med at støtte borgernes sociale kompetencer, eksempelvis igennem korrektion af deres sprogbrug. Tilsynet vurderer ligeledes, at der generelt er meget fokus på at sikre en god og faglig tone i det skriftlige arbejde, samt at der generelt er gode refleksioner over kommunikationen.</p> <p>Tilsynet har noteret sig, at der på det ene tilbud er vedvarende udfordring i forhold til at få borgerne til at tale ordenligt til hinanden.</p>

3.4.4 Borgernes fysiske og mentale sundhed

Data	<p>Ifølge funktionslederne er der generelt et stort fokus på borgernes mentale sundhed, forstået som deres tryghed og trivsel. Fx laves der borgerundersøgelser hvert andet år, hvor alle borgere bliver interviewet. Der samles op på dette gruppevis og på hele organisationen.</p> <p>Der er generelt et stort fokus på involvering af borgerne og det spiller jo ind på den mentale sundhed og deres trivsel. Et aktuelt eksempel er julemarkedet, hvor man i vid udstrækning lægger beslutninger over til borgerne omkring aktiviteter mv. Borgerne kan også komme i praktikker og afprøve sig selv på forskellig vis. Der er skabt et rum, hvor man kan sige til, hvis man ikke er tilfreds. Borgerne bliver set, hørt og anerkendt. Der gives gode eksempler på, at borgerne giver udtryk for tryghed mv.</p> <p>Funktionsleder registrerer alle episoder om vold mod personalet og samler op på det hver 14. dag. Disse registreringer er gode indikationer på, hvis en borger ikke har det godt. Hvis det er tilfældet kan man fx søge hjælp hos VISO. Der tilbydes kurser til borgerne. I år er det 10 forskellige kurser, som er meget brede. Der tages udgangspunkt i borgernes ønsker. Kurset bliver præsenteret</p>
------	---

	<p>for brugerrådet, som tager det med ud i grupperne.</p> <p>Der er blevet holdt en drømmedag på Hesselager. Intentionen var at få øget brugerindflydelse og få øje på udtalte ønsker gennem utraditionelle metoder. Der er blevet samlet op i brugerrådet og de forsøger nu at arbejde med, hvordan nogle af drømmene kan imødekommes.</p> <p>Der kunne ifølge personalet godt være mere fysisk aktivitet og idræt. Andre oplever, at det kunne være med henblik på oplevelser.</p> <p>Ifølge personalet er der for den borgergruppe, som er kørestolsbrugere, meget fokus på at give forskellige sanseoplevelser og få dem ud af deres stole. Der er ligeledes fokus på at sikre, at den enkelte borger får mulighed for at gøre alle de små bevægelser, som de er i stand til i løbet af dagen. I stedet for at man gør det for dem.</p> <p>Der er fys og ergo tilknyttet alle grupper, som kommer ud og vurderer arbejdsstillinger mv.</p> <p>Borgerne fortæller om flere forskellige idrætsaktiviteter, herunder ugentlig dans og fodboldtræning. Flere fortæller også, at de er til fysioterapi, hvor man kan få strakt kroppen ud og få bevæget kroppen anderledes, så man bliver rolig og afslappet.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der er gode, varierede og niveautilpassede muligheder for at understøtte borgernes fysiske sundhed.</p> <p>Med henblik på borgernes mentale sundhed, som her forstås som trivsel og udvikling, er det tilsynets vurdering, at der er gjort et yderst omfattende arbejde for at sikre denne.</p>

