

Tilsynsrapport – Socialtilsyn Syd

Tilsynstype: Driftsorienteret tilsyn

Område: Sociale tilbud

Praktiske oplysninger

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

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

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

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

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

For tilbud med flere afdelinger udarbejdes der én samlet kvalitetsvurdering.

Tilbud: Handicap Bo og Beskæftigelse Østervang



1. Stamoplysninger

*Tilbuddets navn:	Handicap Bo og Beskæftigelse Østervang
*Adresse:	Østervang 3 6800 Varde
*Kontaktoplysninger:	Tlf.: 79946219 E-mail: helf@varde.dk Hjemmeside: www.vardekommune.dk
*Tilbudstyper:	§ 108 (almindeligt længerevarende botilbud til voksne) ABL § 105, stk. 2 (almen ældrebolig/handicapvenlig bolig)
*Målgrupper:	18 til 85 år (udviklingshæmning)
Pladser i alt:	15
Tilsynsrapporten er udarbejdet af:	Karina Jakobsen (Socialtilsyn Syd)
Dato for tilsynsrapport:	17-12-2014

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

	Tilsynet har vurderet på to temaer i kvalitetsmodellen: Organisation og Ledelse, samt fysiske rammer.
--	---

*Samlet vurdering:	<p>Det vurderes at tilbuddet lever op til de opstillede kriterier i kvalitetsmodellen for disse temaers vedkommende.</p> <p>Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet, og medarbejderne har relevante kompetencer og sikres mulighed for supervision og faglig sparring i forhold til de opgaver de løser.</p> <p>Tilbuddet har fysiske rammer, som understøtter og tilgodeser borgernes trivsel og udvikling.</p> <p>Tilsynets indsamlede informationer om tilbuddet vil indgå i den lovbestemte re-godkendelses vurdering, der skal have fundet sted inden udgangen af 2015</p>
*Afgørelse:	Godkendelse afventer
Påbud:	
Opmærksomhedspunkter:	<p>Borgerne i tilbuddets afdeling 3 har egen lejekontrakt i henhold til § 105 i Almenboliglejeloven, men de bor i et § 108 botilbud efter lov om social service.</p> <p>I henhold til § 111 i lov om social service er §§ 107/ 108 boformer ikke omfattet af lejelovgivning.</p> <p>Uoverensstemmelsen mellem tilbuddets faktiske forhold og de juridiske rammer kræver en tilretning med henblik på, at tilbuddet bringes i overensstemmelse med godkendelsesgrundlaget. Dette kan ske enten ved at ændre visitationen til tilbuddet eller ved at ophæve/udfase lejekontrakterne fremadrettet. Ved evt. ansøgning om ændring af tilbuddets godkendelsesgrundlag skal tilbuddet være opmærksom på de gældende regler om opholdsbetaling i botilbud jvf. Bekendtgørelse nr. 1387 af 12.12. 2006 om betaling for botilbud m.v. efter servicelovens kapitel 20 samt om flytteret i forbindelse med botilbud efter § 108.</p> <p>Socialtilsynet vil ved kommende tilsyn følge op på, at tilbuddet bringes i overensstemmelse med godkendelsesgrundlaget.</p>

