

Tilsynsrapport

Driftorienteret tilsyn, delrapport (høringsrapport)



Tilbuddets navn:	Område Auning/Allingåbro Banesvinget 18 + 20
Tilsynet er gennemført:	
Status for godkendelse:	Godkendt
Rapporten er udarbejdet af:	Socialtilsyn Midt

Indholdsfortegnelse

Læsevejledning - Tilsynsrapportens indhold	3
Læsevejledning - Kvalitetsmodellen	3
Basisinformation	4
Basisinformation (Afdelinger)	4
Samlet vurdering af kvaliteten i tilbuddet	5
Særligt fokus i tilsynet	5
Målgruppe, metoder og resultater	6
Kriterium 3	6
Sundhed og trivsel	9
Kriterium 4	9
Kriterium 5	11
Kriterium 6	12
Kriterium 7	13
Organisation og ledelse	14
Kriterium 8	14
Kriterium 9	16
Kompetencer	19
Kriterium 10	19
Økonomi	21
Økonomi 1	21
Økonomi 2	22
Økonomi 3	22
Spindelvæv	22
Datakilder	23
Interviewkilder	23

Læsevejledning - Tilsynsrapportens indhold

Tilsynsrapporten indeholder socialtilsynets bedømmelse og vurdering af, om plejefamilien eller 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 er hentet fra Tilbudsportalen, hvor der fremgår bl.a. stamoplysninger.

For tilbud med flere afdelinger udarbejdes der én samlet kvalitetsvurdering.

Udover en samlet vurdering af kvaliteten i plejefamilien eller tilbuddet, indeholder tilsynsrapporten en gennemgang af de syv temaer fra kvalitetsmodellen, hvor der kan være lagt særligt fokus på udvalgte temaer. Et tilsyn kan godt indeholde mere end ét tilsynsbesøg, eksempelvis både et anmeldt og et uanmeldt tilsynsbesøg, eller hos et tilbud med flere afdelinger. Ligeledes kan tilsynet være administrativt og ikke indeholde et konkret tilsynsbesøg. Det fremgår af tilsynsrapporten, hvorvidt der har været et fysisk tilsynsbesøg, på hvilken afdeling, og hvorvidt det var anmeldt eller uanmeldt.

Læsevejledning - Kvalitetsmodellen

Socialtilsynet vurderer kvaliteten og sikrer dialogen med plejefamilien eller tilbuddet med udgangspunkt i kvalitetsmodellen, som beskrevet i Bekendtgørelse om socialtilsyn. Kvalitetsmodellen giver et systematisk og målrettet udgangspunkt for socialtilsynets samlede faglige vurdering af kvaliteten.

Kvalitetsmodellen er struktureret ud fra de overordnede kvalitetstemaer, der fremgår af § 6, i Lov om socialtilsyn. Hvert tema er konkretiseret i et antal kvalitetskriterier. Kriterierne er primært udtrykt som konkrete mål for indsatsen i plejefamilien eller tilbuddet. For hvert kriterium er fastlagt en eller flere kvalitetsindikatorer. Indikatorerne er tegn på, at den kvalitet, som er udtrykt i kriteriet, forekommer i praksis.

Vurderingen af en plejefamilie eller et tilbuds kvalitet sker ud fra en samlet, faglig vurdering inden for rammerne af temaerne under hensyn til plejefamiliens eller tilbuddets godkendelse. Bedømmelsen af indikatorer og kriterier skal understøtte socialtilsynets samlede vurdering af, om den fornødne kvalitet er til stede. Socialtilsynet kan inddrage andre forhold i kvalitetsvurderingen, som vurderes at være relevante for kvaliteten inden for rammerne af temaet

Ved det driftsorienterede tilsyn skal socialtilsynet vurdere, om kvaliteten i plejefamilien eller tilbuddet i praksis er tilstrækkelig, og om betingelserne for godkendelsen fortsat er opfyldt. Der anvendes forskellige systematikker for, hvordan indikatorer og kriterier bedømmes ved henholdsvis godkendelse og det driftsorienterede tilsyn. Ved en godkendelse vurderes der ud fra, om Socialtilsynet forventer, at plejefamilien eller tilbuddet kan opfylde indikatorer og kriterier. Ved det driftsorienterede tilsyn bedømmes indikatorerne efter 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.

Bedømmelsen af indikatorerne understøtter vurderingen af kriterierne, hvilket resulterer i en samlet, skriftlig kvalitetsvurdering for hvert tema.

Hver indikator gives i forlængelse af den skriftlige bedømmelse en værdi (score) for opfyldelsesgraden. Ud fra den værdi, som indikatorerne er givet udregnes der automatisk en samlet værdi for opfyldelsesgraden for henholdsvis hvert kriterium og hvert tema. Værdien udregnes som et gennemsnit af henholdsvis indikatorerne og kriteriernes værdier. Det samlede resultat af denne talmæssige bedømmelse udtrykkes grafisk i form af et "spindelvæv".

Spindelvævet og scorer offentliggøres ikke på Tilbudsportalen. Spindelvæv og scorer giver overblik over kvalitetsbedømmelsen inden for hvert tema og bruges i dialogen med plejefamilien eller tilbuddet om at fastholde og udvikle kvaliteten fremadrettet.

Efter endt høringsperiode vil den samlede vurdering, temavurderingerne samt eventuelle påbud eller vilkår blive publiceret på Tilbudsportalen.

Der henvises i øvrigt til www.socialstyrelsen.dk, hvor der kan findes yderligere oplysninger om socialtilsynets kvalitetsvurdering.

Basisinformation

Tilbuddets navn	Område Auning/Allingåbro Banesvinget 18 + 20
Hovedadresse	Banesvinget 22 8963 Auning
Kontaktoplysninger	Tlf.: 23742958 E-mail: abrv@norddjurs.dk Hjemmeside: http://www.norddjurs.dk/borger/sociale-tilbud/bolig-og-bostoette-til-voksne/botilbud/bofaellesskaberne-i-auning
Tilbudsleder	Annette Bro Rask-Vestergaard
CVR-nr.	29189986
Virksomhedstype	kommunal
Tilbudstyper	Almen ældrebolig/-handicapvenlig bolig, ABL § 105 stk. 2 Beskyttet beskæftigelsestilbud, § 103 Aktivitets- og samværstilbud, § 104
Pladser i alt	54
Målgrupper	Udviklingshæmning Udviklingshæmning Udviklingshæmning

Resultat af tilsynet

Status for godkendelse	Godkendt
Tilsynet er udført af	Socialtilsyn Midt
Tilsynskonsulenter	Sanne Merete Sommer Simon Rødgaard Pedersen
Dato for tilsynsbesøg	28-09-2020 08:15

Basisinformation (Afdelinger)

Afdeling	Pladser i alt	Afdelinger
Område Auning/Allingåbro Banesvinget 18 + 20	22	Almen ældrebolig/-handicapvenlig bolig, ABL § 105 stk. 2
AC Auning	26	Beskyttet beskæftigelsestilbud, § 103
	6	Aktivitets- og samværstilbud, § 104

Samlet vurdering af kvaliteten i tilbuddet

Socialtilsyn Midt vurderer, at Botilbud Auning/Allingåbro Banesvinget 18-20 lever op til kravene jf. § 6 i lov om socialtilsyn. Botilbud Auning/Allingåbro Banesvinget 18-20 er godkendt efter ABL § 105, stk. 2, samt § 103 og § 104. Botilbuddet Auning/Allingåbro Banesvinget 18-20 er godkendt til at modtage 40 borgere med udviklingshæmning i alderen 18 til 85 år

I den samlede vurdering lægges vægt på følgende:

Borgerne understøttes i at have et relevant aktivitets- eller beskæftigelsestilbud, og hvor det i samarbejdet mellem bo- og dagtilbud søges at sikre, at borgerne udnytter deres potentialer.

Tilbuddet arbejder med at udvikle samt styrke borgernes selvstændighed og sociale relationer, hvilket munder ud i pædagogiske og sundhedsfaglige indsatser og delmål.

Tilbuddet har en målgruppebeskrivelse funderet i et bredt spænd indenfor udviklingshæmning. Tilbuddet kan redegøre for sammenhænge mellem målgruppe, de valgte tilgange og metoder samt hvilke resultater, det fører til for den enkelte borger. Det vurderes, at indsatserne fører til positive resultaterne for borgerne.

Tilbuddet på kompetent vis arbejder med borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel, og det vurderes, at borgerne trives og er velplacerede. Tilbuddet arbejder målrettet på at styrke tilbuddets sundhedsfaglige profil således, at de pædagogiske og sundhedsfaglige indsatser tilsammen skaber en helhedsorienteret indsats for og sammen med den enkelte borger.

Medarbejderne praktiserer en anerkendende tilgang til borgerne, hvorfor medbestemmelse, borgerinddragelse og selvbestemmelse afstemmes ud fra den enkelte borgers kognitive niveau. Dette vurderes ligeledes gældende i forhold til borgerinddragelse på fællesniveau.

Tilbuddet forebygger magtanvendelser gennem en ikke-konfronterende og konfliktnedtrappende tilgang, som tager højde for borgernes funktionsniveau. Det vurderes at medarbejderne arbejder på forkant og har viden om gældende lovgivning.

Tilbuddets medarbejdere har et bredt perspektiv og relevant viden til at kunne forebygge eventuel psykisk og fysisk vold samt seksuelle overgreb mellem borgerne.

Tilbuddet har en kompetent og velfungerende ledelse, der sætter retning for og sikrer den faglige opgaveløsning omkring borgerne, personaleledelsen samt udvikling og organisering af tilbuddet som et sammenhængende tilbud. Ligeledes vurderes, at aftaleholder sætter retning for, at borgerne bliver mødt af en faglig kompetent medarbejdergruppe, som udover at være i gang med systematisk at afdække borgernes funktionsniveau, også yder en individuel og faglig funderet hjælp og tilstedeværelse, som borgernes individuelle behov kræver.

Tilbuddets medarbejdere er pædagogisk uddannede og besidder yderligere relevante kompetencer i forhold til målgruppens behov. Medarbejderne anerkender og inddrager borgerne og søger at imødekomme den enkeltes særlige behov for støtte til at tilrettelægge hverdagen.

Tilbuddets fysiske rammer er velegnede til borgergruppen samt understøtter indsatsens formål om at yde hjælp, omsorg og støtte både i bo-delen og i beskæftigelsestilbuddet.

Der vurderes at være en økonomisk ramme vedrørende normering, kompetenceudvikling og øvrige aktivitetsomkostninger, der understøtter et kvalitetsniveau svarende til tidligere år.

Særligt fokus i tilsynet

---Tema 3 - Målgruppe, metoder og resultater, kriterium 3 + indikator 3b. --- Tema 4 - Sundhed og trivsel, kriterium 5 + indikator 5a. --- Tema 5 - Organisation og ledelse, kriterium 8 + indikator 8a + indikator 8b. Kriterium 9 + indikator 9a + 9b + 9c. --- Tema 6 - Kompetencer, kriterium 10 + indikator 10a + 10b. --- Økonomi.