3.4.5 Medicinhåndtering og indberetning af utilsigtede hændelser

Data	<p>Ledelsen oplyser, at der er skriftlige procedurer omkring medicinhåndtering. Det oplyses tillige, at der er fulgt op på de bemærkninger, som blev givet ved sidste tilsyn angående dette.</p> <p>På Hesselager er det dog ikke alle, men kun relevant personale, som er sendt på medicinkursus. Der er afholdt internt kursus omkring deres kvalitetsstandard for medicinhåndtering. Sosu-skolernes kurser er blevet meget dyre, så derfor arbejdes der med at udvikle et internt kursus i kommunen. Der er løbende opfølgning på medicinhåndtering, samtidigt med at der er et dalende behov for medicinhåndtering.</p> <p>Det oplyses, at der kun har været en utilsigtet hændelse og den var ufarlig.</p> <p>Ifølge funktionslederne er der udarbejdet retningslinjer til aktivitetsgruppen, som det blev bemærket ved sidste tilsyn. Der er retningslinjer på deres fælles drev og der en funktionsleder, som har særligt ansvar for medicinhåndtering.</p> <p>I STU er der en enkelt borger, som tager medicin. Den opbevares ifølge personalet i borgerens madkasse i køleskab. En anden får sin epilepsimedicin opbevaret i et pengeskab. Der laves medicinkort på alle, hvor det er relevant.</p> <p>Så vidt muligt arbejder man med at flytte medicinering til hjemmet. Hvis der er noget opbevares det aflåst. Der er en medicinansvarlig i alle afdelinger.</p> <p>Personalet udtrykker ønske om, at flere ansatte får medicinkursus.</p> <p>Der laves indberetninger om utilsigtede hændelser, hvis der sker noget, men det er meget længe siden, at det sidst er sket. Der er lavet en retningslinje i hoved MED-udvalget i forhold til utilsigtede hændelser.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der generelt er relevante procedurer og retningslinjer vedrørende medicinhåndtering og indberetning af utilsigtede hændelser.</p> <p>Dog kommer det frem under tilsynet, at der for en borger opbevares medicinen</p>

	<p>i madpakken, som står i køleskabet og dermed er tilgængelig for alle. Om end dette efter påtale fra tilsynet straks er blevet håndteret af ledelsen, finder tilsynet det nødvendigt at give en anbefaling om et påbud, så det sikres, at lignende praksis ikke opstår. Det kan endvidere være relevant, at episoden drøftes på et fælles møde med henblik på at bruge erfaringen i et bredere perspektiv.</p> <p>Tilsynet noterer sig, at der er et generelt ønske fra medarbejderne om opdatering af medicinkursus, og at ledelsen i den forbindelse er i gang med at finde et relevant tilbud. Tilsynet anbefaler derfor, at der sættes yderligere fokus på at finde en løsning.</p>
--	---

3.4.6 Magtanvendelse og konflikthåndtering

Data	<p>Ifølge ledelsen foretages der enkelte indgreb i selvbestemmelsesretten og magtanvendelser for de borgere, som har en udadreagerende adfærd. Alt bliver indberettet og det oplyses, at man hver gang har en fælles refleksion omkring hændelsen.</p> <p>Det oplyses her, at tilbuddet trækker på specialrådgivningen i kommunen, som sender den videre til de respektive kommuner. Der har i 2013 været tre indberetninger. Opfølgningen ligger hos den respektive funktionsleder på matriklen. I indberetningen skal det beskrives, hvordan forløbet er op til, under og efter hændelse. Der arbejdes med opfølgning ude i det enkelte team.</p> <p>På etikkurserne taler man bl.a. om forebyggelse af magtanvendelser og hvad det er, der sker. Der er generelt gode redskaber til at håndtere det og en nedskrevet procedure.</p> <p>Ifølge funktionslederne er der meget få magtanvendelser. Hver gang der er noget, som bare lugter af magtanvendelser, så udfylder man et skema sammen med en funktionsleder. Alle oplever, at skemaet er et godt redskab. Hver 14. dag mødes man i AMR, og her kigger man på, hvis der er kommet noget ind, enten magtanvendelse eller "kradseskema".</p> <p>Læring af en eventuel hændelse sker både for den enkelte, som har været involveret, på AMR og på det fælles personalemøde.</p> <p>Personalet har kendskab til reglerne og procedure, herunder at en indberetning skal skrives samme dag eller dagen efter og sendes til forvaltningen senest på tredje dagen, til vurdering.</p> <p>I nogle afdelinger er det uundgåeligt, at der laves magtanvendelser, fordi man er nødt til at give omfattende støtte. Derfor foretages der hele tiden observationer af stemninger mv. man flytter borgerne rundt i deres kørestole og forsøger at aflæse, om det er med eller imod borgerens vilje. Det diskuteres meget og løbende.</p> <p>Man søger at udvinde den læring, der kan være af de få hændelser, der er. Det gælder også ved hændelser i forhold til personalet (krænkelser). Personalet oplever, at der er god opfølgning.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der er et godt og systematisk arbejde omkring forebyggelse af magtanvendelser samt en god opfølgning, som sikrer, at der uddrages relevant læring fra hver enkelt situation.</p>