3. Oplysninger om datakilder

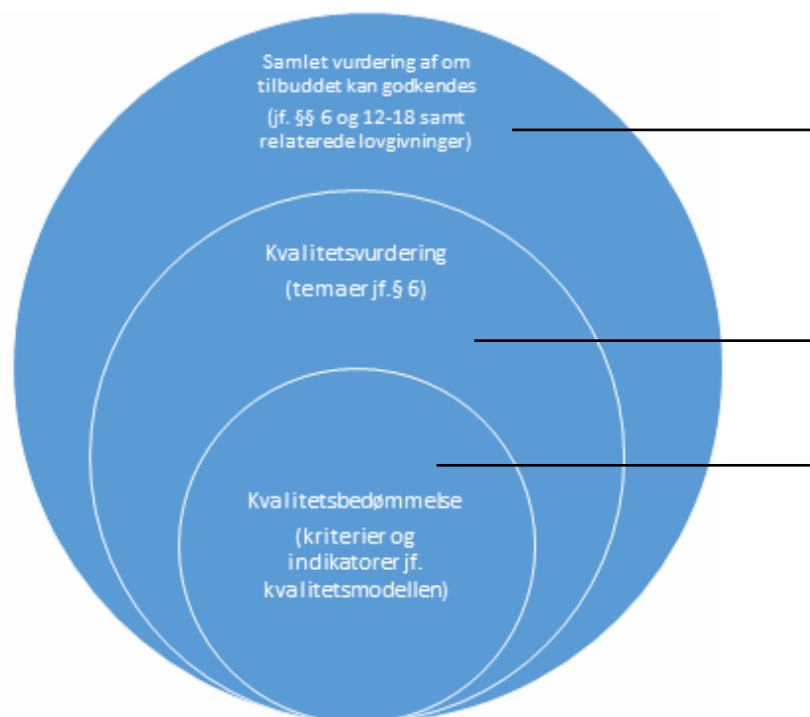
Dokumenter:	
Observation	
Interview	Interview med leder og souschef Interview med medarbejdere
Interviewkilder	Ledelse Medarbejdere

4. Oplysninger om tilsynsbesøg

Dato	31-12-2014
Oversigt over tilsynsbesøg	
Tilsynskonsulenter	Hanne Dreisdorf
	Karina Jakobsen
Afdelinger	
Besøgstype	
Særligt fokus på udvalgte temaer, kriterier eller indikatorer	

5. Bedømmelse og vurdering af kvalitet (jf. § 6 i Lov om socialtilsyn)

Nedennævnte figur illustrerer tre centrale elementer, der indgår i socialtilsynets vurdering af hvorvidt tilbuddet har fornøden kvalitet og samlet set fortsat opfylder betingelserne for godkendelse. Dette afsnit omhandler bedømmelse og vurdering af kvalitet.



Samlet vurdering af om tilbuddet kan godkendes: For at kunne træffe en afgørelse indhenter og vurderer Socialtilsynet øvrige oplysninger, der har betydning for fortsat godkendelse, herunder oplysninger om økonomiske og organisatoriske forhold jf. Lov om socialtilsyn (§§12-18) samt relaterede lovgivninger fx Lov om social service, retssikkerhedsloven m.m.

Kvalitetsvurdering: Socialtilsynet laver en samlet vurdering af kvaliteten ud fra kvalitetsmodellens syv temaer (§6). I den samlede vurdering af om tilbuddet fortsat har den fornødne kvalitet, kan det være relevant at inddrage forhold, der falder inden for de 7 temaer, men som ikke er indeholdt i kvalitetsmodellens kriterier og indikatorer.

Kvalitetsbedømmelse: Socialtilsynet bedømmer tilbuddet ud fra kvalitetsmodellens kriterier og indikatorer.

- 5.1 Kvalitetsmodellen

I kvalitetsmodellen er både 'Gns. bedømmelse' på temaniveau og 'Bedømmelse' på indikatorniveau angivet på følgende skala:

5. i meget høj grad opfyldt.
4. i høj grad opfyldt.
3. i middel grad opfyldt.
2. i lav grad opfyldt.
1. i meget lav grad opfyldt.

Vurderingen af temaerne bygger på kvalitetsbedømmelsen, og der kan, afhængigt af tilbudstype og målgruppe, inddrages andre relevante forhold, som ikke er indeholdt i kvalitetsmodellens indikatorer.