Målgruppe, metoder og resultater

Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at der er et klart formål med indsatsen, og at tilbuddets metoder medvirker til at sikre borgernes trivsel og resulterer i den ønskede udvikling for borgerne. Det er derfor væsentligt, at tilbuddet kan redegøre for dets målsætning, målgruppe(r) og metoder. Herunder er det vigtigt, at tilbuddet kan redegøre for, hvordan og i hvilken grad de valgte metoder bidrager til opnåelse af de konkrete mål, som tilbuddet i samarbejde med borgerne sætter for de enkelte borgers udvikling og trivsel. De konkrete mål skal ses i sammenhæng med de mål, der er opstillet fra de anbringende eller visiterende kommuner. Endvidere er det afgørende for kvaliteten, at tilbuddet arbejder med resultatdokumentation og kan sandsynliggøre, at deres indsats opnår en forventet og positiv effekt.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at Banesvinget og AC Auning har en forholdsvis stor spændvidde indenfor målgruppen voksne med udviklingshæmning. Det vurderes, at der er en sammenhæng mellem målsætning og de tilgange og metoder såsom KRAP og neuropædagogik, der praktiseres i samarbejde med den enkelte borger. Socialtilsynet vurderer også, at der arbejdes med hvilke behov den enkelte borger har, som afdækkes ud fra dansk psykologisk profil. Tilbuddet arbejder målrettet med at tilbyde en helhedsorienteret indsats, der hviler på både pædagogiske og sundhedsfaglige indsatser.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet tilgodeser den enkelte borgers behov ud fra de mål, der er fastsat af visiterende myndighed, og med afsæt i faglige tilgange og metoder, der fører til positive resultater for borgerne. Indsatsplanerne tager udgangspunkt i myndighedsbestillinger, og tilbuddet arbejder systematisk med de opstillede mål, og opfølgningen herpå. Socialtilsynet vurderer endvidere, at medarbejderne følger op på deres praksis og drager læring af deres indsatser og opnår en øget faglighed.

Socialtilsynet vurderer ligeledes, at tilbuddet via statusbeskrivelser kan dokumentere, at borgerne udvikler sig og tilbuddet opnår en positiv effekt af indsatserne.

Socialtilsynet vurderer derudover, at tilbuddet samarbejder med eksterne aktører, der bidrager til den enkelte borgers trivsel og en øget faglighed i tilbuddet.

Gennemsnitlig bedømmelse 4,8

Kriterium 3

Tilbuddet arbejder med afsæt i en tydelig målgruppebeskrivelse systematisk med faglige tilgange og metoder, der fører til positive resultater for borgerne

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet arbejder med afsæt i en tydelig målgruppebeskrivelse. Dette begrundes ud fra, at tilbuddet tager afsæt i en forholdsvis stor spændvidde indenfor målgruppen voksne med udviklingshæmning, og en medarbejder kunne på det uanmeldte tilsyn redegøre for sammenhænge mellem målgruppen og anvendelse af tilbuddets valgte metoder i praksis.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet benytter KRAP og neuropædagogik, som understøtter borgernes trivsel samt udvikling eller vedligeholdelse af færdigheder og kompetencer. Det vurderes som positivt, at alle medarbejdere i oktober og november skal gennemgå Trin 1 introduktion til alle, som er et led i tilbuddets udvikling af faglighed, som udspringer af den organisationsudvikling som Område Auning Allingåbro gennemgår. Der er igangsat en kulturændring i tilbuddet, hvor ledelsen sætter en tydelig ramme omkring den pædagogiske og sundhedsfaglige indsats overfor borgere, der bor i et botilbud. Indsatsen skal være fælles og skal afspejle en pædagogik, hvor den enkelte borgers kognitionsniveau er i fokus.

Socialtilsynet vurderer også, at tilbuddet i et vist omfang fortsat arbejder indenfor et systemisk paradigme, hvor der tilmed er fokus på medieret læring, og hvor der arbejdes udviklingsorienteret i forhold til at øge borgernes mestring af eget liv og selvstændighed.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet anvender en relationspædagogisk og anerkendende tilgang til borgerne, og at medarbejderne fremlægger relevante eksempler på, hvordan det fører til positive resultater for borgerne. Det er endvidere socialtilsynets vurdering, at medarbejderne har en bred erfaring med og viden om målgruppen, og anvender dette i forhold til den støtte, borgerne modtager.

Socialtilsynet vurderer ligeledes, at tilbuddet arbejder aktivt med resultatdokumentation og kvalitetssikring af den pædagogiske indsats, og kan sandsynliggøre, at der opnås positive resultater for borgerne. Det vurderes endvidere, at der bliver foretaget opfølgning med myndighed, idet leder i samarbejde med myndighedsrådgiver har planlagt opfølgningsmøder i november for alle borgere. Møderne bliver med deltagelse af borger, teampædagog, leder og evt. pårørende.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet har arbejdet med at øge kvaliteten af dokumentationen af mål og delmål, og at det fremgår af indsatsplanerne, hvordan tilbuddet arbejder med borgernes delmål.

Socialtilsynet vurderer fortsat, at der er en systematik omkring tilbuddets dokumentation og anerkender det som positivt, at leder har igangsat et tiltag sammen med en pædagogisk konsulent, der skal sparre med medarbejderne om, hvordan er det gået med indsatserne, hvordan det videre pædagogiske arbejde skal planlægges og hvordan følges der op på disse. Dette tiltag skal foregå på møderne.

Socialtilsynet vurderer slutteligt, at tilbuddet arbejder aktivt med relevante eksterne aktører for at understøtte, at målene for borgerne opnås.

Indikator 3.a

Tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder, der er relevante i forhold til tilbuddets målsætning og målgrupper.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 3.a

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad. I bedømmelsen er der lagt vægt på, at det fremgår på Tilbudsportalen at målgruppen udgør voksne funktionshæmmede med varig nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsevne. Ledelsen oplyser desuden, at der bor borgere med varierende handicaps, bl.a. med Asperger, ADHD, Downs syndrom og Jouberts syndrom, og at enkelte borgere har en psykiatrisk diagnose. En enkelt borger har Charge, og er blind. Socialtilsynet oplyses om, at vedkommende er ved at fraflytte tilbuddet. Ligeledes oplyser ledelsen, at en borger er begyndende dement. Der er også lagt vægt på i bedømmelsen, at det af indsendt borgerliste fremgår, hvilke diagnoser og udviklingshandicap, de nuværende borgere har. Det indgår i bedømmelsen, at ledelsen fortæller, at det som kendetegner målgruppen er, at borgerne er velfungerende og selvhjulpne, samt gode til at hjælpe hinanden. Og at borgerne skal bevare de færdigheder, som de i forvejen har, så de kan mestre mest muligt på egen hånd, og at det for nogle borgere kan være målet at flytte til andre boformer med bostøtte. Medarbejderne bekræfter målgruppesammensætningen, og fortæller, at tilbuddet har fokus på at videreudvikle borgerne, og arbejder pædagogisk med at modvirke stilstand og tab af færdigheder. Ligeledes fortæller medarbejderne, at de ældre borgere har brug for støtte til at vedligeholde forskellige færdigheder, og fortæller om eksempler på, hvordan borgerne støttes og vejledes. Afdelingslederen fortæller endvidere, at afsættet for støtte, sker individuelt ud fra kommunernes visitationer og kvalitetsstandarder, hvilke Socialtilsynet har modtaget kopi af. Det indgår endvidere i bedømmelsen, at ledelsen fortæller, og at det på Tilbudsportalen fremgår, at tilbuddet anvender en ressourceorienteret, relationspædagogisk og rehabiliterende tilgang, og metodisk arbejder med motiverende og jeg-støttende samtaler. Desuden oplyser afdelingslederen, at tilbuddet arbejder ud fra en systemisk og medierende tilgang, hvor der metodisk arbejdes med narrativer og pilemodellen, og fremlægger for Socialtilsynet konkrete eksempler på, hvordan pilemodellen anvendes. Socialtilsynet har modtaget et udfyldt eksempel på en pilemodel, hvoraf det fremgår, hvordan der arbejdes med en borgers forståelse af at være deltagende i praktisk arbejde, hvor det beskrives, hvordan den nuværende situation ændres til den ønskede situation, hvor de konkrete handlinger beskrives for at nå målet. Medarbejderne fortæller ligeledes om anvendelsen af pilemodellen og narrativer, og at det har givet mere indblik i borgernes kognitive færdigheder gennem intentionelle og strukturerede aktiviteter og handlinger. Endvidere indgår det i bedømmelsen, at 2 myndighedsrådgiver fortæller, at det er deres indtryk, at de anvendte metoder giver positive resultater for borgerne, og at tilbuddet arbejder konkret med borgerinddragelse.

Indikator 3.b

Tilbuddet dokumenterer resultater med udgangspunkt i konkrete, klare mål for borgene til løbende brug for egen læring og forbedring af indsatsen.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 3.b

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Ved bedømmelsen lægges vægt på, at socialtilsynet på det uanmeldte tilsyn fik fremvist dokumentation for tilbuddets indsats omkring måden at dokumentere på både pædagogiske og sundhedsfaglige notater. Medarbejder fremviste skemaer, der bliver anvendt i samarbejde med borgerne og som er knyttet op under den enkelte borger i journalsystemet. Socialtilsynet fik også fremvist aktive delmål og medarbejderen forklarede, hvordan der arbejdes med disse. Hver 3. måned følges op på målene. Medarbejderne arbejder nu i teams frem for tidligere at have været kontaktpersoner. Nu er de delt op i to teams med 4 pædagoger i hver, der samarbejder om 10 borgere.

Der lægges også vægt på, at der fortsat arbejdes på at udvikle dokumentationen, så den bliver tiltagende systematisk og får en øget kvalitet. Medarbejderen oplyser, at mål og delmål evalueres på p-møder, hvor borgernes kontaktpersoner fremlægger arbejdet med borgerne, og efterfølgende får input fra de øvrige kollegaer i teamet. Medarbejderen oplyser, at der er udarbejdet et årshjul, der skal sikre, at de når rundt om alle borgerne. Oplysningerne understøttes af lederen, der fortæller at der er prioriteret tid til dokumentation. Endvidere indgår det i bedømmelsen, at medarbejderne arbejder med tags - søgeord med henblik på at sikre mulighed for dokumentation af opnåede resultater.

Derudover lægges vægt på, at alle medarbejdere i organisationen som en del af organisationsudviklingen er på introdage i oktober og november måned, hvor medarbejderne introduceres for følgende: Under temaet dokumentation og skriftlighed præsenteres medarbejderne for et oplæg om dokumentation af de borgerrettede ydelser og det at udtrykke sig i fagsprog samt et punkt om fælles faglige begreber. Der er derudover et tema om målsætningsarbejde, hvor en pædagogisk konsulent afholder et oplæg om arbejdet med SMARTE mål og der iværksættes en øvelse i redskabet måltrappen fra KRAP.

Indikator 3.c

Tilbuddet opnår positive resultater i forhold til opfyldelsen af de mål, visiterende kommuner har opstillet for borgernes ophold.

Bedømmelse 4

Bedømmelse af Indikator 3.c

Indikatoren bedømmes opfyldt i høj grad.

Ved bedømmelsen lagt vægt på, at såvel leder som medarbejder giver konkrete eksempler på borgere, der har udviklet sig positivt i forhold til de mål visiterende kommuner har opstillet. For eksempel borgeren yy, der har et mål, der omhandler at kunne holde egen lejlighed, hvilket borgeren har fået hjælp til gennem en indsats med piktogrammer, der har givet borgeren overblik over opgaven. Det indgår ligeledes i bedømmelsen, at medarbejderen oplyser, at borgerne kan have perioder, hvor det kan være vanskeligt at arbejde med målene idet borgeren er mindre motiverede end medarbejderne. Eksempelvis to borgere, der er udfordret af at spille Pc om natten, og derfor ikke har så megen energi om dagen. Det indgår ligeledes i bedømmelsen, at lederen oplyser, at myndighed kan være svær at få i tale, hvilket betyder at der ikke altid modtages nye bestillinger rettidigt. Endvidere oplyser lederen, at tilbuddet ikke altid opdateres såfremt borgerne skifter myndighedsrådgiver.

