

# Tilsynsrapport Varde Kommune

## Bo og beskæftigelse Skovlunden

*Anmeldt tilsyn*

*April 2013*

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Tilsynets samlede vurdering .....</b>	<b>2</b>
1.1	Tilsynets bemærkninger og anbefalinger .....	4
<b>2</b>	<b>Oplysninger .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Datagrundlag .....</b>	<b>5</b>
3.1	Opfølgning på foregående tilsyn .....	5
3.1.1	<i>Opfølgning fra sidste tilsyn.....</i>	<i>5</i>
3.2	Fysiske rammer .....	6
3.3	Pædagogik .....	6
3.3.1	<i>Pædagogisk referenceramme og metode .....</i>	<i>6</i>
3.3.2	<i>Pædagogiske planer .....</i>	<i>8</i>
3.4	Hverdagsliv .....	8
3.4.1	<i>Hverdag og aktiviteter .....</i>	<i>8</i>
3.4.2	<i>Brugerindflydelse og kommunikation.....</i>	<i>9</i>
3.5	Procedurer og retningslinjer .....	9
3.5.1	<i>Medicinhåndtering .....</i>	<i>9</i>
3.5.2	<i>Magtanvendelse og konflikthåndtering .....</i>	<i>10</i>
3.6	Organisatoriske og personalemæssige forhold .....	10
3.6.1	<i>Personalesituation, kontinuitet og stabilitet .....</i>	<i>10</i>
3.6.2	<i>Internt samarbejde og kommunikation .....</i>	<i>11</i>
3.6.3	<i>Kompetenceudvikling.....</i>	<i>12</i>
3.6.4	<i>Eksternt samarbejde .....</i>	<i>12</i>
<b>4</b>	<b>Formål og metode .....</b>	<b>14</b>
4.1	Formål med tilsynet.....	14
4.2	Metode .....	14
4.3	Tilsynets varslings og tilrettelæggelse .....	15
4.4	BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger .....	15
<b>5</b>	<b>Kontaktoplysninger .....</b>	<b>16</b>
5.1	Præsentation af BDO.....	16

# 1 Tilsynets samlede vurdering

BDO har på vegne af Varde Kommune foretaget et anmeldt tilsyn på Bo og beskæftigelse Skovlunden. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det data-materiale, som er indsamlet gennem interviews og observationer.

*Bemærk venligst; i rapporten omtales borgerne som medarbejdere, mens de ansatte omtales som personale.*

*Da hhv. Bo og Beskæftigelse Skovlunden, Værkstedet Energivej og Samværs- og aktivitetstilbuddet Viaduktvej deler samme pædagogiske referenceramme og arbejdsmetoder, vil der være sammenfald mellem de tre rapporter.*

Det overordnede indtryk af Bo og beskæftigelse Skovlunden er, det er et relevant tilbud til målgruppen, hvor der blandt andet tages afsæt i den enkelte medarbejders forudsætninger og ressourcer

Tilsynet vurderer, at personalet redegør relevant for den pædagogiske referenceramme som er sammensat af Varde Kommunes værdigrundlag og relationsarbejde, hvor 5 personer er uddannet indenfor UPS, samt den systemiske metode kaldet Plan 98. Der arbejdes med at skabe en vis struktur og forudsigelighed for medarbejderne og samtidig vægtes det blandt personalet at se medarbejderne som individuelle, selvstændige mennesker. Der arbejdes relevant med de pædagogiske handleplaner som et dynamisk, pædagogisk redskab, hvor delmål og mål løbende justeres og dermed hele tiden sikre en udvikling. Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne inddrages på relevant vis. Derudover vurderer tilsynet, at de pædagogiske handleplaner er beskrevet i et fagligt og etisk korrekt sprog.

Tilsynet vurderer, at medarbejderne har en hverdag med struktur og genkendelighed samtidig med, at der tages individuelle hensyn til den enkelte. Medarbejderne deltager i aktiviteter, som har deres interesse, dog søger personalet at begrænse valgmulighederne, så medarbejderne også opnår en ro i arbejdet. Medarbejderne har mulighed for brugerindflydelse gennem brugerrådet, hvor der er fire medarbejderrepræsentanter. I brugerrådet drøftes forskellige emner lige fra mobning og alkoholpolitik til at få en god start på dagen. Derudover afholdes der fælles møder i salen, hvor alle medarbejdere kan deltage og har taleret.

Tilsynet vurderer, at personalet har det fornødne kendskab til procedurer og retningslinjer for medicinhåndtering. Ligeledes er personalet bekendte med procedurer og retningslinjerne for håndteringen og indberetningen af magtanvendelser. Der er løbende sparring både enkelte kollegaer imellem og på personale- og teammøder og man har fokus på gråzonetilfælde på området og få drøftet disse, så der derved kan skabes læring.

Tilsynet vurderer, at personalesituationen er præget af stabilitet, dog bemærker tilsynet udfordringerne mht. sygefraværet, som også skyldes de store forandringer, der er sket i organisationen, og tilsynet noterer samtidig, at ledelsen har igangsat relevante initiativer for at håndterer situationen.