Tema	Gns. bedømmelse	* Vurdering af tema	Udviklingspunkter
*Organisation og ledelse	4,2	<p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet har en faglig kompetent og ansvarlig ledelse, som driver tilbuddet på forsvarlig vis og har fokus på tilbuddets udvikling.</p> <p>Tilsynet vurderer, at ledelsen sikrer at der tilbydes supervision efter behov og at der er rig mulighed for faglig sparring, og derigennem sikrer at medarbejderne er faglig kompetente til at varetage borgernes behov.</p>	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium <i>Tema: Organisation og ledelse</i>		
Kriterium 08: Tilbuddet har en faglig kompetent ledelse	<p>Tilsynet bemærker, at tilbuddets ledelse har en relevant uddannelsesmæssig baggrund samt stor erfaring i arbejdet med målgruppen. Hun har desuden stor ledelseserfaring, gennem sit arbejde på stedet igennem 14 år. Tilsynet bemærker at afdelingslederen ikke har nogen formel uddannelse i ledelse.</p> <p>Det bemærkes desuden, at ledelsen er opmærksom på udvikling af botilbuddet og finder dette ledelsesmæssigt positivt udfordrende.</p> <p>Tilsynet konstaterer, medarbejderne føler sig inddraget i mange beslutninger omkring den daglige drift og</p>		

overordnet føler, at ledelsen tager sig tid til dem.

Det konstateres, at medarbejdere løbende har mulighed for faglig sparring med ledelse og kolleger, og at det indtil årets udgang har været muligt, at få ekstern supervision efter konkret behov.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <i>Tema: Organisation og ledelse</i>
<p>Indikator 08.a: Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet</p>	<p>4 (i høj grad opfyldt)</p>	<p>Østervang er en del af "Handicap Bo og Beskæftigelse", det specialiserede socialområde i Varde Kommune. "Handicap Bo og Beskæftigelse" består af 5 afdelinger, med hver sin afdelingsleder. Østervang er et døgn dækket botilbud med 3 afdelinger/grupper, med 5 beboere i hver. Beboerne har dag - og STU-tilbud udenfor botilbuddet. Målgruppen er voksne udviklingshæmmede med medfødt fysisk/psykisk handicap. Pt. er beboerne i alderen 18 - 51 år.</p> <p>Interview med ledelsen :</p> <p>Afdelingsleder på Østervang er uddannet pædagog i 1994 og har en grundfærdig uddannelse i terapeutisk kontakt kaldet UPS samt 1. år af akademisk ledelse. Vil gerne i gang med en diplomuddannelse indenfor ledelse. Hun har haft arbejde i daginstitution og på døgninstitution, har haft arbejde som pædagog på Østervang og har været afdelingsleder på Østervang siden 2000. Afdelingsleder har base på Østervang, som består af 3 afdelinger/grupper. Hun er ansvarlig for alle opfølgings -/handleplanmøder vedrørende borgerne og deltager altid i disse. Afdelingsleder oplyser, at hun har et godt kendskab til alle medarbejdere og beboere i botilbuddet.</p> <p>Afdelingsleder står for afdelingsmøder, temamøder, kompetenceudviklingsmøder m.m. Derudover varetager hun administrative opgaver i forhold til blandt andet vagtplanlægning, lønindberetning og bestilling af varer.</p> <p>Hun oplyser, at hun er meget opmærksom på udvikling af botilbuddet. Hun oplyser desuden, at det er en ledelsesmæssig udfordring, at skulle samle de 2 oprindelige afdelinger/grupper med den nye afdeling/gruppe, hvilket er sket i efteråret 2014, men at det har været spændende at skulle forene forskellige kulturer og overveje hvilke værdier, der var vigtige.</p>

