

Tilsynsrapport

Driftorienteret tilsyn, delrapport (endelige rapport)



Tilbuddets navn:	Område Ørum - Åparken/Kornvænget
Dato for generering af rapport:	08-08-2022
Status for godkendelse:	Godkendt
Rapporten er udarbejdet af:	Socialtilsyn Midt Papirfabrikken 38 8600 Silkeborg

Indholdsfortegnelse

Læsevejledning - Tilsynsrapportens indhold	3
Læsevejledning - Kvalitetsmodellen	3
Basisinformation	4
Basisinformation (Afdelinger)	4
Samlet vurdering af kvaliteten i tilbuddet	5
Særligt fokus i tilsynet	6
Sanktioner	6
Målgruppe, metoder og resultater	7
Kriterium 3	7
Sundhed og trivsel	11
Kriterium 4	11
Kriterium 5	12
Kriterium 6	15
Kriterium 7	16
Organisation og ledelse	19
Kriterium 8	19
Kriterium 9	20
Kompetencer	25
Kriterium 10	25
Fysiske rammer	29
Kriterium 14	29
Økonomi	33
Økonomi 1	33
Økonomi 2	34
Økonomi 3	34
Spindelvæv	34
Datakilder	35
Interviewkilder	36
Observationskilder	36

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 yderlige oplysninger om socialtilsynets kvalitetsvurdering.

Basisinformation

Tilbuddets navn	Område Ørum - Åparken/Kornvænget
Hovedadresse	Åparken 6 8586 Ørum Djurs
Kontaktoplysninger	Tlf.: 40107504 E-mail: bik@norddjurs.dk Hjemmeside: http://www.norddjurs.dk/borger/social-og-sundhed/borgere-med-saerlige-behov/bolig-og-bostoette/botilbud/oe-rum-bo-og-aktivitetscenter
Tilbudsleder	Birte Kousted Pedersen
CVR-nr.	29189986
Virksomhedstype	kommunal
Tilbudstyper	Botilbudslignende tilbud, Almen ældrebolig/handicapvenlig bolig, ABL § 105 stk. 2
Pladser i alt	12
Målgrupper	Angst Personlighedsforstyrrelse Udviklingshæmning

Resultat af tilsynet

Status for godkendelse	Godkendt
Tilsynet er udført af	Socialtilsyn Midt
Tilsynskonsulenter	Sanne Merete Sommer Simon Rødgaard Pedersen
Tilsynsbesøg	03-02-2022 10:00, Uanmeldt, Område Ørum - Åparken/Kornvænget

Basisinformation (Afdelinger)

Afdeling 	Målgrupper	Pladser i alt 	Afdelinger 
Område Ørum - Åparken/Kornvænget	Udviklingshæmning, Angst, Personlighedsforstyrrelse	12	Botilbudslignende tilbud, Almen ældrebolig/handicapvenlig bolig, ABL § 105 stk. 2

Samlet vurdering af kvaliteten i tilbuddet

Socialtilsyn Midt vurderer, at Område Ørum - Åparken/Kornvænget ud fra en samlet vurdering har den fornødne kvalitet jf. § 6 i Lov om Socialtilsyn. Åparken Kornvænget er godkendt til 12 borgere jf. Almen Boliglovens §105, stk. 2. Målgruppen er voksne borgere i alderen 18-85 år med udviklingshæmning, der kan have personlighedsforstyrrelse og/eller angst, og som kan bo i et ikke døgndækket tilbud.

Vurderingsgrundlag på baggrund af alle temaer og økonomi

Baggrunden for Socialtilsyn Midts vurdering er, at Åparken Kornvænget, gennem interviews, udleveret materiale og fremvisning af tilbuddets fysiske rammer, opfylder kvalitetmodellens temaer, kriterier og indikatorer jævnfør Lov om Socialtilsyn §6.

Ud fra temaet **Uddannelse og beskæftigelse** vurderes, at

- Tilbuddet understøtter borgerne i at udnytte deres fulde potentiale i forhold til uddannelse og beskæftigelse.
- Tilbuddet vægter, at borgerne har en meningsfuld hverdag via deres dagtilbud, og der tages individuelle hensyn alt efter den enkeltes kompetencer, ønsker og behov.
- Tilbuddet arbejder målrettet og struktureret med indsatser og sammen med borgerne finder nye løsninger, der har til formål at sikre, at borgerne deltager i en form for beskæftigelsestilbud.
- Tilbuddet aktivt samarbejder med relevante uddannelses- og beskæftigelsestilbud, der er med til at understøtte borgernes deltagelse i samfundslivet.

Ud fra temaet **Selvstændighed og relationer** vurderes, at

- Tilbuddet understøtter udviklingen af borgernes sociale kompetencer og selvstændighed gennem den pædagogiske indsats og et aktivt samarbejde med borgerne om at opstille konkrete og individuelle mål.
- Borgerne i deres hverdagsliv støttes i deres individuelle ønsker og behov for at leve et selvstændigt liv med relationer, socialt samvær og aktiviteter. Der er således på tilbuddet særlig fokus på, at borgerne opnår selvstændighed og kan indgå i sociale sammenhænge såvel i lokalsamfundet, som indenfor tilbuddets rammer.
- Tilbuddet har fokus på, at borgerne støttes i at vedligeholde kontakt til familie samt netværk udenfor tilbuddet.

Ud fra temaet **Målgruppe, metoder og resultater** vurderes, at

- Åparken Kornvænget arbejder ud fra en klar målgruppebeskrivelse og med udgangspunkt i en defineret kerneopgave med borgeren i centrum for indsatsen.
- Ledelsen sætter en tydelig retning for den pædagogiske opgaveløsning, som hviler på valgte tilgang gentle teaching og den valgte metode low arousal, og som vurderes medvirkende til at sikre borgernes trivsel og resulterer i den ønskede udvikling og eller vedligehold for borgerne.
- Tilbuddet gennem udarbejdelse af pædagogiske planer i et fagligt samarbejde og med inddragelse af de borgere der ønsker det, sikrer, at der arbejdes med konkrete mål og planlagte indsatser, som fører til positive resultater for borgerne.
- Gennem procesbaseret dokumentation arbejdes aktivt i forhold til at kunne dokumentere effekten af de opstillede mål for borgerne, som samtidig er medvirkende til at udvikle den pædagogiske indsats.
- Tilbuddet arbejder aktivt med relevante eksterne aktører for at understøtte, at målene for borgerne opnås.

Ud fra temaet **Sundhed og trivsel** vurderes, at

- Åparken Kornvænget generelt understøtter borgernes selvbestemmelse på både et individuelt og et fælles niveau.
- Åparken Kornvængets medarbejdere møder borgerne med anerkendelse og respekt, og de værner om borgernes selvbestemmelse og integritet.
- Samtidig vurderes, at Åparken Kornvænget er påbegyndt en forandringsproces i at udvide borgernes selvbestemmelsesret i håndtering af deres ejendele, hvilket vurderes at blive gjort via individuelt tilpassede indsatser. Dette vurderes at have betydning for borgernes samlede muligheder for at opnå trivsel.
- Borgerne inddrages i beslutninger om eget liv, herunder udarbejdelse af mål og delmål, og de støttes i beboerdemokrati gennem deres afholdelse af husmøder.
- Borgerne er glade for at bo i tilbuddet, mange har boet i tilbuddet i en årrække, og de giver udtryk for, at de trives i deres fællesskab på tværs af alder.
- Borgerne får støtte og motiveres til at komme til relevante sundhedsydelser, og der er fokus på en helhedsorienteret indsats i forhold til sundhed med inddragelse af både interne og eksterne samarbejdsaktører. Dette gøres gennem pædagogiske, sundhedsmæssige og psykologiske tiltag, som er medvirkende til at sikre borgernes trivsel, vedligehold og udvikling.
- Åparken Kornvængets pædagogiske kultur, der er funderet i gentle teaching og low arousal sikrer en ikke-konfronterende tilgang, og derved faciliterer et roligt og venligt miljø, der forebygger konflikter, der ville kunne eskalere til en magtanvendelse. Indsatsen vurderes forstærket ved, at medarbejderne har viden om gældende lovgivning indenfor forebyggelse og håndtering af magtanvendelser.
- Ledelsen sætter også retning for, hvordan medarbejderne i samarbejde med borgerne forebygger psykisk og fysisk vold og overgreb gennem relevante faglige tiltag, der er beskrevet i organisationens politikker.

Ud fra temaet **Organisation og ledelse** vurderes, at

- Ledelsen af de to bofællesskaber Åparken og Kornvænget besidder relevante ledelsesmæssige og organisatoriske kompetencer samt indgående faglig viden og erfaring med målgruppen.
- Ledelsen sætter tydelige rammer for tilbuddets faglige udvikling og skaber muligheder for udvikling af medarbejdernes kompetencer.
- Ledelsen sikrer, at borgerne ydes den hjælp og støtte, de har behov for. Ansvar for den daglige opgaveløsning er uddelegeret til medarbejderne, med ledelsen som en nærværende og tilgængelig sparringspartner.

- Ledelsen sætter gennem Procesbaseret dokumentation retning for udvikling af den daglige dokumentation af indsatsen.
- Ledelsen stiller kontinuerlig supervision til rådighed for de fastansatte medarbejdere, for derigennem at sikre den faglige udvikling.
- Ledelsen varetager den daglige drift kompetent og understøtter, at borgerne i bofællesskaberne har kontakt til fastsatte medarbejdere såvel som vikarer med tilstrækkelige kompetencer.
- Åparken og Kornvænget har i 2021 haft en højere gennemstrømning af fastansatte medarbejdere end tidligere. Alligevel vurderes, at borgerne mødes af stabile medarbejdere med et lavt sygefravær, som leverer en kvalificeret indsats til borgerne, som borgerne trives med.

Ud fra temaet **Kompetencer** vurderes, at

- Åparken Kornvængets medarbejdere samlet set besidder relevante faglige, relationelle og personlige kompetencer i forhold til målgruppen, anvendelsen af gentle teaching og low arousal, som vurderes afspejlet i samspillet med borgerne.
- Ledelsen vurderes også at sætte retning for en praksis, der udspringer af organisationen værdigrundlag.
- Tilbuddets medarbejdere er blevet uddannet i systematisk at anvende procesbaseret dokumentation med udgangspunkt i at dokumentere indsatsen omkring borgernes delmål. Arbejdet med implementeringen af denne systematik vurderes også at bidrage til medarbejdernes læring og udvikling af egen praksis.
- Åparken Kornvænget vurderes at have anvendt de budgetterede midler til kompetenceudvikling i 2021 og vurderes også at have planlagt kompetenceudvikling for medarbejdere, vikarer og ledelse for 2022.
- Medarbejderne, såvel fastansatte som vikarer, vurderes at være engagerede i deres samarbejde med borgerne, hvilket aflæses gennem udsagn fra borgerne, og deres samspil med medarbejdere.

Ud fra temaet **Fysiske rammer** vurderes, at

- De fysiske rammer, som tilbydes borgerne på Åparken og Kornvænget, understøtter tilbuddets pædagogiske indsats og bidrager til målgruppens trivsel og udvikling samt vedligehold.
- Alle 12 lejligheder tilbydes 2- værelses lejligheder, som er fordelt på to matrikler i hvert sit bofællesskab. Hver bofællesskab er i stueplan og indeholder 6 lejligheder og fælles arealer. Hver lejlighed indeholder en kombineret entré, te-køkken og stue, et soveværelse/opholdsrum samt et badeværelse med toilet, vask og bruser. Borgerne indretter deres lejligheder efter egne interesser og behov.
- Åparken Kornvængets ledelse vil sikre, at i så fald en borger fraflytter en lejlighed på Åparken eller Kornvænget, da installeres kogeplader i den pågældende lejlighed, inden en ny borger flytter ind. Dette vil sikre, at lejlighederne løbende vil blive tilført kogeplader og vil være i overensstemmelse med gældende lovgivning for boliger, der er opført jf. Almenboligloven §105, stk. 2.
- Borgerne har mulighed for at indgå i fællesskaber med øvrige borgere såvel i egne lejligheder som på deres fælles arealer. Dette understøttes af medarbejderne og bliver tilgodeset under hensyntagen til den enkelte borgers behov for privatliv i egen lejlighed og en åbenhed overfor hvilke aktiviteter, der skal foregå i den kombinerede spiseplads og stue. Borgerne har endvidere mulighed for at låne tilbuddets mødelokaler til større arrangementer eller kreative aktiviteter.
- Åparken Kornvængets udearealer tilbyder aktiviteter relativ tæt på skov, strand og større by samt muliggør, at borgerne har adgang til offentlig transport, indkøb, sociale aktiviteter samt fritids- og kulturtilbud.

Ud fra **Økonomi** vurderes, at

- 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.
- Tilbuddets økonomi er gennemsigtig og bæredygtig samt at forholdet mellem prisen og den socialfaglige kvalitet er rimeligt. Dette medfører, at socialtilsynet samlet set konkluderer, at tilbuddets økonomi understøtter en stabil indskrivning af borgere.

Særligt fokus i tilsynet

• Samlet vurdering • Tema 3 Målgruppe, metoder og resultater. Kriterium 3 og indikator 3a • Tema 4 Sundhed og trivsel. Kriterium 5 og indikator 5a. Kriterium 7 og indikator 7a • Tema 5 Organisation og ledelse. Kriterium 9 og indikator 9a, indikator 9b, indikator 9c og indikator 9d. • Tema 6 Kompetencer. Kriterium 10 og indikator 10a og indikator 10b. • Tema 7 Fysiske rammer. Kriterium 14, indikator 14a, indikator 14b, og indikator 14c. • Økonomi.

Sanktioner

Påbud

Ingen påbud

Vilkår

Ingen vilkår

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

Socialtilsyn Midt vurderer, at Åparken Kornvænget arbejder ud fra en klar målgruppebeskrivelse og med udgangspunkt i en defineret kerneopgave med borgeren i centrum for indsatsen.

Ledelsen sætter en tydelig retning for den pædagogiske opgaveløsning, som hviler på den valgte tilgang gentle teaching og den valgte metode low arousal, og som vurderes medvirkende til at sikre borgernes trivsel og resulterer i den ønskede udvikling og eller vedligehold for borgerne.

Det vurderes, at tilbuddet gennem udarbejdelse af pædagogiske planer i et fagligt samarbejde og med inddragelse af de borgere der ønsker det, sikrer, at der arbejdes med konkrete mål og planlagte indsats, som fører til positive resultater for borgerne. Socialtilsynet vurderer endvidere, at der gennem procesbaseret dokumentation arbejdes aktivt i forhold til at kunne dokumentere effekten af de opstillede mål for borgerne, som samtidig er medvirkende til at udvikle den pædagogiske indsats.