Indikator 3.d

Tilbuddet samarbejder aktivt med relevante eksterne aktører for at understøtte, at målene for borgerne opnås.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 3.d

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad. I bedømmelsen er der lagt vægt på, at ledelsen og medarbejderne fortæller om et generelt godt samarbejde med eksterne samarbejdspartnere, hvilket for den aktuelle borgergruppe, blandt andet består af sygehuset, ergoterapeuter i forhold til hjælpemidler, fysioterapeuter, massører, hjemmeplejen, specialtandlæger, øjenlæger, M-klinikken og høreklubben. Ligeledes fortæller aftaleholder, at tilbuddet samarbejder med de visiterende kommuneres myndighedsafdelinger, med aktivitetscenteret i Grenaa og Gl. Estrup. Medarbejderne fortæller ligeledes, at der også er fokus på at hente ekstern ekspertise, hvis det er nødvendigt for opgaveløsningen.

Sundhed og trivsel

Det er afgørende for kvaliteten, at tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel. Det er herunder vigtigt, at tilbuddets viden og indsats i forhold til borgernes sundhed og trivsel modsvarer målgruppens behov. Det kan for eksempel være i forhold til kost, motion, rygning samt uhensigtsmæssig brug af rusmidler. Det kan også være i forhold til færden på sociale medier. Det er endvidere vigtigt, at tilbuddet respekterer borgernes værdighed, autonomi og integritet og herunder sikrer borgernes medinddragelse samt selv- og medbestemmelse vedrørende beslutninger om dem selv samt hverdagen i tilbuddet. Et væsentligt led heri er, at tilbuddet i sin pædagogiske indsats har fokus på at forebygge magtanvendelser, herunder dokumenterer og anvender viden fra eventuelle magtanvendelser til løbende læring og forbedring af indsatsen. Desuden er det væsentligt, at tilbuddet forebygger vold og overgreb. Herunder er det vigtigt, at tilbuddets medarbejdere både har relevant faglig viden om forebyggelse af vold og overgreb set i forhold til tilbuddets målgruppe, og at de kan handle hensigtsmæssigt ved bekymring, mistanke eller viden om overgreb.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet på kompetent vis arbejder med borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel. Det begrundes ud fra, at tilbuddet respekterer borgernes værdighed, autonomi og integritet samt herunder søger at sikre borgernes medinddragelse samt selv- og medbestemmelse vedrørende beslutninger om dem selv samt hverdagen i tilbuddet.

Det vurderes, at tilbuddets medarbejdere understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel gennem relevante pædagogiske og sundhedsmæssige tiltag i forhold til borgernes forskellige udfordringer. Det vurderes at støtten til borgerne omkring sundhed er intensiveret ud fra den enkelte borgers behov. Derudover har tilbuddet iværksat en målrettet indsats for at afdække borgernes funktionsniveau. Socialtilsynet vurderer det som positivt, at AC Auning udover den daglige aktivitet også tilbyder aftenaktiviteter både for borgerne, der bor på Banesvinget men også for andre borgere i organisationen samt eksterne borgere, da dette vurderes at have betydning for borgernes sociale relationer samt bidrager til muligheden for et aktivt fritidsliv.

Endvidere vurderer socialtilsynet, at tilbuddet forebygger magtanvendelser gennem en ikke-konfronterende og konfliktnedtrappende tilgang, som tager højde for borgernes funktionsniveau. Socialtilsynet vurderer også, at ledelse og medarbejdere har kendskab til gældende lovgivning vedrørende magtanvendelse.

Socialtilsynet vurderer ligeledes, at tilbuddet er opmærksom på borgernes samspil og arbejder med forebyggelse af psykisk og fysisk vold samt seksuelle overgreb gennem relevante faglige tiltag samt beskrevne retningslinjer og procedurer.

Gennemsnitlig bedømmelse 5,0

Kriterium 4

Tilbuddet understøtter borgernes selv- og medbestemmelse

Bedømmelse af kriterium

Det er Socialtilsynets vurdering, at tilbuddet understøtter borgernes medinddragelse og indflydelse og respekterer borgernes ønsker, herunder inddrager dem i beslutninger på fælles- og individuelt niveau. Socialtilsynet vurderer endvidere efter dialogen med borgerne, at de føler sig inddraget i beslutninger vedrørende dem selv, og får vejledning og støtte fra medarbejderne til at leve et så selvstændigt et voksenliv som muligt. Det er ligeledes Socialtilsynets vurdering, at tilbuddets ledelse og medarbejdere arbejder individuelt med borgerne, som giver udtryk for ønsker om støtte til at løsrive sig og leve en selvstændig voksertilværelse med ret til selvbestemmelse på eget domæne. Det er samtidig Socialtilsynets vurdering, at nogle af borgerne kan være udfordret i håndteringen af den frihed, som indflydelse på eget liv indebærer, men at tilbuddet er opmærksomt på og tilrettelægger indsatsen ud fra den enkelte borgers behov og ønsker. Endvidere er det vurderingen, at tilbuddets ledelse og medarbejder iværksætter forskellige tiltag for at styrke borgernes selvbestemmelsesret og tilmed søger at sikre, at borgerne opnår forståelse af demokrati via husmøder og dialoger med medarbejderne.

Indikator 4.a

Borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 4.a

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad. I bedømmelsen er der lagt vægt på, at 4 borgere fortæller, at medarbejderne er lyttende og eksempelvis støtter op om de forslag, borgerne kommer med. En af borgerne fortæller, at der er sket en positiv udvikling, og borgerne fortæller samstemmende, at de tillægger det stor betydning, at der afholdes husmøder, og at det er vigtigt at disse afholdes. Ligeledes fortæller en af borgerne, at vedkommende har megen tillid til medarbejderne og ledelsen, men at den positive udvikling der er sket i forhold til at blive inddraget, ikke er kommet af sig selv, men noget borgerne, medarbejderne og ledelsen, har arbejdet med i fællesskab. Samme borger fortæller, at der stadig er noget at arbejde med i forhold til at nå målet med at alle skal høres og inddrages i forskellige beslutninger. En anden borger fortæller, at vedkommende deltager i handleplansmøder og husmøder og at medarbejderne lytter og handler på vedkommendes spørgsmål. Borgeren fortæller ligeledes, at ledelsen er medvirkende til at der er sket en positiv udvikling, og at begge ledere er anerkendende og lyttende, og at medarbejderne yder den rette hjælp til det vedkommende har brug for hjælp til. Der er lagt vægt på, at afdelingslederen fortæller, at der ved indflytning på tilbuddet er en opstartssamtale med borgeren, pårørende og sagsbehandler, for at sikre enighed om målet for opholdet i tilbuddet. Efterfølgende gennemgås visitationen og de aftalte mål med borgeren for at sikre, at målene forklares på borgerens niveau, og ligeledes tilrettes målene i samarbejde med myndighedsrådgiver, såfremt borgeren ikke er indforstået med målene. Ligeledes fortæller ledelsen om konkrete eksempler på, hvordan borgerne høres og anerkendes, eksempelvis om en ældre borger, som gerne vil drosle ned i forhold til aktiviteter, og hvordan tilbuddet konkret har arbejdet med en borgers ønske om at kunne klare tøjvask mere selvstændigt. I bedømmelsen er der også lagt vægt på, at medarbejderne fortæller, at den anerkendende tilgang kommer til udtryk ved at være undersøgende i forhold til hvad borgerne kan rumme, herunder både på et konkret som på abstrakt plan. Medarbejderne fortæller Socialtilsynet om en borger med autisme, hvor vedkommende har ønsket, at medarbejderne blot er til stede når borgeren har bostøtte, og at medarbejderne skal "sætte sig på deres hænder", og at støtten til borgeren mere er af verbal karakter. Medarbejderne fortæller også, at de forholder sig til, og tilrettelægger indsatsen ud fra borgernes latenstid, herunder afpasser eksempelvis aftaler og krav, og afventer borgernes signal på accept og forståelse af eksempelvis en besked. Ligeledes søger medarbejderne at sikre, at borgerne efter et afholdt husmøde, har forståelsen af det, der eventuelt er vedtaget, og praktiserer at tage en snak med borgerne enkeltvis såfremt der er behov for det. Endvidere er medarbejderne opmærksomme på, hvad borgerne kan rumme at forholde sig til på husmøderne, og at emnerne kan afpasses lidt, så de passer til borgerne, men stadig så det sikres, at alle borgere bliver hørt i forhold til fælles beslutninger. Medarbejderne fortæller også, at nogle borgere har støttesystemer, eksempelvis i form af fysiske kalendere og systemer på deres telefoner, hvor borgerne kan følge med i, hvornår det er tid til bostøtte næste gang. Det indgår tilmed i bedømmelsen, at 5 pårørende har tilkendegivet forskellige perspektiver på, hvordan borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt. Socialtilsynet lægger særlig vægt på, at de pårørende samstemmende fortæller, at det er positivt, at der er indført "makkerpar" i forhold til delingen af kontaktpersoner, hvilket er med til at sikre, at deres pårørende bliver hørt og anerkendt. Endelig lægger Socialtilsynet vægt på, at 2 myndighedsrådgivere fortæller, at medarbejdere og ledelsen søger at inddrage borgerne på de afholdte handleplansmøder, og at tilbuddet praktiserer at borgerne, på deres niveau, forstår de opstillede indsatsmål.

Indikator 4.b

Borgerne inddrages i og har indflydelse på beslutninger vedrørende sig selv og hverdagen i tilbuddet i overensstemmelse med deres ønsker og behov.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 4.b

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad. I bedømmelsen er der lagt vægt på at borgerne jf. indikator 4.a., fortæller, at ledelsen og medarbejderne lytter til borgernes ønsker, eksempelvis på de aftalte husmøder. Borgerne fortæller ligeledes, at de har indflydelse på madplanen og ønsker om eksempelvis ferieture og andre aktiviteter, hvilket ligeledes fremgår i de indsendte referater fra de seneste 3 afholdte husmøder for begge huse. Der er lagt særlig vægt på i bedømmelsen, at aftaleholder oplyser, at ledelsen har opfordret borgerne til hyppigere at afholde husmøder, for eksempelvis at drøfte ønsker på fællesniveau, så som ferieønsker, madplan og etc. Ligeledes fortæller aftaleholder, at borgerne tilbydes forberedelsesmøder inden afholdelse af møder i bruger og pårørenderådet, hvor dagsorden blandt andet gennemgås med borgerne inden selve mødet afholdes. Der er lagt vægt på i bedømmelsen, at borgerne fortæller, at tilbuddets rammer er gode for at øve det at kunne bestemme selv, og for at forstå, hvad man er visiteret til, og dermed har krav på at få hjælp til. Borgerne fortæller samstemmende, at medarbejderne lytter til borgernes ønsker, og sammen med borgerne hjælper med afsøge om de forskellige ønsker kan lade sig gøre, og herefter støtter dem i at opfylde ønskerne. Borgerne fortæller også, at de får støtte af medarbejderne ved handleplansmøder, herunder til at formulere ønsker vedr. handleplanen. Der er ligeledes lagt vægt på, at ledelsen fortæller, at der ikke er deciderede husregler, men at der er et ældre dokument, som skal revurderes på næstkommende husmøde, da dokumentet er forældet og tilpasset den daværende borgergruppe. Borgere og medarbejdere bekræfter, at tilbuddet ikke har vedtagne husregler, men forholder sig til boligelskabets regler, og at husmøderne jævnligt bruges til at tale om forskellige emner, således det sikres, at borgerne får ejerskab ud fra det, den enkelte kan forholde sig til. Der er også lagt vægt på, at ledelsen oplyser, og har indsendt dokumentation for, at der siden tilsynet i 2016, er indført forventningsafstemningssamtaler, som blev påbegyndt i foråret 2017. Afdelingslederen oplyser, at borgere og pårørende tilbydes samtalerne efter afholdelse af handleplansmøderne, og at der ligeledes kan holdes samtaler efter behov. Emnerne for samtalerne er typisk med afsæt i visitationen og generelle ting som vedrører borgernes ønsker og behov. Ligeledes fortæller aftaleholder, at tilbuddet er i gang med at indhente samtykkeerklæringer for at skabe klarhed og overskuelighed i forhold til, hvad borgerne ønsker der videregives og indhentes af oplysninger om pågældende. Endeligt lægger Socialtilsynet vægt på, at 2 myndighedsrådgivere fortæller, at de ved handleplansmøder oplever, at medarbejderne søger at inddrage borgerne mest muligt i beslutningerne på individuelt niveau.