		<p>Hun føler sig kompetent i forhold til at sikre tilbuddets daglige drift.</p> <p>Interview med medarbejdere : Der interviewes 2 medarbejdere. Begge er uddannede pædagoger. Den ene har været ansat i botilbuddet siden 2007, den anden siden 2012, men har arbejdet i organisationen siden 2006. Medarbejderne oplyser, at de altid kan kontakte deres afdelingsleder, og at hun tager sig tid til dem både fagligt og privat. De oplyser, at de bliver taget med på råd, har indflydelse på pædagogiske og praktiske områder, at afdelingslederen er omsorgsfuld, og at hun er god til at uddelegere ansvar. De oplyser, at afdelingslederen har fået flere administrative opgaver. De oplyser, at de selv har fået uddelegeret nogle af de administrative opgaver, hvilket gør det svært at overkomme det samme pædagogiske arbejde som hidtil, men at det er muligt - efter aftale med afdelingslederen - at få justeret omfanget af arbejdsopgaver. Medarbejderne oplyser, at de oplever, at deres leder er under arbejdspress, hvilket kan medføre, at hun mister overblikket en smule. Informationsniveauet på botilbuddet er ok. Medarbejderne oplyser, at de mener, deres ledelse er kompetent.</p>
<p>Indikator 08.b: Tilbuddet benytter sig af ekstern faglig supervision eller anden form for sparring for ledelse og medarbejdere</p>	<p>4 (i høj grad opfyldt)</p>	<p>Interview med leder : Afdelingsleder oplyser, at medarbejderne løbende har mulighed for faglig sparring m. udgangspunkt i konkrete sager. Frem til 31/12-14 er Østervang en del af "Plan 98", et pædagogisk samarbejde mellem sociale tilbud, og derigennem kan der modtages supervision fra 2 supervisere fra andre tilbud. Østervang har selv 2 supervisere i deres medarbejdergruppe, og der er ønske om at fortsætte supervision med egne supervisorere. Der afholdes interne møder og kurser med eksterne oplægsholdere på Østervang, hvor medarbejderne lærer og bliver instrueret i f.eks. forflytninger, og lærer de samme teknikker og tilgange til borgeren. Afdelingsleder oplyser, at hun selv sparrer med souschef i "Handicap Bo og Beskæftigelse" eller med andre lederkolleger. Hverken hun eller personalet får fast, kontinuerlig supervision, men vil kunne få det, hvis der er et</p>

	<p>konkret behov. Medarbejderne har konkret modtaget ekstern supervision til tværfagligt samarbejde omkring 1 borger med overvågningsbehov, til 1 selvskadende borger samt til pårørendesamarbejde i forhold den nye gruppe af unge beboere i afdeling/gruppe 3.</p> <p>Interview med medarbejdere : Medarbejderne oplyser, at deres afdelingsleder er rigtig god til at observere og give sparring og generelt påskønne deres arbejdsindsats, både verbalt og praktisk. Derudover sparrer de med hinanden. Der er mulighed for sparring efter behov. De har mulighed for individuelt at benytte en stress-coach. De modtager ikke fast supervision men kan få det, hvis der er behov for det. Den ene medarbejder oplyser, at hun aldrig på tidligere arbejdspladser har oplevet så god sparring som på Østervang.</p>
Kriterium	Bedømmelse af kriterium <i>Tema: Organisation og ledelse</i>
<p>Kriterium 09: Tilbuddets daglige drift varetages kompetent</p>	<p>Tilsynet konstaterer, at tilbuddet har kompetente og veluddannede medarbejdere, som har stor erfaring med målgruppen. Der er faste procedurer for oplæring af vikarer og indkøring af nye medarbejdere, og medarbejderne føler sig generelt meget velkvalificerede. Der sker med jævne mellemrum opfølgning på de enkelte teams interne sammensætning, hvilket er med til at sikre den bedst mulige støtte til borgerne.</p> <p>Tilsynet bemærker, at der tilsyneladende er forskel på personalegennemstrømning og sygefravær på de enkelte afdelinger, og at der er forskellig opfattelse af omfanget heraf hos henholdsvis ledelse og medarbejdere. Overordnet er der dog en fælles opfattelse af, at medarbejdernes fravær ikke er bekymrende. Det konstateres, at tilbuddet benytter APV til at holde fokus på sygefravær.</p>