3.5 Organisatoriske og personalemæssige forhold

3.5.1 Overordnede rammer for arbejdet

Data	<p>Ifølge ledelsen er der kontrakt med otte kommuner, tidligere ni. Kontraktstyringen betyder, at de har ansvar for at udvikle tilbud indenfor servicelovens rammer. Det har betydet meget stor frihed for ledelsen, idet de selv fastsætter taksterne i forhold til borgernes støttebehov (der er seks takster). De varierende takster er kommunerne glade for, da det afspejler den enkelte borgers reelle behov. Der arbejdes meget fleksibelt med taksterne, så de hele tiden følger borgerens støttebehov. Kommunerne har stor tillid til, at JAC sætter den rigtige takst og derfor er der aldrig nogen diskussion. Det betyder, at de ikke mærker den økonomiske krise. Størrelsen på tilbuddet betyder også, at de ikke er så sårbare.</p> <p>Der udvikles hele tiden nye tilbud, det kan fx være at tage ud til borgernes botilbud og giver tilbud til de borgere, som ikke kan magte at komme ud i aktivitetstilbud. Det vil sige en form for § 104 tilbud. Der er også udviklet et aflastningstilbud i aften og weekender til dem, som har størst støttebehov - det er der voksende efterspørgsel efter. Der er ikke nødvendigvis flere borgere, men de har et stigende støttebehov.</p> <p>Tilbuddene under lov om aktiv beskæftigelse lukkes nu i forbindelse med den nye pensionsreform.</p> <p>Ledelsen kan mærke, at kommunerne indskrænker antallet af dage, som borgerne kan få beskæftigelsestilbud. Langt de fleste har et firedagstilbud på § 104 området.</p> <p>Der er en stor rummelighed og størrelsen betyder, at man henvender sig til mange forskellige borgere. Der er mange interne praktikker, hvor borgerne kan afprøve andre tilbud inden for huset. Tidligere var det svært at motivere til, men nu er det et meget stort ønske.</p> <p>Der er to kvalitetsstandarder og man arbejder på en tredje. Der er ligeledes et værdigrundlag, som ligger grunden for praksis.</p> <p>Der er en drift og udviklingsaftale under udarbejdelse med sektorchefen og JAC ser frem til at den bliver færdig.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at tilbuddet har visioner samt etiske og faglige målsætninger, som er relevante i forhold til målgruppen. Ligeledes har tilbuddet et godt styringsmæssigt redskab i form af takstfinansieringen, som giver mulighed for udvikling af nye og relevante tilbudsformer.</p>