Kriterium 5

Tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed, udvikling og trivsel samt iværksætter relevant støtte, såfremt borgerne udviser tegn på manglende trivsel. Socialtilsynet vurderer ligeledes, at tilbuddet generelt søger at inddrage borgernes perspektiver omkring deres trivsel.

Ligeledes vurderer socialtilsynet, at tilbuddet respekterer borgernes selvbestemmelsesret, og arbejder pædagogisk og sundhedsfagligt med at guide og vejlede borgerne på relevant vis under hensynstagen til den enkelte borgers kognitive niveau.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet arbejder målrettet på at opkvalificere den sundhedsfaglige indsats. Det begrundes ud fra, at der er ansat en sygeplejerske, som er til rådighed omkring de sundhedsfaglige opgaver hos borgerne. Det italesættes af både medarbejder og leder, at der er kommet styr på borgernes medicin og hvad de har brug for i den forbindelse. Det fortælles, at der var en grund til, hvorfor det blev undersøgt, hvordan medicin blev håndteret og hvordan borgerne fik støtte til den indsats. Leder fastholder, at der skulle en kulturændring til i forhold til at tage ansvaret på sig som tilbud, da borgerne overvejende ikke selv kan løfte den opgave uden medarbejdernes involvering.

Socialtilsynet vurderer også, at en voldsom hændelse omkring en borgers fald gav et klart billede af et behov for at sikre en rød tråd omkring involvering i den enkelte borger. Medarbejderne skal være i kontakt med borgerne flere gange dagligt og der er iværksat hvordan dette sikres i hverdagen.

Derudover vurderer socialtilsynet, at borgerne med støtte fra tilbuddet, har adgang til sundhedsydelser samt, at der iværksættes relevante initiativer, som vurderes at have betydning for borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel. Ligeledes vurderes, at ledelse og medarbejdere forholder sig til, om der kan være områder vedrørende borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel, hvor der er brug for at indhente supplerende viden, og dette iværksættes om nødvendigt.

Indikator 5.a

Borgerne trives i tilbuddet.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 5.a

Indikatoren bedømmes til at være opfyldt i meget høj grad.

Ved bedømmelsen lægges vægt på, at de borgere, som socialtilsynet talte med på det uanmeldte besøg, giver udtryk for, at de trives. En borger i nr. 18 fortæller, at denne er glad for sit KLAP job og forklarer, hvad jobbet i en Brugs består af. En borger i nr. 20 fortæller, at borgeren for det meste trives, men det betyder meget for borgeren, at de der skal hjælpe vedkommende kender til spasticitet.

En borger fortæller henvendt til medarbejder, at hun ikke glæder sig til i morgen og medarbejderen spørger, om det er på grund af aftalen ved tandlægen, hvortil borgeren siger ja. Henvendt til borgeren spørger medarbejderen, om hun skal komme hen til borgeren i lejligheden, så de kan snakke om det, der skal ske i morgen. Borgeren siger ja og siger, at hun glæder sig til at tale med medarbejderen.

Der lægges vægt på, at medarbejder har en opfattelse af, at alle borgere trives. Medarbejder nævner også, at borgerne er velplacerede og fortæller om en borger, der forventes at kunne fraflytte tilbuddet indenfor et år, da vedkommende så har opnået færdigheder til at bo for sig selv, hvor borgeren ikke er i et botilbud men i stedet modtager bo-støtte. Medarbejder nævner også en borger, der får tiltagende brug for hjælp. Vedkommende anvender kørestol og er udfordret af, at lejligheden ikke fortsat vil være anvendelig i sin nuværende indretning til at indeholde de behov, som borgeren så småt er ved at få. Borgeren vil gerne blive boende. Borgeren har fået bevilget et natkald, der går direkte til hjemmeplejen. Medarbejderen italesætter også, at en anden borger har fået bevilget et natkald for at skabe tryghed, fordi borgeren én gang er faldet om.

Der lægges også vægt på, at leder siger, at borgerne trives. Leder forklarer, at der er én borger, der er i opposition til de forandringer, der foretages i tilbuddet omkring medicin håndtering. Både medarbejder og leder giver eksempler på, hvordan medarbejderne har iværksat en mere omfattende hjælp til borgerne ud fra den enkeltes behov for støtte i forbindelse med indtag af medicin. Leder og medarbejder uddyber, at der er 2 ud af 20 borgere, der finder det indgribende i deres selvbestemmelsesret. Andre borgere er glade for, at hovedansvaret bliver varetaget af medarbejderne og der pågår et pædagogisk stykke arbejde i at få klarlagt overfor borgerne, hvorfor de skal tage imod støtten, men det er medarbejder og leders oplevelse, at det kan være svært at anerkende behovet for hjælpen.

Slutteligt lægges vægt på, at pårørende anerkender, at leder sætter retning for, at det sundhedsfaglige arbejde har betydning for borgernes trivsel og det ikke længere er borgernes ansvar, men at den enkelte får den hjælp som vedkommende har brug for. Den pårørende udtaler: "Nu er de på vej tilbage i husene. Borgerne skal være i centrum og det er de ved at ændre på".

Indikator 5.b

Borgerne har med støtte fra tilbuddet adgang til relevante sundhedsydelser.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 5.b

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad. I bedømmelsen er der lagt vægt på, at ledelsen fortæller, at borgerne med støtte har adgang til relevante sundhedsydelser, men at det også kan være en god øvelse at borgere, der selv kan tage af sted, støttes heri. Dette bekræfter medarbejderne som fortæller, at der altid tages en individuel bedømmelse, men at der altid er mulighed for at følge borgerne.

Indikator 5.c

Tilbuddets viden og indsats vedrørende borgernes fysiske og mentale sundhed modsvarer borgernes behov.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 5.c

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad. I bedømmelsen er der lagt vægt på, at ledelsen fortæller om de tiltag, tilbuddet har mulighed for at understøtte vedrørende indsatsen i forbindelse med borgernes fysiske og mentale sundhed. Det vægtes i bedømmelsen, at ledelsen eksempelvis fortæller, at tilbuddet har oprettet en klub for kvinderne i tilbuddet, hvortil medarbejderne fortæller, er en god mulighed for at drøfte emner omkring sundhed. Ligeledes er der etableret mulighed for, at borgerne kan deltage i motion hver onsdag, hvor det er tilbuddet, der tilrettelægger indholdet og yder støtte til de borgere, der ønsker at deltage. Aftaleholderen fortæller desuden, at nogle borgere går til ridning og svømning, og at tilbuddet arrangerer cykelture, hvor der er mulighed for at borgerne kan benytte en sofacykel. Der er ligeledes samtaler med borgerne i de aftalte bostøttetimer om emner, som vedrører den enkeltes sundhed, og der er gode samtaler i forbindelse med indkøb og madlavning. Medarbejderne fortæller, at de trækker på andre sundhedsfaglige kolleger, såfremt der er behov for mere viden i forbindelse med konkrete tiltag i forhold til borgernes trivsel, og at det eksempelvis er muligt at inddrage en seksualvejleder. Ligeledes fortæller ledelsen og medarbejderne, at nogle af borgerne gerne vil støttes i at have en kæreste, herunder ønsker at oprette profiler på forskellige datingsites. Dette fortæller medarbejderne, rejser nogle dilemmaer for de borgere der har økonomiske værger, da borgerne ikke ønsker at de skal vide, hvilke datingsites, der eksempelvis skal betales til. Der er endvidere lagt vægt på, at ledelsen og medarbejderne fortæller, at der er samarbejde med diætiser i forhold til borgeren med diabetes, og at der tidligere har været samarbejde med misbrugscenteret i forhold til en borger. Endeligt er der lagt vægt på i bedømmelsen, at der i de indsendte handleplaner er opstillet mål for nogle af borgerne i forhold til fysisk og mental sundhed, og at det fremgår i pædagogiske- og omsorgsnotater, hvordan der arbejdes i forhold til den konkrete indsats. Medarbejderne fortæller endvidere, at det fremadrettet bliver muligt at tilføje omsorgsnotaterne i Nexus, og at der er forskellige e-learning kurser, som de har mulighed for at deltage i.

Kriterium 6

Tilbuddet forebygger magtanvendelser

Bedømmelse af kriterium

Det er fortsat socialtilsynets vurdering, at tilbuddet forebygger og håndterer magtanvendelser. Det vurderes, at medarbejderne arbejder konfliktnedtrappende og gennem pædagogiske tiltag, søger at sikre, at magtanvendelse ikke opstår. Socialtilsynet vurderer ligeledes, at tilbuddet har en anerkendende tilgang til borgerne, og har kendskab til borgernes reaktioner, og hvad, der kan udløse en eventuel konflikt. Endvidere er det vurderingen, at kulturen på tilbuddet sikrer, at medarbejderne griber ind overfor eventuelle tilfælde af pædagogisk praksis, der kan føre til konflikt. Det er socialtilsynets vurdering, at medarbejderne kender til bekendtgørelsen om magtanvendelse og til procedurerne ved registrering og indberetning af magtanvendelser.

Indikator 6.a

Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter, at magtanvendelser så vidt muligt undgås.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 6.a

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Der er ved bedømmelsen lagt vægt på, at lederen oplyser, at der er stort fokus på, at arbejde konfliktnedtrappende. Det er lederens oplevelse, at medarbejderne er gode til at undersøge, hvordan borgeren har det, og tilrettelægge indsatsen i henhold til denne vurdering. Oplysningerne understøttes af medarbejderen, der fortæller at der ikke er mange borgere, der har en udadreagerende adfærd. Og medarbejderen fortæller endvidere, at den pædagogisk praksis forbygger magtanvendelser. Det indgår i bedømmelsen, at lederen oplyser, at der fornyligt har været en jurist på tilbuddet og fortælle om magtanvendelseslovgivningen. Endvidere blev medarbejderne klædt på i forhold til værgemål mv. Slutteligt indgår det i bedømmelsen, at medarbejderen fortæller om et eksempel, hvor en vikar ikke optrådte i overensstemmelse med den pædagogiske tilgang på tilbuddet, men hvor medarbejderen italesatte dette og fik afværget en konflikt.