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	Tema: Organisation og ledelse
<p>Indikator 09.a: Borgerne har i forhold til deres behov tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Interview med leder :</p> <p>Afdelingsleder oplyser, at der er i alt 26 ansatte i botilbuddet. Medarbejdergruppen består pædagoger, medhjælper, pædagogisk assistent samt en omsorgsassistent. Der er næsten helt overvejende ansat pædagoger. Udover pædagogiske opgaver med beboerne er der også mange plejemæssige opgaver. Afdelingslederen vil på sigt gerne ansætte medarbejdere med en sundhedsfaglig baggrund, således at gruppen bliver fagligt bredere sammensat. Medarbejderne har den tid de har til borgerne, og tiden skal være struktureret. Hun oplyser, at der er tid nok til udførelse af arbejdsopgaver. Hvis der er behov for at tilføre flere ressourcer til den enkelte borger, sker dette ved omrokering af timerne.</p> <p>Der er blandt medarbejderne 1 fagkoordinator på hver afdeling.</p> <p>Personalet kan godt føle sig presset. Når det sker, tages der hånd om det. Hvert andet år vurderes der på de enkelte teamdannelsers sammensætning, men hvis der er behov for det, foretages der ændringer efter behov. Teamsammensætningen er ikke stationær. Behov for eventuelle ændringer drøftes på gruppemøder. Det kan været godt med et vist flow.</p> <p>Bostedet benytter et fast vikarkorps. Nye vikarer har i en opstart 2 føldage. Også nyansat personale har føldage, og har en kort indkøringsperiode.</p> <p>Interview med medarbejdere :</p> <p>Medarbejderne oplyser, at der skal være 3 faste medarbejdere på arbejde i grupperne ad gangen. Botilbuddet har egne, faste vikarer, som ofte er studerende. I forhold til det daglige arbejde er der en fast procedure. Når der er fælles sociale aktiviteter for medarbejderne, for eksempel julefrokost, kan kravet om antal faste medarbejdere i grupperne fraviges.</p> <p>Nye medarbejdere og vikarer introduceres i arbejdet som føl på 2 aftenvagter og 1 morgenvagt. Der bliver altid introduceret i nye opgaver, og de oplyser, at de altid føler sig "klædt på" i forhold til arbejdet med borgerne.</p>	

<p>Indikator 09.b: Personalegennemstrømningen på tilbuddet er ikke på højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Interview med leder : Der er ikke stor udskiftning af medarbejdere. Der er tale om en stabil personalegruppe, hvor mange har arbejdet i botilbuddet i flere år.</p> <p>Interview med medarbejdere : Der har været en vis udskiftning af personale i den nye afdeling/gruppe. 2 medarbejdere ophørte efter et halvt år, 1 lidt senere. Medarbejderne giver udtryk for, at det er meget naturligt, da det er logisk, at ikke alle passer ind på en arbejdsplads - at ikke alle kan passe ind, og finder ud af det efter en periode.</p>
<p>Indikator 09.c: Sygefraværet blandt medarbejderne er ikke på højere niveau i forhold til sammenlignelige arbejdspladser</p>	<p>3 (i middel grad opfyldt)</p>	<p>Interview med leder : Afdelingsleder oplyser, at sygefraværet blandt medarbejderne ikke er højere på botilbuddet end på sammenlignelige arbejdspladser. Men sygefraværet følges tæt. Pt. er der 1 langtidssygemeldt medarbejder på grund af somatisk sygdom. APV benyttes ved fokus på sygefravær, og fremadrettet skal der være fokus på de "langtidsfriske" medarbejdere i forhold til at vurdere, hvad det er der virker og forebygger sygefravær.</p> <p>Interview med medarbejdere : Medarbejderne mener, at sygefraværet ligger over gennemsnittet. Sygefraværet handler om somatiske problemer, for eksempel et brækket ben, og så har der været et par sygemeldinger fra medarbejdere i den nye afdeling, hvor de mener det handlede om at medarbejderne ikke trivedes og efterfølgende sagde op. Med hensyn til sygefraværspolitik er der via APV fokus på sygemeldingerne blandt medarbejderne. De oplyser, at afdelingslederen tager hånd om sygdomsramt personale og generelt tager personalet med på råd. Medarbejderne oplyser, at de har observeret flere sygemeldinger i gruppe1, og at de mener, der skal kigges på det for at få det nedbragt. De har en hypotese om, at det måske kan skyldes, at nybyggeriet har medført stress.</p>