3.5.2 Personalesituation, kontinuitet og stabilitet

Data	<p>Ifølge ledelsen er der en meget stabil personalegruppe med et naturligt flow i forhold til størrelsen.</p> <p>Det borgerrettede arbejde varetages primært af det fastansatte personale.</p> <p>Der er en trivsels- og nærværspolitik, som bl.a. indeholder en moppepolitik. Ledelsen beretter, at politikken jævnligt tages op og aktualiseres ved fusioner. Det er det fælles arbejdsmiljøudvalg, som har udarbejdet politikken i en lang og god proces.</p> <p>Funktionslederne vurderer ligeledes, at der er en meget stabil personalegruppe og ser det som et udtryk for, at der generelt er trivsel og tilfredshed i personalegruppen.</p> <p>Trivsels- og nærværspolitikken (tilbuddets fraværspolitik) fungerer godt. Det er fint og forebyggende at have samtalerne, men man skal vælge den rette</p>
------	--

	vinkel over for personalet. Men grundlæggende fungerer det godt for organisationen. Det oplyses desuden, at der arbejdes med tilbagevendingssplan, så man kan komme delvist tilbage, såfremt en medarbejder oplever længevarende sygdom.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der er en stabil personalegruppe, og at det oplyste sygefraværnsniveau ikke er problematisk. Der er endvidere udarbejdet en velfungerende trivsels- og nærværspolitik, som anvendes som udgangspunkt for opfølgning ved sygdom mv.

3.5.3 *Internt samarbejde og kommunikation*

Data	<p>Ledelsen vurderer at der er et godt samarbejde i ledelsesteamet og redegør for mødestrukturen, som er medvirkende til at understøtte sammenhængskraften og at det fungerer over hele linjen.</p> <p>Ifølge ledelsen mangler de et planlægningsværktøj, som kan give et bedre overblik over udviklingen i hele organisationen.</p> <p>Ifølge funktionslederne fungerer det interne samarbejde med funktionsledelse godt og meget meningsfuldt og udviklende. Det, at de går på tværs, betyder, at de ikke kommer i et modsætningsforhold til hinanden. Det er en klar styrke, at man ikke har hver sit område. Det giver sammenhængskraft, men det befordre, at man er gode til at koordinere og være klare på hvem, der har bolden på hvilket område.</p> <p>Funktionslederne oplever, at de udsætter sig selv for de samme metoder, som de bruger overfor de forskellige personaleteams. Herunder at de forstyrrer hinanden i deres praksis. De arbejder med at være et team og sikre at deres kompetencer kommer i spil.</p> <p>Funktionsledernes samarbejde med personalet kan være udfordringer. Det er fortsat svært for enkelte teams at overskue, hvem de skal gå til med hvad, men generelt er det indtrykket at personalet godt ved hvilke spidskompetencer funktionslederne har. Der er et udarbejdet et skema, hvor kompetencerne er beskrevet. Der har været en positiv udvikling omkring det. På satellitterne er der ikke en leder tilstede dagligt, og dette kan give lidt udfordringer.</p> <p>Funktionsledernes indtryk af personalets interne samarbejde er, at det generelt er velfungerende, men at der kan være periodevise udfordringer. Der er meget aktive arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, som personalet bruger meget. Der er møder mellem funktionslederne og AMR og TR på matriklerne, hvor man drøfter, hvis der er en udvikling, som man skal holde øje med.</p> <p>Ifølge personalet er de eneste udfordringer i det interne samarbejde de satellitter, som ikke er så meget til stede på matriklerne, fordi de er ude i virksomhederne. De kan ikke på samme niveau indgå i samarbejdet på tværs af organisationen.</p> <p>Personalet oplever generelt et godt samarbejde. Det kan være svært at have tid til at mødes på tværs af organisationen og at få en føling med hvad, der sker i de andre afdelinger. Man kender hinanden fra de fælles temadage. Der har i lang tid været fokus at få Hesselager til at fungere som en fælles arbejdsplads, fordi det har været så opdelt. Det opleves stadig, at der er lang vej til at hele JAC bliver oplevet som en fælles arbejdsplads, men der sker løbende noget, som går i den retning.</p> <p>Nogle af de samarbejder man havde i starten af fusionen med Vestegnens Erhvervscenter er ikke mere så aktive og man søger tilbage til det kendte. Medarbejderne oplever, at de ved, hvem de skal tage fat i af funktionslederne,</p>
------	--

	hvis der er behov for det.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der er et velfungerende internt samarbejde på alle niveauer. Tilsynet noterer sig, at der er en god udvikling i gang med henblik på at gøre JAC til en samlet arbejdsplads.