Der foregår et godt internt samarbejde på Skovlunden. Sammenlægninger i organisationen har givet udfordringer, som der arbejdes med på relevant vis for at styrke organisationen som enhed. Personalet oplever, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø, som dels skyldes et godt informationsflow fra ledelsen, samt at personalegruppen har det godt sammen. Der er muligheder for kompetenceudvikling både i form af kollektive kurser og temadage på tværs af organisationen og muligheden for at komme med individuelle ønsker til uddannelse.

Tilsynet bemærker, at personalet kan være tilbageholden med at ønske relevante kurser, idet man ikke ønsker at belaste kollegaerne i relation til sygefraværet, og derfor anbefaler tilsynet, at ledelsen overvejer, hvordan man kan få skabt en kultur, hvori dette ikke gør sig gældende, således at organisationen ikke går glip af løbende kompetenceudvikling.

Tilsynet bemærker, at personalet i maj skal have sagssupervision sammen med personalegrupper i organisationen Bo og Beskæftigelse, hvilket de forventer, kan have en positiv effekt på det eksterne samarbejde.

Tilsynet vurderer, at det eksterne samarbejde er velfungerende både i forhold til inddragelsen af lokalsamfundet, samarbejdet med visitationen i Varde Kommune og øvrige kommuner og med pårørende. Der har været afholdt et samarbejds møde mellem Skovlunden og et konkret bosted i Varde, hvilket har haft en gavnlig virkning på samarbejdet.

Endelig vurderer tilsynet, at de fysiske rammer fungerer efter hensigten, men bemærker også den trange plads og tilsynet har noteret sig, at Socialudvalget har været ude og se på faciliteterne.

## 1.1 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger, anbefalinger og påbud:

Bemærkninger
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tilsynet bemærker den trange plads i de fysiske rammer og har noteret, at Socialudvalget har været ude og se på faciliteterne.</li> <li>2. Tilsynet bemærker, at der er udfordringer mht. sygefraværet, og noterer samtidig, at ledelsen har igangsat relevante initiativer for at få styr på situationen.</li> <li>3. Tilsynet bemærker, at personalet i maj skal have sagssupervision sammen med personalegrupper i organisationen Bo og Beskæftigelse, hvilket de forventer, kan have en positiv effekt på det eksterne samarbejde.</li> </ol>
Anbefalinger
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tilsynet bemærker, at personalet kan være tilbageholden med at ønske relevante kurser, idet man ikke ønsker at belaste kollegaerne i relation til sygefraværet, og derfor anbefaler tilsynet, at ledelsen overvejer, hvordan man kan få skabt en kultur, hvori dette ikke gør sig gældende, således at organisationen ikke går glip af løbende kompetenceudvikling.</li> </ol>
Anbefaling om påbud
Ingen anbefaling om påbud.

## 2 Oplysninger

Adresse
Lundvej 135B, 6800 Varde
Leder
Grethe Warming Andersen
Tilbudstype og juridisk grundlag
Tilbuddet er et kommunalt beskæftigelses tilbud Tilbuddets juridiske grundlag er SEL §§ 103 og 104
Antal pladser
45,5
Takst pr. døgn
Ifølge tilbudsportalens oplysninger er prisen pr. døgn kr. Produktion: kr. 332,00
Målgruppebeskrivelse
Målgruppen er udviklingshæmmede voksne borgere i alderen til 18-67 med funktionsnedsættelser så som synsnedsættelse, hørenedsættelse, kommunikationsnedsættelse, mobilitetsnedsættelse, angst, depression, forandret virkelighedsopfattelse, personlighedsforstyrrelse samt tilknytningsforstyrrelse. Borgerne

kan desuden have udadreagerende, indadreagerende og selvskadende adfærd Kilde: Tilbudsportalen
<b>Antal ansatte og personalesammensætning</b>
Personalegruppen består af 11 ansatte heraf pædagoger, medhjælpere, social- og sundhedsassistent, værkstedsassistent, sekretær og ledelse.
<b>Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg</b>
2. april 2013, kl. 9.00-16.30
<b>Deltagere i interviews</b>
<p>Ledelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grethe Andersen, overordnet leder for Bo og Beskæftigelse siden 2007,</li> <li>• Linda Uhre Langvad, afdelingsleder, uddannet pædagog, har diplomuddannelse i æstetiske lærerprocesser, ansat siden 2000</li> </ul> <p>Personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialpædagog, AMR, ansat i 14 år, tilknyttet daghjemsgruppe</li> <li>• Pædagog, ansat i 8 år, tilknyttet kreativtets- og seniorgruppen</li> </ul> <p>Medarbejder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbejder, været på Skovlunden i 23 år, tilhører udeholdet</li> <li>• Medarbejder, været på Skovlunden i 1½ år, tilhører serviceholdet og udeholdet</li> <li>• Medarbejder, været på Skovlunden i 5 år, kreativ- og glasværksted</li> </ul> <p>BDO blev vist rundt på stedet af: Afdelingsleder</p>
<b>Tilsynsførende</b>
<p>Heidi Pors Sørensen (Chefkonsulent, plejehjemsassistent, socialpædagog, supervisor og psykoterapeut)</p> <p>Laura Nørskov Juul (Konsulent, cand. scient. pol.)</p>