Tema	Gns. bedømmelse	* Vurdering af tema		Udviklingspunkter
*Fysiske rammer	5	Tilsynet vurderer, at tilbuddets omgivelser, udformning, indretning, faciliteter og stand er velegnede og hensigtsmæssige i forhold til tilbuddets målgruppe. De fysiske rammer inde og ude tilgodeser borgernes behov og er med til at sikre deres trivsel, ret til privatliv samt udfoldelsesmuligheder.		
Kriterium		Bedømmelse af kriterium <i>Tema: Fysiske rammer</i>		
Kriterium 14: Tilbuddets fysiske rammer understøtter borgernes udvikling og trivsel	Tilsynet bemærker, at borgerne har egne boliger indenfor en tryk ramme, hvor de i høj grad har mulighed for at have et privatliv. De har også mulighed for at deltage i sociale aktiviteter i fælleslokaler, hvis de ønsker det. Ledelse og medarbejdere udviser stor respekt for borgerne. Botilbuddets fysiske rammer og indretning, både inde og ude, imødekommer borgernes behov for både privatliv og udfoldelse, tilgodeser borgernes trivsel og understøtter muligheden for udvikling og rehabilitering.			
Indikator		Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <i>Tema: Fysiske rammer</i>	
Indikator 14.a: Borgerne trives med de fysiske rammer	5 (i meget høj grad opfyldt)	Interview med leder : Lederen oplever, at borgerne trives i botilbuddets fysiske rammer. Lederen oplyser, at medarbejderne respekterer, det er borgernes hjem, og at der bliver altid banket på døren, inden man går ind af døren. Tilsynet observerer, at der, i forbindelse med en besigtigelse af 2 borgers bolig, bliver banket på døren, inden man går ind. Lederen oplyser, at medarbejderne er gode til at aflæse borgernes signaler og kan se, om de ønsker besøg eller ej. Det er borgernes eget valg, om de vil være i deres egen lejlighed eller i fælleslokalerne, man er ikke én stor familie, og det er ikke et "must", at man skal være sammen. Borgerne kan være sammen og have aktiviteter sammen, hvis de ønsker det. Det får de støtte til på forskellig vis, med udgangspunkt i deres individuelle behov.		

Borgerne har stor indflydelse på individuel indretning af deres bolig med hjælp fra pårørende. Borgerne har en nøglebrik til deres egen lejlighed. Nøglebrikken kan også være kodet til andre rum, f.eks. et fælles vaskerum. Dette beror på en individuel vurdering af borgerne funktionsniveau samt behov.

Det beskrives, at botilbuddet ligger tæt på byen samt på skov og dagtilbud, hvilket giver mulighed for, at beboerne får motion i dagligdagen, i det de går meget og har mulighed for at benytte sofacykel.

Lederen oplyser, at én af borgerne har en epilepsialarm, som der er godkendelse til.

Pt. er 4 beboere på botilbuddet kørestolsbrugere. Der er etableret loftslifte, som kan benyttes efter behov.

Lederen oplyser, at der er 2 arrangementer årligt i hver gruppe, hvor pårørende er inviteret.

Interview med medarbejdere :

Medarbejderne oplyser, at der er stor respekt omkring borgerne, og at de inddrages, hvor det er muligt. Borgerne har ikke så stor indflydelse på indretning af fælleslokaler, da det oftest ikke er muligt på grund af deres funktionsniveau, men medarbejderne prøver at indrette stedet privat i stedet for institutionsagtigt. Med hensyn til indretning af deres egne boliger, har borgerne stor indflydelse, og personalet kan i høj grad aflæse, hvad borgerne ønsker. Det er medarbejdernes oplevelse, at borgernes pårørende har haft svært ved at forstå, at der kan være særlige krav til indretning af fysisk handicappede borgers bolig, som strider mod ønsket om hyggelig indretning. I de tilfælde drøftes dette med de pårørende.

I forhold til borgernes indflydelse på dagligdagen, giver medarbejderne udtryk for, at de er meget opmærksomme på, at der kan være gråzoner imellem medbestemmelse, selvbestemmelse og omsorgssvigt.

Medarbejderne oplyser, at de banker på eller ringer på døren og afventer, at borgeren åbner døren, hvis borgeren er i stand til det, inden man går ind.