Det vurderes ligeledes, at tilbuddet arbejder aktivt med relevante eksterne aktører for at understøtte, at målene for borgerne opnås.

Gennemsnitlig bedømmelse 5,0

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 Åparken Kornvænget arbejder med afsæt i en klar målgruppebeskrivelse med udgangspunkt i tilgangen gentle teaching og metoden low arousal, som vurderes relevant for målgruppen, og som fører til vedligeholdende og positive resultater for borgerne.

Dette begrundes ud fra følgende.

Målgruppe og målsætning

- Åparken Kornvænget har en klar defineret målgruppe, hvor alle borgere indskrives med udviklingshæmning og kan have andre diagnoser og/eller problemstillinger, som borgerne skal mødes kvalificeret på.
- Målgruppen kan være alene og kan bo i et bofællesskab uden døgndækning.
- Åparken Kornvængets kerneopgave tager afsæt i følgende målsætning: "Vores målsætning er at borgerne her har en genkendelig og forudsigelig hverdag, hvor de føler sig trygge og forstået. Desuden liggés der vægt på, at borgeren får individuel støtte ud fra egne forudsætninger, så de oplever at kunne mestre, have indflydelse og styring over eget liv".

Tilgange og metoder

- Åparken Kornvængets pædagogiske praksis hviler på gentle teaching og low arousal og dette teoretiske afsæt er styrende for, hvordan indsatsen tilrettelægges samt, hvordan borgerne mødes gennem ADL og social færdighedstræning.
- Ledelsen sætter retning for, at gentle teaching og low arousal er indlejret i medarbejdernes praksis.
- De detaljerede og strukturerede arbejdsbeskrivelser f.eks. i form af udarbejdede mestringskemaer, fører til en positiv udvikling for borgerne.

Dokumentation

- Medarbejderne opstiller i samarbejde med borgerne konkrete og klare delmål, som borgerne kan profitere af i deres hverdagsliv. Dette gøres ud fra metoden SMARTER mål og indsatsen bliver løbende dokumenteret gennem KIA jævnfør Procesbaseret dokumentation (PBD).

Opfølgning

- Medarbejderne er fordelt i to teams og varetager et særligt ansvar for de enkelte borgere gennem rollen som primære og sekundære kontaktpersoner, herunder opfølgning på de enkelte borgers delmål. Opfølgningen indeholder en drøftelse, evaluering og eventuelt en justering af indsatsen. Dette sker også gennem Procesbaseret dokumentation (PBD) ved hjælp af en analyse- og en evalueringsproces.

Målopfyldelse

- Åparken Kornvængets borgere opnår udvikling og/eller vedligehold indenfor kompetencer, der er knyttet til aktivitet og beskæftigelse, selvstændighed og sociale relationer samt sundhed.
- Åparken samarbejder med eksterne aktører også indenfor egen organisation med henblik på, at den enkelte borger kan trives og borgernes mål kan opfyldes.

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

Indikatoren bedømmes i meget høj grad at være opfyldt.

Ved bedømmelsen lægges vægt på følgende.

Målgruppen

I følge Tilbudsportalen beskrives målgruppen som: *"Udviklingshæmning, personlighedsforstyrrelse, angst"*. Og videre beskrives: *"Alle beboere har et funktionsniveau, så de kan være alene hjemme. Funktionsnedsættelserne er mangeartede"*.

Adspurgt om målgruppen udtaler ledelsen, at alle borgere er udviklingshæmmede, hvoraf nogle har en højere iq end andre af borgerne. Ledelsen oplyser også, at målgruppen i bofællesskaberne er borgere, der skal have et funktionsniveau, der gør dem i stand til at bo i tilbuddet uden døgndækning.

De borgere, der er indskrevet, trives med den normering og det tilbud, som de modtager. Hvis en borger får behov for mere støtte, da afdækkes den specifikke borgers behov og der samarbejdes med visiterende myndighed om en merbevilling i en periode. Ledelsen udtaler, at den enkelte borger inddrages og dennes ønsker søges så vidt muligt opfyldt.

Både medarbejdere og ledelse italesætter, at borgerne for manges vedkommende har boet i bofællesskabet, henholdsvis Åparken og Kornvænget i en årrække, hvorfor det er naturligt, at de bliver ældre og deres fysiske funktionsniveau reduceres. Det betyder, at opgaverne kan forandre sig omkring den enkelte borger og denne efterspørgsel kan og skal imødekommes af medarbejderne.

Målsætning

På Tilbudsportalen anføres Åparken Kornvængets indsats: *"Social pædagogisk bostøtte med udgangspunkt i den enkelte borger. Herunder personlig hjælp og pleje samt praktisk hjælp"*. Videre beskrives hvordan indsatsen skal udføres, så følgende målsætning kan imødekommes: *"Vores målsætning er at borgerne her har en genkendelig og forudsigelig hverdag, hvor de føler sig trygge og forstået. Desuden ligges der vægt på, at borgeren får individuel støtte ud fra egne forudsætninger, så de oplever at kunne mestre, have indflydelse og styring over eget liv"*.

Tilgange og metoder

På Tilbudsportalen beskrives tilbuddets pædagogiske tilgange:

- *Gentle Teaching*
- *Relationspædagogisk tilgang*
- *Anerkendende tilgang*

Og videre på Tilbudsportalen beskrives tilbuddets metoder:

- *ADL -træning, Almindelig daglig Livsførelse*
- *Kontakt-Ø*
- *Motiverende samtale (MI)*
- *Social færdighedstræning*

Ledelsen oplyser, at de faglige tilgange har deres udgangspunkt i gentle teaching med anvendte metoder som motiverende samtaler, social færdighedstræning, ADL og struktur via kontakt-Ø.

Medarbejderne oplyser, at de anvender en anerkendende tilgang og igennem motiverende samtaler finder de i samarbejde med borgerne frem til borgernes indre motivation. De fremhæver vigtigheden i, at medarbejderne har en ensrettet tilgang i forhold til borgerne.

Desuden oplyses det, at der udarbejdes døgnrytmeplaner for hver enkelt borger, hvor det er beskrevet, hvordan medarbejdernes tilgang skal være sammen med borgerne.

I bedømmelsen lægges vægt på ledelsen og medarbejdernes udsagn om, hvordan de omsætter pædagogikken i praksis.

Indikator 3.b

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

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 3.b

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad. I bedømmelsen er der lagt vægt på, at dialogen med 1 medarbejder og ledelsen afspejler, at det er praksis, at tilbuddet modtager handleplan/bestilling fra myndighed og udarbejder indsatsplaner, hvor der opstilles indsatsmål og delmål. Der er beskrivelse af særlige forhold, der kan have betydning for opnåelse af delmålet som; medarbejderindsats, borgerindsats, metodevalg og status. Indsatsen og arbejdet med de opstillede mål foregår bl.a. på jævnlige personalemøder/teammøder og ved afholdelse af handleplansmøder. Det lægges tillige vægt på, at ledelsen oplyser, at de kan se en positiv udvikling i forhold til medarbejdernes indsats med at systematisere evalueringen af mål og delmål samt dokumentation heraf. Medarbejderen oplyser, at der udarbejdes opfølgning på de enkelte mål hver 3. måned. Ligeledes er der udarbejdet en turnus i forhold til, at borgernes mål bliver gennemgået på teammøder. Medarbejderen fortæller også, at tilbuddet har oprettet sundhedsfaglige mål for borgerne, og udtaler, at der er overblik over det sundhedsfaglige fokus ved hver enkelt borger i tilbuddet, hvilket socialtilsynet bedømmer er positivt i forhold til at dokumentere indsatsen. Dokumentationen af de sundhedsfaglige mål foregår i samme dokumentationssystem, Nexus, som ligeledes anvendes til dokumentation af borgernes delmål. Medarbejderen udtaler, at der generelt er en grundighed og positivitet i tilbuddet i forhold til dokumentationsarbejdet, men at det samtidigt kan være udfordrende at adskille de sundhedsfaglige og pædagogiske mål. For at skabe læring er 1 medarbejder til rådighed for sparring i medarbejdergruppen, og ligeledes afholdes workshops og mulighed for sidemandsoplæring. Ledelsen bekræfter dette, og oplyser endvidere, at tilbuddet samarbejder med et andet tilbud om at undervise i dokumentation på tværs af tilbuddene. Ved det seneste tilsyn fremgik det af dialogen med medarbejderne og ledelsen, at tilbuddet var i gang med at oprette mestringskemaer på borgerne i tilbuddet. Medarbejderen fortæller, at der er sket en positiv udvikling i forhold til oprettelsen af mestringskemaet, og udtaler, at der er oprettet sådanne på borgerne i Kornvænget. Medarbejderen udtaler, at skemaet er med til at skabe overblik og viden omkring den enkelte borger, hvilket medarbejderen fortæller, at tilbuddets vikarer ligeledes giver udtryk for er positivt. Endelig er det positivt vægtet i bedømmelsen, at medarbejderen udtaler, at ledelsen har fokus på at understøtte arbejdet med at udvikle en ensretning af tilbuddets dokumentationspraksis. Ligeledes er der lagt vægt på, at medarbejderen udtaler, at medarbejderne ved tilbuddet er optaget af at udføre et godt dokumentationsarbejde, og formår at holde fast i vigtigheden heraf.

Indikator 3.c

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

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 3.c

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad. I bedømmelsen er der lagt vægt på, at medarbejderen oplyser, at borgerne har en handleplan med indsatsmål fra visiterende myndighed, som tilbuddet arbejder ud fra i samarbejde med den enkelte borger. Medarbejderen udtaler, at det er positivt for målopfyldelsen, at målene er snævret ind til 2-3 mål pr. borger, hvilket medvirker til, at målene er mere overskuelige og levende for borgerne og tilbuddet at arbejde med.

Der lægges også vægt på, at indsendt dokument til socialtilsynet viser beskrivelser af opnåede positive resultater hos samtlige borgere i tilbuddet. Det indgår tillige i bedømmelsen, at medarbejderne fortæller, at tilbuddet har et positivt samarbejde med myndighed omkring de opstillede mål for borgerne. Medarbejderne fremhæver, at rådgiverne er lydhøre og gode til at inddrage borgerne ved handleplansmøder, som afholdes på fastlagte tider, 1 gang årligt.

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

Indikatoren bedømmes i meget høj grad at være opfyldt. Der er i bedømmelsen lagt vægt på, at medarbejdere og ledelsen oplyser, at bofællesskaberne samarbejder med relevante aktører. F.eks. er tilbuddet udadvendte i forhold til lokalsamfundet, har fokus på at indhente viden hos VISO og tilgodeser et godt samarbejde med de dagtilbud, som borgerne er tilknyttet. Ligeledes fremgår det, at medarbejderne prioriterer samarbejde med borgernes netværk og pårørende, som er medvirkende til at skabe trivsel hos borgerne. Det fremgår ligeledes, at tilbuddets medarbejdere har mulighed for at yde støtte til borgerne, f.eks. i forbindelse med tandlæge- og lægebesøg. Det fremgår endvidere, at pårørende oplever et godt samarbejde med såvel ledelsen som medarbejderne og der bliver gjort en indsats for at give en god information til bruger/pårørende rådet I bedømmelsen er der endvidere lagt vægt på, at der på tilbudsportalen er beskrevet, at samarbejdsrelationer tager udgangspunkt i de enkelte borgere. At der samarbejdes aktivt med lokalmiljøet og samarbejder med den lokale aftenskole omkring kurser tilpasset borgerne.

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

Socialtilsyn Midt vurderer, at Åparken Kornvænget understøtter borgernes selvbestemmelse på både et individuelt og et fælles niveau. Åparken Kornvængets medarbejdere møder borgerne med anerkendelse og respekt, og de værner om borgernes selvbestemmelse og integritet. Samtidig vurderes, at Åparken Kornvænget er påbegyndt en forandringsproces i at udvide borgernes selvbestemmelsesret om håndtering af deres ejendele, hvilket vurderes at blive gjort via individuelt tilpassede indsatser. Dette vurderes at have betydning for borgernes samlede muligheder for at opnå trivsel.

Borgerne inddrages i beslutninger om eget liv, herunder udarbejdelse af mål og delmål, og de støttes i beboerdemokrati gennem deres afholdelse af husmøder.

Borgerne er glade for at bo i tilbuddet, mange har boet i bofællesskaberne i en årrække, og de giver udtryk for, at de trives i deres fællesskab på tværs af alder.

Borgerne får støtte og motiveres til at komme til relevante sundhedsydelser, og der er fokus på en helhedsorienteret indsats i forhold til sundhed med inddragelse af både interne og eksterne samarbejdsaktører. Dette gøres gennem pædagogiske, sundhedsmæssige og psykologiske tiltag, som er medvirkende til at sikre borgernes trivsel, vedligehold og udvikling.

Ligeledes vurderes, at Åparken Kornvængets pædagogiske kultur, der er funderet i gentle teaching og low arousal sikrer en ikke-konfronterende tilgang, og derved faciliterer et roligt og venligt miljø, der forebygger konflikter, der ville kunne eskalere til en magtanvendelse. Indsatsen vurderes forstærket ved, at medarbejderne har viden om gældende lovgivning indenfor forebyggelse og håndtering af magtanvendelser.

Ledelsen sætter også retning for, hvordan medarbejderne i samarbejde med borgerne forebygger psykisk og fysisk vold og overgreb gennem relevante faglige tiltag, der er beskrevet i organisationens politikker.

Gennemsnitlig bedømmelse 5,0

Kriterium 4

Tilbuddet understøtter borgernes selv- og medbestemmelse

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet understøtter borgernes selvbestemmelse i eget liv og indflydelse på et fælles niveau i det enkelte bofællesskab. Dette begrundes i, at medarbejderne praktiserer en anerkendende tilgang og har et konstant fokus på den enkelte borgers trivsel. Det vurderes ligeledes, at tilbuddet under hensyn til målgruppens særlige forudsætninger sikrer, at borgerne på forskellig vis bliver set, hørt og anerkendt. Socialtilsynet har fået flere eksempler på dette både fra borgere, medarbejdere og ledelse. Socialtilsynet var på besøg i begge bofællesskaber og oplevede omgangstonen og stemningen mellem borgere samt mellem borgere og medarbejdere og vurderer ud fra dette øjebliksbillede, at ovenstående praktiseres. Ud fra ovenstående vurderes, at der er sammenhæng mellem de intentioner og planer om borgernes medinddragelse og indflydelse, som ledelsen og medarbejderne skitserer, hvilket også vurderes afspejlet i de udleverede dagbogsnotater. Det er endvidere medtaget i vurderingen, at borgerne inddrages aktivt i udarbejdelse af deres mål for opholdet samt deltager i møder med myndighed.