Indikator 6.b

Tilbuddet kan håndtere eventuelle magtanvendelser ved at dokumentere og følge op på disse med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 6.b

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Der er ved bedømmelsen lagt vægt på, at lederen oplyser, at procedure omkring magtanvendelser samt indberetninger mv. fornyligt har været drøftet på LMU. Det indgår i bedømmelsen, at lederen oplyser, at magtanvendelser ikke fylder noget i hverdagen, men at det er overbevisningen, at medarbejderne ved, hvor de skal finde relevante dokumenter og hvem de skal kontakte i en given situation. Der er lagt vægt på, at medarbejderen oplyser, at skemaer mv. ligger på tilbuddets computere.

Kriterium 7

Tilbuddet forebygger vold og overgreb

Bedømmelse af kriterium

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddet forebygger overgreb, samt at de pædagogiske indsatser, understøtter at overgreb sjældent forekommer. Det er socialtilsynets vurdering, at medarbejderne arbejder konfliktforebyggende, og kender den enkelte borgers signaler og udtryk, så eventuelle episoder med vold og trusler, optræder minimalt.

Indikator 7.a

Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter, at der ikke forekommer vold eller overgreb i tilbuddet.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 7.a

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad. I bedømmelsen er der lagt vægt på at ledelsen og medarbejderne fortæller, at de oplever en positiv omgangstone og godt naboskab i tilbuddet. Socialtilsynet har modtaget et registreringskema over de 4 nedskrevne voldsepisoder, der er forekommet siden sidste tilsyn. Medarbejderne fortæller til socialtilsynet, hvordan de nogle gange skal guide borgerne til en evt. pause fra hinanden, for at forebygge en optrappende adfærd. Medarbejderne fortæller ligeledes, at borgerne udviser stor respekt overfor hinanden samt en stor tålmodighed. Aftaleholder fortæller, at der i LMU er udarbejdet en voldspolitik, om hvordan det arbejdes med at italesætte respekt og sociale kompetencer, i forhold til at ikke overskride hinandens grænser. Ligeledes bliver socialtilsynet gjort opmærksom på af medarbejderne, at det arbejdes aktivt med at øve rumlighed og tolerance i hverdagen. Aftaleholder fortæller desuden, at borgerne er gode til at passe på hinanden og kontakte personalet hvis der opstår en hændelse, en forandring på tilbuddet eller hos en medboer. Aftaleholder oplyser, at alle borger har et akutnummer direkte til ham, hvis der skulle opstå noget udenfor medarbejdernes tilstedeværelse. Dette nummer er blevet brugt aktivt 3 gange på 2 år og sidst ved et indbrud i en af borgernes lejligheder.

Organisation og ledelse

En væsentlig forudsætning for kvaliteten af sociale tilbud er en hensigtsmæssig organisering samt en kompetent og ansvarlig ledelse. En kompetent og ansvarlig ledelse er blandt andet kendetegnet ved at drive tilbuddet fagligt og økonomisk forsvarligt, sætte rammerne for tilbuddets strategiske udvikling og varetage den daglige drift.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at Banesvinget og AC Auning overordnet har en kompetent og velfungerende ledelse, der sætter retning for og sikrer den faglige opgaveløsning omkring borgerne, personaleledelsen samt udvikling og organisering af tilbuddet som et sammenhængende tilbud. Det vurderes, at ledelsen, der aktuelt består af aftaleholder, forestår den personalemæssige ledelse og i samarbejde med konsulenter forestår den faglige ledelse af de pædagogiske og sundhedsfaglige indsatser. Det vurderes, at ledelsen er kompetent, synlig, strategisk og visionær og indsatsen tager konsekvent udgangspunkt i at sikre borgernes behov ud fra det økonomiske råderum.

Socialtilsynet vurderer også, at ledelsen generelt fungerer som en kompetent faglig sparringspartner for medarbejderne, og aftaleholder og konsulenter tilsammen er tilgængelige og synlige i hverdagen på tilbuddet. Ligeledes vurderes, at aftaleholder sætter retning for, at borgerne bliver mødt af en faglig kompetent medarbejdergruppe, som udover at være i gang med systematisk at afdække borgernes funktionsniveau, også yder en individuel og faglig funderet hjælp og tilstedeværelse, som borgernes individuelle behov kræver.

Socialtilsynet vurderer, at borgerne har oplevet gennemstrømning af medarbejdere siden sidste tilsyn, men det forventes, at gennemstrømningen stabiliseret og socialtilsynet forventer dermed, at borgerne fremadrettet vil blive mødt af genkendelige medarbejdere.

Det vurderes, at det aktuelle sygefravær blandt tilbuddets medarbejdere ikke er højere end gennemsnittet på sammenlignelige tilbud.

Gennemsnitlig bedømmelse 4,2

Kriterium 8

Tilbuddet har en kompetent ledelse

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet overordnet har en kompetent og velfungerende ledelse, der sætter retning for og sikrer den faglige opgaveløsning omkring borgerne, personaleledelsen samt udvikling og organisering af Banesvinget og AC Auning som et sammenhængende tilbud. Aftaleholder varetager personaleledelse og til dels også pædagogisk ledelse, men har samtidig uddelegeret den faglige ledelse til neuropædagogisk konsulent og fagkonsulent. Derudover indhentes hjælp og sparring til det sundhedsfaglige arbejde med sundhedskonsulent og afdelingsleder i organisationen, der begge har grunduddannelser som sygeplejersker. Det vurderes, at ledelsen samlet set er kompetent, synlig, strategisk og visionær i deres ledelsesstil, der konsekvent tager udgangspunkt i at sikre borgernes behov ud fra det økonomiske råderum.

Det vurderes hensigtsmæssigt for opgaveløsningen og for borgernes oplevelse af sammenhæng, at der afholdes samlede møder for medarbejderne, der er tilknyttet Stadionparken, Broagervej og Banesvinget. Socialtilsynet iagttog under besigtigelsen på Stadionparken, hvor medarbejder fra AC Auning kom og hentede borgere, at medarbejderen havde en fin kontakt til borgerne. Det samme gjorde sig gældende, da socialtilsynet var på besøg på Banesvinget og AC Auning, hvor socialtilsynet mødte borgere fra Stadionparken og Broagervej. Der udviste medarbejder fra Banesvinget et godt kendskab til borgerne. Adspurgt om dette fortæller medarbejder fra Banesvinget, at det er en fordel for borgerne, at medarbejderne arbejder på tværs af tilbuddene.

Socialtilsynet vurderer også, at ledelsen vil sikre, at medarbejderne får mulighed for at afholde teammøder ved siden af kompetenceudviklingen i form af introduktion og undervisning i neuropædagogik. Socialtilsynet anerkender, at ledelsen har en bevidst strategi om, at medarbejderne forholdsvis hurtigt skulle have et fælles afsæt at tale ud fra, for at kunne opbygge en fælles faglig retning og etablere en ny medarbejderkultur til gavn for borgerne.

Det vurderes endvidere positivt, at ledelse og medarbejdere har mulighed for supervision. Det vurderes, at medarbejderne kan få individuel supervision efter henvisning fra ledelsen. Derudover vurderes, at ledelsen på sigt vil etablere fælles sagssupervision for medarbejderne.

Indikator 8.a

Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 8.a

Indikatoren bedømmes til at være opfyldt i meget høj grad.

Ved bedømmelsen vægtes, at ledelsen i tilbuddet består af en aftaleholder og en afdelingsleder. Aftaleholder har ledet tilbuddet siden 1. januar 2019 og er også aftaleholder for Område Ørsted. Aftaleholder blev leder for Område Auning Allingåbro, da Norddjurs Kommune valgte at sammenlægge Område Ørsted og Område Auning Allingåbro til én samlet organisation fordelt på ét ledelsesteam, hvilket har medført et betydeligt større ledelsesspænd. Afdelingsleder er pt på barsel, og leder oplyser, at tilbuddet har ikke haft en vikar, men den samlede opgaveløsning er blevet varetaget af neuropædagogisk konsulent og fagkonsulent, der deltager i kontaktteam-møder og følger op på de pædagogiske indsatser.

Socialtilsynet har, i forbindelse med andre tilsynsbesøg, modtaget aftaleholders CV og bedømmer, at dennes uddannelses- og erfaringsmæssige baggrund er relevant i forhold til tilbuddets målgruppe og daglige drift. Aftaleholder har en grunduddannelse som pædagog, uddannelse i systemisk teori og metode, er uddannet PAS-konsulent og Det-kan-nytte instruktør, og har ledererfaring siden 2001. Afdelingsleder, der pt. er på barsel, er uddannet pædagog med diplom i offentlig ledelse samt professionel certificeret coach og stress coach og har mange års erfaring med målgruppen.

Det vægtes, at medarbejder udtaler, at den fungerende ledelse er kompetent og der er en tydelig rollefordeling i ledelsen. Medarbejder fremhæver aftaleholder som pædagogisk velfunderet og også som tilbuddets personaleleder. Medarbejder fortæller, at aftaleholder stiller krav til medarbejderne, om at man skal kunne lide sit arbejde, da tanken er, at det har en afsmittende effekt på borgernes trivsel. Aftaleholder kan være kontant, men medarbejder udtaler, at for vedkommende giver denne tydelighed ro. Afdelingsleder, der ikke formelt er vikarierende afdelingsleder, men som medarbejder alligevel italesætter som afdelingsleder, at hun sætter retningen indenfor det sundhedsfaglige arbejde. Derudover benævner medarbejder en neuropædagogisk konsulent, som anvendes med succes til faglige spørgsmål og specifikke problemstillinger, ikke til ledelse.

Adspurgt om, hvorvidt ledelsen sætter retning for den faglige opgaveløsning, italesætter medarbejder organisationens introduktion. Medarbejder forklarer, at fordelingen ved et introkursus over tre dage er, at alle medarbejdere får den samme information om værdier, hvilken vej, der skal gås, om retningslinjer samt pædagogiske tilgange og metoder. Medarbejder siger, at det er en tydelig plan for arbejdet i organisationen, som vi introduceres til. Medarbejder italesætter også, at tilbuddet er i gang med en større organisationsændring og medarbejderne har en ledelse, der er rigtig travl, efter tilbuddene er blevet sammenlagt til én organisation. Medarbejder mener, at det kan derfor være svært for ledelsen at blive involveret i små ting. Medarbejder siger samtidig, at ledelsen er tilgængelig, når der er brug for det, at det kan ingen være i tvivl om.

Der lægges vægt på, at leder udtaler, at det kan være svært at nå rundt om alle ting og der er en klar prioritering i, at de problemstillinger, hvor medarbejderne har brug for ledelsesmæssig hjælp til indsatsen omkring borgerne, de varetages. Leder har også en opfattelse af, at medarbejderne har taget godt imod neuropædagogisk konsulent og faglig konsulent til de indsatser, hvor der ikke kræves ledelsesmæssig involvering, men faglig involvering.