3.5.4 *Kompetenceudvikling*

Data	<p>Ifølge ledelsen er der blevet uddannet otte ressourcepersoner inden for neuropædagogik. De er endvidere i gang med at styrke deres viden om sansestimulering.</p> <p>Der afholdes en del kurser internt, men også eksternt som personalet kommer på. Herunder etik og menneskesyn, kommunikation mv. som kan sikre en løbende opdatering.</p> <p>Der er en kompetenceudviklingspolitik, hvor tanken er at man holder personale og leder udviklingssamtaler - PLUS. Det er personalet, som selv henvender sig med ønske om en samtale. Ledelsen påpeger, at de skal have udviklet den skriftlige systematik i forlængelse af samtalerne.</p> <p>Ifølge funktionslederne er der en opgave med at planlægge, hvordan man kan sikre vidensdeling på tværs af organisationen ved brug af kompetencepersoner. Man har i nogle sammenhænge på forhånd beskrevet formidlingsopgaven, når personalet har været på kursus/uddannelse, men det gøres ikke systematisk.</p> <p>I forhold til seksualpolitikken har man ikke en seksualvejlederuddannet, men trækker på nogen udefrakommende.</p> <p>Funktionslederne vurderer, at de kan styrke deres viden inden for læringsprocesser.</p> <p>Ifølge personalet har de i vid udstrækning mulighed for den kompetenceudvikling, som de gerne vil have og har behov for. Der er også tit noget i gang internt i organisationen, som man kan have gavn af.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne generelt har mulighed for at modtage relevant kompetenceudvikling, således at de er opdateret med faglig viden om målgruppen og relevante metoder. Tilsynet har noteret, at der ikke i alle tilfælde sker nødvendig faglig vidensdeling og koordination mellem tilbuddets personale, fx er der som tidligere nævnt udfordringer i forhold til vidensdeling om neuropædagogik.</p> <p>Tilsynet bemærker i denne forbindelse, at der kan udarbejdes en højere grad af systematik omkring sikring af vidensdeling. Dette kan også ses i forlængelse af det tidligere anførte ønske fra personalets side om færdiggørelsen af vidensbanken.</p>

3.5.5 *Arbejds miljø og sikkerhedsforhold*

Data	<p>Ifølge ledelsen er der lavet APV for hver matrikel. Der er blevet arbejdet meget processuelt omkring APV. Der har bl.a. været et trivselsprojekt, som handlede om det, som gav trivsel. APV processen strakte sig over et år. Der er arbejdet med at gøre den nærværende og give personalet ejerskab over denne.</p> <p>Der er lige blevet lavet brandøvelse på Kettehøj. De sidste mange gange, hvor de har lavet øvelser, er de blevet rost af brandmyndighederne. Langbjerg har fået en ny procedure for evakuering.</p> <p>Medarbejderne oplever, at de har et velfungerende arbejdsmiljø. Der er ikke så meget i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, men der kan være noget</p>
------	--

	<p>omkring de fysiske forhold. De ting, der er påpeget i APV'en, er der blevet arbejdet med.</p> <p>Personalet oplever, at det kan være svært at få vikarer ind, så derfor kan der være noget belastning, hvis der er sygdom.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at personalet samlet set er tilfredse med arbejdsmiljøet.

