

# Tilsynsrapport

Driftorienteret tilsyn, delrapport (endelige rapport)



<b>Tilbuddets navn:</b>	Område Ørum - Nyvang
<b>Dato for generering af rapport:</b>	08-08-2022
<b>Status for godkendelse:</b>	Godkendt
<b>Rapporten er udarbejdet af:</b>	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
Uddannelse og beskæftigelse	7
Kriterium 1	8
Sundhed og trivsel	11
Kriterium 4	11
Kriterium 5	13
Kriterium 6	16
Kriterium 7	18
Organisation og ledelse	21
Kriterium 8	21
Kriterium 9	24
Økonomi	28
Økonomi 1	28
Økonomi 2	29
Økonomi 3	29
Spindelvæv	29
Datakilder	30
Interviewkilder	30
Observationskilder	30

## 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](http://www.socialstyrelsen.dk), hvor der kan findes yderligere oplysninger om socialtilsynets kvalitetsvurdering.







## Basisinformation

Tilbuddets navn	Område Ørum - Nyvang
Hovedadresse	Dystrupvej 4 8586 Ørum Djurs
Kontaktoplysninger	Tlf.: 40107504 E-mail: bik@norddjurs.dk Hjemmeside: <a href="http://www.norddjurs.dk/borger/social-og-sundhed/borgere-med-saerlige-behov/bolig-og-bostoette/botilbud/oe-rum-bo-og-aktivitetscenter">http://www.norddjurs.dk/borger/social-og-sundhed/borgere-med-saerlige-behov/bolig-og-bostoette/botilbud/oe-rum-bo-og-aktivitetscenter</a>
Tilbudsleder	Birte Kousted Pedersen
CVR-nr.	29189986
Virksomhedstype	kommunal
Tilbudstyper	Botilbudslignende tilbud, Almen ældrebolig/handicapvenlig bolig, ABL § 105 stk. 2 Botilbud til længerevarende ophold, § 108 Botilbud til midlertidige ophold, § 107 Aktivitets- og samværstilbud, § 104 Beskyttet beskæftigelsestilbud, § 103
Pladser i alt	23
Målgrupper	Autismespektrum Dømt til strafferetslig foranstaltning Personlighedsforstyrrelse Udviklingshæmning

## Resultat af tilsynet

Status for godkendelse	Godkendt
Tilsynet er udført af	Socialtilsyn Midt
Tilsynskonsulenter	Sanne Merete Sommer Brian Nygaard
Tilsynsbesøg	18-05-2022 13:00, Anmeldt, Nyvang Dom 18-05-2022 11:00, Anmeldt, Nyvang Autist 18-05-2022 09:00, Anmeldt, Område Ørum - Nyvang

## Basisinformation (Afdelinger)

Afdeling  	Målgrupper	Pladser i alt  	Afdelinger  
Nyvang Autist	Udviklingshæmning, Autismespektrum, Personlighedsforstyrrelse	3	Botilbudslignende tilbud, Almen ældrebolig/handicapvenlig bolig, ABL § 105 stk. 2
Nyvang Dom	Udviklingshæmning, Dømt til strafferetslig foranstaltning, Personlighedsforstyrrelse	7	Botilbud til længerevarende ophold, § 108
		1	Botilbud til midlertidige ophold, § 107
Område Ørum - Nyvang	Udviklingshæmning, Dømt til strafferetslig foranstaltning, Personlighedsforstyrrelse	8	Aktivitets- og samværstilbud, § 104
		4	Beskyttet beskæftigelsestilbud, § 103

## Samlet vurdering af kvaliteten i tilbuddet

Socialtilsyn Midt vurderer, at Område Ørum, Nyvang lever op til kravene jf. §6 i Lov om Socialtilsyn. Tilbuddet er godkendt til følgende på afdeling Nyvang Dom: 8 pladser jf. §108, hvoraf 1 af pladserne er fleksible mellem §108/§107. På afdeling Nyvang Autist er godkendt 3 pladser jf. ABL §105, stk. 2, hvor støtten ydes jf. §85 i Lov om Social service. På afdeling Aktiveringen er godkendt 8 pladser jf. §104 og 4 pladser jf. §103, hvor 6 af de 12 dagtilbudspladser er forbeholdt borgerne i tilbuddet. Målgruppen er borgere med varierende grad af udviklingshæmning. Borgerne kan tillige have personligheds forstyrrelser og/eller autismespektrum forstyrrelser. Aldersgruppen er 18-85 år.

### Vurderingsgrundlag på baggrund af alle temaer og økonomi

Baggrunden for Socialtilsyn Midts vurdering er, at Nyvang gennem interviews, udleveret materiale og fremvisning af tilbuddets fysiske rammer opfylder kvalitetsmodellens temaer, kriterier og indikatorer, jævnfør lov om Socialtilsyn § 6.

Med baggrund i temaet **Uddannelse og beskæftigelse** vurderer Socialtilsyn Midt, at Område Ørum Nyvang understøtter borgernes muligheder for at udfolde deres potentiale for at opnå en tilknytning til uddannelse, beskæftigelse og aktivitet. Borgerne understøttes på individuel vis og Nyvang hjælper borgerne i samarbejde med myndighed at afsøge muligheder for beskæftigelse i form af praktikker, fleksjob, STU, internt i Aktiveringen eller i form af eksterne aktivitetstilbud.

Socialtilsynet vurderer også, at Nyvang understøtter borgernes mulighed for en kombination af flere tilbud samt mulighed for at tilpasse en arbejdsuge ud fra borgernes ressourcer. Socialtilsynet vurderer dermed, at tilbuddet understøtter den enkelte borgers muligheder for at opnå udvikling, trivsel og arbejdsidentitet.

Socialtilsynet vurderer ligeledes, at Nyvangs integrerede dagtilbud "Aktiveringen" efter Servicelovens §§ 103 og 104 bidrager til at tilbyde en særlig tilrettelagt indsats og skærmet indsats, for de borgere, som har brug herfor, hvilket omfatter størstedelen af borgerne.

Socialtilsynet vurderer også, at Nyvangs ledelse sætter retning for, at medarbejderne på kvalificeret vis samarbejder internt såvel som med eksterne tilbud og løbende følger op på delmål, der understøtter deltagelse indenfor uddannelse, beskæftigelse og aktivitet.

Med baggrund i temaet **Selvstændighed og relationer** vurderer Socialtilsyn Midt, at Område Ørum Nyvang understøtter borgernes muligheder for at opretholde en meningsfuld hverdag, og Nyvang hjælper borgerne i samarbejde med myndighed at opstille mål og deraf iværksætte aktiviteter, der understøtter deres selvstændighed og muligheder for at udvikle og/eller vedligeholde færdigheder. Dette vurderes også gældende for borgere, der er indskrevet med dom, hvilket kan have betydning for deres udøvelse af samt oplevelse af selvstændighed.

Det vurderes også, at Nyvang arbejder målrettet på at understøtte de visiterede mål fra myndighed som omhandler udvikling af borgernes sociale relationer og følger op herpå. Socialtilsynet vurderer tillige, at Nyvang understøtter borgernes behov for kontakt til deres familier og netværk samt arbejder aktivt på at skabe forbindelser mellem Nyvang og det omgivende samfund.

Med baggrund i temaet **Målgruppe, metoder og resultater** vurderer Socialtilsyn Midt, at Område Ørum Nyvang arbejder ud fra en veldefinerede målgruppe og sætter retning for det pædagogiske arbejde, der har udgangspunkt i Gentle Teaching, anerkendende tilgang, strukturpædagogisk tilgang og relationspædagogisk tilgang, hvor der anvendes metoder fra Kontakt-Ø, Motiverende samtale (MI), boardmaker system, START, BVC, Feed forward og Humørbarometer.

Nyvang kan fremvise en systematisk og ensartet dokumentationspraksis, hvor der i samarbejde med den enkelte borger opstilles konkrete indsatsmål ud fra bestillinger fra visiterende myndighed og at der løbende følges op og evalueres i borgernes indsatsplaner. Socialtilsynet vurderer, at Nyvangs ledelse og medarbejdere arbejder målrettet gennem procesbaseret dokumentation (PBD), hvor modellen KAI har betydning for både indsatsen omkring den enkelte borger og dennes bestilling samt betydning for medarbejdernes faglige udvikling gennem drøftelser af egen læring, som samlet set løfter den faglige kvalitet.

Det vurderes endvidere, at Nyvang arbejder aktivt med relevante eksterne aktører, for at understøtte at målene for borgerne opnås. Dette bidrager desuden til tilbuddets praksisudvikling og understøtter den samlede kvalitet på Nyvang til gavn for den enkelte borger.

Med baggrund i temaet **Sundhed og trivsel** vurderer Socialtilsyn Midt, at Område Ørum Nyvangs medarbejdere møder borgerne med anerkendelse, respekt og ud fra den enkelte borgers forudsætninger. Borgerne inddrages så vidt muligt både på et individuelt og et fælles niveau. Da flere af borgerne er indskrevet med dom udgøres deres ophold af betingelser, som kan have betydning for den enkelte borgers selvbestemmelse. Borgerne vurderes overvejende til at trives med deres ophold på Nyvang, og de har brug for at blive mødt med forudsigelighed, faste aktiviteter og en tydelig struktur.

Socialtilsynet vurderer derudover, at Nyvang understøtter borgernes behov for sundhedsfaglige indsatser internt i tilbuddet samt gennem adgang til relevante eksterne sundhedsydelser.

Det vurderes, at Nyvangs pædagogiske tænkning, der baserer sig på en systematisk brug af risikovurderinger, gentle teaching og en ro-givende pædagogik, sammenholdt med medarbejdernes viden om lovgivning vedrørende magtanvendelser, så vidt muligt undgår, at magtanvendelser forekommer. Nyvangs ledelse sikrer også, at de og medarbejderne arbejder ud fra en kendt procedure, der sikrer efterbearbejdelse af episoder, så der kan drages læring og udvikling deraf.

Socialtilsynet vurderer endvidere, at tilbuddet arbejder ud fra en systematisk og ensrettet praksis omkring forebyggelse af varierede former for vold og overgreb.

Med baggrund i temaet **Organisation og ledelse** vurderer Socialtilsyn Midt, at Område Ørum Nyvang er hensigtsmæssigt organiseret med en ledelse bestående af aftaleholder, en afdelingsleder samt en projektleder. Ledelsen udgør en kompetent og ansvarlig ledelse med faglig viden og erfaring om målgruppen. Endvidere besidder ledelsen formelle ledelsesmæssige kompetencer.

Det vurderes tillige, at ledelsen sætter tydelige rammer og retning for Nyvangs daglige og strategiske udvikling samt daglige drift. Ledelsen følger den pædagogiske indsats og daglig praksis tæt gennem en lydhør, inddragende og anerkendende ledelsesstil.

Socialtilsynet vurderer også, at Nyvang benytter sig af såvel ekstern som intern faglig supervision for både ledelse og medarbejdere. Derudover prioriteres intern sparring i både ledelses- og medarbejderregi.

Socialtilsynet vurderer endvidere, at Nyvangs ledelse arbejder aktivt med tiltag, der forventes at sikre en opgaveløsning med stabile og kontinuerlige medarbejdere med et acceptabelt fravær.

Med baggrund i temaet **Kompetencer** vurderer Socialtilsyn Midt, at Område Ørum Nyvangs medarbejdere har de faglige, relationelle og personlige kompetencer der er relevante i forhold til tilbuddets målgruppe. Det indgår i vurderingen, at tilbuddets medarbejdere har relevante grunduddannelser og erfaringer, ligesom tilbuddet løbende søger at kvalificere indsatsen gennem egne kompetenceudviklingsforløb, temadage og kurser eller gennem ekstern specialistbistand.

Med baggrund i temaet **Fysiske rammer** vurderer Socialtilsyn Midt, at de fysiske rammer på Område Ørum Nyvang understøtter borgernes trivsel og udvikling, hvor indretningen såvel ude som inde er hensigtsmæssig i forhold til målgruppen og kan imødekomme den enkelte borgers særlige behov.

Med baggrund i temaet **Økonomi** vurderer Socialtilsyn Midt, at Område Ørum Nyvangs økonomi er bæredygtig og delvis gennemsigtig samt at forholdet mellem prisen og den socialfaglige kvalitet er rimeligt. Dette medfører, at socialtilsynet samlet set konkluderer, at tilbuddets økonomi understøtter en stabil anbringelse af borgere.