Leder forklarer også, at Banesvinget, at det forandringsarbejde, der pågår er forankret i, at leder har fundet, at kvaliteten skulle hæves samtidig med en udfordring i, at Banesvinget bliver mødt af mindre ledelse og besparelse, så forandringstiltagene handler om, hvilken drift kan lade sig gøre med mest muligt for borgerne. Det har betydet, at medarbejdernes arbejdsvilkår forandres, hvilket leder ser om en øget kvalitet for borgerne. Medarbejderne skal arbejde på tværs af hinanden, så Banesvinget og AC Auning er én samlet medarbejdergruppe, som både hjælper borgerne om morgenen og deles om arbejdet i weekenderne. Leder har udarbejdet organisationsplan, der blev præsenteret på LMU maj 2020 og som socialtilsynet har fået udleveret. Leder forklarer, at det betyder, at nogle medarbejdere går fra dagarbejde til døgnarbejde og hun anerkender, hvis medarbejder ikke vil være en del af det og derfor siger op.

Der lægges ligeledes vægt på, at leder arbejder aktivt for et godt pårørendesamarbejde og der har været behov for en målrettet indsats, da tilliden mellem nogle pårørende og tilbuddet har været mangelfuld. Leder forklarer på tilsynsdagen, at der skulle afholdes pårørendemøde sidst i oktober måned, hvor de pårørende vil blive informeret om forandringer i tilbuddet. Blandt andet om det risikobaserede tilsyn vedrørende sundhedsloven, hvilken støtte borgerne skal modtage af sundhedsfaglig og pædagogisk indsats og hvilket samarbejde skal iværksættes med eksterne aktører. De pårørende vil også blive orienteret om, at der skal laves en dansk psykologisk undersøgelse på alle borgere, som skal anvendes til at målrette indsatsen overfor og i samarbejde med den enkelte borger.

Leder forklarer også, at det er hendes opgave at hjælpe medarbejderne med at vise, at de leverer en professionel og faglig indsats overfor borgerne. At medarbejderne involverer sig i borgerne og hjælper dem med det, som de har behov for. Ikke mere end det, de har behov for, men borgerne skal ikke være ansvarlige for indsatsen. Konkret betyder det, at medarbejderne skal være tilgængelige i de to huse og borgerne skal kunne træffe dem der. Leder forklarer, at det er blevet italesat og der sættes en retning for, at borgerne får hjælp i et botilbud og der skal opgaven organiseres ud fra. Det skal være tydeligt for medarbejderne, hvilken målgruppe, de arbejder med og hvilket funktionsniveau borgerne mestrer. Leder har en klar opfattelse af, at borgerne tidligere har forvaltet for meget, som den enkelte ikke kunne tage ansvar for. Leder giver eksempel på problemstillinger hos borgere, som medarbejdere nu målrettet er gået i gang med at arbejde med sammen med borgerne og ved nogle inddragelse af pårørende.

På tilsynsdagen bliver socialtilsynet klar over en hændelse, der er sket i tilbuddet i august måned centreret omkring en borger. Socialtilsynet har efterfølgende modtaget en redegørelse omkring dette og ser beskrevet, hvordan medarbejderne fremadrettet skal være tilgængelige, opsøgende og igangsættende specifikt i forhold til den konkrete borger men samtidig også for alle borgere i tilbuddet.

Der lægges slutteligt vægt på, at socialtilsynet har modtaget tilbagemelding fra en pårørende, som udtaler tilfredshed og opbakning til ledelsen. Den pårørende udtaler, at ledelsen har igangsat en forandring, hvor medarbejderne er på vej tilbage i husene og borgerne er i centrum.

Indikator 8.b

Tilbuddet benytter sig af ekstern faglig supervision eller anden form for sparring for ledelse og medarbejdere.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 8.b

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Ved bedømmelsen vægtes, at leder oplyser, at medarbejderne tilbydes individuel ekstern supervision. Leder giver to eksempler, hvor medarbejdere har fået supervision angående håndtering af faglighed og praksis vedrørende borgere. Dette bekræftes af medarbejder, at individuel supervision er en mulighed og leder iværksætter det, når en medarbejder har brug for det.

Det vægtes også, at leder udtaler, at gruppen af medarbejdere skal have fælles ekstern supervision, når de er klar. Leder forklarer, at der skal være en parathed og en tillid i gruppen, som der er på vej til at få. Leder har en opfattelse af, at gruppen er sammentømret, men har brug for lidt mere tid. Leder fortæller endvidere, at de aktuelt får en form for sagssupervision ved en neuropædagogisk konsulent, der har solid erfaring indenfor dette. Medarbejder arbejder med gruppen, hvor de konkret får opgaver de skal løse, så leder italesætter, at processen er i gang.

Det vægtes også positivt, at afdelingsleder har været konsulent i kommunikation og samarbejde og løbende drøfter med medarbejderne ud fra temaet om at tage et eget ansvar og hvilken zone, der tales ud fra. Det er også væsentligt at have fokus på, hvad der går godt i den indsats, der iværksættes.

Der lægges også vægt på, at medarbejder oplyser til socialtilsynet, at de sparrer med hinanden afhængig af opgaven. Medarbejder forklarer, at der ikke er sat tid af til et formelt overlap. Det forventes, at det, der skal videregives omkring borgerne, dokumenteres. I forhold til at sparre omkring opgaven udtaler medarbejder, at det er der tid og plads til. Medarbejder oplyser, at det organiseres i løbet af vagten. Medarbejder fortæller også, at de booker en kollega til et bestemt formål. Medarbejder forklarer, at der er ofte nogle kolleger, der booker hende en times tid til noget teknisk omkring dokumentationen, noget omkring den pædagogiske indsats eller også omkring DPU, dansk pædagogisk udviklingsprofil, som tilbuddet udarbejder på alle borgere i tilbuddet.

Det vægtes desuden, at medarbejder og leder udtaler, at medarbejderne kontakter ledelsen for sparring. Ledelsen opleves som travl, men er samtidig tilgængelig ved relevante problemstillinger. Ledelsen er også til stede på personalemøder, hvor indsatsen omkring borgerne drøftes.

Slutteligt vægtes, at ledelsen også har mulighed for at modtage ekstern supervision, hvilket ledelsen benytter sig af i forhold til at navigere i vanskelige processer. Ledelsen giver eksempler herpå.

Kriterium 9

Tilbuddets daglige drift varetages kompetent

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets daglige drift varetages kompetent. Det begrundes ud fra, at ledelsen sikrer en opgaveløsning, hvor borgerne mødes af kompetente medarbejdere med relevant uddannelse og viden om målgruppen. Arbejdsplanen afspejler, at borgerne har behov for støtte morgen, dag, eftermiddag, aften og i weekender. I perioden hvor tilbuddets medarbejdere skulle agere brandvagter var der medarbejdere til stede i tidsrummet 06.30-23.00 og ledelsen har besluttet, at bemanning i ydertimer af døgnet skal fortsætte ud fra en begrundelse om, at tilbuddet skal kunne se, at borgerne kan undvære hjælpen, inden dette laves om.

Socialtilsynet vurderer også, at arbejdsplanen bliver tilpasset, så borgerne fortsat vil møde genkendelige medarbejdere, der primært arbejder på Banesvinget og AC Auning, men også møder medarbejdere, der har deres primære tilknytning på Stadionparken Broagervej. Denne opgaveløsning vurderes at sikre borgerne en stabil adgang til medarbejdere med relevante pædagogiske og sundhedsfaglige kompetencer.

Socialtilsynet vurderer også, at leder har forholdt sig til fravær forårsaget af covid-19. Ledelsen forklarer, at hun og medarbejderne tager det roligt og borgerne tager det generelt roligt, hvorfor det er særligt vigtigt, at medarbejdere og ledelse er rolige omkring situationen. Leder forklarer også, at de i LMU har udarbejdet en Corona plan, i form af a - b - c, som er de tre niveauer, der arbejdes ud fra, og som skal gøre det tydelig for medarbejderne, hvad de skal handle på og hvilken indsats, de skal levere.

Socialtilsynet vurderer, at borgerne har oplevet gennemstrømning af medarbejdere, men vurderer også ud fra udsagn af medarbejder og leder, at den er stabil og gruppen af medarbejdere bliver fuldendt i april 2021, hvor der i alt vil være 10 fastansatte. Borgerne vil opleve kontinuitet, da medarbejderne fra Banesvinget og AC Auning vil være en samlet gruppe og tilsammen favne bemanningen i weekender, så borgerne forventeligt vil møde få vikarer. Socialtilsynet vurderer også, at dette er en omstillingsproces for flere af medarbejderne, hvilket ledelsen også anerkender og forklarer, at der kan være medarbejdere, der ikke ønsker at varetage opgaven i botilbud.

Socialtilsynet vurderer, at den tydelige retning om, hvad der forventes af medarbejderne vil gavne borgerne, når systematik og indhold for opgaveløsningen er klar for alle. Socialtilsynet vurderer også, at en pårørende har en opfattelse af, at medarbejderne er tilgængelige og arbejder ihærdigt på at tilbyde borgerne en indsats, som tager udgangspunkt i deres behov.

Socialtilsynet vurderer, at det aktuelle sygefravær er på et acceptabelt niveau, hvor årsag til fravær primært skal ses i sammenhæng med risiko for corona. Samtidig vurderes sygefraværet højt set i forhold til de sidste 12 måneder, men socialtilsynet vurderer også, at dette fravær er forårsaget af en langtidssygemelding. Medarbejderne oplyser til socialtilsynet, at de derudover ikke oplever sygdom blandt medarbejderne. Det vurderes positivt, at medarbejder giver udtryk for, at de organiserer opgaverne omkring borgerne, hvis der opstår en sygemelding, så borgerne stadig får dækket deres individuelle behov.

Indikator 9.a

Borgerne har, i forhold til deres behov, tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer.

Bedømmelse 4

Bedømmelse af Indikator 9.a

Indikatoren bedømmes opfyldt i høj grad.

Ved bedømmelsen vægtes, at socialtilsynet har modtaget oversigt over medarbejdere i tilbuddet, som viser, at der aktuelt er 8 fastansatte medarbejdere i tilbuddet samt 1 pædagogstuderende, der skifter halvårligt. De ansatte består af pædagoger og 1 omsorgsmedhjælper. Derudover er der ansat en sygeplejerske i organisationen og som yder bidrag til den sundhedsfaglige indsats i tilbuddet.

Socialtilsynet har fået udleveret arbejdsplan for uge 38, der beskriver, at i hverdagene har der været følgende bemanning: Mandag d. 14. september 1 medarbejder 07.00-14.00, 1 medarbejder 7.00-15.00, 1 medarbejder 15.00-21.00, 1 medarbejder 15.00-22.00 og 1 medarbejder 15.00-23.00. Fredag d. 18. september 1 medarbejder 07.00-14.00, 1 medarbejder 08.00-15.00, 1 medarbejder 14.00-23.00 og 1 vikar 14.00-23.00. Lørdag d. 19. september og søndag d. 20. september 1 medarbejder fra kl. 08.00-15.00, 1 vikar kl. 12.00-20.00 og 1 medarbejder kl. 15.00-23.00. Tilsvarende fremgår af arbejdsplanen for uge 39. det fremgår, at der er en aftenvag mere på mandage og torsdage, hvor der er mandagsspisning og torsdagsklub, der foregår i fælleshuset i AC Auning. Udover borgerne fra Banesvinget deltager andre borgere, der bor i tilbuddene, der er tilknyttet organisationen samt eksterne borgere.

Leder bekræfter arbejdsplanen og udtaler, at bemanningen af medarbejdere afspejler en corona-tid og forandringen af bemanningen er fortsat ikke fulkommen før den sidste medarbejder er ophørt formelt. Det har betydning for opgaveløsningen for borgerne, da stillingen først besættes til april 2021 og forinden bliver dennes timer ikke dækket. Leder udtaler samtidig, at opgaveløsningen omkring den enkelte borger varetages uanset. Dette bekræfter medarbejder også trods oplevelse af tidspres.