Medarbejderne oplyser desuden, at de oplever, at borgerne i gruppe 2, som ligger midt i

		<p>botilbuddet, ofte er blevet særligt forstyrret af "udefrakommende", enten medarbejdere fra andre grupper, eksternt personale, håndværkere m.m. - at det har været en "banegård". Det skyldes dels, at man har skullet igennem denne gruppe, for at komme rundt på botilbuddet, at maden i botilbuddet bliver lavet i gruppe 2 samt at det største vaskerum og depotrum findes i gruppe 2. Medarbejderne synes dog, at ledelsen har været god til at finde på måder at skærme borgerne i gruppe 2, blandt andet ved hjælp af nye, særskilte indgange til hver gruppe. Med hensyn til borgernes trivsel i botilbuddet, oplever medarbejderne, at disse er glade for at bo der og synes at trives.</p>
<p>Indikator 14.b: De fysiske rammer og faciliteter imødekommer borgernes særlige behov</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Tilsynet observerer, at botilbuddet, som er en nyere bygning i ét plan, har 3 afdelinger/grupper med hver sin indgang. Der bor 5 borgere i hver afdeling. Borgerne i alle afdelinger har forskellige grader af funktionsnedsættelse. Borgerne har egne, rummelige 2 værelses lejligheder med lille køkken, handicapvenligt badeværelse med mulighed for at benytte kørestol samt at kunne støtte sig samt udgang til egen terrasse. I de fleste lejligheder er foldedøren mellem stue og soveværelse nedlagt, hvilket giver ét stort rum, som giver kørestolsbrugere større bevægelsesfrihed. Den ene afdeling er helt ny og blev færdigbygget og indflytningsklar i efteråret 2014. Borgerne i den nye afdeling/ gruppe har egen vaskemaskine og tørretumbler i lejligheden, mens man i de 2 øvrige afdelinger har fælles vaskerum, hvor 5 borgere deles om 1 vaskemaskine og tørretumbler. De 2 oprindelige afdelinger har derudover hver sit fælles køkkenalrum, stue/opholdsrum samt depot. Den nye afdeling har et fælles køkken, som stort set ikke benyttes, et depot, men ikke nogen fællesstue. Ledelsen oplyser, at dette skyldes, at man helt bevidst arbejder mere individuelt, rehabiliterende med borgerne i deres egne lejligheder i denne afdeling. De 5 nye beboere er unge mennesker i alderen 18- 22 år. Ledelsen giver udtryk for, at jo mere en beboer mestrer selv, jo bedre trivsel. Der arbejdes hen mod stadig større selvhjulpethed og selvstændighed. Botilbuddet har loftsliftsystem og automatiske døråbnere.</p>

Servicearealer består af kontor - og personalefaciliteter.

Borgerne har mulighed for at reservere et bestemt fælleslokale i den ene afdeling, til for eksempel afholdelse af fødselsdage eller andre begivenheder.

De 2 lejligheder, som Tilsynet har besigtiget, er indrettet meget personligt og individuelt.

Tilsynet konstaterer, at fællesarealerne er sparsomt indrettet og udsmykket og fremstår neutrale.

Alt fremstår lyst, åbent og i god stand.