## Særligt fokus i tilsynet

---

- Tema 1 Uddannelse og beskæftigelse: Temavurdering. Kriterium 1 og indikator 1a samt indikator 1b. - Tema 4 sundhed og trivsel: Temavurdering. Kriterium 5 og indikator 5a. Kriterium 6 og indikator 6a samt indikator 6b. Kriterium 7 og indikator 7a. - Tema 5 Organisation og ledelse: Temavurdering. Kriterium 8 og indikator 8a samt indikator 8b. Kriterium 9 og indikator 9a, indikator 9b, indikator 9c samt indikator 9d. - Økonomi. Der er ikke foretaget ændringer i tekst og scoringer i de øvrige indikatorer, kriterier og temavurderinger. Der er foretaget faktuelle rettelser i 14b jf. høringssvar.

## Sanktioner

---

### Påbud

---

Ingen påbud

### Vilkår

---

Ingen vilkår

## Uddannelse og beskæftigelse

*Et centralt mål med den sociale indsats er, at borgerne i videst muligt omfang inkluderes i samfundslivet. Uddannelse og/eller beskæftigelse er et væsentligt aspekt heri. Det er derfor væsentligt, at tilbuddet med udgangspunkt i de mål, der er for de enkelte borgere, og under hensyn til borgernes behov og forudsætninger stimulerer borgernes udvikling og læring med henblik på at understøtte paratheden og mulighederne for uddannelse og/eller beskæftigelse for borgerne. Uddannelse og beskæftigelse omfatter såvel ordinær grundskole, uddannelse og beskæftigelse som forskellige former for særlige grundskole-, uddannelses- og beskæftigelsestilbud eller samværs- og aktivitetstilbud. For børn under den skolepligtige alder er dagtilbud et væsentligt element i forhold til barnets udvikling og læring. Det er desuden vigtigt, at tilbuddet forpligter sig i de samarbejdsrelationer, der er nødvendige for at understøtte, at målene for borgernes uddannelse og/eller beskæftigelse opnås.*

### Vurdering af tema

Socialtilsyn Midt vurderer, at Område Ørum Nyvang understøtter borgernes muligheder for at udfolde deres potentiale for at opnå en tilknytning til uddannelse, beskæftigelse og aktivitet. Borgerne understøttes på individuel vis og Nyvang hjælper borgerne i samarbejde med myndighed at afsøge muligheder for beskæftigelse i form af praktikker, fleksjob, STU, internt i Aktivering eller i form af eksterne aktivitetstilbud.

Socialtilsynet vurderer også, at Nyvang understøtter borgernes mulighed for en kombination af flere tilbud samt mulighed for at tilpasse en arbejdsuge ud fra borgernes ressourcer. Socialtilsynet vurderer dermed, at tilbuddet understøtter den enkelte borgers muligheder for at opnå udvikling, trivsel og arbejdsidentitet.

Socialtilsynet vurderer ligeledes, at Nyvangs integrerede dagtilbud "Aktivering" efter Servicelovens §§ 103 og 104 bidrager til at tilbyde en særlig tilrettelagt indsats og skærmet indsats, for de borgere, som har brug herfor, hvilket omfatter størstedelen af borgerne.

Socialtilsynet vurderer også, at Nyvangs ledelse sætter retning for, at medarbejderne på kvalificeret vis samarbejder internt såvel som med eksterne tilbud og løbende følger op på delmål, der understøtter deltagelse indenfor uddannelse, beskæftigelse og aktivitet.

**Gennemsnitlig bedømmelse** 4,5

## Kriterium 1

---

*Tilbuddet støtter borgerne i at udnytte deres fulde potentiale i forhold til skolegang, uddannelse og beskæftigelse*

### Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at Nyvang støtter borgerne i at udnytte deres fulde potentiale i forhold til deres tilknytning til uddannelse, beskyttet beskæftigelse og aktivitets- og samværstilbud.

Dette begrundes ud fra følgende.

- Nyvang opstiller i samarbejde med borgerne konkrete og klare delmål, som borgerne kan profitere af jf. deres aktivitets-, beskæftigelses- eller uddannelsesstilbud, og som har betydning for deres hverdagsliv. Dette gøres ud fra metoden SMARTE mål og indsatsen bliver løbende dokumenteret gennem KIA jf. Procesbaseret dokumentation (PBD).
- Nyvangs medarbejdere er fordelt i 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.
- Nyvang tilrettelægger indsatsen ud fra de to kvalitetsstandarder, der henfører til henholdsvis §103 og §104 og det ses, at "*Arbejdsopgaverne og tilbuddene til borgerne er individuelt tilrettelagt og med udgangspunkt i borgernes bestilling og ressourcer*".
- Nyvangs ledelse og medarbejdere arbejder aktivt med den overordnede kultur, hvilket dels afspejles i interview med medarbejdere, som også ses gennem dokumentet 'Kultur i Aktiveringen'. hvor den ønskværdige kultur italesættes. Dette gøres eksempelvis via sætninger som: "*Vi er sammen med borgerne, ikke på borgerne*", "*Vi tager udgangspunkt i, hvor den enkelte borger fungerer bedst*" og "*Arbejdet og opgaverne tager altid udgangspunkt i borgernes ressourcer og bestilling*".
- Ledelsen sætter retning for ovenstående skriv omkring kulturen i Aktiveringen, hvilket også vurderes at gøre sig gældende i forhold til at bygge bro mellem borgernes færdes mellem Aktiveringen og bo-delen. Et eksempel på dette er en fleksibel åbningstid, hvilket betyder, at en borger, der er klar til at arbejde før arbejdstid, kan gøre dette.
- Ledelse og medarbejdere vurderes også at være optaget af at alle borgere, skal kunne trives og føle sig tilpasse i Aktiveringen, selvom der kan være borgere, der kan være udfordrede af hinandens tilstedeværelse. Dette understøttes også i dokumentet 'Kulturen i Aktiveringen', hvor der står: "*Der er fokus på borgernes placering, så der forebygges u hensigtsmæssige sammenstød mellem borgerne*" og "*Indsatsen kræver stor åbenhed og dialog kollegerne imellem, omkring løsninger af opgaven. Tages primært til overlap*". Socialtilsynet vurderer også, at Nyvang har en særlig opgave i forhold til, at alle borgere kan trives i Aktiveringen.
- 9 ud af 10 borgere er visiteret til et internt eller eksternt tilbud jf. uddannelse og beskæftigelse, og det vurderes, at ledelse og medarbejdere iværksætter en grundig og faglig indsats med henblik på at støtte den enkelte borger i dennes behov, ønsker og forudsætninger for uddannelse, aktivitet eller beskæftigelse.
- Nyvang vurderes samlet set at levere en faglig indsats, som gør det muligt for borgere med svære betingelser, herunder borgere med dom, at de kan deltage i uddannelses, beskæftigelses- og aktivitetstilbud, der udvikler dem positivt og giver dem oplevelsen af at have en arbejdsidentitet.



## Indikator 1.a

Tilbuddet opstiller i samarbejde med borgerne konkrete, individuelle mål i forhold til at understøtte borgernes skolegang, uddannelse, beskæftigelse eller samværs- og aktivitetstilbud, og der følges op herpå.

### Bedømmelse 5

#### Bedømmelse af Indikator 1.a

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Ved bedømmelsen vægtes følgende.

Socialtilsynet har bedt om dokumentation for delmål henholdsvis for de to borgere, der sidst er indskrevet på Nyvang.

- For borgeren, der er visiteret jf. §104 er opstillet følgende delmål: "at møde op dagligt og deltage i aktivering". Udleveret dokumentation viser, at der for en udvalgt periode dokumenteres under delmål.
- For borgeren, der er tilknyttet STU, er der ud fra udleveret dokumentation ikke beskrevet, at Nyvang i samarbejde med borgeren har opstillet et delmål knyttet an til borgerens uddannelsestilbud.

Adspurgt om udleveret dokumentation svares, at alle borgere, der er visiteret til et tilbud i Aktiveringen har et delmål, der arbejdes med. Delmålene tager ofte afsæt i motivationsfaktorer, mødestabilitet og fremmøde.

Hvis en borger ikke har et delmål og er tilknyttet et eksternt uddannelses-, aktivitets- eller beskæftigelsestilbud, da er det på baggrund af, at der ikke er et visiteret mål i den pågældende borgers handleplan i forhold til uddannelse og beskæftigelse.

Medarbejderne italesætter, omkring borger, der er visiteret til STU, at det er en del af indsatsen at støtte borgeren i at blive klar, så borgeren kan passe sin STU. Hvis borgeren ikke kan nå bussen, da kører en medarbejder borgeren. Medarbejderne udtaler, at det er bedre, at borgeren kommer for sent i skole end vedkommende bliver væk. Socialtilsynet lægger vægt på, at der er metodebeskrivelse for alle gøremål i processen.

Angående opfølgning på delmål udtaler ledelse og medarbejdere, at det sker hver 6.-8. uge, hvor 3 borgere, deres delmål og deres aktuelle ståsted i forhold til disse drøftes og hvor delmålene eventuelt revurderes. Dette gøres også ud fra de pågældende borgers bestillinger. Måden det gøres på er ud fra PBD - Proces Baseret Dokumentation. Både medarbejdere, psykolog og ledelse udtaler, at de over sig i formen. Afdelingsleder supplerer med at sige, at ledelsen er deltagende ved teammøder og dokumentationsarbejdet og opfølgningen kan ses visuelt via grafer.

Adspurgt hvordan der samarbejdes med den enkelte borger om dennes mål og etablering af delmål, svares: "Kunsten er at finde ud af, hvordan vi skal sikre inddragelse og få talt med dem om hvordan vi konkret skal gøre det". En medarbejder siger også, at medarbejderne skal sørge for at få den enkelte borgers input til, hvordan det vil fungere bedst for vedkommende. Medarbejderne mener, at de er i en god proces i forhold til at opstille delmålene i samarbejde med borgerne. En anden medarbejder fastslår også, at det for nogle borgere ikke giver mening at blive direkte inddraget.

#### Beskyttet beskæftigelse jf. §103

I dokumentet 'Kvalitetsstandard aktivitets- og samværstilbud §103' beskrives formålet med indsatsen, og som der bliver opstillet delmål i forhold til sammenholdt med borgerens ønsker og motivation: "Formålet med beskyttet beskæftigelse er, at borgeren tilbydes:

- Indhold, struktur og et aktivt arbejdsliv
- Mulighed for at udvikle, træne og vedligeholde relevante færdigheder
- Mulighed for udvikling og fastholdelse af arbejdsidentitet
- Relevant brobygning til andre beskæftigelsestilbud, herunder KLAP-job og praktik".

Eksempel på indsats jf. §103 redegøres for i 'Beskrivelse af aktiveringen maj 2022', hvor det ses: "Område Ørums pedel og køkkendame har borgere i praktik, hvor opgaverne tilpasses den enkelte. F.eks. en borger der fast skræller kartofler til hele huset en gang i ugen. Borgere der inddrages og er med til små praktiske opgaver i huset. Ligeledes inddrages særligt 2 borgere, der er visiteret efter §103. Begge borgere har pedel lignende opgaver og går fast sammen med pedel eller aktivierungsmedarbejder på bestemte dage og tidspunkter og aflønnes herfor".

I kvalitetsstandarden beskrives også hvilke aktiviteter en beskyttet beskæftigelse kan tilbyde: "Arbejdets karakter og indhold kan variere fra produktionsrelaterede opgaver til mere serviceorienterede funktioner. Indholdet i et beskæftigelsestilbud kan eksempelvis være:

- Produktion og montageopgaver (f.eks. metal, træ og samling af delkomponenter)
- Havehold
- Mindre bygningsvedligeholdelse
- Gårdproduktion
- Serviceopgaver (f.eks. køkken- og kantinedrift, pedel, rengøring).

De opgaver/arbejdsfunktioner, som en borger varetager i beskæftigelsestilbuddet, beror på en konkret og individuel vurdering, hvor der tages udgangspunkt i borgers funktionsniveau, ønsker og interesser".

Ovenstående understøttes af de iagttagelser som socialtilsynet fik ved rundvisningen af de fysiske rammer og så, at borgerne eksempelvis samler legetøj fra Dan-Toy og har opgaver med at flækk træ.