Indikator 4.a

Borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 4.a

Indikatoren bedømmes i meget høj grad at være opfyldt. Ved bedømmelsen lægges vægt på, at lederen fortæller om medarbejdernes tilgang til arbejdet, hvor der er en respektfuld tilgang til borgerne. Det vægtes, at medarbejderne fortæller, hvordan de sikrer en høj etik i praksis. Dette understøttes af udsagn fra ledelsen, der også italesætter, at det kræver en høj faglighed og selvdisciplin at arbejde alene, som medarbejderne gør en væsentlig del af arbejdstiden. Det fremhæves også, at borgerne involveres i udarbejdelse af handleplaner med hensyntagen til deres funktionsniveau og borgerne deltager altid i møder med myndighed. Medarbejderne sikrer, at borgerne har fået en forståelse af, hvad der bliver besluttet, ved at de i fællesskab snakker om mødet efterfølgende og evt. får læst op, hvad de i fællesskab er blevet enige om. Medarbejderne fortæller ligeledes, at borgere kan have vanskeligt ved at snakke om emner, der er svære for dem. Tilbuddet inddrager organisationens psykolog, der aktuelt har flere samtaleforløb med borgere, hvor de går ture og hvor de får snakket om ting, der er svære for borgeren. Det indgår ligeledes i bedømmelsen, at borgerne fortæller socialtilsynet, at de laver fælles madplan en gang om ugen, hvor den enkelte borger bestemmer, hvad der skal på menuen. Der lægges også vægt på, at en borger ikke ønsker, at alle medarbejdere skal barbere ham, hvilket naturligvis respekteres. I stedet bliver de øvrige medarbejdere nysgerrige på, hvad det er der gør, at bestemte medarbejdere kan få accept til at hjælpe borgeren.

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

Indikatoren bedømmes i meget høj grad at være opfyldt. Ved bedømmelsen lægges vægt på, at borgerne i de to bofællesskaber, som socialtilsynet taler med under tilsynsbesøget, alle giver udtryk for, at de har en høj grad af indflydelse på deres hverdag og på det, der er vigtigt for dem. Det vægtes, at ledelsen fortæller om, hvorledes medarbejderne inddrager borgerne i beslutninger og respekterer individuelle hensyn. En borger vil ikke snakkes til, når vedkommende lige står op, men henvender sig selv til medarbejderne, når vedkommende er klar. Det fremgår, at der afholdes beboermøder, hvor borgerne har mulighed for at ytre deres meninger om eksempelvis hvad der skal ske i bofællesskabet og hvilke arrangementer de har ønsker til. Socialtilsynet bedømmer også, at tilbuddet sørger for at respektere borgernes privatliv og deres grænser. Dette gøres ved at lave individuelle aftaler med borgerne om at banke på og få et ja til at komme ind i lejligheden, førend medarbejderne går ind.

Kriterium 5

Tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at Åparken Kornvænget understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed samt trivsel.

Dette begrundes ud fra følgende.

- Borgerne giver udtryk for, at de trives. De er glade for at bo i bofællesskabet, hvor de oplever, at de har venner.
- Adspurgt er de generelt også glade for deres hverdag i aktivitet og beskæftigelse
- Adspurgt om der er noget, som de synes skal være anderledes, svarer de overvejende, at det er der ikke.
- Samtidig opfordres ledelsen og medarbejdere på Åparken til at være undersøgende på, hvorfor borger oplever, at sproget til og om hinanden "kunne være pænere".
- 11 ud af 12 borgere har af tilbuddet fået installeret et skab i egen lejlighed til opbevaring af personlige ejendele. Nøglen til skabet er i form af borgerens fingeraftryk, hvilket gør det muligt for den enkelte borger selv at betjene skabet på selvstændig vis.
- Medarbejderne støtter og guider borgernes i deres hverdagsliv, hvilket bidrager til borgernes oplevelser af at trives samt deres handlemuligheder i forhold til dette.
- Borgerne kan, hvis de har behov for det, ledsages til sundhedsydelser.
- Borgerne støttes i deres initiativer indenfor sundhed eksempelvis kost, motion og seksualitet.
- Ledelse og medarbejdere er opmærksomme på borgernes signaler, og iværksætter den nødvendige indsats, hvis der sker ændringer hos den enkelte borger i forhold til fysisk og mental sundhed samt trivsel. Tilbuddet inddrager tillige eksterne aktører i samarbejdet, og det vurderes, at der er et positivt samarbejde.

Indikator 5.a

Borgerne trives i tilbuddet.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 5.a

Indikatoren bedømmes til i meget høj grad at være opfyldt.

Ved bedømmelsen lægges vægt på følgende.

Borgernes perspektiv

For at afdække borgernes trivsel i deres hverdagsliv har socialtilsynet spurgt borgerne via et spørgeskema. Alle 12 borgere har tilkendegivet deres svar på spørgsmål ud fra smileys.

På spørgsmålet *Hvad synes du om at bo i bofællesskabet?* svares følgende for Åparken:

- 6 med en glad smiley. 1 borger supplerer: "Det er godt", 1 anden borger supplerer: "Glad for at bo her", 1 tredje borger supplerer: "Dejlig udsigt jeg har. Her er dejlig frit", 1 fjerde borger supplerer: "Stille og roligt, god lejlighed" og 1 femte borger supplerer: "Det går godt".
- 0 med en neutral smiley.
- 0 med en utilfreds smiley.

På spørgsmålet *Hvad synes du om at bo i bofællesskabet?* svares følgende for Kornvænget:

- 5 med en glad smiley. 1 borger supplerer: "Det er godt så!", 1 anden borger supplerer: "Det er dejligt", "Jamen det kan jeg da godt lide i hvert fald" og 1 tredje borger supplerer: "Dejligt at bo her. Søde mennesker".
- 1 med en neutral smiley.
- 0 med en utilfreds smiley.

På spørgsmålet *Har du venner på Åparken* svares følgende:

- 6 med en glad smiley. 1 borger supplerer: "Ja, dem allesammen", 1 anden borger supplerer "JA". 1 tredje borger supplerer: "Ja, og nævner alle navnene på borgerne der bor i Åparken". 1 fjerde borger supplerer "Ja det må være dem allesammen, det føler jeg".
- 0 med en neutral smiley.
- 0 med en utilfreds smiley.

På spørgsmålet *Har du venner på Kornvænget* svares følgende:

- 5 med en glad smiley. 1 borger supplerer: "Dem alle", 1 anden borger supplerer "I er så flinke I drenge. Jeg laver morgenmad". 1 tredje borger supplerer: "Jo, jeg har nok nogen i hvert fald".
- 1 med en neutral smiley. 1 borger supplerer: "Næsten lige flyttet ind".
- 0 med en utilfreds smiley

På spørgsmålet *Er du glad for dit arbejde, aktivitetstilbud eller uddannelse?* svares følgende for Åparken

- 5 med en glad smiley. 1 borger supplerer: "Ja, meget glad for at være på serviceholdet". 1 anden borger supplerer: "Ja, jeg har det godt".
- 1 med en neutral smiley. 1 borger supplerer: "Ja, det har jeg været, men ikke mere".
- 0 med en utilfreds smiley

På spørgsmålet *Er du glad for dit arbejde, aktivitetstilbud eller uddannelse?* svares følgende for Kornvænget

- 4 med en glad smiley. 1 borger supplerer: "Spinning og udehold, svømning, hockey og strikke". 1 anden borger supplerer: "Ja, jeg har det godt". 1 tredje borger supplerer: "Jeg er glad for at gå på arbejde".
- 1 med en neutral smiley. 1 borger supplerer: "Joeh, ikke hele tiden, nej det er jeg vist ikke".
- 0 med en utilfreds smiley

På spørgsmålet *Er der noget der skal være anderledes?* svares følgende for Åparken

- 1 borger svarer: "Næ, egentlig ikke. Er meget tilfreds".
- 1 borger svarer: "Nej, er fint tilfreds".
- 1 borger svarer: "Næ, det synes jeg ikke".
- 1 borger svarer: "Nej, det er der ikke. Jeg er glad for at bo her".
- 1 borger svarer: "Næ, det synes jeg ikke".
- 1 borger svarer: "Sproget kunne godt være lidt pænere - de andre taler ikke pænt til og om hinanden".

På spørgsmålet *Er der noget der skal være anderledes?* svares følgende for Kornvænget

- 1 borger svarer: "Nej, der er ingenting".
- 3 borgere svarer: "Nej".
- 1 borger svarer: "Nej, ikke sådan lige".
- 1 borger svarer: "Nej, det er der ikke. Jeg er glad for at bo her".
- 1 borger svarer: "Næ, det synes jeg ikke".
- 1 borger svarer: "Sproget kunne godt være lidt pænere - de andre taler ikke pænt til og om hinanden".

Socialtilsynet så 5 borgeres lejligheder og talte kortvarigt med dem imens. De gav alle udtryk for, at de trives og viste glæde deres boliger frem og udviste glæde overfor medarbejder, der ledsagede socialtilsynet.

Medarbejdernes og ledelsens perspektiv

Både medarbejdere og ledelse svarer samstemmende, at borgerne trives, og de har et godt liv. Ledelsen forklarer, at borgerne trives med at bo 6 personer sammen i hver bofællesskab. Det er et bofællesskab som betragtes som "meget hjemligt" og de fysiske rammer er gode. Eksempelvis er der mulighed for, at en borger kan have egen bil og der er plads til at bruge værktøj i garagen. Medarbejderne udtaler også om det indbyrdes fællesskab, at borgerne "*snakker pænt til hinanden og er glade for hinanden*".

Oversigten over borgerne beskriver, at mange af borgerne har boet i bofællesskabet i en årrække. Der er få borgere, der har boet kort tid i bofællesskabet og de sidst to indskrevne borgere er unge, hvoraf sidst indskrevne borger er 18 år. Borgeren opleves at trives og er fortsat ved at falde til og være en del af et fællesskab. I følge ledelse og medarbejdere viser borgeren sig lige så stille mere og mere i fællesskabet. Adspurgt om aldersforskellen blandt borgerne kan udgøre en negativ betydning i det indbyrdes fællesskab svares, at det opleves ikke.

Adspurgt hvordan tilbuddet agerer, hvis en borger ikke trives, svarer medarbejderne, at de dokumenterer ændret adfærd og fremhæver deres udviklingsarbejde omkring procesbaseret dokumentation. Medarbejderne oplever, at deres dokumentation er blevet systematiseret og de kan følge med i, hvordan det går med den enkelte borger generelt og i forhold til den enkelte borgers delmål. Systematikken udmærker sig ved, at der løbende bliver fulgt op på borgernes trivsel og deres delmål hver 3. måned.

Ledelsen udtaler, at alle medarbejdere, og i særdeleshed kontaktpersonerne, vil være tæt omkring en borger, hvis denne udviser tegn på manglende trivsel. Ledelsen redegør også for, at pårørende og samarbejdspartnere vil kunne blive inddraget, hvis situationen kalder på det. Ledelsen giver et eksempel på en borger, der ikke var i optimal trivsel og ønskede et andet liv end i bofællesskabet, hvor det centrale i eksemplet var, hvordan medarbejderne lyttede til borgerens mening og så situationen med borgerens øjne.

Udvidet mulighed for selvstændighed og en sikring af borgernes selvbestemmelsesret

Efter tilsynsbesøget har ledelsen sikret, at de borgere, der ønskede det, har fået et skab i egen lejlighed, som de skal lære selv at betjene via fingeraftryk. Skabet forventes anvendt til personlige ejendele såsom penge og andre værdigenstande. Tidligere har tilbuddet hjulpet borgerne med at opbevare deres ejendele, men idet tilbuddet ikke er døgndekket kan tilbuddet ikke gøre dette på lovlige vis, fordi borgerne ikke til enhver tid kan få deres ejendele. Denne ændring af praksis betyder også, at en borger skal lære selv at administrere sine cigaretter, hvilket vil være en læringsproces som tilbuddet vil understøtte borgeren i. Ledelsen udtaler, at hun og medarbejderne forventer, at alle borgerne kan lære en ny systematik og indsatsen vil blive tilpasset på individuel vis.

Socialtilsynet bedømmer, at dette tiltag vil sikre borgerne en udvidet selvstændighed og sikre dem deres selvbestemmelsesret.

Indikator 5.b

Borgerne har med støtte fra tilbuddet adgang til relevante sundhedsydelser.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 5.b

Indikatoren bedømmes til i meget høj grad at være opfyldt. Ved bedømmelsen lægges vægt på, at ledelse, medarbejdere og borgere samstemmende fortæller, at de borgere der har behov for hjælp i forhold til sundhedsydelser, støttes i forhold til aftaler, deltagelse og transport. De borgere, der har behov for ledsagelse for at skabe tryk får ligeledes støtte fra en medarbejder. Det oplyses endvidere, at enkelte borgere klarer selv kontakten til sundhedsydelser.

Indikator 5.c

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

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 5.c

Indikatoren bedømmes i meget høj grad at være opfyldt. Ved bedømmelsen lægges vægt på, at tilbuddet er i gang med at revidere deres seksualpolitik og socialtilsynet har fået tilsendt både den gældende og udkastet til den nye politik. Adspurgt om hvordan tilbuddet arbejder med borgernes seksualitet svares, at tilbuddet lytter til borgerne og giver et eksempel på hvordan en borger henvender sig og hjælpes til at se en pornofilm. Ledelsen fortæller, at en politik skal være et levende redskab og de i organisationen er i gang med at drøfte hvordan de som tilbud kan forestå "seksuel oplæring" og hvordan dette skal forstås. Derudover vægtes, at tilbuddet har en social- og sundhedsassistent ansat som er ansvarlig for tilbuddets medicin. Medarbejderen sparrer med andre social- og sundhedsassistenter i organisationen, hvilket bevirker at kendskabet til hinandens tilbud udbygges og de som tilbud dermed kan hjælpe hinanden, hvis en situation eksempelvis opstår i en weekend. Der lægges endvidere vægt på, at tilbuddets psykolog afholder samtaler med flere af borgerne. Der gives eksempler på en borger, der er blevet talt med om moderens død og en anden borger har haft brug for samtaler i forbindelse med borgerens vægning ved at deltage i sit stu-tilbud. Psykologen anvendes til at hjælpe borgerne med at se bag om deres udfordringer. Medarbejderne sparrer ligeledes med psykologen, hvilket medfører, at medarbejderne kan arbejde i forlængelse af psykologens arbejde til gavn for den enkelte borger. Ved sidste tilsyn i 2018 blev det oplyst, at tilbuddet har fokus på, hvor meget alkohol borgerne drikker, både på tilbuddet og når borgerne er ude at spise. Ligeledes har de på tilbuddet opmærksomhed på motion og nogle borgere benytter træningscenter. Andre borgere skal motiveres til at være fysiske aktive og der aftales gåture for de borgere, der er motiveret til det. Det fremgår, at der er en respektfuld holdning til rygning, så der lukkes til borgernes lejligheder, når der ryges. I bedømmelsen indgår det, at medarbejderen oplyser, at der er fokus på kosten i tilbuddet, da nogle borgere har vægtproblemer. F.eks. indkøbes der ikke sodavand og kage på fælleskontoen. Der tilberedes varmt mad i bofællesskabet og medarbejderne er i samarbejde med borgerne med til indkøb. Det er bl.a. derigennem muligt for medarbejderne at være medvirkende til at tilføre kosten frugt og grønt. Det fremgår, at nogle borgere indkøber meget slik og usund mad af egne penge og det kan være vanskeligt at motivere borgerne til at købe alternativer.