3.5.6 Eksternt samarbejde

Data	<p>Ifølge funktionslederne er der generelt et godt eksternt samarbejde. Det er primært ledelsen, som håndterer samarbejdet med kommunerne. Funktionslederne har primært samarbejde med sagsbehandlere og det er meget personafhængigt. Generelt er der en stor tillid til og respekt for JAC og de faglige vurderinger og kvaliteten af deres arbejde.</p> <p>Samarbejdet med de pårørende er også godt og der er en gensidigt respekt og tillid. Personalet er meget dygtige til at sikre dette samarbejde. Der holdes en gang om året et stormøde for de pårørende.</p> <p>Der er en flerstrengethed i samarbejdet. På den ene side er det væsentligt, at samarbejde så meget som muligt sammen med de pårørende, men på den anden side skal man respektere, at borgerne er voksne og selv skal bestemme omfanget. Det er væsentligt at møde dem med den opfattelse, at de vil deres pårørende det allerbedste.</p> <p>Personalet oplever, at det eksterne samarbejde er godt og de oplyser, at de selv skal tage ansvar for at opsøge eksterne parter, som man kan have gavn af at samarbejde med.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der generelt er et godt samarbejde med eksterne parter, herunder de pårørende. De pårørende inddrages (med udgangspunkt i borgernes ønsker) i dagligdagen på tilbuddet.

3.6 Øvrige udfordringer

Data	Der oplyses ikke om nogen form for øvrige udfordringer.
Tilsynets vurdering	Tilsynet har ingen kommentarer.

4 Formål og metode

4.1 Formål med tilsynet

I henhold til Retssikkerhedslovens § 16 og Servicelovens § 148a er kommunalbestyrelsen forpligtet til at føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses, herunder at sikre kommunalbestyrelse, brugere og pårørende indsigt i den pædagogik, omsorg og trivsel, der leveres på det enkelte tilbud.

Jf. lovgivningen er formålet med tilsynet:

- At påse at borgerne får den hjælp, de har ret til efter loven og efter de beslutninger, som kommunalbestyrelsen har truffet.
- At hjælpen er tilrettelagt og bliver udført på en faglig og økonomisk forsvarlig måde.
- At forebygge ved at gribe korrigerende ind før mindre problemer udvikler sig til alvorligere problemer.

Tilsynene skal dermed bidrage til at sikre kvaliteten i tilbuddene, herunder at der er overensstemmelse mellem gældende lovgivning, tilbuddets beskrevne pædagogik og praksis.

BDO's tilsyn er tilrettelagt med udgangspunkt i ovenstående lovgivning og retningslinjer på området, og omfatter tilsynet med de pædagogiske, organisatoriske og personalemæssige forhold på de enkelte tilbud. Tilsynet sætter fokus på hverdagslivet for beboere/brugere/borgere og således også på, hvordan hjælpen efter deres og de pårørendes opfattelse fungerer. De fysiske rammers egnethed i forhold til beboernes behov indgår ligeledes i tilsynet.

Med udgangspunkt i omfattende erfaringer med at føre tilsyn på hhv. ældre- og det socialfaglige område har BDO udviklet koncepter for tilsynsområderne, som gør det muligt at lade kontrol og læring gå op i en højere enhed. BDO lægger vægt på, at den dokumentation, der indhentes i forbindelse med tilsynene, er anvendelig i det fremadrettede arbejde med kvalitets- og kompetenceudviklingen indenfor både ældreområdet og det socialfaglige område.

Det økonomiske tilsyn dvs. tilsynet med forbrug, budget, kapacitetstilpasninger etc. indgår efter aftale med Brøndby Kommune ikke i BDO's tilsyn.

4.2 Metode

BDO's tilsynskoncept kombinerer en række forskellige metoder til indsamling af viden, som alle tager afsæt i den anerkendende metode og en konstruktiv tilgang.

Den anerkendende og værdsættende tilgang handler om at fokusere på og lade sig inspirere af dét, der virker på det enkelte tilbud. Dette indebærer, at man i fællesskab søger at identificere tilbuddets ressourcer, styrker og gode erfaringer. Metoden er særlig velegnet til det fremadrettede arbejde med henblik på at få overensstemmelse mellem borgernes og pårørendes ønsker og forventninger og medarbejdernes og ledelsens muligheder og rammer.