#### Aktivitets- og samværstilbud jf. §104

I dokumentet 'Kvalitetsstandard: Aktivitets- og samværstilbud' beskrives formålet med indsatsen, og som der bliver opstillet delmål i forhold til sammenholdt med borgerens ønsker og motivation. "Formålet med aktivitets- og samværstilbuddet er at øge borgerens livskvalitet i dagligdagen og give mulighed for deltagelse i socialt samvær og aktiviteter med andre. Aktivitets- og samværstilbuddet kan have en vigtig funktion som et fristed, der kan

give gode betingelser for personlig udvikling".

I kvalitetsstandarden beskrives også, hvilke aktiviteter tilbuddet kan tilbyde: "Aktivitetstilbud kan blandt andet omfatte:

- *Sanse- og motoriske aktiviteter*
- *Kreative udfordringer*
- *Sang og bevægelse*
- *Sundhed, kost og motion*
- *Socialt samvær"*

Eksempel på indsats jf. §104 redegøres for i 'Beskrivelse af aktiveringen maj 2022', hvor det ses: "*Der tilbydes kreativt værksted med fokus på års- og højtiderne. Der tages på små udflugtsture i lokalområdet i små grupper. Der er lavet et lille "gå fællesskab" med kun 2 borgere, der fast går en rute rundt i Ørum nogle gange med og andre gange uden personale. Nogle af borgerne har brug for opgaver, hvor de kan "gå til og fra", afhængigt af lyst og overskud og hvor der ikke er en fast deadline der skal holdes. F.eks. er der en borger der tømmer skraldespande, vander drivhuset, fejer mv., når borgeren lyster".*

Ovenstående understøttes ligeledes af de iagttagelser, som socialtilsynet fik ved rundvisningen af de fysiske rammer, hvor en medarbejder sammen med andre borgere var i gang med en kreativ aktivitet i form af perler til perlekæde og perleplader. En anden borger sad selvvalgt ved et andet bord og skrev sit navn på en plade.

Derudover fortæller medarbejder under interview, at indsatsen er et helhedstilbud, hvor aktivitet og bodel smelter sammen, hvor det overordnede mål jf. §141 handleplan er at finde tilpassede aktiviteter afstemt efter borgerens ressourcer og funktion, så borger derfor får 1:1 støtte, og der arbejdes kontinuerligt på at udvide borgerens oplevelsesverden gennem strukturerede aktiviteter, der gentages og som borgeren finder glæde ved.

## Indikator 1.b

---

*Borgerne er i dagtilbud, grundskoletilbud, uddannelse, beskæftigelse, eller samværs- og aktivitetstilbud. Medfølgende børn på voksentilbud er i dag- eller grundskoletilbud.*

### Bedømmelse 4

#### Bedømmelse af Indikator 1.b

Indikatoren bedømmes opfyldt i høj grad.

Ved bedømmelsen vægtes følgende.

Dokumentet 'Borgeroversigt' viser, at 9 ud af 10 borgere er visiteret og tilknyttet et aktivitets-, beskæftigelses eller uddannelsesstilbud:

- 4 borgere er tilknyttet Aktiveringen Ørum beskyttet beskæftigelsestilbud §103
- 4 borgere er tilknyttet Aktiveringen Ørum beskyttet beskæftigelsestilbud §104
- 1 borger er tilknyttet STU Grenå
- 1 borger er på kontanthjælp

Ledelsen og medarbejdere bekræfter ovenstående.

Socialtilsynet har for at være undersøgende på borgernes perspektiv også spurgt de 10 borgere gennem et spørgeskema med angivelse af smileys, hvoraf 9 borgere har svaret. Spørgsmålene omhandler deres hverdag på Nyvang, herunder:

*Er du glad for dit arbejde?*

- 5 borgere svarer med en glad smiley. 1 borger supplerer: "*Ja, specielt at flække træ*". 1 anden borger supplerer: "*Ja, STU*". Og 1 tredje borger supplerer: "*Ja, jeg slår græs, ordner have, vasker biler, bærer varer ind, hugger brænde*".
- 3 borgere svarer med en neutral smiley. 1 borger supplerer: "*Det er sjovt at arbejde, men ikke hele tiden*". 1 anden borger supplerer: "*Nogen gange*". Og en tredje borger supplerer: "*Vil gerne have nyt arbejde som kok - køkkenmedhjælp på Hotel Kattegat*".
- 1 utilfreds smiley. 1 borger supplerer: "*Jeg arbejder ikke*".

Adspurgt, hvilken indsats Nyvang leverer i forhold til at sikre, at alle borgere er i en form for tilbud knyttet an til uddannelse eller beskæftigelse, svarer ledelsen, at den borger, der aktuelt er på kontanthjælp, er velkommen i Aktiveringen. Tilbuddet gives til borgeren for at understøtte et indhold i borgerens hverdag. Det fortælles, at borgeren er motiveret for dette, eksempelvis har borgeren lavet en seng af paller. Derudover sørger ledelsen for at have en hyppig kontakt til visiterende myndighed og jobcenteret. Ledelsen oplyser også, at de oplever, at borgere med dom ikke medfører en bevågenhed fra jobcenteret i forhold til at arbejde for en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Adspurgt, hvordan Nyvang understøtter borgernes ønsker og drømme i forhold til at skifte beskæftigelse og/eller aktivitetstilbud, svarer ledelsen, at den enkelte borger støttes, når denne ytrer ønske om et andet tilbud. Eksempelvis fortælles om en borger, der skal til samtale på et hotel i nærområdet.

Medarbejderne fremhæver også, at det overvejende opleves som en fordel for borgerne, at Aktiveringen og bo-delen er beliggende i samme bygning, da dette gør, at borgerne kan have et fremmøde, som passer til den enkelte borgers ressourcer den pågældende dag. Medarbejder fra Aktiveringen siger også, at de i samarbejdet med nogle af borgerne skal være motiverende i forhold til at fastholde dem i Aktiveringen, hvor den korte afstand til lejligheden også kan være en udfordring.

## 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 Område Ørum Nyvangs medarbejdere møder borgerne med anerkendelse, respekt og ud fra den enkelte borgers forudsætninger. Borgerne inddrages så vidt muligt både på et individuelt og et fælles niveau. Da flere af borgerne er indskrevet med dom udgøres deres ophold af betingelser, som kan have betydning for den enkelte borgers selvbestemmelse. Borgerne vurderes overvejende til at trives med deres ophold på Nyvang, og de har brug for at blive mødt med forudsigelighed, faste aktiviteter og en tydelig struktur.

Socialtilsynet vurderer derudover, at Nyvang understøtter borgernes behov for sundhedsfaglige indsatser internt i tilbuddet samt gennem adgang til relevante eksterne sundhedsydelser.

Det vurderes, at Nyvangs pædagogiske tænkning, der baserer sig på en systematisk brug af risikovurderinger, gentle teaching og en ro-givende pædagogik, sammenholdt med medarbejdernes viden om lovgivning vedrørende magtanvendelser, så vidt muligt undgår, at magtanvendelser forekommer. Nyvangs ledelse sikrer også, at de og medarbejderne arbejder ud fra en kendt procedure, der sikrer efterbearbejdelse af episoder, så der kan drages læring og udvikling deraf.

Socialtilsynet vurderer endvidere, at tilbuddet arbejder ud fra en systematisk og ensrettet praksis omkring forebyggelse af varierede former for vold og overgreb.

**Gennemsnitlig bedømmelse** 4,3

### Kriterium 4

*Tilbuddet understøtter borgernes selv- og medbestemmelse*

#### Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet understøtter borgernes selv- og medbestemmelse. Dette begrundes ud fra, at socialtilsynet i forbindelse med den aktuelle flytning af borgerne har fået udleveret dokumenter, som viser inddragelse på individuel og fælles niveau. Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet arbejder på forkant og forsøger at imødekomme de udfordringer som den enkelte borger vil opleve i forbindelse med en stor omvæltning som at flytte. Dette understøttes af de dagbogsnotater som socialtilsynet har fået udleveret for 2 borgere. Socialtilsynet vurderer, at medarbejderne sikrer, at borgerne bliver set, hørt og anerkendt samt at de inddrages ud fra de forudsætninger de har. Der er et bruger/pårørenderåd i tilbuddet, hvor borgerne har mulighed for at ytre sig og komme med input. I den forbindelse vurderes, at tilbuddet også bevidst arbejder med inddragelse af de pårørende for på den måde at skabe sammenhæng i den enkelte borgers liv. Flere af borgerne er anbragt med dom, hvilket også har betydning for hvordan de kan færdes i samfundet og hvordan de kan være sammen med deres pårørende. De 4 årlige pårørendearrangementer vurderes at være betydningsfulde idet arrangementerne også viser de pårørende de relationer som borgerne har til medarbejderne og den stemning, som borgerne mødes med.

## Indikator 4.a

---

*Borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt.*

**Bedømmelse** 5

### Bedømmelse af Indikator 4.a

Indikatoren bedømmes til at være opfyldt i meget høj grad. Der lægges i bedømmelsen vægt på, ledelsen udtaler, at borgeren, der bor i den skærmede afdeling er i en positiv udvikling og det mener ledelsen er resultatet af, at medarbejderne i deres omgang med borgeren aflæser vedkommende og kan være i den ro, som dette samvær påkalder sig. Medarbejderne, der arbejder i det team omkring borgeren, skal kunne aflæse borgerens ønsker, og hvilket humør vedkommende er i. Medarbejderne gør meget ud af at aflæse borgerens mimik og kropssprog, hvoraf det tydeligt fremgår, såfremt vedkommende ikke føler sig hørt, respekteret og anerkendt. Ledelsen udtaler også, at borgeren respekteres som vedkommende er, og indsatsen tilrettelægges ud fra borgerens behov, herunder at borgeren har behov for en-til-en kontakt. Socialtilsynet observerede kortvarigt borgeren og så samspillet mellem medarbejderen og borgeren, hvilket understøttede ovenstående udsagn. Der lægges vægt på i bedømmelsen, at de øvrige borgere, der er indskrevet jf. SEL § 108 flytter i andre lejligheder. Socialtilsynet har fået udleveret en procesbeskrivelse, som redegør for, hvordan borgerne er blevet inddraget i flytningen. Udover samarbejdet med borgerne har pårørende og myndighed været inddraget løbende for at sikre så smidig en overgang som muligt. Et andet dokument beskriver, hvordan borgerne er blevet inddraget på et individuelt niveau, hvor de har fået mulighed for at få indflydelse på det, som er skønnet muligt ud fra deres kognitive formåen. Eksempelvis i valg af ny seng. Der lægges også vægt på, at ledelse og medarbejdere har overvejet fordelingen af borgere i form af hvilke borgere vil passe godt som naboer. En borger som har brug for meget plads omkring sig og som profiterer af at spise selv, har fået tildelt en lejlighed for enden af gangen i umiddelbar nærhed til et mindre lokale, hvor borgeren kan spise sammen med en medarbejder. Derudover lægges vægt på, generelt i mødet med borgerne, at ledelsen præciserer, at humor anvendes i arbejdet, men det er væsentligt, at humoren opleves sjov af alle. Det er medarbejdernes opfattelse, at borgerne vil reagere, evt. med udadreagerende adfærd, hvis de ikke bliver set og forstået. Medarbejderne, ud fra fortællinger fra daglig praksis, fortæller om den etik og anerkendelse der er omkring den enkelte borger. Herunder at socialtilsynet på tilsynsdagen oplever, hvordan medarbejderne agerer og sammen tilrettelægger, om og hvordan en borger vil tale med socialtilsynet i anledning af flytningen til anden lejlighed. Der lægges også vægt på, at medarbejderne fortæller, at borgerne har brug for god tid og ikke mindst for pauser i dagligdagen, og de tydeligt kan mærke, hvis der er noget, der trykker den enkelte borger. Ligeledes fortæller medarbejderne med eksempler om hvordan, de søger at tale med den enkelte borger og dennes udfordringer, hvilket omtales som det grundlæggende i accepten af borgerne. Dette understøttes af dagbogsnotater. Det fremgår også af indsatsplanerne, at borgerne bliver inddraget. Socialtilsynet talte med en borger, der kort fortæller om den hjælp vedkommende får af medarbejderne. Borgeren udtaler, at medarbejderne lytter til vedkommendes ønsker i hverdagen.