Medarbejder italesætter, at de oplever ofte at være 1 medarbejder til rådighed i Banesvinget 18 og 1 medarbejder til rådighed i Banesvinget 20. Der er aktuelt 10 borgere i hvert hus. Medarbejder fortæller, at borgerne er selvstændige, så medarbejderne kan i princippet nøjes med de vigtigste ting såsom medicin og mad, men medarbejderen oplever, at det kan være svært at nå alle opgaver. Leder fortæller, at medarbejderne kan opleve et pres i de forventninger, der stilles til opgaveløsningen, da der forventes mere af medarbejderne end tidligere, men normeringen ændres ikke. Leder mener, at det er realistisk med disse forventninger men siger også, at det er en omstillingsproces for medarbejderne. Leder udtaler, at det er borgeren i centrum og de vil opleve det som en forbedring.

Medarbejder fortæller også, at der aktuelt er en ekstern vikar på tilsynsdagen, men det er ellers ikke noget tilbuddet har haft brug for at benytte. Det er medarbejderens oplevelse, at der samarbejdes på tværs af tilbuddene, og det fungerer godt, at medarbejderen også kan arbejde de andre steder. Medarbejderen siger også, at vedkommende er tryk ved det i forhold til at kunne honorere arbejdsopgaverne. På tilsynsbesøget mødte socialtilsynet flere borgere, der kunne italesætte, at de kender de medarbejdere der kommer i tilbuddet.

Udleveret dokument over organisationsudvikling for 2020 beskriver, at *"Banesvinget/Aktivitetscenter Auning og bostøtte er en enhed. Alle medarbejdere møder ind på Banesvinget jævnfør deres arbejdsplan og hjælper med morgenarbejde. Herefter deltager alle i dagtilbud i aktivitetscenteret i Auning. Medarbejdere med basisafdeling banesvinget skal kunne hjælpe/afløse enheden Stadionparken Broagervej".*

Det indgår i bedømmelsen, at ud fra en hændelse vedrørende en borger, har leder indført en systematik i forhold til, hvordan og hvornår medarbejderne skal tilbyde sig overfor borgerne samt kontakte dem i så fald de ikke har set eller snakket med dem.

Under interview og fra skriftlig kommunikation med leder beskrives, at leder sætter retning for, at medarbejderne skal opfatte borgernes færdigheder ud fra, at de er visiteret til et botilbud, hvorfor medarbejderne skal involvere sig i borgerne. En tankegang om, at borgerne skal henvende sig aktivt for at få hjælp skal afskaffes, da borgerne ikke skal efterlades med et ansvar, de ikke formår at tage.

Der lægges også vægt på, at medarbejderne skal sørge for, at der tilbydes morgenmad om morgenen og der skal arrangeres fællesspisning om aftenen. Et sigte om at borgerne skal tilbydes kontakt dels til medarbejdere men også til andre borgere i det omfang de har lyst til dette. Denne praksis bekræftes af pårørende.

Det vægtes ligeledes, at pårørende oplyser, at leders tilstedeværelse har medført, at medarbejderne er tilgængelige for borgerne, før kunne de sidde bag en låst dør, men nu er de til stede i husene. Den pårørende oplever nu, at borgerne skal være i centrum og det er de ved at ændre på. Den pårørende oplever også, at denne forandring medfører lidt turbulens, da arbejdsvilkårene ændres for personalet. Den pårørende mener, at der allerede er sket "fantastisk meget" siden leder er tiltrådt og mener også, at det er en hård udfordring at få rettet op på alle de ting, der ikke har fungeret eksempelvis i forhold til sundhedsfaglige.

Indikator 9.b

Personalegennemstrømningen på tilbuddet er ikke på højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser.

Bedømmelse 3

Bedømmelse af Indikator 9.b

Indikatoren bedømmes til at være opfyldt i middel grad.

Ved bedømmelsen vægtes, at oversigt modtaget i oktober måned 2020 over medarbejdere beskriver, at medarbejderne har følgende anciennitet: Pædagoger fra 2002, 2007, 2012, 2018, 2019, to pædagoger fra 2020, en omsorgsmedhjælper fra 2007 og en pædagogstuderende fra 2020, der udskiftes halvårligt.

Det fremgår af oversigten, at 2 medarbejdere er fratrukket i 2020 og én medarbejder fratrukket i april 2021.

Der lægges også vægt på, at leder udtaler, at den medarbejdergruppe, der er aktuelt i tilbuddet er stabile og er sammentømrede som gruppe. Dette bekræfter medarbejder og fortæller, at det bliver godt, når den sidste stilling kan besættes med en fast medarbejder. Leder forklarer, at grundplanen kan hænge sammen med 9 fastansatte medarbejdere, hvorfor det ikke er meningen, at der skal anvendes vikarer. Men leder fortæller også, at der anvendes vikarer indtil den 10. stilling kan besættes til april 2021. Leder og medarbejder fremsætter dog positivt, at det er personer, som borgerne kender og er trygge ved.

Det indgår i bedømmelsen, at den dag, hvor socialtilsynet kom på uanmeldt besøg, blev der ekstraordinært benyttet en vikar fra eksternt bureau, fordi en medarbejder vikarierede på Stadionparken og Broagervej, da det tilbud havde to sygemeldinger. Socialtilsynet talte med borger, der var utilfreds med, at medarbejder skulle have hjælp af vikar fra bureau, som borgeren skulle fortælle alting til. Borgeren fortæller også, at der har været udskiftning i medarbejdere, men fortæller også, at der er kommet flere medarbejdere samlet set og det opleves godt. Borgeren fortæller ligeledes, at vedkommende ikke bryder sig om forandringer.

Indikator 9.c

Sygefraværet blandt medarbejderne er ikke på højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser.

Bedømmelse 3

Bedømmelse af Indikator 9.c

Indikatoren bedømmes opfyldt i middel grad.

Ved bedømmelsen vægtes, at udleveret data viser, at fra september 2019 til september 2020 er antallet af fraværsdage i gennemsnit pr. medarbejder 13,9 dage fordelt på fratrukkede og nuværende medarbejdere. Det fremgår af oversigten, at én medarbejder er registreret med 104 fraværsdage. Uden den aktuelle fratrukkelse vil sygefraværet være på 4,9 dage i gennemsnit pr. medarbejder.

Medarbejderne fortæller, at aktuelt er der få tilfælde af sygdom, hvor medarbejdere er væk i en til to dage med eksempelvis forkølelse.

Medarbejderen siger samtidig, at hun kan have en positiv forventning til, at de medarbejdere, der skal på arbejde møder op. Hun fortæller også, at der er eksempler på sygdom, men hvis sygedage forårsaget af frygt for corona-smitte kunne trækkes fra, så ville der overordnet set ikke være et udpræget sygefravær.

Ledelsen udtaler, at der er enkelte medarbejdere, der har været nødt til at sygemelde sig med mistanke om corona. Derudover er det ikke leders mening, at medarbejderne er syge. Det er ledelsens opfattelse, at der er stabilitet hos medarbejdergruppen.

Kompetencer

Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at tilbuddets medarbejdere har de faglige, relationelle og personlige kompetencer, der er nødvendige i forhold til tilbuddets målsætninger og målgruppe, de metoder tilbuddet anvender, samt borgernes aktuelle behov. Herunder skal børn og unge sikres en tryk hverdag og opvækst med nære og stabile relationer. Udover tilbuddets aktuelle kompetenceniveau er det vigtigt, at tilbuddet har strategisk fokus på, hvordan de nødvendige kompetencer sikres på såvel kort som langt sigt, samt hvordan eventuelle specialistkompetencer kan tilvejebringes. Det er et vigtigt aspekt af kvaliteten af et tilbud, at medarbejderne møder borgerne med respekt for den enkeltes behov og forudsætninger samt har fokus på borgernes retssikkerhed.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at medarbejderne tilknyttet Banesvinget og AC Auning har relevante kompetencer i form af deres uddannelse samt viden om målgruppen. Socialtilsynet vurderer også, at medarbejderne med afsæt i deres anciennitet har en solid erfaring med gruppen af borgere, der vurderes at have et forholdsvis stort spænd i kognitionsniveau.

Socialtilsynet vurderer således, at medarbejderne samlet set understøtter borgernes individuelle behov og leverer en faglig funderet opgaveløsning. Socialtilsynet vurderer ligeledes, at ledelsen sikrer, at medarbejderne gennem det igangværende introduktionsforløb Trin 1 bliver styrket i deres faglighed, så de ud fra en fælles retning implementerer tilbuddets metoder og tilgange.

Det vurderes også, at ledelsen sætter retning for fortsat at styrke medarbejdernes dokumentationspraksis, så de samlet kan praktisere en systematisk og fælles indsats for og sammen med borgerne.

Socialtilsynet vurderer desuden, at medarbejderne udviser anerkendelse, som synliggøres gennem at være involverende og respektfulde overfor borgerne.

Gennemsnitlig bedømmelse 5,0

Kriterium 10

Tilbuddets medarbejdere besidder relevante kompetencer i forhold til målgruppens behov og tilbuddets metoder

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at medarbejderne besidder relevant uddannelse og viden om målgruppen. Det begrundes ud fra, at de ansatte består af syv pædagoger og en omsorgsmedhjælper. Derudover er der ansat en sygeplejerske i organisationen og som yder bidrag til den sundhedsfaglige indsats i tilbuddet.

Gruppen vurderes tilsammen at kunne levere en høj faglighed og kunne bidrage til, at borgerne får en pædagogisk og sundhedsfaglig indsats, som modsvarer den enkelte borgers behov.

Socialtilsynet vurderer også, at ledelsen har sat en realistisk og ambitiøs retning for, hvordan medarbejderne kan beholde de tiltag i tilbuddet som fungerer hensigtsmæssigt samtidig med, at de kan forandre en kultur og iværksætte samt implementere den opgaveløsning, som efterspørges ud fra de indsatser som tilbuddet er forpligtet til at tilbyde borgerne. Dette vurderes at vil ske via kontinuerlig vidensudveksling på teammøder og personalemøder med tilstedeværelse af en nærværende ledelse og i form af pædagogisk- og neuropædagogisk konsulent samt sygeplejerske.

Det vurderes ligeledes, at introduktionsforløbet Trin 1 er væsentlig for at videreudvikle en faglig kultur, klæde medarbejderne endnu bedre på til i højere grad at få en fælles og ensrettet anvendelse af tilbuddets metoder, tilgange og til at videreudvikle en dokumentationspraksis, så de samlet og fortsat kan praktisere en systematisk og fælles indsats for og sammen med borgerne. Socialtilsynet vurderer desuden, at medarbejderne arbejder anerkendende og inddragende samt vurderes det, at borgerne profiterer af, at medarbejderne har et indgående kendskab til den enkelte borger.

Indikator 10.a

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

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 10.a

Indikatoren bedømmes til at være opfyldt i meget høj grad.

Ved bedømmelsen vægtes, at socialtilsynet har fået udleveret oversigt over fastansatte medarbejdere i tilbuddet. Oversigten synliggør, at der er 8 fastansatte medarbejdere, hvoraf 7 er pædagoger og 1 medarbejder, der er omsorgshjælper. Derudover er ansat en 1 pædagogstuderende, der skifter halvårligt. Derudover er der ansat en sygeplejerske i organisationen og som yder bidrag til den sundhedsfaglige indsats i tilbuddet.