Kriterium 6

Tilbuddet forebygger magtanvendelser

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet forebygger og håndterer magtanvendelser. Dette begrundes ud fra, at tilbuddet ikke har indberettet nogle magtanvendelser, hvilket er i overensstemmelse med medarbejderne og ledelsens udtalelser. Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets ledelse og medarbejdere har et fælles sprog for at italesætte hvordan de forebygger, at konflikter opstår, som kunne føre til en magtanvendelse. Medarbejderne kan beskrive hvordan de arbejder ud fra Low arousal og hvordan de tager højde for den enkelte borgers behov, ønsker og grænser. Det indgår i vurderingen, at tilbuddet har beskrevne procedure og retningslinjer for, hvordan magtanvendelser skal registreres og indberettes, som er kendte af medarbejderne.

Indikator 6.a

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

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 6.a

Indikatoren bedømmes til i meget høj grad at være opfyldt. Ved bedømmelsen lægges vægt på, at tilbuddet ikke har indsendt registrerede magtanvendelser til socialtilsynet og ledelsen oplyser, at der ikke er foretaget magtanvendelser, hvilket medarbejderne bekræfter. Adspurgt om hvad tilbuddet gør for at forebygge magtanvendelser, italesætter ledelsen, at den pædagogiske indsats med fokus på Gentle teaching og anerkendende tilgang ses som medvirkende til, at magtanvendelser ikke forekommer på tilbuddet. Det fremgår ligeledes, at der er en bevidsthed i medarbejdergruppen omkring at trække sig ved optrappede situationer, så borgerne ikke oplever, at de bliver presset. Medarbejderne betegner endvidere borgerne som "milde" og siger, at konfliktniveauet er lavt. Det indgår i bedømmelsen, at medarbejderne ligeledes fortæller om temadag i Low arousal, hvor de udtaler, at det handler om, at man som medarbejder kan "finde roen i sig selv". Medarbejdere og ledelsen mener, at tilbuddets medarbejdere er godt klædt på til at forebygge og håndtere eventuelle konflikter og udtaler, at de har et indgående kendskab til den enkelte borger. Endvidere fremgår det, at tilbuddet anvender Brøset skema hos enkelte borgere, som er medvirkende til at vurdere risikoen for vold og udadreagerende adfærd. Socialtilsynet har ved tidligere tilsyn modtaget kopi af registreringsskema.

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 til i meget høj at være opfyldt. Ved bedømmelsen lægges vægt på, at der ikke er registrerede magtanvendelser at dokumentere ud fra samt at følge op på siden sidste tilsynsbesøg i 2018. Det var ligeledes gældende ved sidste tilsynsbesøg i 2017. Det vægtes endvidere, at socialtilsynet ved sidste tilsyn modtog retningslinjer vedr. magtanvendelse, som beskriver, hvordan magtanvendelser skal dokumenteres og hvordan der skal følges op herpå. Det indgår også i bedømmelsen, at medarbejderne oplyser, at der er kendskab til retningslinjerne og de oplever, de er klædt på til at dokumentere eventuelle magtanvendelser.

Kriterium 7

Tilbuddet forebygger vold og overgreb

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at Åparken Kornvænget søger at forebygge vold og overgreb.

Dette begrundes ud fra følgende.

- Borgerne giver overvejende udtryk for, at de oplever hinanden som rolige og venlige.
- Borgere, medarbejdere og ledelse giver ligeledes udtryk for, at både Åparken og Kornvænget er to velfungerende bofællesskaber, hvor borgerne er glade for hinanden, trives og er trygge.
- Medarbejderne faciliterer en rolig stemning og forebygger konflikter gennem gentle teaching og low arousal.
- Tilbuddet udarbejder risikovurderinger og mestringskemaer.
- Episoder om psykisk eller fysisk vold samt overgreb registreres og vil blive fulgt op på.
- Der er meget få registreringer af episoder mellem borgerne.
- Tilbuddet har udarbejdet og iværksat en seksualpolitik for borgerne, som medarbejderne understøtter dem i at forstå, og som giver dem handlemuligheder i forhold til at udleve deres behov for seksualitet og/eller kærestereationer.
- Tilbuddet har udarbejdet og iværksat en seksualpolitik for medarbejderne, som sætter retning for, hvordan de skal understøtte en indsats i arbejdet med borgerne samt en beredskabsplan, hvis et overgreb skulle finde sted.

Indikator 7.a

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

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 7.a

Indikatoren bedømmes til i meget høj grad at være opfyldt.

Ved bedømmelsen lægges vægt på følgende.

Borgernes perspektiv set ud fra spørgeskema

12 ud af 12 borgere har tilkendegivet deres svar på spørgsmål ud fra smileys.

Følgende er gældende for Åparken.

På spørgsmålet *Er de andre beboere rolige og venlige overfor dig?* svares:

- 6 med en glad smiley. 1 borger supplerer: "Ja, og hjælpsomme", 1 anden borger supplerer: "Ja, det er de", 1 tredje borger supplerer: "Ja, det synes jeg", og 1 fjerde borger supplerer: "Der er ingen ballade, kun når der er nogen, der råber ad mig".
- 0 med en neutral smiley.
- 0 med en utilfreds smiley.

På spørgsmålet *Har du venner på Åparken?* svares følgende:

- 6 med en glad smiley. 1 borger supplerer med: "Ja, dem allesammen". 1 borger supplerer med: "Ja, og nævner alle navne på borgere i Åparken", og 1 tredje borger supplerer: "Ja, det må være dem allesammen. det føler jeg".
- 0 med en neutral smiley.
- 0 med en utilfreds smiley.

På spørgsmålet *Er der noget der skal være anderledes?*

- 1 borger svarer: "Næ, egentlig ikke. Er meget tilfreds".
- 1 borger svarer: "Nej, er fint tilfreds"
- 1 borger svarer: "Nej, det er der ikke. Jeg er glad for at bo her".
- 1 borger svarer: "Næ, det synes jeg ikke"
- 1 borger svarer: "Sproget kunne godt være lidt pænere - de andre taler ikke pænt til og om hinanden".
- 1 borger svarer: "Det går godt det hele".

Følgende er gældende for Kornvænget

På spørgsmålet *Er de andre beboere rolige og venlige overfor dig?* svares:

- 5 med en glad smiley. 1 borger supplerer: "Der er ingen ballade, kun når der er nogen, der råber ad mig", 1 anden borger supplerer: "Ja, det er de", og 1 tredje borger supplerer: "Jo, det synes jeg helt bestemt".
- 1 med en neutral smiley.
- 0 med en utilfreds smiley.

På spørgsmålet *Har du venner på Kornvænget?* svares:

- 5 med en glad smiley. 1 borger supplerer med: "alle dem". 1 anden borger supplerer med: "I er så flinke i drenge. Jeg laver morgenmad", og 1 tredje borger supplerer: "Jo, jeg har nok nogen i hvert fald".
- 1 med en neutral smiley. 1 borger supplerer: "Er næsten lige flyttet ind".
- 0 med en utilfreds smiley.

På spørgsmålet *Er der noget der skal være anderledes?*

- 1 borger svarer: "Nej, Der er ingenting".
- 1 borger svarer: "Nej, ikke sådan lige".
- 4 borgere svarer: "Nej".
- 0 borger svarer: "Ja".

Forebyggelse og håndtering af konflikter

Ledelsen oplyser, at tilbuddets medarbejdere forebygger diverse former for vold og overgreb gennem en anerkendende tilgang, og der er fokus på, at overgreb registreres og følges op. Her tænkes også på eventuelle verbale udfald. Ledelsen oplyser også: "Kigger man faktisk på registreringer, så er der ikke mange konflikter". Ledelsen uddyber med at sige, at teamet arbejder godt sammen og arbejder i forlængelse af hinanden, hvilket smitter positivt af på borgernes indbyrdes samspil og trivsel.

Socialtilsynet har under et tidligere tilsyn modtaget tilbuddets voldspolitik, som bl.a. har til formål at forebygge grænseoverskridende adfærd fra borgerne, samt give medarbejderne redskaber til at håndtere situationer, hvor adfærden foregår. Ligeledes indgår der i retningslinjerne beskrivelser omkring vold/trusler fra medarbejdere mod borger eller borger mod borger.

Tilbuddet anvender risikovurderinger, som er medvirkende til, at der ikke forekommer vold i et bredt perspektiv.

Seksualitet samt forebyggelse og håndtering af overgreb

Seksualpolitik for borgerne

For at kunne forebygge former for overgreb kan det være væsentligt at hjælpe borgerne med at afdække deres seksuelle behov. Socialtilsynet har fået udleveret "Seksualpolitik - hvad skal du vide som borger i Ørum Bo- og Aktivitetscenter?". Politikken beskriver, hvordan den enkelte borger kan forvente at få hjælp af medarbejderne til at få tilgodeset sine behov for seksualitet. Eksempelvis: "Personalet her i Ørum kan hjælpe dig med din seksualitet ved at tale med dig om, hvad du kan lide, hvad du godt kunne tænke dig at prøve og ved at give dig informationer om prævention, sygdomme og hjælpemidler. Et hjælpemiddel kan eksempelvis være en dildo. Det kaldes seksualvejledning".

Og videre beskrives:

"Hvis du har brug for hjælp til hvordan hjælpemidler virker, at lære at onanere eller til at dig og din kæreste kan have samleje, så kan du få denne hjælp fra en seksualvejleder. Det kaldes seksualopklæring. Det er godt at få hjælp hvis man har brug for det og vejlederen hjælper indtil du kan selv, men så stopper han/hun også med at hjælpe igen. Hvis der er noget du gerne vil vide, er der mange måder at få svar på og personalet kan hjælpe dig med at søge på nettet, finde bøger, film og blade eller spille spil som handler om seksualitet".

For at forebygge overgreb italesætter politikken følgende:

"Personalet skal passe på de mennesker, som bor her i Ørum, så der ikke er nogen der gør noget ved dem, som de ikke synes er rart. Det er ikke okay at nogen gør noget ved dig, som du ikke vil have – lige meget om det er en ven, en kæreste, en personale, familie eller en fremmed. Hvis du oplever at nogen gør noget ved dig, som ikke er rart eller som du ikke vil have, er det vigtigt at du fortæller om det til en personale eller en leder. Du kan vælge hvem du synes det er nemmest at fortælle det til og det kan være svært alligevel. Men det er ikke godt at gå med det selv. På samme måde må du ikke gøre noget ved nogen, som de ikke synes er rart eller som de ikke vil have. Hvis du er i tvivl skal du spørge og hvis der bliver sagt nej skal du stoppe. Det gælder både omkring de ting du siger og de ting du gør, og det gælder alle – både dine venner, din kæreste, personalerne, familie og fremmede".

Adspurgt, hvad den reviderede seksualpolitik har medført, udtaler medarbejderne, at tilblivelsen medførte drøftelser af, at medarbejderne skal sørge for at tilsidesætte egne normer og være åben for de ønsker og den seksualitet, som borgerne har brug for, så længe en sådan seksualitet ikke er strafbar.

Seksualpolitik for organisationen

Der er udarbejdet en seksualpolitik for organisationen. Politikken indeholder:

- *Formålet med en seksualpolitik og en definition af seksualitet*
- *Rettigheder og tavshedspligt*
- *Seksualvejledning og seksualopklæring*
- *Etik og samtykke i forbindelse med seksualopklæring*
- *Grænseoverskridende adfærd og overgreb*

Beredskabsplan - ved mistanke om, eller kendskab til, seksuelle overgreb

Politikken oplyser om, hvad der forstås ved et overgreb og hvordan der skal handles.

- *Definition*
- *Ved mistanke om overgreb*
- *ved viden om overgreb*
- *skynd dig langsomt*
- *tegn på seksuelle overgreb*

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. Herunder er tilbuddets brug af ikkefastansatte medarbejdere med borgerrelaterede opgaver, et væsentligt element.

Vurdering af tema

Socialtilsyn Midt vurderer, at ledelsen af de to bofællesskaber Åparken og Kornvænget besidder relevante ledelsesmæssige og organisatoriske kompetencer samt indgående faglig viden og erfaring med målgruppen. Ledelsen sætter tydelige rammer for tilbuddets faglige udvikling og skaber muligheder for udvikling af medarbejdernes kompetencer.

Det vurderes, at ledelsen sikrer, at borgerne ydes den hjælp og støtte, de har behov for. Ansvar for den daglige opgaveløsning er uddelegeret til medarbejderne, med ledelsen som en nærværende og tilgængelig sparringspartner. Socialtilsynet vurderer ligeledes, at tilbuddet stiller kontinuerlig supervision til rådighed for de fastansatte medarbejdere, for derigennem at sikre den faglige udvikling.

Endvidere vurderer socialtilsynet, at ledelsen varetager den daglige drift kompetent og understøtter, at borgerne i bofællesskaberne har kontakt til fastsatte medarbejdere såvel som vikarer med tilstrækkelige kompetencer.

Åparken og Kornvænget har i 2021 haft en højere gennemstrømning af fastansatte medarbejdere end tidligere. Alligevel vurderes, at borgerne mødes af stabile medarbejdere med et lavt sygefravær, som leverer en kvalificeret indsats til og sammen med borgerne, som borgerne trives med.