## 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 opfyldt i meget høj grad. Der lægges i bedømmelsen vægt på, at det er særligt gældende for borgeren, der bor i den skærmede afdeling, at borgeren generelt ikke på eget initiativ kommer med ønsker. Det er medarbejderne og de pårørendes erfaringer med borgeren, som er med til at definere dette. Samtidig fortæller ledelsen, at borgeren i små doser er begyndt at vise interesse for de andre borgere og kan tage initiativ til at kigge op på dem. Der er en borger, som pågældende borger har kendt tidligere, og de kan sige hej til hinanden. Det er særligt for de øvrige borgere i tilbuddet, at medarbejderne oplyser, at de inddrager borgerne mest muligt og tager udgangspunkt i deres behov og ønsker. Ligeledes er medarbejderne bevidste om, at ønskerne ikke altid kan indfries, på grund af borgernes domme, som er med til at sætte en ramme for indsatsen. Ledelsen giver et eksempel med en borger, der gerne vil på fodboldtur til udlandet, hvilket vedkommendes dom ikke tillader. Da er det medarbejdernes opgave at tale positivt om de ting, der kan lade sig gøre, så borgeren stadig kan se muligheder. Et andet eksempel går på, at en borger gerne vil på ferie, men borgeren har ikke mulighed for udgang i længere tid. Der fortæller ledelsen om hvordan der er blevet søgt om, at borgeren kan komme med sin familie ud at sejle og få oplevelsen af at være på ferie. En sådan mulighed foregår i et tæt samarbejde med pårørende og myndighed. Der lægges også vægt på, at medarbejderne fortæller, at borgerne har indflydelse via det ugentlige beboermøde, hvor borgerne er med til at bestemme madplan, aktiviteter og ture. Endvidere fortæller medarbejderne, at borgerne har indflydelse på indretning i deres lejligheder og understøttes i dette.

## Kriterium 5

---

*Tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel*

### **Bedømmelse af kriterium**

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

Dette begrundes ud fra følgende.

- Borgerne giver overvejende udtryk for, at de trives. Mange af borgerne er glade for at bo på Nyvang, mens andre også mener, at det både er godt og skidt. Samtidig giver borgerne overvejende udtryk for, at de har venner i bofællesskabet, og de udvikler sig positivt, idet mange af borgerne oplever, at der er noget, de er blevet bedre til at klare.
- Det vurderes dog også, at 2 af borgerne giver udtryk for, at der er uro og råb, som de ikke bryder sig om. Ledelsen og medarbejdere vurderes at være optaget af at understøtte, hvordan oplevelsen af råb kan forandres ved at understøtte en ændret opgaveløsning for de pågældende borgere.,
- Ledelsen tager kontakt til myndighed, når de oplever, at en borger ikke trives. Det vurderes også, at ledelsen sætter retning for, at medarbejderne på systematisk vis afdækker borgernes trivsel, når der opstår tegn på mistrivsel.
- En pårørende efterlyser en i højere grad ensrettet, fælles tilgang og forståelse i samarbejdet med de borgere, hvor forudsigelighed og konkret tænkning er en forudsætning for at kunne trives.
- Dokumentet 'Kultur i Aktiveringen' vurderes at bidrage til borgernes trivsel via en retning for en fælles faglig tilgang eksempelvis via sætningen "*Vi skal huske på, at personalet er rollemodeller på, hvordan borgerne oplever rigtigt og forkert*".
- Nyvangs psykolog tilbyder individuelle samtaler til borgerne, hvor de kan opsøge et frirum og tale om det, som de oplever som svært eller konfliktfyldt med udgangspunkt i et sprog, som den pågældende borger kan forstå og indgå i.
- Medarbejderne støtter og hjælper borgerne i deres hverdagsliv, hvilket vurderes at bidrage til borgernes oplevelser af at trives og deres handlemuligheder i forhold til dette.
- Borgerne modtager støtte til at blive ledsaget til diverse sundhedsydelser.
- Borgerne støttes i deres initiativer indenfor sundhed eksempelvis kost, motion, kærlighed og seksualitet.
- Ledelse og medarbejdere er opmærksomme på borgernes fysiske og mentale sundhed og inddrager ved behov eksterne aktører i samarbejdet.

## Indikator 5.a

Borgerne trives i tilbuddet.

### Bedømmelse 3

#### Bedømmelse af Indikator 5.a

Indikatoren bedømmes i middel grad at være opfyldt.

Ved bedømmelsen vægtes følgende.

#### Borgernes perspektiv

Socialtilsynet har for at være undersøgende på borgernes perspektiv spurgt de 10 borgere gennem et spørgeskema med angivelse af smileys, hvoraf 9 borgere har svaret. Spørgsmålene omhandler deres hverdag på Nyvang, herunder:

*Hvad synes du om at bo i bofællesskabet?*

- 4 borgere med en glad smiley. 1 borger supplerer: "Fint, hyggeligt". 1 anden borger supplerer: "Fint nok". 1 tredje borger supplerer: "Ikke godt. Vil gerne bo hjemme ved sig selv". 1 fjerde borger supplerer: "Fint nok, fordi jeg bor for mig selv. men jeg kan også godt tænke mig, at der er noget personale til at snakke med og få hjælp af".
- 4 borgere med en neutral smiley. 1 borger supplerer: "Det er ok". 1 anden borger supplerer: "Både godt og skidt". 1 tredje borger supplerer: "Det er fint nok". 1 fjerde borger supplerer: "Vil hellere bo med sin kæreste".
- 1 borger med en utilfreds smiley. 1 borger supplerer: "Vil gerne flytte".

*Har du venner i huset?*

- 7 borgere med en glad smiley. 3 borgere supplerer: "Ja". 1 fjerde borger supplerer: "Ja, men de fleste udenfor huset". 1 femte borger supplerer: "Ja, X og Y". 1 sjette borger supplerer: "Ja, en". 1 syvende borger supplerer: "Ja, alle dem som jeg bor sammen med, er mine venner".
- 2 borgere med en neutral smiley. 1 borger supplerer: "Ved ikke om jeg har venner". 1 anden borger supplerer: "Bekendte".
- 0 borgere med en utilfreds smiley.

*Er der noget du er blevet bedre til at klare?*

- 6 borgere med en glad smiley. 1 borger supplerer: "Ja, bla. samle service, vaske tøj". 1 anden borger supplerer: "Lave mad med støtte. Vaske op, dække bord, hænge tøj op". 1 tredje borger supplerer: "Ja". 1 fjerde borger supplerer: "Rydde op". 1 femte borger supplerer: "Gøre rent, gå i bad, når de voksne minder mig om det, at være sammen med de andre beboere". 1 sjette borger supplerer: "Jeg er god til at rydde op i min musik".
- 3 borgere med en neutral smiley. 3 borgere supplerer: "Ved ikke".
- 0 borgere med en utilfreds smiley.

*Er der noget der skal være anderledes?*

- "Ikke rigtigt".
- "Ja, at anden beboer ikke skal råbe så meget".
- "Vi mangler en knallert og en ny bil".
- "Maden".
- "At personalet lytter mere til mig".
- "Nej".
- "Nej :-)"
- "Larm på gangene og ovenpå X lejlighed".

Socialtilsynet besøger en borger i dennes lejlighed, hvor borgeren siger, at denne er glad for at bo på Nyvang, men borgeren vil hellere bo i sit eget hus sammen med sin kæreste. Borgeren folder dette ud ved at sige: "Jeg drømmer om at bo på en gård med min kæreste, hvor der er æbletræer og en flagstang".

Socialtilsynet taler også med to borgere i køkkenet, hvor flere af borgerne er i gang med at spise morgenmad, før de skal på tur. En borger siger: "Jeg er glad for at bo her, jeg får god støtte og jeg arbejder som pedel". Anden borger siger: "Jeg har ikke så stor en lejlighed og jeg er ok glad for medarbejderne, men jeg synes, der er vikarer som driller". Adspurgt om hvordan vikarerne driller, kan borgeren ikke udtrykke hvorfor og på hvilken måde, men oplevelsen er, at de driller.

#### Medarbejdernes og ledelsens perspektiv

Adspurgt om medarbejdernes oplevelse af, om borgerne trives, svarer medarbejderne, at borgerne grundet deres dom har forskellige betingelser for at kunne opleve, at de trives. Ikke at de ikke trives på Nyvang, men hvis de selv kunne bestemme, ville flere af borgerne formentlig vælge et andet sted at bo. Psykolog præciserer dette ved at sige: "Nogle af borgerne bor her fordi de skal, det er ikke et aktivt valg, og derfor er flere af borgerne i en forskellig proces i forhold til at trives".

Medarbejderne fortæller om en borger, hvor det er tydeligt ud fra dennes adfærd, at Nyvang nu er det sted, som denne opfatter som sit hjem og sin trygge base. Medarbejderne siger, at det også er denne oplevelse, som de pårørende giver udtryk for. Medarbejder siger også, at en væsentlig grund til trivlsen er, at borgeren bliver mødt på en fælles måde af det team af medarbejdere, der samarbejder med borgeren, og derfor mødes borgeren ud fra sine behov og sit udtalte behov for forudsigelighed.



En medarbejder giver også et eksempel på en borgers trivsel og dennes tilknytning til Nyvang ved at fortælle, at når borgeren er afsted på weekend, da ringer borgeren hjem til Nyvang og vil høre, hvordan det går.

Medarbejderne svarer samstemmende, at de oplever, at borgerne hver især "*er godt tilpasse, trygge og bruger os til forskellige ting, da borgerne ved, hvad vi hver især er gode til*". Medarbejderne siger også: "*Der er gode relationer til os*".

Adspurgt om der er borgere, der udviser tegn på manglende trivsel, udtales: "*Der er en borger, som ikke længere magter aktiveringen*". Ledelsen supplerer med at sige, at der er udfordringer med at tilpasse opgaveløsningen til den pågældende borger, og der er et tæt og velfungerende samarbejde med myndighed og pårørende omkring dette, da borgeren ikke aktuelt kan siges at være velplaceret. Aktuelt afventes om en medicinændring giver en positiv effekt, og der arbejdes endvidere ud fra flow pædagogik, hvor tilgangen konstant tilpasses borgerens aktivitetsniveau.

Medarbejdere og ledelse er ligeledes bekendt med, at en anden borger med dom ønsker at flytte. Ledelse og medarbejdere redegør overfor socialtilsynet, hvordan de støtter borgeren i at kunne trives under de vilkår, som vedkommende er stillet.

Det vægtes også, at borgerne oplyses om, at de har mulighed for at få samtaler hos Nyvangs psykolog. Der er borgere, der efterspørger dette, og der er også medarbejdere, der opfordrer borgerne til at søge psykologen for at tale med en 'udenforstående'. Psykolog udtaler om samtalerne: "*Det er et rum, hvor borgerne kan høres, de kan ventilere og forhåbentlig føle, at de får noget ud af samtalerne, selvom samtalerne ikke indeholder udøvelse af terapi*". Ledelsen udtaler, at samtaler hos psykologen er et fristed for den enkelte borger.

### **Pårørendes perspektiv**

Socialtilsynet har talt med pårørende til en borger, som udtaler, at deres opfattelse er, at borgeren endnu ikke trives med at bo på Nyvang. Pårørende udtaler, at forudsætning for en borgers mulighed for at trives er, at borgeren bliver mødt ud fra sine forudsætninger og dermed en forståelse for, at borgeren har meget svært ved, når der bliver lavet om i aftaler. De pårørende oplever, at manglende overlevering fra medarbejder til medarbejder forårsager, at aftaler bliver glemt eller bliver ikke gennemført som aftalt. De pårørende oplever også, at tonen fra medarbejderne til borgerne generelt er forskellig, og der anvendes humor og ironi overfor flere af borgerne, som de pårørende opfatter som uhensigtsmæssig overfor borgere, der har brug for tydelig og konkret kommunikation. De pårørende udtaler også, at borgeren giver udtryk for, at nogle af medarbejderne taler til borgerne, som om de er børn, hvor de eksempelvis irettesættes. De pårørende mener, at nogle af medarbejderne skal oplæres i, at de skal anvise borgerne i stedet for at afvise dem, når de gør noget, som ikke er hensigtsmæssigt. Adspurgt, om de pårørende kan henvende sig til Nyvang omkring deres kritik, svares, at det kan de - og de oplever, at aftaleholder er imødekomende og tager dem seriøst.