Der lægges vægt på, at leder udtaler tilfredshed med, at der på tilsynsdagen er afholdt 2 hold i Trin 1 introduktion til alle og der på det tidspunkt manglede det 3. og sidste hold. Leder lægger vægt på, at derfra har tilbuddet et fælles afsæt for hele organisationen. Leder fortæller også, at i november måned startes op på modul 1 i neuropædagogik, som alle medarbejdere skal igennem, inden udgangen af året og som betegnes som niveau 1. Leder udtaler også, at det er en del af kompetenceudviklingsplanen, at nogle medarbejdere skal uddannes på niveau 2 og nogle medarbejdere på niveau 3, der skal kunne undervise kommende medarbejdere i organisationen. Leder forklarer, at aktuelt har tilbuddet tilknyttet neuropædagogisk konsulent, men der skal være medarbejdere, der kan tage over, når vedkommende går på pension forventeligt om nogle år.

Det vægtes ligeledes, at leders opfattelse er, at medarbejderne er fagligt kompetente også i forhold til deres dokumentationspraksis. Leders oplevelse er, at medarbejderne er tillidsfulde og ansvarlige omkring deres praksis. Medarbejderne er også gode til at bede om hjælp, hvilket betyder meget som ledelse, da ledelsen så kan sætte ind, hvor det er nødvendigt.

Det fremgår af udleveret dokument, at Trin 1 introduktion til alle er en del af uddannelsesplanen for organisationen, og at denne overordnet indeholder en introduktion til værdigrundlag, organisationens forventninger, overblik over kerneopgaven og værktøj/metode. Konkret får medarbejderne viden om følgende: Organisation: Ledelsens "grundantagelser" og værdisæt, ledelsens forventninger og pårørendesamarbejde. Dokumentation og skriftlighed: Oplæg i i dokumentation af de borgerrettede ydelser, at udtrykke sig i fagsprog og fælles faglige begreber. Målsætningsarbejde: Oplæg i at arbejde med SMARTE mål og øvelse i KRAP ud fra redskabet måltrappen. Det pædagogiske grundlag: Oplæg i hvad er neuropædagogik og præsentation af "afstemt pædagogik". Derudover indeholder de tre dage oplæg i sundhedsfaglig dokumentation og et oplæg samt øvelser i kommunikation og samarbejde.

Socialtilsynet har ligeledes været undersøgende på, om medarbejderne har kendskab til lovgivning vedrørende magtanvendelse. Leder oplyser, at lovgivning italesættes på introdage og jobsamtaler samt løbende i tilbuddet. Leder mener, at medarbejderne er klar over, hvad deres beføjelser er i den henseende. Men der kan opstå faglige frustrationer og dilemmaer i forhold til det, som medarbejderne skal arbejde med. Leder og medarbejdere udtaler, at det handler om at vide, hvorfor praksis omsættes, som den gør samt, hvad der er lovligt. Ledelsen påpeger, at det er vigtigt, at de som tilbud er bevidste om at sikre, at de lever op til opgaven. Her tænker ledelsen eksempelvis på medicin håndtering, hvor tilbuddet har et ansvar for at sikre sig, at borgerne har adgang til sikker dosering samtidig med, at deres selvbestemmelse varetages.

De lægges vægt på, at medarbejder bekræfter ovenstående. Derudover udtales, at de var i gang med et forløb hos Accept indenfor systemisk teori, som leder valgte, at de kunne færdiggøre. Medarbejder fortæller også, at de arbejder ud fra my-med-card på telefonen og ipad. Medarbejder var på andet tilbud i organisationen og undervise i systemet. Systemet indeholder viden om, hvordan medarbejderne skal forhold sig til corona, uth, praktiske instrukser, som har betydning for praksis i hverdagen.

Det indgår også i bedømmelsen, at medarbejderne kan kalde på andre medarbejdere i organisationen som har en særlig viden og både medarbejder og leder bekræfter, at dette benyttes. Eksempelvis seksualvejledning, indenfor IKT, yoga, sansintegration, demens og anden viden om sundhed via organisationens to sygeplejersker.

Slutteligt vægtes, at pårørende udtaler, at personalet er ved at blive opkvalificeret i forhold til kurser og kompetenceudvikling, og det opleves af den pårørende som rigtig godt og supplerer med at sige, at leder har meget fokus på fagligheden.

Indikator 10.b

Det er afspejlet i medarbejdernes samspil med borgerne, at medarbejderne har relevante kompetencer.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 10.b

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad.

Ved bedømmelsen vægtes, at borgerne giver udtryk for, at de er glade for medarbejderne. Samme indtryk får socialtilsynet under iagttagelser på det uanmeldte tilsyn. Borgerne udtrykker både positivitet overfor medarbejderne på Banesvinget og i aktivitetshuset på dagens arbejde i AC Auning. Borgerne fortæller, at de både kan sige gode og dårlige ting til medarbejderne og de får hjælp til det, de har behov for.

Medarbejder fortæller, at deres samspil med borgerne vil vise borgere, der er trygge ved medarbejderne og som åbenlyst giver udtryk for, at de der glade for at se medarbejderne. Medarbejder siger også, at samspillet vil vise, at borgerne møder genkendelighed og giver udtryk for, at de ved, hvad der skal foregå. Medarbejder fortæller også, at medarbejderne kan være borgernes tolk ude i omverdenen, hvor borgerne nogen gange møder mennesker med begrænset handicapforståelse. Samspillet vil også vise, at de får tilbudt hjælp til at klare deres opgaver lige præcis på den måde, som gør, at borgeren kan udføre opgaven.

Vurdering af tema

Konklusion

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets økonomi er bæredygtig men ikke gennemsigtig samt at forholdet mellem prisen og den socialfaglige kvalitet er rimeligt. Dette medfører, at socialtilsynet samlet set konkluderer, at tilbuddets økonomi understøtter en stabil anbringelse af borgere.

Vurderingsbaggrund

Vi har vurderet økonomien ud fra det godkendte budget for 2020 og tilbuddets årsrapport for 2019 på Tilbudsportalen.

Begrundelser

Økonomisk bæredygtighed

Vi har lagt 2 væsentlige forhold til grund for vurderingen:

- Budgettet for 2020 viser et overskud på 0 kr. ud fra en forventet belægning på 100%.
- Tilbuddets økonomiske bæredygtighed og likviditet understøttes af den kommunale økonomi.

Sammenhæng mellem pris og kvalitet

Vi vurderer, at der er sammenhæng mellem pris og kvalitet af 3 grunde:

- Den økonomiske ramme i budgettet giver grundlag for den fornødne kvalitet i tilbuddet.
- Der er et rimeligt forhold mellem forventet omsætning og forventede omkostninger.
- Budgettet indeholder ikke uvedkommende omkostninger.

Økonomisk gennemsigthed

Den manglende økonomiske gennemsigthed understøttes af 4 væsentlige forhold:

- Socialtilsynet har væsentlige bemærkninger til den indberettede årsrapport.
- Alle væsentlige budgetafvigelse i forhold til årsrapporten er ikke afklarede.
- Budgettet hænger nogenlunde sammen med tilbuddets øvrige indberetninger på Tilbudsportalen.
- Ifølge personaleoplysningerne på Tilbudsportalen anvendes der på aktivitetscentret en del flere årsværk end der er budgetteret med.

Øvrige bemærkninger om tilbuddets økonomi

Tilbuddets budget for 2020 viser:

- En omsætningsfald på 4,4 % som følge af takstfald. Dette modsvares af en omkostningsfald på ca. 4,3 %
- En omsætning på ca. 7,4 mio. kr.
- Der er ikke fremført over- eller underskud fra tidligere år.
- At ca. 79,1% af omkostningerne forventes anvendt på borgerrettet personale og borgerrelaterede aktiviteter.

Tilbuddets regnskabsnøgletal for 2019 viser:

- En realiseret omsætning 8 % lavere end forventet i budget 2019.
- At personaleomkostningerne blev 9 % højere end forventet i budgettet.
- At kompetenceudviklingsomkostningerne blev 90 % lavere end forventet i budgettet.
- At der samlet er realiseret 944 tkr. til administrations-, borgerrelaterede omkostninger og andre afskrivninger mens der samlet er budgetteret med 1.987 tkr., realiseret 52 % lavere end budgetteret. Tilbuddet kan ikke redegøre for budgetafvigelsen.
- Et faktisk underskud på ca. 0,6% af omsætningen mod et budgetteret overskud på 0,1 % af omsætningen.

Økonomi 1

Er tilbuddet økonomisk bæredygtigt?

Bedømmelse af kriterium

Kommunale tilbud skal ikke indsende regnskab til tilsynet, hvorfor vurderingen er baseret på de indberettede nøgletal fra årsrapporten. Socialtilsyn Midt har gennemgået tilbuddets indberettede nøgletal for 2019 og har ingen bemærkninger til disse udover de i konklusionen anførte.

Socialtilsynet har desuden godkendt tilbuddets budget for 2020, da det vurderes at understøtte den økonomiske bæredygtighed.

Økonomi 2

Giver tilbuddets økonomi mulighed for den fornødne kvalitet i forhold til prisen og målgruppen?

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at det godkendte budget for tilbuddet har en økonomisk ramme, der kan understøtte et tilstrækkeligt niveau i forhold til tilbuddets målgruppe for så vidt angår personalenormering, borgerrettede aktiviteter og kompetenceudvikling af personalet.

I budget 2020 anvendes 79,1 % af tilbuddets samlede omkostninger til borgerrelateret personale og – aktiviteter. I 2019 var tallet 68,0 %.

Økonomi 3

Er der gennemsigtighed med tilbuddets økonomi?

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets økonomi ikke er gennemsigtig for tilsynet i det omfang Lov om socialtilsyn lægger op til.

Ved vurderingen har tilsynet lagt vægt på 5 forhold:

- Tilbuddets budget og årsrapport på Tilbudsportalen er aflagt i overensstemmelse med lov om socialtilsyn og tilhørende bekendtgørelser.
- Socialtilsynet har væsentlige bemærkninger til den indberettede årsrapport.
- Alle væsentlige budgetafvigelser i forhold til årsrapporten er ikke afklarede.
- Der er en delvis acceptabel sammenhæng imellem tilbuddets indberetninger i budgetter og årsrapporter og til tilbuddets godkendelse efter lov om socialtilsyn.

Ifølge personaleoplysningerne på Tilbudsportalen anvendes der på aktivitetscentret en del flere årsværk end der er budgetteret med.

Spindelvæv



Spindelvævet afspejler socialtilsynets gennemsnitlige vurdering af kvaliteten i tilbuddet fordelt på syv temaer. Formålet med illustrationen er, at give tilbuddet et overbliksbillede af socialtilsynets vurdering på baggrund af den samlede rapport. De (scoringerne) repræsenterer derfor ikke det fulde indblik i tilsynet. Spindelvævet er først og fremmest ment som et dialogredskab mellem socialtilsynet og tilbuddet.

Datakilder

Kilder

- Medarbejderoversigt
- Borgeroversigt
- Opgørelse af sygefravær
- Øvrige dokumentkilder
- Dokumentation
- Arbejdsplan
- CV på ledelse/medarbejdere
- Pædagogiske planer

Interviewkilder

Kilder

- Borgere
- Pårørende
- Ledelse
- Medarbejdere