Den anerkendende tilgang kan ses som det ene ben i tilsynskoncepterne, mens det andet ben er struktureret og stringent metodeanvendelse. Alle former for dataindsamling, som benyttes i tilsynet, har udgangspunkt i gennemarbejdede og afprøvede skabeloner. De anvendte metoder er henholdsvis kvalitative interviews, fokusgruppeinterviews, observation og gennemgang af dokumentation.

Tilsynet giver et øjebliksbillede baseret på dialog, udsagn, observationer samt det foreliggende baggrundsmateriale. Tilsynet er derfor ikke nogen garanti for, at *alle* forhold på

tilbuddet til enhver tid lever op til de lovgivningsmæssige krav og kommunalbestyrelsens forventninger.

4.3 Tilsynets varslings og tilrettelæggelse

Leder af tilbuddet er orienteret om tilsynsbesøget ca. fire uger før gennemførelse. I den forbindelse orienteres leder af tilbuddet endvidere om BDO's metoder og hvordan tilsynsbesøget kan tilrettelægges.

Overordnet har organiseringen af tilsynsbesøget set ud som følger:

- Rundvisning, hvor tilsynet ofte har haft mulighed for at tale med beboere/medarbejdere undervejs og/eller at observere det sociale liv
- Dialog med Ledelsen /ledelse
- Dialog med medarbejdere
- Dialog med beboere/brugere
- Evt. dialog med pårørende, hvor dette er planlagt af tilbuddet

Til brug for forberedelsen af tilsynet har BDO indhentet materiale fra kommunen, herunder eventuelle kvalitetsstandarder, oplysninger fra kommunens hjemmeside, ligesom oplysninger fra Tilbudsportalen og tilbuddets egen hjemmeside har indgået i det konkrete tilsyn.

4.4 BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger

Bemærkninger
Bemærkninger gives, hvor tilsynet finder anledning til at fremhæve bestemte forhold. Det kan være forhold, som er i udvikling eller som tilbuddet og kommunen skal være opmærksomme på i tiden frem til det næste tilsyn. Bemærkninger kan have vejledende og/eller informerende karakter.
Anbefalinger
Anbefalinger gives, hvor der er tale om forhold, der kan forbedres og som tilbuddet derfor bør arbejde med. Tilbuddet forventes at forholde sig til anbefalingen, fx ved at tage stilling til hvornår og hvordan de vil tage hånd om den givne anbefaling. Såfremt der ikke handles på anbefalingen forventes det, at tilbuddet har taget stilling til, hvorfor anbefalingen ikke er fulgt op.
Anbefaling om påbud
BDO kan anbefale Brøndby Kommune at give påbud, hvor der er alvorlige forhold, som af en given grund fordrer hurtig/øjeblikkelig handling. Her forventes det, at det pågældende tilbud indenfor fire uger fremsender en redegørelse til kommunen om, hvordan de har taget hånd om problemet.

5 Kontaktoplysninger

Ved behov for yderligere oplysninger kan henvendelse ske til

HELEN HILARIO JØNSSON

Senior Manager og forretningsansvarlig

hej@bdo.dk

BDO Kommunernes Revision
Godkendt revisionsaktieselskab
Havneholmen 29
DK-1561 København V
Tlf.: 33 12 65 45
www.bdo.dk

5.1 Præsentation af BDO

BDO er en uafhængig privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner, herunder tilsyn med plejehjem og på socialområdet.

BDO gennemfører i dag tilsyn på såvel ældreområdet som på det sociale område i en lang række kommuner over hele landet). På ældreområdet omfatter tilsynene plejehjem, hjemmepleje samt trænings- og rehabiliteringscentre. På det sociale område omfatter tilsynene både børne- og ungeområdet, handicap- og psykiatriområdet samt udsatteområdet, herunder herberger, misbrugs- og krisecentre.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver indenfor alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 35 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering mm.