## **Indikator 5.b**

---

*Borgerne har med støtte fra tilbuddet adgang til relevante sundhedsydelse.*

### **Bedømmelse 5**

#### **Bedømmelse af Indikator 5.b**

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Det indgår i bedømmelsen, at medarbejdere og ledelse samstemmende beskriver, at borgerne støttes i kontakt med individuelle og relevante samarbejdspartnere og sundhedsydelse. Medarbejderne fortæller, at dette eksempelvis er læge, psykiater, psykolog, seksualvejleder eller fysioterapi og at tilbuddet afsøger alle muligheder for at trække på specialviden for at sikre at borgerne har adgang til den korrekte støtte. Ledelse og medarbejdere fortæller endvidere, at alle medarbejdere har medicinkursus og at der løbende er fokus på tilbuddets sundhedsfaglige indsats.

## 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 opfyldt i meget høj grad. Det indgår i bedømmelsen, at ledelsen beskriver, at tilbuddets viden i forhold til borgernes fysiske og mentale sundhed løbende søges opdateret blandt andet gennem temadage og foredrag. Ledelsen fortæller, at der har været afholdt en temadag i februar omhandlende misbrug af stoffer og alkohol. Det indgår i bedømmelsen, at ledelsen beskriver, at tilbuddet derudover anvender supervisor og intern psykolog til at kvalificere indsatsen omkring borgerne ligesom der hentes kompetencer ind efter behov f.eks. i forhold til seksualitet. Det indgår i bedømmelsen, at ledelsen beskriver, at der tidligere har været iværksat et VISO forløb omkring en borger og at den justerede tilgang i tilbuddet har bidraget til en klar forskel i borgerens adfærd og trivsel. Endvidere fortæller ledelsen, at der er ansøgt et nyt VISO forløb, hvilket også fremgår af en VISO ansøgning udleveret til socialtilsynet. Det indgår i bedømmelsen, at ledelsen beskriver, at medarbejderne aktivt afsøger hvad der motiverer den enkelte borger og at tilgangen, i forhold til eksempelvis hygiejne, tilpasses dette. Ledelsen udtaler, at der kan være borgere der har brug for et belønningssystem hvis der er udfordringer med f.eks. tandbørstning mens andre har mere behov for anerkendelse. Det indgår i bedømmelsen, at ledelsen beskriver, at tilbuddet har en kostpolitik og at der er borgere i tilbuddet som ikke har en stopklods i forhold til spisning. Dette understøttes af medarbejderne, som beskriver, at enkelte borgere har tendens til overspisning og at der er etableret forskellige tiltag for at imødekomme dette. Medarbejderne beskriver, at det fælles køleskab eksempelvis tømmes for rugbrød om aftenen, at der portionsanrettes til fællesspisninger og at der er fokus på at drøfte sund kost med borgerne. Særligt for borgerne på afdeling Nyvang dom gør sig gældende, at medarbejderne beskriver, at der er en daglig gåtur til brugsen, hvor borgerne inviteres med til indkøb. Derudover er der et motionscenter i tilbuddet som borgerne kan benytte. Endvidere søger medarbejderne at motivere til fysiske aktiviteter, som at involvere borgere i havearbejde eller lignende.

## Kriterium 6

---

*Tilbuddet forebygger magtanvendelser*

#### Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at den pædagogiske indsats på Nyvang understøtter, at magtanvendelser så vidt muligt undgås.

Dette begrundes ud fra følgende.

- Medarbejderne og ledelsen redegør for, hvordan Nyvangs faglige indsats tager afsæt i gentle teaching og low arousal, og dette fundament danner baggrund for at arbejde med forudsigelighed og struktur i samarbejde med borgerne samt sætter retning ved at være på forkant, anwise, aflede og foretage personaleskift, når dette vurderes medvirkende til at forebygge konflikter.
- Dokumentet 'Kulturen i Aktiveringen' angiver en tydelig retning i forhold til, hvordan medarbejderne skal praktisere en pædagogik, hvor borgeren er i centrum, og hvordan konflikter minimeres gennem en forståelse for den enkelte borgers behov og forudsætninger. I den forbindelse vurderes, at Nyvangs ledelse er optaget af, at borgerne på hele tilbuddet mødes af medarbejdere, der udviser forståelse for den enkelte borgers særlige behov og loyalt kan følge den pædagogik, som borgeren har brug for. Dette vurderes særligt væsentligt henset til målgruppen, hvor borgerne er indskrevet med dom, og hvor opretholdelse af et stabilt stemningsleje er en vigtig del af opgaveløsningen.
- Nyvangs ledelse sætter retning for, at borgernes selvbestemmelsesret tilgodeses og medarbejderne kan redegøre for regler og nuancer i forståelsen af, hvad der betragtes som brug af magt.
- Nyvangs ledelse beslutter under tilsynsbesøget at reducere i antallet af låste skabe i tilbuddets køkken alrum. Samtidig sikrer ledelsen adgang til skarpe knive, så sikkerheden for borgere og medarbejdere er intakt.
- Nyvangs ledelse sætter retning for, at alle medarbejdere, såvel som fastansatte og vikarer, opdateres årligt vedrørende regler i forhold til magtanvendelse og medarbejderne er introduceret til Nyvangs 'Procedure ved magtanvendelser'.
- Nyvang følger op på de registrerede magtanvendelser med henblik på egen læring og eventuelt en justering af praksis, så tilbuddet sørger for, at praksis beror på pædagogisk bistand og omsorg samt er proportionalt og mindst indgribende overfor den pågældende borger.



## Indikator 6.a

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

### Bedømmelse 4

#### Bedømmelse af Indikator 6.a

Indikatoren bedømmes i høj grad at være opfyldt.

Ved bedømmelsen vægtes følgende.

#### Medarbejdernes forebyggelse gennem indsats

Medarbejderne oplyser, at Nyvangs kultur er, at magtanvendelser ikke er en del af en faglig tilgang. Tilbuddets faglige tilgang er derimod funderet i gentle teaching og low arousal, og der arbejdes systematisk med risikovurderinger, hvor et af grebene er personaleskift. Medarbejderne praktiserer en tilgang, hvor de viser borgerne, at de går med dem så langt, som de kan for at hjælpe borgerne ud af eventuelle situationer. Medarbejderne drøfter løbende konkrete situationer på en arbejdsdag og nedscalerer potentielle konflikter eksempelvis når en borger ikke ønsker at gå i bad eller at rydde op, da ventes med opgaven til næste dag.

Medarbejderne redegør gennem eksempler, hvordan de på forskellig vis arbejder med at aflede og anvise borgerne frem for at korrigere og afvise, da dette medfører konflikter med borgerne, som vil kunne undgås.

Medarbejder udtaler, at de i Aktiveringen arbejder bevidst med rutiner og være opgavefokuseret og dermed være tro mod de aftaler, som indgås med borgerne samt imødekomme den forudsigelighed som den enkelte borger efterspørger. Det betyder også, at den enkelte borger skal mødes på sin særlige måde. Dette er i overensstemmelse med dokumentet 'Kultur i Aktiveringen', hvor det beskrives: "*Vi kender og håndhæver alle strukturen i aktiveringen og alle har ansvar for at det lykkes*" og "*Vores indretning er opdelt i zoner, så der tages hensyn til borgernes individuelle behov*" samt "*Vi har fokus på social relation og interaktion i det omfang, vores borgere kan profilere af det*".

En medarbejder fortæller om deres arbejde med borger, der efterspørger konsekvenser til trods for, at Nyvangs tilgang er, at borgeren ikke skal mødes af en retorik, som italesætter konsekvenser. Det har ført til, at der er udarbejdet nogle klare strategier for, hvordan man kan benævne en konsekvens for at sikre borgeren den fornødne ro. Medarbejderen fortæller samtidig, at det er lykket at lære borgeren, at de som medarbejdere ikke vil fastholde borgeren til trods for, at borgeren beder dem om at gøre det. Ved at hele teamet omkring borgeren har været konsekvente i deres udmelding til borgeren, har dette medført, at borgeren nu har accepteret, at det ikke bliver anvendt som en måde, hvorpå borgeren kan efterspørge ro.

#### Eksempler fra dagbogsnotater

Socialtilsynet har fået udleveret materiale i form af dagbogsnotater, hvor borger korrigeres i brug af mobil i form af: "*Jeg sagde til X, at mobilen kunne X lige så godt lade ligge, den får du ikke brug for*". Adspurgt om dette, udtaler medarbejderne, at borgerens anvendelse af mobil opleves som markant, og der arbejdes på at lave aktiviteter sammen med borgeren, hvor mobilen ikke får så meget fokus. Medarbejderne siger også, at det har betydning, hvordan borgeren motiveres i forhold til sin anvendelse af sin mobil.

Et andet eksempel fra et dagbogsnotat, der fører til en konflikt mellem medarbejderen og borgeren omhandler følgende: "*X spørger om X må få dressing på pizzaen. UT forklarer, at dressingen er til salaten*". Medarbejderne siger, at eksemplet viser, at man som medarbejder skal være påpasselig med, hvad og hvordan man kommunikerer med borgerne, man skal sætte noget andet i stedet. Afdelingsleder udtaler, at medarbejderens udsagn også kan afspejle et fokus på sundhed og dermed et forsøg på at fortælle borgeren, at det ikke er hensigtsmæssigt rent sundhedsmæssigt. En anden medarbejder siger samtidig, at for borgeren er det naturligt at komme dressing på en pizza, da det svarer til en 'salat-pizza'.

Andre dagsbogsnotater beskriver positivt, hvordan medarbejdernes indsats regulerer borgerne følelsesmæssigt, så de undgår at komme i affekt.

#### En pårørendes perspektiv

Adspurgt om Nyvangs forebyggelse af konflikter herunder magtanvendelser udtaler en pårørende, at medarbejderne kan komme til at skabe konflikter ved ikke at være afstemt omkring aftaler, hvilket frustrerer en borger, da borgeren har brug for tydelige rammer, forudsigelighed og har svært ved at være omstillingsparat. Det betyder, at borgeren har svært ved at navigere i, at noget bliver glemt, bliver lavet om, sker for sent i forhold til et aftalt tidspunkt. Borgeren er heller ikke så fleksibel, at denne kan "*springe på spontane ideer*". Dette ønsker de pårørende en øget forståelse for, da borgeren ønsker at samarbejde. De pårørende siger også, at de er i dialog med Nyvangs ledelse om dette, herunder aftaleholder og kontaktperson.

#### Ledelsens perspektiv på Nyvangs indsats

Ledelsen har tidligere oplyst, at medarbejdernes overlapsmøder er struktureret således, at der først afholdes overlap og derefter er der plads til at læse vedrørende borgerne i Nexus. Grunden til dette er, at borgerne hurtigt får klar besked om, hvem de skal være sammen med. Derudover sikres det, at specielt en borger bliver taget imod i døren ved hjemkomst.

Nyvangs psykolog kan også fortage observationer i fællesrummet omkring borgernes og medarbejdernes samspil, som evalueres i samarbejde med medarbejderne.

Oversigt over medarbejderne beskriver også, at der i 2022 har været afholdt en temadag omhandlende 'APV, magt, indstilling, gennemsigtighed og forventningsafstemning'. Medarbejderne bekræfter dette. Ledelsen fortæller også, at der årligt er krav om at gennemføre et e-learningkursus, som ledelsen skal følge op på, om medarbejderne får tilegnet sig denne viden.

Ledelsen italesætter også VISO forløb som en del af en strategi om forebyggelse af magtanvendelser.

Ledelsen udtaler, at det for dem er væsentligt, at borgerne er centrum for indsatsen og pædagogikken skal målrettes den enkelte borger, som de er sammen med. Ledelsen oplever, at borgerne mødes af kompetente medarbejdere, *"der er gode til at aflæse, tænke foran, give anvisninger frem for afvisninger, lave konkrete og tydelige aftaler med borgerne, og medarbejderne de trækker sig, når borgerne ønsker det"*. Ledelsen siger også, at de er opmærksomme på, når der opstår episoder, hvor borgerne reagerer på, at de ikke oplever sig mødt eller en medarbejder ikke loyalt følger de beslutninger, som der er blevet aftalt. Grunden til dette er, at dette potentielt er konfliktskabende og ikke befordrende for udviklingen af relationerne mellem medarbejdere og borgere.