Gennemsnitlig bedømmelse 4,9

Kriterium 8

Tilbuddet har en kompetent ledelse

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at Åparken Kornvænget har en faglig kompetent ledelse. Ledelsen er optaget af borgernes trivsel og sætter retning for bofællesskabernes faglige og strategiske udvikling. Ledelsen har fokus på udvikling af fagligheden samt dokumentation af indsatsen og tager i den forbindelse initiativer, der understøtter denne udvikling. I vurderingen lægges endvidere vægt på, at bofællesskabernes ledelse arbejder med afsæt i en vision, der indeholder temaer om at skabe retning, tage ansvar og drage omsorg for borgerne og medarbejderne. Ligeledes vurderer socialtilsynet, at ledelsen har en reflekteret tilgang til opgaveløsningen, hvilket både tilgodeser den faglige indsats i opgaveløsningen og understøtter medarbejdernes kompetencer. Der er tillige lagt vægt på, at ledelsen modtager ekstern supervision og medarbejdere modtager supervision af intern psykolog, som indeholder faglige problemstillinger i relation til arbejdet med borgerne. Ligeledes har medarbejderne mulighed for at få sparring ved teammøder, kollegaer og ledelsen.

Indikator 8.a

Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 8.a

Indikatoren bedømmes i meget høj grad at være opfyldt. Ved bedømmelsen lægges vægt på, at udleverede CV og dokumentation for videreuddannelse beskriver, at ledelsen, der består af en overordnet leder og en afdelingsleder har formelle og relevante kompetencer til at lede tilbuddet. Endvidere udtaler borgerne, at de snakker med lederen som er god til at lytte, hvis de har problemer. Pårørende fortæller, at bofællesskaberne har en ledelse, der har en fanstatisk evne til at få borgerne til at fortælle, hvilke ønsker de har. Lederen stiller spørgsmål, så borgerne bliver nødt til at give et selvstændigt svar. Lederen har en positiv indgang til arbejdet, hvor der bliver sat retning for medarbejderne. Der er endvidere i bedømmelsen lagt vægt på, at ledelsen oplyser, at de stræber efter at have en ens lederstil, hvor de har et højt informationsniveau og prioriterer at mødes en gang om ugen, for at drøfte aktuelle problemstillinger. Det fremgår endvidere igennem tilsendte dokumentation, at ledelsen har udarbejdet lederteamets essens med beskrivelse af vision. Ledelsen involverer arbejdsmiljøcentret i forhold til udvikling af bofællesskabernes arbejdsmiljø. Det fremgår f.eks. igennem tilsendte materiale, at der er fokus på sygefravær, kommunikation og fælles forståelse af kerneopgaven. Det fremgår, at ledelsen tager hånd om de problematikker der opstår i bofællesskaberne bl.a. i forhold til at sætte retning for udarbejdelse af arbejdsplaner og sætter fokus på, om medarbejderne har de rette kompetencer i forhold til at kunne tilgodese borgernes behov. Det indgår i bedømmelsen, at medarbejderne udtaler, at det er klart og tydeligt i forhold til hvilke arbejdsopgaver ledelsen varetager. Ledelsen giver ansvar, så medarbejderne selv har mulighed for at tage ansvar. Der er klare retningslinjer og frihed til at handle i situationer. Der er tydelighed i forhold til, hvordan medarbejderne skal navigere i, at der er to ledere og der er altid mulighed for at træffe en leder. Der sættes retning f.eks. er der sket en præcisering i forhold til at sætte retning for arbejdstidstilrettelæggelse. Der er udarbejdet et automatisk rul i forhold til helligdage og ferieperioder, det sikrer borgernes oplevelse af de faste medarbejders tilstedeværelse.

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 i meget høj grad at være opfyldt. Der er i bedømmelsen lagt vægt på, at ledelsen oplyser, at de som ledelse modtager supervision med ekstern supervisor i forhold til ledelsesfunktionen. Medarbejderne modtager supervision fra intern psykolog, som primært tager sig af faglige problematikker. Derudover har tilbuddet klare aftaler i forhold til at benytte supervision fra arbejdsmiljøcentret i forhold til problematikker omkring arbejdsmiljø. Ledelsen oplyser endvidere, at medarbejderne har mulighed for sparring hver 14. dag, hvor der afholdes fælles personalemøder. Der er udarbejdet retningslinjer i forhold til mødestruktur og ordentlig/god omgangstone, som har bevirket at møderne er blevet konstruktive. Der afholdes overlap, når det er muligt. Såfremt der ikke er to medarbejdere til stede, ringer medarbejderne fra de to bofællesskaber sammen. Der er 800 m mellem bofællesskaberne, hvor medarbejderne arbejder alene, men de har altid mulighed for at ringe til en kollega. Det indgår i bedømmelsen, at medarbejderne oplyser, at de modtager supervision fra intern psykolog, hvor der er fastlagte aftaler. Supervision tager udgangspunkt i de borgere, som medarbejder ønsker at drøfte. Det fremgår endvidere, at medarbejderne altid har mulighed for at kontakte en kollega eller kontakte ledelsen, hvis de har brug for sparring. Det indgår endvidere i bedømmelsen, at det fremgår af tilsendte dokumentation, at der er afsat midler til coaching til ledelsen.

Kriterium 9

Tilbuddets daglige drift varetages kompetent

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at Åparken Kornvængets daglige drift varetages kompetent.

Dette begrundes ud fra følgende.

Opgaveløsning

- Borgerne i de to bofællesskaber mødes af en opgaveløsning, der samlet set varetages af kompetente medarbejdere med socialfaglig eller sundhedsfaglig uddannelse, og de har alle erfaring med og viden om borgere med udviklingshæmning.
- Der arbejdes i to teams, og hver borger har to kontaktpersoner, der overordnet er ansvarlige for indsatsen i praksis og omkring delmål, der er knyttet til borgerens VUM bestilling.
- Der er tilgængelige medarbejdere mellem klokken 06.30 og 23.00 i hverdage og eftermiddag og aften er der én medarbejder til stede i hvert bofællesskab.
- I weekender og helligdage er der tilstedeværelse af medarbejdere i tidsrummet klokken 09.00-23.00, hvor der er to medarbejdere i tidsrummet mellem klokken 13.00-18.00.
- Der er ingen nattevagt i de to bofællesskaber, da borgerne som udgangspunkt kan og skal være velplacerede i et ikke-døgndækket tilbud.
- Hvis der for den enkelte borger opstår et behov for en øget tilgængelighed af medarbejdere afdækker og sikrer ledelsen i samarbejde med myndighed dette behov.
- Ledelsen sikrer i samarbejde med medarbejderne, at opgaveløsningen organiseres, så de borgerrettede timer anvendes, når borgerne har behov for tilstedeværelse af medarbejdere.

Gennemstrøm og sygefravær

- Gennemstrømningen af medarbejdere i 2021 er på 11,1% og er højere end tidligere år, da en medarbejder er på barselsorlov og to medarbejdere er fratrådt deres stillinger, og i stedet er tiltrådt en barselsvikar og to medarbejdere i fleksjob. Derudover er der fratrådt og tiltrådt vikarer.
- Det vurderes dog, at gennemstrømningen af medarbejdere overordnet set er naturlig, idet der er tale om en orlov samt fratrædelser, der er forbundet med private årsager.
- Sygefraværet er højere end tidligere, og relateres til fravær grundet covid-19, og vurderes fortsat ikke højere end på sammenlignelige arbejdspladser.

Anvendelse af vikarer

- Vikarer, der anvendes i de to bofællesskaber er kendte, overvejende uddannede pædagoger og er alle introduceret til opgaverne.
- Vikarer anvendes ved sygdom, ferie og kompetenceudvikling og indgår ikke som en fast del af en arbejdsplan.

Indikator 9.a

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

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 9.a

Indikatoren bedømmes i meget høj grad at være opfyldt.

Ved bedømmelsen lægges vægt på følgende.

Normering

Ledelsen fortæller, at normeringen følger borgernes behov for tilgængelige medarbejdere i begge bofællesskaber og ledelsen italesætter normeringen som: "Det er en evig vurdering hvornår bemanningen ligger". Der er medarbejdere i tidsrummet 06.30-23.00.

Faktisk afholdt arbejdsplan for 3 uger viser, at der har været tilgængelige medarbejdere i følgende tidsrum i uge 4:

- 06.30-14.30 - 1 medarbejder
- 10.00-18.00 - 1 medarbejder
- 15.00-22.00 - 1 medarbejder
- 16.00-22.00 - 1 medarbejder

Weekend og helligdage:

- 09.00-18.00 - 1 medarbejder
- 13.00-23.00 - 1 medarbejder

Medarbejdere og ledelsens perspektiv på tilgængelighed af medarbejdere med relevante kompetencer

Principper for arbejdsplan

Udleveret arbejdsplan viser også, samstemmende med medarbejdere og ledelsens udtalelser, at der er dage, hvor der er en mellemvagt eksempelvis 10.00-18.00. Det afhænger af borgernes behov og de aftaler som borgerne har på de enkelte dage.

Aktuelt har tilbuddet en midlertidig ekstrabevilling til at hjælpe én borger om morgenen med 1 times personlig pleje alle ugens dage, der gør, at borgeren kan komme afsted til sit aktivitetstilbud.

Normalvis er der én medarbejder til at varetage morgen- og dagtiden i begge bofællesskaber. Borgerne i det ene bofællesskab er selvstændige i morgenrutinerne, hvilket betyder, at det fungerer for borgerne med en medarbejder, der varetager begge bofællesskaber. Medarbejderne oplyser, at det har været fint og er relevant med en ekstra bevilling på en times hjælp om morgenen til én bestemt borger og derudover er normeringen passende i forhold til at være én medarbejder til at støtte borgerne i begge bofællesskaber.

Medarbejderne har altid en mobiltelefon ved sig, så borgerne i henholdsvis det ene eller andet bofællesskab kan komme i kontakt med dem, når de ikke er på den ene matrikel.

I eftermiddags- og aften timerne er der en medarbejder i hvert bofællesskab, hvilket passer med de arbejdsopgaver, der er i forhold til borgerne. Medarbejderne varetager i samarbejde med borgerne indkøb og tilberedning af fælles aftensmad. Nogle borgere handler selv ind og laver aftensmaden.

Endvidere fremgår, at der er et velfungerende samarbejde mellem de to bofællesskaber og alle medarbejdere kan og skal kunne arbejde begge steder.

Både medarbejdere og ledelsen oplyser, at der er udarbejdet faste principper til udarbejdelse af arbejdsplaner dels i forhold til grundplan med fordeling af weekender og også en turnus i forhold til helligdage og afholdelse af ferier, hvilket understøttes af tilsendte principper for udarbejdelse af arbejdsplaner. Den forudsigelighed, for hvornår medarbejderne skal arbejde, samt en bevidst holdning om, at borgerne skal opleve, at det er de fastansatte medarbejdere som fortrinsvis er sammen med dem i weekender og højtider, betyder, at borgerne mødes af kendte medarbejdere med relevante kompetencer.

Introduktion til opgaveløsning

Adspurgt, om introduktion til opgaverne omkring borgerne henholdsvis som fastansat og som vikar, udtaler medarbejderne, at der er udarbejdet en beskrivelse af, hvad der er vigtigt at vide, som indeholder en beskrivelse af beboerne, praktiske oplysninger og politikker. Det fortælles også, at et introforløb består af 1 morgenvagt og 2 aftenvagter uanset, om det vil være en fastansat eller en vikar. Der kan også være behov for flere introduktionsvagter og så tildeler ledelsen medarbejderen dette.

Ledelsen udtaler, at der er udarbejdet en overordnet introduktion, som repræsenterer alle tilbuddene under Område Ørum, herunder Åparken Kornvænget. Overskriften for introduktionen er "Onboarding" og indeholder både en organisatorisk, værdimæssig og faglig introduktion og forventningsafstemning. Ledelsen beskriver, at der vil være en forskellig vægtning i forhold til det enkelte tilbud, men alle punkter vil blive gennemgået. For vikarer er gældende, at der vil være nogle punkter til oplæring og andre til orientering.

Ovenstående understøttes af udleveret "Plan for modtagelse af nye medarbejdere - tjekliste", "Udkast - Velkomstmappe" og "Udkast - Velkomstmappe - det afdelingspecifikke".

Døgnrytmeplaner og procesbaseret dokumentation

Det fremgår, at der er udarbejdet døgnrytmeplaner på de enkelte borgere i forhold til, hvordan de f.eks. skal mødes i morgensituationen.

Ledelse og medarbejdere fortæller om, at det forventes, at alle medarbejdere udfører en systematisk dokumentation gennem Procesbaseret dokumentation. Medarbejderne er blevet uddannet i metoden og vikarer oplæres ligeledes i at dokumentere indsatsen omkring delmål jf. KIA. KIA står for Kontekst, Indsats og Adfærd.

Opgaver som kontaktperson og team

Medarbejderne fortæller, at der ligeledes foreligger en beskrivelse af, hvad kontaktpersonsrollen indebærer. Overordnet set er der to teams med tre medarbejdere i hvert team, hvor hvert team varetager 6 borgere. Det betyder, at 3 af medarbejderne har et særligt og et primært ansvar for borgerne enten på Kornvænget eller Åparken og der er ligeledes tilknyttet en sekundær kontaktperson til alle borgere. Der afholdes teammøder hver 14. dag, hvor halvanden time af mødet foregår i de to teams og den resterende halvanden time foregår fælles. I den første halvanden time foregår arbejdet med evaluering og justering af den enkelte borgers delmål, der er udarbejdet jf. SMART modellen.

Medarbejderne forklarer, at fordelingen af kontaktpersoner sker ud fra en matching af borgernes behov og faglige overvejelser samt, at borgerne inddrages i beslutninger og valg af kontaktpersoner. Medarbejderne fortæller, at tilbuddet har en psykolog til rådighed, som borgerne kan benytte sig af. Medarbejderne oplyser også, at medarbejderne er bekendt med denne mulighed og bruger psykologen, når der er noget, der er svært for dem.

Adspurgt, om der afholdes ugesamtaler sammen med borgerne, svares, at dette foregår ikke systematisk men efter behov. Det fortælles, at alle medarbejdere taler med borgerne og nogle borgere henvender sig til specifikke medarbejdere og andre bruger i høj grad deres kontaktpersoner.

Borgernes perspektiv

Socialtilsynet har medtaget i bedømmelsesgrundlaget, at alle 12 borgere har besvaret socialtilsynets spørgeskema med smileys. For at afdække borgernes oplevelse af den hjælp, de modtager, er borgerne blevet spurgt om følgende spørgsmål "Får du den hjælp, som du har behov for?"

- 11 svarer med en glad smiley. 1 borger supplerer: "Ja, det gør jeg", 1 anden borger supplerer: "Jeg får hjælp til at vaske tøj", 1 tredje borger supplerer: "Jeg får en god forplejning" og 1 fjerde borger supplerer: "Ja, det gør vi".
- 1 svarer med en neutral smiley.
- 0 svarer med en utilfreds smiley.