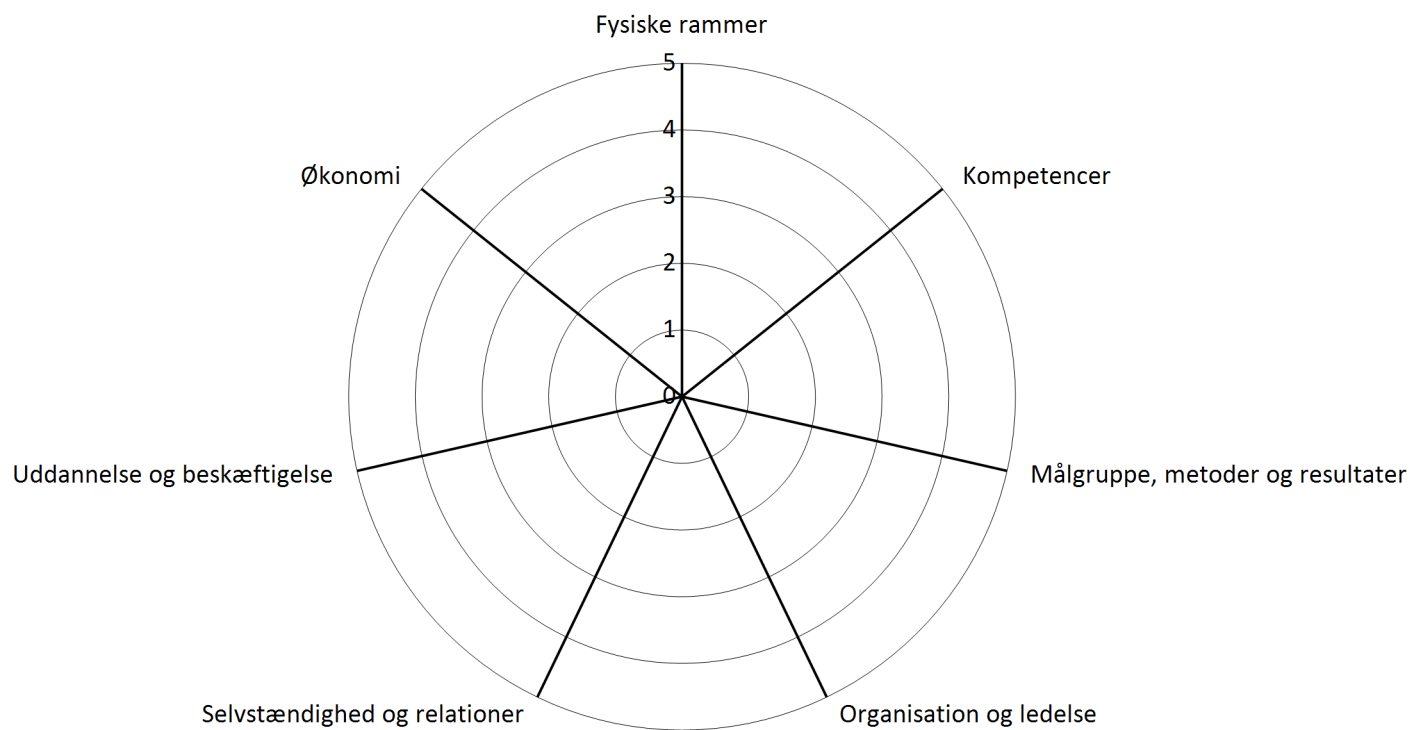
I efteråret 2014 er der etableret en sansesti rundt om botilbuddet, med forskellige udendørs sanserum. Der er adgang til sansestien fra borgernes individuelle terrasser. Tidligere havde tilbuddet en stor have, som blev inddraget i forbindelse med opførelsen af den nye afdeling.

Afdelingsleder oplyser, at der hænger information om whistleblow- mulighed i hver afdeling.

Borgerne har nøglekort til egne lejligheder samt til andre fælles faciliteter efter behov og mestring. Nøglekortene kan omkodes efter en konkret vurdering af borgernes individuelle behov.

Medarbejderne giver udtryk for, at de synes, de fysiske rammer imødekommer borgernes behov.

Tilbuddets bedømmelse



Tilbud: Handicap Bo og Beskæftigelse Østervang



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

*Bemærkninger til bestyrelsesvedtægter				
Beskrivelse af tilbuddets bestyrelse				
*Budgetforudsætninger	Årlig omsætning	kr. 8.690.650,00	Soliditetsgrad	
	Overskud	4,60	Ejendomsudgifter	6,30
	Lønomkostninger	84,80	Lønomkostninger, fast personale	78,20
	Omkostninger, særlig ekspertise	-	Omkostninger, kompetenceudvikling	0,60
	Omkostninger, leder	6,50	Omkostninger, bestyrelses honorarer	-
	Personaleomsætning	13,04	Sygefravær	12,07
	Revisionspåtegning	Nej	Dato for revisionspåtegning	

Takster

Tilbudstype: § 108.

Tilbud: Handicap Bo og Beskæftigelse Østervang



Takstniveau	Ydelse	Pr. time	Pr. stk.	Pr. dag/døgn	Pr. md.
Niveau 1	socialpædagogisk støtte			2.361,00	