## 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** 4

### Bedømmelse af Indikator 6.b

Indikatoren bedømmes i høj grad at være opfyldt.

Ved bedømmelsen vægtes følgende.

Nyvang har samlet set siden sidste tilsynsbesøg indberettet tre magtanvendelser fordelt på to borgere. Adspurgt om magtanvendelserne fortæller ledelsen, at den ene magtanvendelse omhandler en borger, hvor de har observeret en ændring af adfærd, som har betydet, at indsatsen skal justeres, og der arbejdes nu med flow pædagogik, hvor indsatsen nøje afstemmes ud fra borgerens arousal niveau. En pædagogik hvor der løbende tages stilling til, om borgeren skal hjælpes til at være mere i ro eller skal borgeren derimod hjælpes til at være mere i gang. Dette for konstant at have fokus på, at borgeren er i et stabilt stemningsleje.

Derudover redegøres for Nyvangs opfølgning samt løbende læring og forbedring af indsatsen på magtanvendelserne via udleverede referater. Det beskrives i referat fra Nyvang Dystrupvej vedrørende to registreringer: *"Blev gennemgået og evalueret. En erfaring vi kan drage af hændelserne er, at vi skal være meget præcise i vores overdragelse af, hvem der gør hvad - specielt ved overlap. Vi har aftalt, at alle skal blive ved med at nægte X, når han selv beder om det"*. Et andet referat beskriver også: *"Det anbefales at bruge KIA modellen (Kontekst - indsats - adfærd) til notaterne, så vi kan blive klogere på konteksten og hvad vi kan gøre for at understøtte X udvikling"*.

Socialtilsynet har også fået udleveret 'Procedure ved magtanvendelse'. Udleveret personaleoversigt beskriver også, at alle medarbejdere og ledelse deltager årligt i e-learning vedrørende regler om magtanvendelser, der har endvidere været en temadag omkring magt. Ledelsen og medarbejderne oplyser, at der er en fast struktur og rollefordeling i forhold til håndtering af magtanvendelser med hensyn til registreringer og opfølgning, som alle kender.

## Kriterium 7

---

*Tilbuddet forebygger vold og overgreb*

### Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at Nyvang gennem den pædagogiske indsats og en række strukturelle initiativer søger at forebygge vold og overgreb.

- Borgerne giver overvejende udtryk for, at oplever hinanden som rolige og venlige.
- Ledelse og medarbejdere er opmærksomme på at udvikle praksis, så der opstår en forbedring for de borgere, der oplever sig generet af andre borgere enten i form af larm og/eller utryghed og de borgere, som eventuelt med deres adfærd giver udtryk for en justering af indsatsen.
- Borgere, medarbejdere og ledelse italesætter, at Nyvang generelt er et trygt sted at bo, hvor borgerne overvejende trives i et fællesskab og hvor de generelt udviser omsorg og forståelse overfor hinanden.
- Medarbejderne arbejder i samarbejde med borgerne bevidst på at skabe et positivt samspil mellem borgerne i fællesrummene.
- Nyvangs pædagogiske indsats forebygger, at episoder med psykisk og fysisk vold samt overgreb opstår. Medarbejderne risikovurderer alle borgere gennem BVC tre gange dagligt og arbejder ud fra nedskrevne risikovurderinger, som skal sikre, at den enkelte borger bliver mødt ud fra deres aktuelle stemningsleje.
- Ledelse og medarbejdere arbejder forebyggende og vejledende med borgernes adfærd på sociale medier og forsøger at skærme borgerne fra eventuelle krænkelser som udefrakommende borgere på sociale medier kan praktisere.
- Ledelsen sikrer strukturer for, hvordan forebyggelse, registrering og håndtering foregår på systematisk vis.
- Ledelse og medarbejdere udtaler samstemmende, at de ikke oplever tegn på overgreb af borgerne og/eller borgerne imellem.

## Indikator 7.a

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

### Bedømmelse 4

#### Bedømmelse af Indikator 7.a

Indikatoren bedømmes i høj grad at være opfyldt.

Ved bedømmelsen vægtes følgende.

#### Borgernes perspektiv på, om der er et roligt miljø på Nyvang

Socialtilsynet har for at være undersøgende på borgernes perspektiv spurgt de 10 borgere gennem et spørgeskema med angivelse af smileys, hvoraf 9 borgere har svaret. Spørgsmålene omhandler deres hverdag på Nyvang, herunder:

*Er de andre borgere rolige og venlige overfor dig? Hvordan? Hvordan ikke?*

- 6 borgere med en glad smiley. 1 borger supplerer: "De fleste". 2 borgere supplerer: "Ja". 1 fjerde borger supplerer: "Ikke altid, men det er ikke på grund af mig. Og så kan jeg gå over til mig selv, hvis der er ballade".
- 3 borgere med en neutral smiley. 1 borger supplerer: "Nogen er". 1 anden borger supplerer: "Ikke alle". 1 tredje borger supplerer: "Der er nogen der er".
- 0 borger med en utilfreds smiley.

2 borgere tilkendegiver ud fra spørgsmålet, om noget skal være anderledes: "Ja, at anden beboer ikke skal råbe så meget" og "LARM på gangene og ovenpå y's lejlighed".

#### Medarbejdere og ledelsens perspektiv på hvordan Nyvangs pædagogiske indsats understøtter, at der ikke forekommer vold eller overgreb.

Ledelsen oplyser, at der foretages risikovurdering for alle borgere mindst tre gange dagligt, som er medvirkende til at forbygge konflikter.

Risikovurdering bruges i forhold til at have et fælles sprog og sikre borgernes udgangsbestemmelser. Borgerne bruger selv deres begrænsninger f.eks. gives et eksempel med borger, der kan sige "hvis jeg råber nu, så kommer vi ikke ud at køre bil". Ledelsen fortæller også, at der en borger, der vil vide, hvad vedkommende scores til i Brøset.

Det fremgår af tidligere tilsendt dokumentation, at Nyvang har udarbejdet et udviklingsfokus, som indeholder brug af redskabet 'Mestringsskema – som risikovurdering og ressource spotning', og borgernes mestringsskemaer er medvirkende til at få kendskab og indsigt i tilgangen til borgerne.

Endvidere sikres kommunikation med borgerne eksempelvis ved, at medarbejderne anvender tegn til tale i samarbejde med udvalgte borgere, og den daglige struktur og forudsigelighed er ligeledes med til at forbygge vold og overgreb. Dette understøttes af dokumentet 'Kultur i Aktiveringen'.

Medarbejdernes udtrykker ligeledes, at de foretager forventningsafstemning og udviser gennemsigtighed overfor borgerne eksempelvis ved at sige højt, hvad de gør, for at hindre misforståelser. Eller medarbejderne fortæller borgeren, hvad de ser eksempelvis: "Jeg syntes det ligner du er ...." så udtalelser ikke bliver beskyldninger.

Ledelsen fortæller også, at der er en borger, der efterspørger regler og tydelige rammer for at sikre denne og kæreste, så de hjælpes til at aflæse og forstå hinandens samtykke eller nej til samme.

Der er ligeledes et læringsperspektiv på registreringer og BVC gennem tilsendte 'Husorden for Nyvang' fremgår, at husorden er aftaler/orden, som skal gøre det rart at være i fællesarealerne og husorden drøftes på beboermøderne eksempelvis: "På Nyvang har vi en god tone, når vi færdes og er sammen på fællesarealerne. Overholdes det ikke henvises man til egen lejlighed. Dette gælder også gæster i huset. (Smil og vær glad)".

Det fremgår endvidere af tilsendte dokumentation, at der på tilbuddet registreres udadreagerende adfærd samt vold og overgreb. Ledelse og medarbejdere tilkendegiver, at der ikke opstår vold borgerne imellem, men der kan forekomme verbale trusler, hvilket som nævnt registreres og samles op på. Ledelsen supplerer med at sige, at registreringerne gennemgås for at se, om der er mønstre.

Socialtilsynet har fået dokumentation for, hvordan Nyvang har iværksat en systematisk indsats omkring en borgers verbale udbrud og har søgt efter mønstre for at mindske disse. Der er endvidere organiseret tiltag for at forbedre opgaveløsningen.

#### Opmærksomhed omkring sociale medier

Med hensyn til medarbejdernes kendskab til sociale medier omtales det ofte med de borgere, hvor det er relevant om, hvordan der kommunikeres, og de opfordres til kun at sende beskeder til dem, som de kender.

Medarbejderne får ofte lov til at se på borgernes telefoner sammen med dem, de spiller sammen og borgerne spørger medarbejderne til råds vedrørende dating.

Udleverede dagbogsnotater viser, at en borger modtager "grimme beskeder op Tik Tok". Adspurgt om dette svares, at medarbejderne forsøger at hjælpe borgeren til at overveje, hvad borgeren uploader på Tik Tok og taler med borgeren om, hvad vedkommende modtager af beskeder.

Forsøger at skærme borgerne selvom det også er en virkelighed, som de skal hjælpes til at navigere i. Medarbejderne mener også, at deres relationer til borgerne er med til at forebygge krænkelser, da den gode kontakt til dem går, at de vil fortælle, hvis de udsættes for grænseoverskridende og/eller ubehagelig adfærd fra andre.

Nogle borgere kan komme til medarbejderne i forhold til bekymringer, om de skylder penge og får hjælp til at få strategier, så de ikke låner sodavand og cigaretter til andre eller selv efterspørger dette.



## 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 Nyvang er hensigtsmæssigt organiseret med en ledelse bestående af aftaleholder, en afdelingsleder samt en projektleder. Ledelsen udgør en kompetent og ansvarlig ledelse med faglig viden og erfaring om målgruppen. Endvidere besidder ledelsen formelle ledelsesmæssige kompetencer.

Det vurderes tillige, at ledelsen sætter tydelige rammer og retning for Nyvangs daglige og strategiske udvikling samt daglige drift. Ledelsen følger den pædagogiske indsats og daglig praksis tæt gennem en lydhør, inddragende og anerkendende ledelsesstil.

Socialtilsynet vurderer også, at Nyvang benytter sig af såvel ekstern som intern faglig supervision for både ledelse og medarbejdere. Derudover prioriteres intern sparring i både ledelses- og medarbejderregi.

Socialtilsynet vurderer endvidere, at Nyvangs ledelse arbejder aktivt med tiltag, der forventes at sikre en opgaveløsning med stabile og kontinuerlige medarbejdere med et acceptabelt fravær.

**Gennemsnitlig bedømmelse** 4,2

### Kriterium 8

*Tilbuddet har en kompetent ledelse*

#### Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at Nyvang har en faglig kompetent ledelse.

Dette begrundes ud fra følgende.

- Ledelsen på Nyvang består af aftaleholder, afdelingsleder og projektleder. Afdelingsleder og projektleder har det daglige, faglige og personalemæssige ansvar på Nyvang. Aftaleholder har det overordnede ansvar og deltager fortsat gerne i udvikling af praksis samt pårørendesamarbejde.
- Aftaleholder og afdelingsleder har mange års erfaring som ledere og anciennitet på Nyvang, hvor projektleder er ny leder fra efteråret 2021 men har en anciennitet som medarbejder på Nyvang siden 2017.
- afdelingsleder og 'daglig leder' har 37 timers ledelse på Nyvang, henholdsvis for Aktivering, Nyvang Dom og Nyvang Autist.
- Ledelsen udviser en anerkendende ledelsesstil og de er vellidte af medarbejderne. Medarbejderne oplever også, at de sætter en tydelig retning i måden at lede medarbejderne på, samt i forhold til den daglige drift af Nyvang.
- Ledelsen sætter retning for den faglige opgaveløsning herunder arbejdet med proces baseret dokumentation og KIA modellen, som levendegør arbejdet med borgernes handleplaner og delmål i hverdagens praksis.
- Ledelsen sætter retning for, at der skal være en rolig og behagelig stemning på Nyvang blandt borgerne, hvilket også var den stemning, som socialtilsynet iagttag.
- Ledelse og medarbejdere modtager ekstern sagssupervision
- Ledelse kan modtage individuel supervision ved behov
- Medarbejderne har adgang til regelmæssig sparring ved intern psykolog.
- Medarbejderne indgår i intern sparring gennem daglige og strukturerede overlap samt på team- og personalemøder.
- Medarbejderne har mulighed for let tilgængelig og regelmæssig sparring ved ledelsen i hverdagen, da alle tre har fysisk tilstedeværelse og kontor på Nyvang. 'Daglig leder' har kontor tæt på medarbejdere og ud til borgernes fællesrum, hvilket har en positiv betydning for både medarbejdere, borgere og 'daglig leder' i forhold til at kunne være tilgængelig for borgerne, yde sparring for medarbejderne samt i forhold til at finde sig til rette i rollen som leder.