Indikator 9.b

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

Bedømmelse 4

Bedømmelse af Indikator 9.b

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i høj grad.

Ved bedømmelsen lægges vægt på følgende.

Ledelsen har angivet, at der har været en gennemstrøm i tilbuddet siden sidste tilsyn på 11,1 %. Ved sidste tilsyn i januar 2021 var gennemstrømningen på 7,69 %.

Oversigten over medarbejdernes kompetencer viser, at følgende medarbejdere er fratrudd:

- 1 fastansat pædagog er fratrudd pr. 31. maj 2021
- 1 fastansat social- og sundhedsassistent er fratrudd pr. 31. august 2021
- 1 vikar, omsorgs- og pædagogmedhjælper, er fratrudd pr. 18. februar 2021
- 1 vikar, uddannet pædagog, er fratrudd pr. 1. november 2021.

Oversigten over medarbejdernes kompetencer viser, at følgende medarbejdere er tiltrådt

- 1 pædagog er tiltrådt som barselsvikar pr. 15. marts 2021
- 1 omsorgs- og pædagogmedhjælper er tiltrådt i fleksjob pr. 1. juli 2021
- 1 omsorgs- og pædagogmedhjælper er tiltrådt i fleksjob pr. 6. december 2021

Adspurgt om gennemstrøm udtaler ledelsen, at der er en "naturlig forklaring" på opsigelser fra fastansatte medarbejdere, hvor årsagen findes i skiftende arbejdstider, som ikke harmonerer med privatlivet. Derudover er der løst ansatte vikarer, som er tilknyttet i flere år ad gangen, mens de har sabbatår og som tilbuddet har brug for, når der skal afvikles sommerferie. Vikarstaben består desuden også af uddannede medarbejdere, der eksempelvis er gået på efterløn og som stadig gerne vil arbejde i et begrænset omfang.

Medarbejderne oplyser, at de ikke mener, at borgerne oplever en gennemstrøm af medarbejdere som noget negativt. De medarbejdere, der er på arbejde i de to bofællesskaber kender de og er trykke ved. Det fremgår også, at der er nogle vikarer som anvendes mere end andre.

Indikator 9.c

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

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 9.c

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Ved bedømmelsen vægtes følgende.

Fravær

Ledelsen har opgjort sygefraværet til aktuelt 2,68 % og fortæller, at de opfatter fraværet som forholdsvis lavt. Adspurgt om medarbejdernes sygefravær i 2021 orienterer ledelsen om et gennemsnitligt sygefravær på 7,4 dage. Til sammenligning redegjorde årsrapporten fra 2020, der er uploadet på Tilbudsportalen, at antal fraværsdage pr medarbejder var 4,7 dage i gennemsnit. Tallene for fravær bedømmes til ikke at være på et højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser.

Forklaring på og håndtering af fravær

Ledelsen forklarer, at medarbejdernes fravær opfattes ikke som betinget af arbejde. Sygefraværet i 2021 har overvejende været påvirket af mistanke om corona og varetagelse af de sundhedsmæssige retningslinjer. Det har givet et øget fravær, da ledelsen har været forsigtige i forhold til så vidt muligt at undgå risiko for smitte fra medarbejdere til borgere. Ledelsen fortæller også, at den strategi har virket, men har samtidig kostet lidt i forhold til fravær af medarbejdere, der har udmøntet sig som korttidsfravær.

Det vægtes, at ledelsen samtidig præciserer, at de medarbejdere, som borgerne møder er kendte for dem og medarbejderne har kompetencerne til at løse de opgaver, som borgerne har brug for.

Ovenstående understøttes af udsagn fra medarbejderne, der fortæller, at ledelsen har passet og fortsat passer på dem og borgerne, og ledelsen har således ikke taget nogen chancer i forhold til sikre borgerne mod corona.

Adspurgt, hvad ovennævnte strategi for at undgå smitte blandt borgerne har betydet for borgernes oplevelse af fravær af medarbejdere, svarer medarbejderne, at borgerne overvejende håndterer, at der kommer en anden medarbejder på arbejde end planlagt. Medarbejderne forklarer, at der er særligt én borger, som kan blive forstyrret af, at der kommer en anden medarbejder end den, der står på tavlen. Medarbejderne siger også, at de bevidst har forklaret borgeren, når der skete ændringer i planen for at imødekomme dennes behov for forudsigelighed. Medarbejderne forklarer ligeledes, at medarbejdernes fravær ikke har betydet manglende håndtering af opgaver, som er borgerrettede, da medarbejderne kompenserer for hinanden, hvis der har været eller er behov for dette.

Ledelsen har implementeret en kultur for, at de følger op på medarbejdernes fravær og kontakter dem ved 2, 5, 10 og 14 dages fravær for at udvise omsorg for den enkelte medarbejder, for at sikre borgernes tarv og for at sikre en stabil drift.

Indikator 9.d

Brugen af ikkefastansatte medarbejdere er hensigtsmæssig i forhold til at sikre, at tilbuddet er i stand til at tilrettelægge og udøve en systematisk pædagogisk indsats.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 9.d

Indikatoren bedømmes til at være opfyldt i meget høj grad.

Ved bedømmelsen vægtes følgende.

Tilknyttede vikarer og rekruttering

Oversigt over medarbejdernes kompetencer viser, at der er 7 vikarer tilknyttet Åparken Kornvænget, som alle er defineret som løst ansatte. 4 af vikarerne er uddannet pædagoger, 1 er uddannet social- og sundhedsassistent og 2 vikarer er ikke uddannede. Det fremgår, at flere af vikarerne har kendt borgerne i mange år. På tilsynsbesøget mødte socialtilsynet en vikar, som borgerne kender fra år tilbage fra deres fælles tilknytning til et aktivitetscenter.

Adspurgt om rekruttering af vikarer fortæller medarbejderne, at det er væsentligt, at den enkelte vikar er interesseret i at arbejde sammen med borgerne i deres hjem og varetage de opgaver, som der er forbundet med det og de behov, som det efterspørger. En vikar skal kunne guide borgeren i at kunne så meget som muligt selv og samtidig hjælpe borgeren med det, som vedkommende ikke kan og/eller endnu ikke har lært.

Ledelsen udtaler, at de to bofællesskaber har succes med at tiltrække vikarer, der både har erfaring med målgruppen og som er socialfagligt uddannet. Samtidig rekrutteres unge mennesker, der er interesserede i faget, men som har mod på at arbejde, når andre ønsker ferie.

Introduktion til opgaveløsningen og vedligeholdelse af denne

Alle vikarer skal introduceres til opgaven, hvilket betyder, at de får oplæring i både dagvagter og aftenvagter af fastansatte medarbejdere.

Medarbejderne fortæller, at der er tydelige forventninger til vikarerne om at agere indenfor de rammer, som de er blevet oplært i. Eksempelvis skal vikarerne dokumentere i nexus og referater fra personalemøder skal læses, så de orienteres om ændringer i opgaveløsningen hos borgerne.

Der bruges ligeledes en tjekliste til vikarer, som sikrer, at de dels er blevet oplært og dels orienteret om emner, der svarer ind i opgaveløsningen.

Ledelsen udtaler, at der afholdes vikarmøder 4 gange årligt. Hvis en vikar af en bestemt årsag bliver anvendt udover det sædvanlige, vil vikaren få en udbygget oplæring eksempelvis i procesbaseret dokumentation og medicin håndtering.

Principper for anvendelse af vikarer

Medarbejderne fortæller, at ledelsen prioriterer, at borgerne skal møde "*kendt og fast personale*". Det betyder, at der er faste medarbejdere på i weekender og helligdage, og der er lavet et rul i arbejdsplanen og for helligdage, hvilket bevirker, at arbejdsplanen hænger sammen og anvendelsen af vikarer derfor foregår, når medarbejdere har ferie, er syge, skal på kursus eller til ekstraordinære møder.

Ledelsen forklarer, at en vikar kan være alene på arbejde og dermed blive anvendt uden, at der er fastansat medarbejdere på arbejde. Men dette iværksættes kun i det omfang, at det er en for borgerne kendt vikar og som kan udføre opgaverne på selvstændig vis.

Kompetencer

Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at tilbuddets medarbejdere, herunder ikkefastansatte 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, herunder ikkefastansatte medarbejdere, møder borgerne med respekt for den enkeltes behov og forudsætninger samt har fokus på borgernes retssikkerhed.

Vurdering af tema

Socialtilsyn Midt vurderer, at Åparken Kornvængets medarbejdere samlet set besidder relevante faglige, relationelle og personlige kompetencer i forhold til målgruppen, anvendelsen af gentle teaching og low arousal, som vurderes afspejlet i samspejlet med borgerne. Ledelsen vurderes også at sætte retning for en praksis, der udspringer af organisationens værdigrundlag.

Tilbuddets medarbejdere er blevet uddannet i systematisk at anvende procesbaseret dokumentation med udgangspunkt i at dokumentere indsatsen omkring borgernes delmål. Arbejdet med implementeringen af denne systematik vurderes også at bidrage til medarbejdernes læring og udvikling af egen praksis. Åparken Kornvænget vurderes at have anvendt de budgetterede midler til kompetenceudvikling i 2021 og vurderes også at have planlagt kompetenceudvikling for medarbejdere, vikarer og ledelse for 2022.

Medarbejderne, såvel fastansatte som vikarer, vurderes at være engagerede i deres samarbejde med borgerne, hvilket aflæses gennem udsagn fra borgerne, og deres samspil med medarbejdere.

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 Åparken Kornvængets medarbejdere samlet set besidder relevante kompetencer i forhold til målgruppens behov og tilbuddets metoder.

Dette begrundes ud fra følgende.

Kompetencer

- De 8 fastansatte medarbejdere besidder samlet set relevante kompetencer i forhold til at understøtte borgernes behov samt kompetencer til at omsætte Åparken Kornvængets valg af tilgangen gentle teaching og metoden low arousal til en kompetent praksis.
- Ledelsen sikrer gennem intern undervisning, at medarbejderne har viden om og kendskab til gentle teaching og low arousal, så medarbejderne kan omsætte den valgte tilgang og metode i praksis.
- Medarbejdere såvel fastansatte som vikarer dokumenterer indsatsen gennem Procesbaseret Dokumentation.
- Vikarerne er overvejende uddannet pædagoger og har praksiserfaring med målgruppen.
- Alle medarbejdere har et grundigt kendskab til borgerne og opgaveløsningen i begge bofællesskaber.

Kompetenceudvikling

- Ledelsen har anvendt de budgetterede midler til kompetenceudvikling i 2021 og sætter dermed en retning for, hvordan tilbuddets medarbejdere på såvel kort som lang sigt besidder relevante kompetencer.
- Ledelsen har planlagt kompetenceudvikling for 2022 for både medarbejdere, vikarer og ledelse.

Medarbejdernes samspil med borgerne

- 11 ud af 12 Borgere giver gennem spørgeskema udtryk for, at medarbejderne altid lytter til dem og 11 ud af 12 borgere giver også udtryk for, at de får den hjælp, som de ønsker.
- Samspejlet mellem medarbejdere og borgere vurderes kompetent, da det vurderes at hvile på anerkendelse, respekt for den enkelte borgers ønsker og integritet samt, at medarbejderne påtager sig ansvaret for involvering og relationen mellem medarbejdere og borgere.

Indikator 10.a

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

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 10.a

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

Ved bedømmelsen vægtes følgende.

Uddannelse, kurser og erfaring

De fastansatte medarbejdere er kompetente i form af, at de samlet set har relevant uddannelse, viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets teoretiske afsæt gentle teaching og low arousal.

- De fastansatte medarbejdere består af 3 pædagoger, 2 social- og sundhedsassistenter og 1 social- og sundhedshjælper. En af tilbuddets pædagoger er på barsel, hvorfor der er ansat en anden pædagog i et barselsvikariat.
- Der er desuden ansat 2 medarbejdere i fleksjob 12 timer ugentligt indtil 31. august 2022. Den ene medarbejder er social- og sundhedsassistent og den anden medarbejder er uddannet, men har erfaring med målgruppen.
- De i alt 8 medarbejdere har følgende anciennitet på Åparken Kornvænget: 1999, 2017, 2019, 2020 og fire medarbejdere ansat i 2021.
- Det fremgår af oversigten over medarbejdere, at der er tilknyttet 7 vikarer, hvor 4 af dem er uddannet pædagoger, 1 er uddannet social- og sundhedsassistent og 2 er uddannet.

Oversigt over medarbejdernes kompetencer viser:

- 1 medarbejder har et diplommodul i *Nedsat funktionsevne* og et diplommodul i *Pædagogik og relationsarbejde*
- 2 medarbejdere har kursus i *low arousal*
- 2 medarbejdere har kursus i *Mestringsskema*
- 2 medarbejdere har kursus i *Dokumentation*
- 2 medarbejdere har kursus i *Dokumentation og fælles sprog III*
- 1 pædagog kursus i *Magt og nænsom nødværge*
- 1 pædagog kursus i *Oligorfreni: OCD og tvangshandlinger*
- 1 medarbejder 6 dages *Medicinkursus*
- 1 medarbejder 10 dages kursus i *Demens*

Dertil kommer de kompetencer, som medarbejderne har tilegnet gennem kompetenceudvikling i 2021, som ses nedenfor.

Hvad efterspørges og forventes af en medarbejder

Ledelsen udtaler, at en medarbejder skal kunne varetage tilbuddets kerneopgave, som beskrives som følgende: "At sikre alle der bor i Område Ørum gode rammer for trivsel, personlig og social udvikling. Borgerens foranderlige livssituation er et tydeligt udgangspunkt for støtte og guidning til mestring af et liv så selvstændigt som muligt. Vores metafor er: Sikre at vejen er lagt og autoværnet er solidt".

Derudover skal medarbejderne have viden om og anvende Åparken Kornvængets valgte metoder gentle teaching og low arousal. Ledelsen udtaler, at medarbejderne er dygtige til at aflæse borgerne og møder dem kærligt og med etisk refleksion. Undervisning i gentle teaching og low arousal er en del af basisintroduktionen til alle medarbejdere.

Ledelsen fremhæver også, at medarbejderne skal være bevidste om, at de arbejder i borgernes hjem, hvorfor en del af en basis introduktion af alle nye medarbejdere, fastansatte såvel som vikarer er undervisning i grænser for, hvordan en medarbejder kan og skal skelne imellem at være professionel, personlig og privat. Det er dermed en udtalt forventning til alle om at efterleve "De tre P'er".

Medarbejderne italesætter, at det er væsentligt at en medarbejder har en anerkendende tilgang til borgerne og anerkendelse skal omsættes individuelt ud fra den enkelte borgers behov. Centralt for indsatsen er, at "man møder dem alle der hvor de er, både fysisk og psykisk".

Kompetenceudvikling

Ledelsen redegør for medarbejdernes kompetenceudvikling, hvor de fælles har deltaget i en temadag, hvor organisationens værdigrundlag har været styrende for indholdet. Udleveret invitation beskriver indholdet i sammenhæng med tilbuddets værdier:

- ACT = "udvikling"
- Magtanvendelse = "Ordentlighed"
- APV = "Tillid"
- Samarbejde = "Fællesskab"

Fælles for alle medarbejdere er gældende, at de deltager i ekstern sagssupervision.

Kompetenceudvikling 2021

Ledelsen og medarbejdere fortæller, hvordan de i 2021 har arbejdet målrettet på at dygtiggøre sig indenfor Procesbaseret dokumentation og har fået implementeret systematikken i deres måde at dokumentere på samt i forhold til indsatsen omkring borgernes delmål, der er opstillet jf. SMART mål ud fra deres bestillinger i VUM. Det fremgår også, at kompetenceudviklingen i PBD fortsætter i 2022.

Medarbejdere:

- 7 medarbejdere på kursus i *Procesbaseret dokumentation (PBD)*
- 4 medarbejdere på kursus i *Førstehjælp*
- 5 medarbejdere på temadag fordelt på 3 workshops: *APV, Magt, Indstilling, gennemsigtighed og forventningsafstemning*

Psykolog:

- 1 medarbejder *Agentuddannelsen i Procesbaseret dokumentation (PBD)*
- 1 medarbejder på kursus i *Førstehjælp*

Ledelse:

- 1 aftaleholder og 1 afdelingsleder på konference om *Udviklingshæmmede lovovertredere*
- 1 aftaleholder og 1 afdelingsleder på *Ledelsesudvikling Ørum, procesforløb fra 2 til 3 ledere. Ledelsesgrundlag*
- 1 afdelingsleder på kursus i *Førstehjælp*
- 1 afdelingsleder på temamøde i *Strafferetslige foranstaltninger*
- 1 afdelingsleder på kursus i *Vagtplanlægning*

Kompetenceudvikling 2022

Det fremgår af tilbuddets budget for 2022, at der er afsat 40.000 kr. i form af 4484 kr. pr budgetteret årsværk. I 2021 var beløbet til kompetenceudvikling 48.000kr. Adspurgt har ledelsen valgt at planlægge følgende kompetenceudvikling for henholdsvis medarbejdere, vikar og for ledelsen.

Medarbejdere:

- 2 medarbejdere på kursus i *Procesbaseret dokumentation (PBD)*
- 1 medarbejder på 6 dages kursus i *Medicinkursus - selvstændig medicinhåndtering - FMK trust*
- 1 medarbejder på kursus i *Opkvalificering sundhedsfaglig konsulent i organisationen*
- 6 medarbejdere på kursus i *Windows 365*

Vikarer:

- 1 vikar på kursus i *Mestringskema, dokumentation og fælles sprog III*

Psykolog:

- 1 medarbejder på kursus i *Agentudvikling i Procesbaseret dokumentation (PBD)*
- 1 medarbejder på 2 dages kursus i *Opkvalificering - oligofrenipsykiatri kyndige medarbejdere*
- 1 medarbejder på kursus i *Windows 365*

Ledelse:

- 1 afdelingsleder skal udbygge sin systemiske coach uddannelse med en certificering. Efteruddannelsen er fordelt på 10 undervisningsdage fordelt over 5 moduler. Det forventede udbytte for tilbuddet beskrives som: *"En medarbejder der har forståelse for læringsamtaler og derved kan skabe konstruktive samtaler. En ekspert i facilitering af grupper og møder, hvor der samskabes og arbejdes effektivt. Organisationen får en medarbejder, som er tryk i de svære samtaler og kan skabe bevægelser i konflikter. Forbedret trivsel, sammenhængskraft og fremskridt i fælles opgaver og projekter"*.
- 1 aftaleholder og 1 afdelingsleder på konference om *Udviklingshæmmede lovovertredere*
- 1 aftaleholder og 1 afdelingsleder *Fortsat forløb fra 2 til 3 ledere, lederudvikling lokalt ved Karen Schleisinger*
- 1 aftaleholder *Supervision på tværs af aftaleholdergruppen*
- 1 aftaleholder på kursus i *Oligofreni, kommunens oligofreni kyndige leder i team O*
- 1 aftaleholder og 1 afdelingsleder på kursus i *Windows 365*
- 1 afdelingsleder på konference *Det gode arbejdsmiljø*

Indikator 10.b

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

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 10.b

Indikatoren bedømmes til at være opfyldt i meget høj grad.

Ved bedømmelsen lægges vægt på følgende.

Under besigtigelsen af de fysiske rammer iagttog socialtilsynet medarbejdernes kontakt til borgerne, der blev oplevet som ordentlig og respektfuld samtidig med, at tilgangen var varm og positiv. I bofællesskaberne var en rolig og behagelig stemning og borgerne virkede trygge og glade samt tillidsfulde overfor socialtilsynet.

Socialtilsynet har modtaget 12 svar ud af 12 mulige på spørgsmål vedrørende borgernes hverdag, hvor der svares følgende ud fra spørgsmålet *Lytter medarbejderne til dig?*

- 11 med en glad smiley. 1 borger supplerer: *"Ja, jeg vil gerne have nye møbler"*, 1 anden borger supplerer: *"Jeg har sådan nogle søde pædagoger"*, og 1 tredje borger supplerer: *"De er søde ved mig"*.
- 1 med en neutral smiley. 1 borger supplerer: *"Ikke alle"*.
- 0 med en utilfreds smiley.

Får du hjælpen på den måde du helst vil have?

- 11 med en glad smiley. 1 borger supplerer: *"Jeg får hjælp til at vaske tøj"* og 1 anden borger supplerer: *"Jeg får en god forplejning"*.
- 1 med en neutral smiley.
- 0 med en utilfreds smiley.

Adspurgt, hvordan det afspejles i medarbejdernes samspil med borgerne, at de har relevante kompetencer, forklarer ledelsen, at de oplever medarbejdere, som respekterer den enkelte borgers integritet og har en individuel tilgang til borgerne. Eksempelvis fortæller lederen, at medarbejderne er dygtige i forhold til at oversætte, hvad der ligger bag ved borgernes handlinger, og ligeledes er igangsættere med afsæt i borgernes interesser. Ledelsen fortæller også: *"Det at tale fra borgerens position er en rigtig god evne, som alle medarbejdere har"*.

Fysiske rammer

De fysiske rammer udgør en central del af et tilbud, både som ramme om borgernes liv og som ramme om den indsats, der finder sted. Det er derfor væsentligt, at tilbuddets omgivelser, indretning, faciliteter og stand understøtter målgruppens behov og formålet med indsatsen, herunder at de fysiske rammer inde og ude tilgodeser borgernes trivsel og tryghed samt ret til privatliv.

Vurdering af tema

Socialtilsyn Midt vurderer, at de fysiske rammer, som tilbydes borgerne på Åparken og Kornvænget, understøtter tilbuddets pædagogiske indsats og bidrager til målgruppens trivsel og udvikling samt vedligehold. De 12 lejemaal tilbyder 2- værelses lejligheder, som er fordelt på to matrikler i hvert sit bofællesskab. Begge bofællesskaber er i stueplan og indeholder 6 lejligheder samt fælles arealer. Hver lejlighed indeholder en kombineret entré, te-køkken og stue, et soveværelse/opholdsrum samt et badeværelse med toilet, vask og bruser. Borgerne indretter deres lejligheder efter egne interesser og behov.

Socialtilsynet vurderer, at Åparken Kornvængets ledelse vil sikre, at i så fald en borger fraflytter en lejlighed på Åparken eller Kornvænget, da installeres kogeplader i den pågældende lejlighed, inden en ny borger flytter ind. Dette vil sikre, at lejlighederne løbende vil blive tilført kogeplader og vil være i overensstemmelse med gældende lovgivning for boliger, der er opført jf. Almenboligloven §105, stk. 2.

Socialtilsynet vurderer ligeledes, at borgerne har mulighed for at indgå i fællesskaber med øvrige borgere såvel i egne lejligheder som på deres fælles arealer. Dette understøttes af medarbejderne og bliver tilgodeset under hensyntagen til den enkelte borgers behov for privatliv i egen lejlighed og en åbenhed overfor hvilke aktiviteter, der skal foregå i den kombinerede spiseplads og stue. Borgerne har endvidere mulighed for at låne tilbuddets mødelokaler til større arrangementer eller kreative aktiviteter.

Det vurderes endvidere, at Åparken Kornvængets udearealer tilbyder aktiviteter relativ tæt på skov, strand og større by samt muliggør, at borgerne har adgang til offentlig transport, indkøb, sociale aktiviteter samt fritids- og kulturtilbud.

Gennemsnitlig bedømmelse 4,3

Kriterium 14

Tilbuddets fysiske rammer understøtter borgernes udvikling og trivsel

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at Åparken Kornvængets fysiske rammer understøtter borgernes udvikling og trivsel.

Dette begrundes ud fra følgende.

Borgernes muligheder for at trives i de fysiske rammer

- Borgerne har egen 2 værelses lejlighed, som de indretter efter egne ønsker og behov.
- Nogle af borgerne har 2 indgange, 1 ud- og indgang til udendørs terrasse og 1 ud- og indgang til fællesarealer, hvilket bidrager til både privatliv, tryghed og fællesskab.
- Borgerne kan både trække sig tilbage til egen lejlighed og være private samt uforstyrrede og kan samtidig være deltagende i et socialt fællesskab.
- Borgerne er bosiddende i den mindre by Ørum, hvor der er muligheder for dagligvareindkøb, de har nær adgang til naturskønne omgivelser og relativ nær afstand til strand og hav. Samtidig er der offentlig busforbindelse til Grenå. Dette betyder, at borgerne har adgang til indkøbsmuligheder og relativ nær adgang til aktiviteter og oplevelser.

De fysiske rammer og faciliteter imødekommer borgernes særlige behov

- De nuværende borgere har viden om, at de kan få installeret kogeplader i deres lejlighed, hvis de ønsker dette.
- 1 ud af 12 borgere har aktuelt sagt ja til at få kogeplader i egen lejlighed.
- Der etableres kogeplader i lejlighederne, når der sker en fraflytning af en borger og dermed inden en ny borger flytter ind.
- Der arbejdes på at etablere adgang til et rum, hvor der kan være individuelle depoter, så alle borgere får adgang til et individuelt depot til opbevaring af ejendele.
- Lejlighederne tilbyder i et vist omfang handicapvenlig indretning.
- Borgerne har fri adgang til vaskemaskine og tørretumbler, og borgerne fordeler vasketiderne imellem sig.
- Borgerne har uhindret adgang til grovkøkken og fælles køkken.
- Borgerne har adgang til et fælles skur til opbevaring af cykler og andre udendørs ting.

De fysiske rammer afspejler, at Åparken Kornvænget er borgernes hjem

- Borgerne indretter og udsmykker egne lejligheder efter ønsker og behov, hvilket afspejles i de 5 lejligheder, som socialtilsynet fik fremvist.
- Borgerne har selvstændige postkasser og egen nøgle til at komme ind af de fælles indgange.
- Borgernes tilknytning til henholdsvis Åparken og Kornvænget afspejles i de fælles rammer, da udsmykning og personlige opslag pynter i fælles rummenes gange, stuer og køkkener, som fremstår hjemlige, hyggelige og indbydende.

Indikator 14.a

Borgerne trives i de fysiske rammer.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 14.a

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

Ved bedømmelsen vægtes følgende:

Borgernes perspektiv

Socialtilsynet besigtigede 5 lejligheder henholdsvis 4 på Åparken og 1 på Kornvænget. Borgerne, der fremviste deres lejligheder, udtalte alle, at de er glade for deres boliger og er glade for at være en del af bofællesskabet. Socialtilsynet har modtaget 12 svar ud af 12 mulige på spørgsmål vedrørende borgernes hverdag, hvor der svares følgende på spørgsmålet:

Åparken

Er du glad for din lejlighed og/eller fællesrummene?

- 6 med glade smileys. 3 borgere kommer med en supplerende forklaring henholdsvis: *"Jeg er både glad for min lejlighed og for fællesstuen"*, *"Ja, møblerne"* og *"Jeg er så glad for at bo her - jeg har sådan nogle søde pædagoger"*
- 0 med neutral smiley.
- 0 med en utilfreds smiley.

Kornvænget

Er du glad for din lejlighed og/eller fællesrummene?

- 6 med glade smileys. 2 borgere kommer med en supplerende forklaring henholdsvis: *"Jeg er glad for lejligheden"* og *"Jo, det er jeg"*.
- 0 med neutral smiley.
- 0 med en utilfreds smiley.

Ledelsen og medarbejdernes perspektiv

Ledelse og medarbejdere udtaler samstemmende, at det er deres opfattelse, at borgerne er meget tilfredse med deres fysiske rammer og trives i disse. Ledelsen fremhæver, at både Åparken og Kornvænget er to små bofællesskaber med 6 lejligheder i hver og dette bidrager til et familielignende bofællesskab. Mange af borgerne har boet der i mange år og kender derfor hinanden godt. Ledelsen og medarbejderne fremhæver også borgernes rummelighed overfor hinanden og udtaler også, at de oplever, at borgerne er gode og omsorgsfulde i forhold til at modtage nye borgere i bofællesskabet.

Indikator 14.b

De fysiske rammer og faciliteter imødekommer borgernes særlige behov.

Bedømmelse 3

Bedømmelse af Indikator 14.b

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i middel grad.

Ved bedømmelsen vægtes følgende:

Manglende kogeplader i borgernes lejligheder

Under besigtigelsen af de fysiske rammer, observerede socialtilsynet, at der ikke findes kogeplader i lejlighederne, hverken på Åparken eller Kornvænget.

Socialtilsynet vægter dette i bedømmelsen, samtidig med, at de 12 borgere er blevet spurgt, hvorvidt de ønsker kogeplader i deres lejlighed. 1 ud af 12 borgere har takket ja til at få installeret et sæt kogeplader. Det betyder, at der fortsat vil være 11 ud af 12 lejligheder, hvor der ikke forefindes kogeplader. Socialtilsynet bemærker, at borgerne til enhver tid kan tilbagekalde deres samtykke og bemærker også, at borgere, der bor i en bolig jf. ABL §105, stk. 2 har krav på kogeplader som en køkkenfacilitet. Socialtilsynet lægger afgørende vægt på, at ledelsen bekræfter, at der fremadrettet bliver installeret kogeplader i en lejlighed, inden en ny borger flytter ind.