## Indikator 8.a

---

Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet.

### Bedømmelse 5

#### Bedømmelse af Indikator 8.a

Indikatoren bedømmes til i meget høj grad at være opfyldt.

Ved bedømmelsen vægtes følgende.

Ledelsen oplyser til socialtilsynet, at Nyvang drives af en aftaleholder, en afdelingsleder og en projektleder, hvor sidstnævnte fungerer som afdelingsleder og i daglig tale omtales som 'daglig leder'. Socialtilsynet har modtaget CV for ledelsen. Daglig leder har ikke tidligere været leder med personaleansvar. Daglig leder har påbegyndt en DOL, hvor denne har gennemført to moduler henholdsvis 'Personligt lederskab' og 'Ledelse af medarbejdere'.

Adspurgt om ændringer i ledelsen udtales, at de som ledelsesteam har iværksat processen om at gå fra 2 til 3 faciliteret af supervisor. Formålet med ændringen er "*Nærværende bæredygtig ledelse der holder over tid*". Ledelsen fortæller, at de vil være en nærværende ledelse, som er til at træffe samtidig med, at medarbejderne meget gerne selv må handle på de udfordringer, som de møder. Men målgruppen med dom fordrer ledelsesmæssig tilstedeværelse, da der skal ansøges om udgange, og der er også et sikkerheds niveau, som der skal værnes om. Når der værnes om det, så fungerer det.

Ledelsen siger også, at det kræver tilvænning at gå fra 2 ledere til 3 ledere og give slip på opgaver og have en afgrænset opgavemængde. Afdelingsleder er leder for Aktiveringen og Nyvang Autist, hvor daglig leder er afdelingsleder for Nyvang Dom. Aftaleholder har det overordnede ansvar og har også et ansvar for det øvrige Område Ørum.

Adspurgt udtaler medarbejderne om afdelingsleder, at de oplever, at en kompetent leder, der er mere tilgængelig end tidligere, er synlig, giver faglig sparring på opgaverne og er optaget af at udvikle praksis. De fortæller, at det var afdelingsleder sådan set også tidligere, men de opfatter nu arbejdsvilkårene som mere rimelige.

Medarbejderne fortæller om daglig leder, at denne er ligeledes kompetent og betegnes som hurtig og effektiv, hvilket er godt i forhold til at sikre borgerne de udgange, som de har behov for. De oplever også, at daglig leder kan have mange bolde i luften, har et godt kendskab til borgerne og kan sætte retning. Medarbejderne fortæller, at teammøderne er blevet mere struktureret efter daglig leder har fast deltagelse.

Aftaleholder fortæller, at der skal sættes retning i forhold til proces baseret dokumentation og det forventes afdelingsleder og daglig leder at løfte. Samlet set fortæller medarbejderne, at de 3 ledere har "*styr på alle afdelinger og de supplerer alle tre hinanden og er meget kompetente*".

En pårørende udtaler til socialtilsynet, at vedkommende sætter stor pris på aftaleholders imødekommenhed overfor dem som pårørende, også når de ikke kun siger noget positivt. De værdsætter ligeledes, at aftaleholder siger med ord og omsætter i handling, at borgernes behov skal varetages. Den tilgang ønsker de i højere grad skal omsættes blandt alle medarbejdere.

## Indikator 8.b

---

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

### **Bedømmelse** 4

#### **Bedømmelse af Indikator 8.b**

Indikatoren bedømmes i høj grad at være opfyldt.

Ved bedømmelsen vægtes følgende.

#### **Ekstern supervision for ledelse og medarbejdere**

Ledelsen oplyser, at de modtager supervision som fælles ledergruppe, og de rekvirerer en supervisor og/eller psykolog målrettet ud fra det behov som efterspørges. Det fortælles, at de har haft en psykolog i forhold til processen omkring at gå fra 2 til 3 personer i ledelsen.

Det fremgår også, at den enkelte leder kan modtage individuel supervision, når der opstår et behov derfor.

Medarbejdere, der er tilknyttet Nyvang Autist modtager sagssupervision fra supervisor fra Sødisbakke. Medarbejdere fra døgn modtager ligeledes supervision, mens der for medarbejderne i Aktiveringen ikke som gruppe er organiseret supervision i forhold til opgaveløsningen. Medarbejderne fra Aktiveringen kan deltage i supervision i de to andre afdelinger. Medarbejder fra aktiveringen udtaler, at det vil være givtigt for den fælles faglige tilgang og de problemstillinger, som opstår i det daglige arbejde i Aktiveringen, at de som medarbejdergruppe får belyst dette via supervision.

#### **Ekstern sparring for ledelse og medarbejdere**

Ved behov ansøges om VISO forløb til specifikke borgere. Der er netop afsluttet et VISO forløb i forhold til en borger, hvor der er angivet nogle konkrete anvisninger til pædagogiske handlinger, hvilket skal afprøves samtidig med en medicinændring.

Derudover etableres temadage, der kan siges at indeholde ekstern sparring i forhold til opgaveløsningen samt en forståelse for den organisation og den kultur, som ønskes udlevet på Nyvang. Der har været afholdt temadag om 'Arbejdsfællesskab'.

#### **Intern sparring for ledelse og medarbejdere**

Der er ansat en intern psykolog 10 timer ugentligt på Nyvang. Psykologen observerer eksempelvis, hvor det kan være svært at holde strukturen overfor borgerne samt samspejlet mellem borgere og medarbejdere. Medarbejderne oplyser, at supervision med intern psykolog er struktureret og planlagt. Psykologen har ligeledes samtaler med borgerne som er relevant og godt for nogle. Når der flytter en ny borger ind, arrangeres supervision inden indflytningen.

Der afholdes personalemøder hver 14. dag og derefter teammøder i sammenlagt 4 timer. På teammøderne drøftes de enkelte borgere, og der evalueres på de individuelle mål for hver enkelt. Afdelingsleder og daglig leder deltager på disse møder og agerer sparringspartnere. Ledelsen deltager også på overlap.

Medarbejderne oplyser ligeledes, at der er god mulighed for sparring fra ledelsen og fra kolleger.

Det oplyses endvidere, at der fra ledelsens side er en høj grad af åbenhed i forhold til at søge viden hos videns personer såvel internt som eksternt.

## Kriterium 9

---

*Tilbuddets daglige drift varetages kompetent*

### **Bedømmelse af kriterium**

Socialtilsynet vurderer, at Nyvangs daglige drift varetages kompetent.

Dette begrundes ud fra følgende.

### **Opgaveløsning**

- Borgerne mødes af medarbejdere i Aktiveringen, Nyvang Dom og Nyvang Autist af fastansatte medarbejdere med relevante kompetencer. Medarbejderne består af 6 pædagoger, 1 socialrådgiver, 1 sygeplejerske, 1 social- og sundhedsassistent, 1 social- og sundhedshjælper, 9 omsorgsmedhjælpere, 3 nattevagter (omsorgsmedhjælpere) og 1 psykolog. Det vurderes positivt, at der er en tværfaglig opgaveløsning og ledelsen bestræber sig på at ansætte fagligt uddannede medarbejdere.
- Der er tydelige beskrivelser, samt risikovurderinger, for borgerne, som angiver deres behov, samt hvordan medarbejderne skal tilgå og samarbejde med dem, så borgerne oplever at blive mødt ud fra en fælles og faglig praksis.
- Der er tilgængelige medarbejdere døgnet rundt med 6 medarbejdere om dagen, 4-5 medarbejdere om dagen og 2 vågne nattevagter. Medarbejder oplyser, at normeringen er tilstrækkelig og det er sjældent, at de oplever, at normeringen ikke er tilstrækkelig.
- Ledelsen sætter retning for, at der kontinuerligt udvikles nye strategier som kan imødekomme de udfordringer, som den enkelte borger har brug for hjælp til, og som betyder, at borgeren kan trives i tilbuddet.

### **Gennemstrøm og sygefravær**

- Gennemstrømningen af medarbejdere siden januar 2022 er 6 fastansatte medarbejdere.
- Sygefraværet er på 8,3 % samlet set for hele Nyvang.

### **Anvendelse af vikarer**

- Der anvendes et fast vikarkorps på 10 vikarer, som ledelse og medarbejdere samstemmende udtaler, er kendte af borgerne.
- Vikarerne er introduceret til opgaverne overordnet set og specifikt i forhold til den enkelte borger. Det forventes, at en vikar kan indgå i opgaveløsningen, så borgerne modtager en systematisk pædagogisk indsats.



## Indikator 9.a

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

### Bedømmelse 4

#### Bedømmelse af Indikator 9.a

Indikatoren bedømmes i høj grad at være opfyldt.

Ved bedømmelsen vægtes følgende.

#### Borgernes perspektiv på, om de får hjælpen på den måde som de helst vil have

Socialtilsynet har for at være undersøgende på borgernes perspektiv spurgt de 10 borgere gennem et spørgeskema med angivelse af smileys, hvoraf 9 borgere har svaret. Spørgsmålene omhandler deres hverdag på Nyvang, herunder:

*Får du hjælpen på den måde du helst vil have?*

- 6 borgere med en glad smiley. 5 borgere supplerer: "Ja".
- 2 borgere med en neutral smiley. 1 borger supplerer: "Ja". 1 anden borger supplerer: "Ikke altid".
- 1 borger med en utilfreds smiley. 1 borger supplerer: "Nogen gange skal I bestemme det hele".

#### Normering

Ledelsen oplyser, at Nyvang har et budget til rådighed, hvor der er overensstemmelse mellem ressourcer og opgaver. Ledelsen oplyser, at der er 6 medarbejdere om dagen, og om aftenen mellem 4 og 5 medarbejdere. Medarbejdere fra Aktiveringen møder om morgenen før aktiveringen åbner og er en del af borgernes morgenrutiner. Den ene borger, der bor i bygningen Nyvang Autist får støtte fra medarbejderne fra Nyvang Dom. Anden borger, der er bor på Nyvang Autist har sit eget team af medarbejdere og modtager 1:1 støtte hele døgnet. Der er 2 nattevagter fra Nyvang, som henholdsvis er tilknyttet Nyvang Dom og Nyvang Autist. Der er sket en opnormering hos en borger, hvilket betyder en øget normering med 1 medarbejder. Udleveret arbejdsplaner understøtter dette.

Adspurgt om normeringen udtaler medarbejderne, at den er passende, men også nødvendig for at kunne møde borgerne, som de har behov for. Medarbejderne siger også, at de kan regne med, at der er de medarbejdere, der skal være på arbejde, som normeringen siger der skal være. Medarbejderne siger også, at det er sjældent, at det forekommer, at de er 3 medarbejdere, og så vil det være på grund af akut sygdom. Ledelsen gør en stor indsats for, at de er det rette antal medarbejdere.

#### Introduktion til og varetagelse af opgaveløsning

Ledelse og medarbejdere udtaler, at der er blevet arbejdet med Nyvangs stillads for opgaveløsning. Det betyder, at der er lavet tydelig introduktion til nye medarbejdere i form af dokumentet 'Intro - nye medarbejdere' og 'Plan for modtagelse af nye medarbejdere - tjekliste'. Disse retningslinjer gælder uanset om, det er en fastansat medarbejder eller en vikar. Der er udarbejdet 'Velkomstmappe' som gælder hele Område Ørum og også en 'Velkomstmappe med det afdelingsspecifikke'. Der laves en specifik introduktion på hver af afdelingerne i form af 2 dage om dagen og 2 dage om aftenen og der er en systematik for, hvad man som medarbejder skal igennem. Det samlede stillads kaldes 'Onboarding' og er et tiltag, der skal sikre den rette rekruttering og fastholdelse af kompetente medarbejdere. Der inviteres også til information og introduktion til alle nyansatte, og de samles hver 3. måned til en gennemgang af organisationen, værdigrundlag, faglige tilgange og forståelse for den kultur, som skal leve til gavn for borgerne.