Borgernes lejligheder

Åparken Kornvænget består tilsammen af 12 lejligheder, der er fordelt på to huse med 6 lejligheder i hver og de to bofællesskaber er beliggende på to forskellige matrikler i Ørum by. På Tilbudsportalen er en BBR meddelelse uploadet for både Åparken og Kornvænget og viser, at lejlighederne er i overensstemmelse med besigtigelsen.

Åparkens lejligheder varierer mellem 1 lejlighed på 82 m², 3 lejligheder på 66 m², 1 lejlighed på 68 m² og 1 lejlighed på 69 m². Den største lejlighed adskiller sig fra de andre lejligheder ved at have større rum samt en selvstændig entre.

Kornvængets lejligheder er stort set ens i størrelse og varierer mellem 3 lejligheder på 65 m² og 3 lejligheder på 64 m².

Derudover indeholder alle lejligheder følgende faciliteter:

- en kombineret entre med skabsplads og te-køkken med vask og køleskab
- en åben forbindelse fra te-køkken til kombineret spiseplads og stue
- et soveværelse med skabsplads
- et badeværelse med toilet og brus
- en terrasse
- medicinskab
- 11 ud af 12 lejligheder har efter tilsynsbesøget fået installeret et skab med aflåsning via fingeraftryk, så borgerne selvstændigt kan betjene skabet.

Alle lejligheder har egen postkasse opsat udenfor huset.

To borgere fortæller uafhængigt til socialtilsynet, at de laver kaffe i deres te-køkken.

Manglende adgang til depot

Ledelsen udtaler, at borgerne inddrages i en beslutning om, hvor og hvordan der kan etableres egne aflåste depoter til borgerne. Beslutningen skal tages på et husmøde i hvert bofællesskab.

Fælles arealer

Ledelsen bekræfter, at borgerne har egen nøgle til udvendige døre, der giver adgang til hvert bofællesskabs fællesarealer. Dette gælder tilsvarende udvendige faciliteter som redskabsrum. Alle lejligheder har fri adgang til deres vaskerum.

På Åparken benytter medarbejderne et toilet, der findes i borgernes fællesarealer, som kun medarbejderne har adgang til. Derfor har ledelsen overfor socialtilsynet bekræftet: *"...der nu er aftalt med boligadministrationen at der sikres beregning af husleje til drift af det toilet, som er lige uden for døren i bofællesskabet Kornvænget".*

Det bekræftes ligeledes af ledelsen, at der er ingen låste skabe eller døre på borgernes fælles arealer.

Fælles arealerne består af følgende i hver af de to bofællesskaber:

- en entré
- en fordelingsgang hvor der er egen indgang til hver lejlighed
- et vaskerum med adgang udefra og adgang indefra med to vaskemaskiner og en tørretumbler med plads til fælles tørrestativ og skabs/hyldeplads.
- et grovkøkken med vask, skabe og bordplads
- et kombineret køkken, spiseplads og stue med sofagrube og tv samt udgang til terrasse
- en lille gang med udgang

Indretningen afspejler, at der er plads til at komme rundt for de borgere, der benytter sig af rollatorer eller andre hjælpemidler. Der er desuden en tavle i de fælles arealer, som oplyser borgerne om for en uge ad gangen, hvem af medarbejderne der skal på arbejde. En borger fortæller socialtilsynet, at tavlen er vigtig for vedkommende. Dette bekræfter medarbejder.

Borgere og ledelse fortæller, at borgerne spiser måltider sammen og laver aftensmad i fællesskab med en medarbejder.

Ledelsen oplyser også, at borgerne har mulighed for at låne et stort mødelokale, der er tilbuddets og betegnes som serviceareal, når en borger eller gruppen af borgere ønsker at afholde en fødselsdag eller et fælles arrangement.

Omverden

Både Åparken og Kornvænget er placeret i Ørum by. Åparken er beliggende ved siden af en børnehave og andre huse og Kornvænget er beliggende i udkanten af byen i et boligkvarter. Medarbejderne oplyser tillige, at tilbuddets placering i et lille, lokalt miljø, er godt for borgerne, som er kendte i den lokale Brugs. Desuden er der mulighed for at komme til Grenå med bus.

Indikator 14.c

De fysiske rammer afspejler, at tilbuddet er borgernes hjem.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 14.c

Indikatoren bedømmes i meget høj grad opfyldt.

Ved bedømmelsen vægtes følgende:

Socialtilsynet var på besøg i 5 lejligheder og hver lejlighed afspejler den enkelte borgers personlige indretning og behov. Lejlighederne afspejler også den enkelte borgers interesser, en borger viser eksempelvis sine kaffemaskiner frem. En anden borger bor med større afstand mellem sine møbler, da vedkommende har brug for at kunne komme rundt med sit gå-stativ. Alle 5 borgere giver udtryk for, at de er glade for deres hjem.

Socialtilsynet observerer også, at tilbuddet har gjort en indsats for at skabe en hyggelig ramme i bofællesskaberne, eksempelvis med malerier, som borgerne har fremstillet enten alene eller i samarbejde med medarbejderne.

Økonomi

Økonomi

Vurdering af tema

Konklusion

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

Vurderingsbaggrund

Vi har vurderet økonomien ud fra det godkendte budget for 2022 og tilbuddets årsrapport for 2020 på Tilbudsportalen.

Begrundelser

Økonomisk bæredygtighed

Vi har lagt 3 væsentlige forhold til grund for vurderingen:

- Alle væsentlige budgetafvigelser i forhold til årsrapporten er afklarede.
- Budgettet for 2022 viser et resultat på ca. 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 tilbudet.
- Der er et rimeligt forhold mellem forventet omsætning og forventede omkostninger.
- Budgettet indeholder ikke umiddelbart uvedkommende omkostninger.

Økonomisk gennemsiglighed

Den økonomiske gennemsiglighed understøttes af 3 væsentlige forhold:

- Socialtilsynet har ikke haft væsentlige bemærkninger til den indberettede årsrapport.
- Budgettet hænger sammen med tilbuddets øvrige indberetninger på Tilbudsportalen.
- Økonomien afspejler de faktiske forhold ved socialtilsynets tilsynsbesøg.

Øvrige bemærkninger om tilbuddets økonomi

Tilbuddets budget for 2022 viser:

- En omsætningsstigning på 11,2 % pga. støtte tungere borgere og som følge af takststigninger på ca. 6,7%, da der er sket en generel forhøjelse af budget til § 85 i Norddjurs Kommune. Dette modsvares af en omkostningsstigning på ca. 11,1 %
- En omsætning på ca. 4,7 mio. kr.
- Et overskud på 3 tkr.
- Der er fremført underskud fra tidligere år på 3 tkr.
- At ca. 68,4% af omkostningerne forventes anvendt på borgerrettet personale og borgerrelaterede aktiviteter.

Tilbuddets regnskabsnøgletal for 2020 viser:

- En realiseret omsætning 5,2 % højere end forventet i budget 2020.
- At personaleomkostningerne blev 6 % lavere end forventet i budgettet.
- Sygefraværet er faldet markant fra 2019 til 2020, til 41,8 dage til 4,7 dage.
- Et faktisk overskud på ca. 11 % af omsætningen mod et budgetteret resultat på 0 kr.

Økonomi 1

Er tilbudet 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 2020 og har ingen bemærkninger til disse udover de i konklusionen anførte. Socialtilsynet har desuden godkendt tilbuddets budget for 2022, 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 2022 anvendes 68,4 % af tilbuddets samlede omkostninger til borgerrelateret personale og – aktiviteter. I 2021 var tallet 66,5 %.

Økonomi 3

Er der gennemsigtighed med tilbuddets økonomi?

Bedømmelse af kriterium

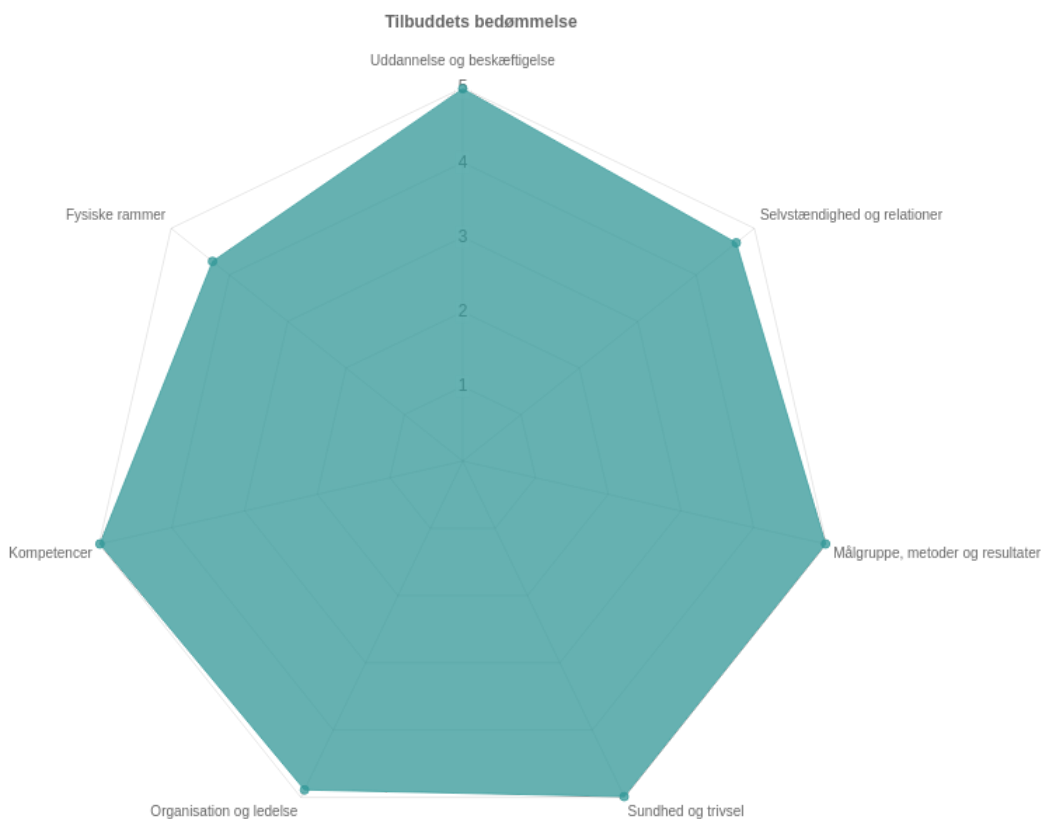
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets økonomi er gennemsigtig for tilsynet i det omfang Lov om Socialtilsyn lægger op til.

Ved vurderingen har tilsynet lagt vægt på 3 forhold:

- Tilbuddets budget og årsrapport på Tilbudsportalen er aflagt i overensstemmelse med Lov om Socialtilsyn og tilhørende bekendtgørelser.
- Tilbuddets økonomiindberetninger har ikke givet anledning til bemærkninger udover de i konklusionen anførte.

Der er en acceptabel sammenhæng imellem tilbuddets indberetninger i budgetter og årsrapporter og til tilbuddets godkendelse efter Lov om Socialtilsyn.

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

- Godkendelsesbrev
- Dokumentation
- Arbejdsplan
- Borgeroversigt
- Kompetence og anciennitetsoversigt
- Pædagogiske planer
- Tidligere tilsynsrapport
- Budget
- Tilbudsportalen
- Medarbejderoversigt

Beskrivelse

1. Handleplan AM
 - 1.a Bestilling AMT
2. handleplan D
 - 2.a Bestilling D
3. Delmål AM
 - 3.a Indsatsmål og delmål fra VUM AMT.
4. Delmål D
 - 4.a Indsatsmål og delmål fra VUM D.
5. Dagbogsnotarer AM
 - 5.a Delmålsnotater AMT uge 2-3-4
 5. b Pædagogiske notater AMT uge 2-3-4
6. Dagsbogsnotater D
 - 6.a Delmålsnotater D uge 2-3-4
 - 6.b Pædagogiske notater D uge 2-3-4
7. Borgerliste
 - 7.a Borgeroversigt
8. Medarbejderliste
 8. a. Personaleoplysninger
9. Kompetenceudvikling 2021
 - 9.a Intro nye medarbejdere
 - 9.b introduktion til PBD
 - 9.c Undervisningsplan og deltagerliste
 - 9.d Undervisningsplan og deltagerliste
 - 9.e Agentens guide til delmål og evaluering
 - 9.f Førstehjælp
 - 9.g PBD analyse og evalueringsproces
 9. h Kompetenceudvikling afdelingsleder
 9. l Kommenteret dataliste aftaleholder
 9. j Temadag for BOF og Nøddebo
 9. k Mødebeskrivelse
 9. l Organisationsdiagram Ørum
 9. m Ledelsesdag 2021
 - 9.n Planlægning af supervision til aftaleholdere
 - 9.o Oplæg til digitale møder
 9. p SOS model på vores fælles evaluering af visitation
10. Kompetenceudvikling 2022
 10. a Medicinsikrebotilbud
 10. b KIA delmål
 10. c Kompetenceudvikling afd. leder.
 10. d Plan til modtagelse af nye medarbejdere
 10. e Udkast til velkomstmappe afd.
 10. f Udkast til velkomstmappe
 10. g Tilgang og metoder
11. Referater personalemøder
 11. a Referat teammøde 01.12.21

- 11. b Referat teammøde 26.01.21
- 11. c Referat teammøde 11.01.21
- 12. Arbejdsplan uge 2,3,4
- 12.a Faktisk arbejdsplan 2,3,4
- 13. Seksualpolitik
- 13.a Seksualpolitik borgere
- 13.b Seksualpolitik organisationen
- 14. Smiley skemaer
- 14.a Smiley skemaer Kornvænget
- 14.b Smiley skemaer Åparken
- 15. Bilagsliste

Interviewkilder

Kilder

- Borgere
- Andre fagpersoner
- Medarbejdere
- Ledelse

Beskrivelse

- 5 borgere under besigtigelsen af de fysiske rammer.
- 1 sundhedsfaglig medarbejder, der fremviste de fysiske rammer.
- 2 medarbejdere.
- 1 afdelingsleder.
- 1 aftaleholder.

Observationskilder

Kilder

- Andet

Beskrivelse

Besigtigelse af de fysiske rammer henholdsvis i Åparken og på Kornvænget. Socialtilsynet så fællesarealer og servicearealer. Socialtilsynet var på besøg i 4 borgeres lejligheder på Åparken og 1 lejlighed på Kornvænget.