Derudover redegør medarbejderne for den introduktion der er til den enkelte borger eksempelvis i form af handleplan, risikovurdering, døgnrytmeplan og individuelle pædagogiske strategier. Der er siden sidste tilsyn også blevet brugt tid på at arbejde med proces baseret dokumentation (PBD), hvor anvendelsen af KIA modellen er blevet implementeret i dagligdagen og som er et redskab, der skal vedligeholdes. Udleverede referater beskriver, hvordan medarbejdere og ledelse arbejder med dette. Eksempelvis: "Møderne er blevet brugt til PBD - oprettelse af handlinger og opfølgninger på delmål for alle borgerne i et planlagt system".

Det observeres ved besigtigelse af de fysiske rammer, at der i fællesarealerne er ophængt en tavle, der visuelt gennem fotos viser, hvilke medarbejdere der kommer på arbejde for en dag ad gangen.

Socialtilsynet har dog fået en henvendelse fra en pårørende, der udtaler, at det er oplevet flere gange, at medarbejderne, fastansatte såvel som vikarer, ikke arbejder ud fra en fælles tilgang. Adspurgt hvordan det kommer til udtryk fortæller, at der eksempelvis er faste regler for borgere med dom, som bliver håndhævet forskelligt af medarbejderne, hvilket er med til at forvirre borgerne og frustrerer dem ligeledes, når der er en medarbejder, der følger de aftalte regler. Derudover er der medarbejdere, der anvender ironi overfor borgerne i fællesrummet, og det er den pårørendes oplevelse, at denne ironi og humor ikke understøtter indsatsen overfor borgerne, da de ikke forstår den form for humor, der praktiseres. Samtidig fortæller de pårørende også om oplevelsen af kompetente medarbejdere. Den pårørende oplyser til socialtilsynet, at vedkommende kan levere sin kritik til aftaleholder og oplever sig mødt samt forstået.

#### Kompetencer - og kompetenceudvikling

Oversigt over medarbejdere viser, at der er ansat 3 pædagoger i 2022, 1 sygeplejerske og 1 sygeplejerske i et barselsvikariat. Derudover er ansat 1 omsorgsmedhjælper som en del af en opnormering. Oversigten viser også, hvilken kompetenceudvikling, der er afholdt og/eller planlagt i 2022. For hovedparten af medarbejderne har disse været på kursus i 'førstehjælp', 'PBD - online og sparring', 'E-learning vedr. magt, medicin og digital sikkerhed'. Derudover har flere været på kursus i 'tegn til tale', flere har været deltagende i VISO-forløb, flere har deltaget i 'sansestimuli fra eksterne ergoterapeuter' og flere har været på 'PBD - agentuddannelse'. Det fremgår også, at der er planlagt 'to dages opkvalificering - oligofrenipsykiatri-kyndige medarbejdere' og supervisorsforløb. Derudover en temadag omkring 'Arbejdsfællesskaber'.

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

### Bedømmelse 3

#### Bedømmelse af Indikator 9.b

Indikator bedømmes i middel grad at være opfyldt.

Ved bedømmelsen vægtes følgende.

Oversigt over medarbejdere beskriver, at i 2022 er fratrådt 6 fastansatte medarbejdere. Medarbejderne oplever ikke gennemstrøm af medarbejdere, men tilkendegiver, at der er borgere, der kan give udtryk for en udskiftning og har været frustrerede omkring det. En medarbejder kan nævne, at borgere kan sige henvendt til medarbejdere: "Du holder ikke så længe". Medarbejderne har indtryk af, at grunden til, at borgerne siger dette er for at afprøve, om de kan regne med medarbejderen.

Ledelsen mener ikke, at borgerne mærker en gennemstrøm, men skal derimod mærke og vide, hvem der tager over og det skal give borgerne tryghed. Ledelsen udtaler dog, at pårørende vil kunne mærke en gennemstrøm. Ledelsen siger også, at det skal forebygges ved, at medarbejderne henvender sig til pårørende, der kommer i huset og præsenterer sig.

Ledelsen siger også, at der har været en fejlcasting, og det betyder desværre gennemstrøm.

Socialtilsynet har fået tilsendt materiale, som skal være med til at fastholde medarbejdere og give dem den trivsel i jobbet, som gerne skal være medvirkende til, at de oplever en arbejdsplads, som de har lyst til at forblive en del af. Dokumentet 'Spørgsmål til forundringssamtaler' skal være med til at afdække, hvad der fungerer godt på Nyvang samtidig med, at medarbejderens perspektiv bliver hørt. Det er afdelingslederne, der afholder disse samtaler.

### Indikator 9.c

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

### Bedømmelse 3

#### Bedømmelse af Indikator 9.c

Indikatoren bedømmes i middel grad at være opfyldt.

Ved bedømmelsen vægtes følgende.

Udleveret dokumentation beskriver, at opgørelsen på Nyvang i perioden 1. september 2021 til og med april 2022 viser et samlet sygefravær på 8,30%.

Medarbejder fra Nyvang Autist oplever, at der er et markant sygefravær, der betegnes som 'dag-til-dag' fravær og medarbejderen siger, at borgeren påvirkes af, at denne ved, hvem der skal komme på arbejde og skuffes, hvis denne forudsigelighed ikke holder.

Ledelsen udtaler, at generelt er det vedtaget, at der ikke længere opsættes medarbejdere for en uge ad gangen, men i stedet sættes næste dags medarbejdere op på en tavle efter aftensmaden. Dette gøres for at skabe forudsigelighed og for at vise, at i morgen er det disse 4 medarbejdere, som borgerne skal forholde sig til og ikke andre.

Ledelsen mener ikke, at der er et omfang af fravær, som påvirker borgerne negativt.

## 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.

Oversigt over medarbejdere viser, at Nyvang har ansat 10 vikarer, som de kan anvende i opgaveløsningen. Både ledelse og vikarer udtaler, at de vikarer, der anvendes er kendte af borgerne og er introducerede til opgaven.

Adspurgte hvilke opgaver en vikar skal kunne mestre svares, at hos borger, der har få kendte medarbejdere omkring sig, da skal en vikar kunne mestre alt vedrørende opgaveløsningen, da man som medarbejder er 1:1 sammen med borgeren. Medarbejder udtaler, at der aktuelt anvendes en fast vikar udover de 4 fastansatte medarbejdere. I følge medarbejderen kan borgeren ikke klare, hvis der sker udsving i den faglige indsats, og den pågældende vikar leverer en faglig kvalificeret indsats, så borgeren mødes på den rette måde ud fra dennes behov.

Medarbejderne fra bodelen og Aktiveringen fortæller, at vikarerne forventes at kunne løse de opgaver, der er i dagligdagen. Samtidig udtales, at en vikar i højere grad kan være den medarbejder, der deltager i en form for aktivitet, da de fastansatte medarbejdere har et ansvar for at sikre stabiliteten. Medarbejderne fortæller også, at vikarerne forventes at dokumentere og foretage brøset samt forventes også at indgå i relationsarbejdet sammen med borgerne.

## Økonomi

Økonomi

### Vurdering af tema

#### Konklusion

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

#### Vurderingsbaggrund

Vi har vurderet økonomien ud fra det godkendte budget for 2022 og tilbuddets årsrapport for 2021 på Tilbudsportalen.

#### Begrundelser

##### Økonomisk bæredygtighed

Vi har lagt 2 væsentlige forhold til grund for vurderingen:

- Tilbuddets økonomiske bæredygtighed og likviditet understøttes af den kommunale økonomi.
- Budgettet for 2022 viser et overskud på ca. 6,6 % af omsætningen ud fra en forventet belægning på 100 %. Overskuddet skal dække et stort underskud fra tidligere år.

##### Sammenhæng mellem pris og kvalitet

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

- Der er et rimeligt forhold mellem forventet omsætning og forventede omkostninger.
- Budgettet indeholder umiddelbart ikke uvedkommende omkostninger.
- Tilbuddet realiserer i 2021 et resultat som budgetteret, men der har tidligere været en tendens med store underskud i tilbuddet.

##### Økonomisk gennemsigthed

Den delvise økonomiske gennemsigthed understøttes af 3 væsentlige forhold:

- Budgettet hænger ikke sammen med tilbuddets personale indberetninger på Tilbudsportalen, da belægningen i tilbuddet er langt lavere end budgetteret. Der er derved ikke fuld gennemskuelighed.
- Tilbudsportalen tilkendegiver, at der anvendes en del mere personale i aktivitetscenteret end der er budgetteret med. Der er derved ikke fuld gennemskuelighed.
- Alle væsentlige budgetafvigelser i regnskabet er ikke afklarede.

##### Øvrige bemærkninger om tilbuddets økonomi

Tilbuddets budget for 2022 viser:

- En omsætningsstigning på 8,4 % som følge af takstreguleringer i både opad- og nedadgående retning. Dette modsvares af en omkostningsstigning på 4,2 %
- En omsætning på ca. 20,5 mio. kr.
- Et overskud på ca. 1.350 tkr.
- Der er fremført underskud fra tidligere år på 1.350 tkr.
- At ca. 70,8% af omkostningerne forventes anvendt på borgerrettet personale og borgerrelaterede aktiviteter.

Tilbuddets regnskab for 2021 viser:

- En omsætning 10 % lavere end forventet i budget 2021, svarende til 1,8 mio. kr. lavere. Det er en tendens, at belægningen ikke er som forventet.
- At personaleomkostningerne blev 17 % lavere end forventet i budgettet, svarende til 3,2 mio. kr.
- Ejendomsomkostning og andre omkostninger (borgerrelaterede omkostninger og administrationsomkostninger), er markant højere end budgetteret.
- Et faktisk resultat på 544 tkr. svarende til ca. 3 % af omsætningen som budgetteret.

### Økonomi 1

*Er tilbuddet økonomisk bæredygtigt?*

#### Bedømmelse af kriterium

Kommunale tilbud skal ikke indsende regnskab til tilsynet, hvorfor vurderingen er baseret på de indberettede nøgletal fra årsrapporten. Socialtilsyn Midt har gennemgået Nyvangs indberettede nøgletal for 2021 og har ingen bemærkninger til disse udover de i konklusionen anførte.

Socialtilsynet har desuden godkendt Nyvangs 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 Nyvang overordnet, 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.

Nyvang realiserer i 2021 et resultat som budgetteret, men der har tidligere været en tendens med store underskud i tilbuddet.

I budget 2022 anvendes 70,8 % af Nyvangs samlede omkostninger til borgerrelateret personale og - aktiviteter. I 2021 var tallet 70,0 %.

## Økonomi 3

*Er der gennemsigthed med tilbuddets økonomi?*

### Bedømmelse af kriterium

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

Ved vurderingen har tilsynet lagt vægt på 4 forhold:

- Nyvangs budget og årsrapport på Tilbudsportalen er aflagt i overensstemmelse med lov om socialtilsyn og tilhørende bekendtgørelser.
- Budgettet hænger ikke sammen med Nyvangs personale indberetninger på Tilbudsportalen, da belægningen i tilbuddet er langt lavere end budgetteret. Der er derved ikke fuld gennemskuelighed.
- Tilbudsportalen tilkendegiver, at der anvendes en del mere personale i aktivitetscenteret end der er budgetteret med. Der er derved ikke fuld gennemskuelighed.
- Alle væsentlige budgetafvigelse i regnskabet er ikke afklarede.

## 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

- Opgørelse af sygefravær
- Arbejdsplan
- Kompetence og anciennitetsoversigt
- Pædagogiske planer
- Tilbudsportalen
- Medarbejderoversigt
- Øvrige dokumentkilder
- Godkendelsesbrev
- Dokumentation
- Magtindberetninger
- Borgeroversigt
- Tidligere tilsynsrapport
- Budget
- CV på ledelse/medarbejdere

## Interviewkilder

---

### Kilder

- Borgere
- Pårørende
- Andre fagpersoner
- Medarbejdere
- Ledelse

### Beskrivelse

3 borgere  
9 borgere via spørgeskema  
3 medarbejdere  
1 psykolog  
1 aftaleholder  
1 afdelingsleder  
1 projektleder/daglig leder  
1 pårørende

## Observationskilder

---

### Kilder

- Medarbejdere
- Borgere

### Beskrivelse

Besigtigelse af de fysiske rammer, hvor samspillet borgere imellem og borgere og medarbejdere blev iagttaget.