### 3 Datagrundlag

#### 3.1 Opfølgning på foregående tilsyn

##### 3.1.1 Opfølgning fra sidste tilsyn

Data	<p>Seneste socialfaglige tilsyn fandt sted d. 3. februar 2010, og blev foretaget af Varde Kommune.</p> <p>Afdelingsleder oplyser, at der ikke var noget særligt, der skulle følges op på. Der har ikke været formelle klager siden sidste tilsyn.</p> <p>Det oplyses, at man er i gang med at udarbejde kataloger for hhv. Bo og Beskæftigelse Varde for de tre områder: bodelen, beskæftigelsesdelen og STU. Tilsynet for udleveret en dugfrisk og flot brochure.</p> <p>Derudover oplyses det, at de fysiske rammer er blevet snævre efter forøgelsen af antal borgere. Man har i den forbindelse haft Socialudvalget ude for at se på forholdene.</p>
------	--

Tilsynets vurdering	Tilsynet har noteret sig informationerne og har ikke yderligere kommentarer.
---------------------	--

### 3.2 Fysiske rammer

Data	<p>Det oplyses under rundgangen, at alle ledige lokaler er til medarbejderne, og at personalet blot har to lokaler til kontor- og mødefaciliteter. Man har derfor udarbejdet et projekt til at analysere behovet for plads.</p> <p>En del af forklaringen på pladsmanglen ligger i, at borgerne i STU er svært fysisk og psykisk handicappede og deres hjælpemidler optager således en del plads. En anden del af forklaringen ligger i, at Skovlunden har været gode til at reklamere meget for virksomheden, hvilket også har givet en forøgelse i antallet af borgere.</p> <p>Personalet er enige i, at de fysiske rammer er ved at være fyldt ud, men understreger, at man har de fornødne hjælpemidler som lifte etc. således at de kan tage vare på målgruppen. Personalet efterspørger et rum hvor de kan sidde og snakke lidt i fred og ro, hvilket medarbejderne i øvrigt også efterspørger.</p> <p>Skovlunden ligger i et grønt område i udkanten af Varde, hvor der er kort afstand til bl.a. skov.</p> <p>Lokalerne er lyse og indbydende med malerier i friske og glade farver. Det store fælles lokale med køkkenfaciliteter har store glaspartier, hvilket gør rummet lyst og åbent. I hjørnet er der skærmet af til glasværkstedet, der har fået 'vokseværk', og har udvidet med et par pladser udenfor selve værkstedet.</p> <p>Fra fælleslokalet er der adgang til seniorrummet, hvor der er plads til at slappe af og lave stille og rolige aktiviteter. Der er plads til computer, hvorfor personalet har mulighed for at benytte rummet til at dokumentere.</p> <p>Der er indrettet lokaler til STU I og II, hvilket ifølge afdelingsleder har indskrænket pladsen for medarbejderne på aktivitets- og samværstilbudet.</p> <p>Der er desuden indrettet lokaler til særforanstaltninger/enkeltmandstilbud, for borgere, som ikke kan klare for megen uro. Ifølge afdelingslederen fungerer dette fint.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at de fysiske rammer fungerer efter hensigten, men bemærker også den trange plads og har noteret, at Socialudvalget har været ude og se på faciliteterne jf. rubrik 3.1.1.

### 3.3 Pædagogik

#### 3.3.1 Pædagogisk referenceramme og metode

Data	<p>Afdelingsleder beretter, at den overordnede pædagogiske referenceramme er sammensat af Varde Kommunes værdigrundlag, relationsarbejde UPS samt en systemisk metode, som der blandt andet arbejdes med gennem Plan 98, hvor man samarbejder med andre tilbud, hvis mål også er at arbejde systematisk og anerkendende.</p> <p>Fundamentet for arbejdet er at skabe beskæftigelse og arbejdsidentitet på trods af handicaps for medarbejderne, der er således 17 medarbejder i</p>
------	---

	<p>praktik, oplyser personalet.</p> <p>Værdigrundlaget tager udgangspunkt i den enkelte borger, hvor individualitet, selvbestemmelse, respekt, værdighed og ansvarlighed er i centrum. Trivsel, livsglæde og udvikling skabes for det enkelte menneske gennem dialog, indflydelse og handling.</p> <p>Personalet oplyser, at man arbejder meget med værdigrundlaget fra Varde Kommune for at få omsat det i praksis. Man har f.eks. lige afholdt et kursus om, hvordan man kan arbejde med målene og få dem implementeret i hverdagen.</p> <p>Der er f.eks. sat fokus på motion og sundhed, hvor personalet opfordrer medarbejderne til at gå med på ture og cykle og på nuværende tidspunkt er der hver morgen morgendans til fælles glæde. Derudover skal der indføres brug af iPad, for derved at lette kommunikationen mellem personalet og understøtte medarbejderens selv og medbestemmelse.</p> <p>Udover værdigrundlaget danner relationsarbejdet mellem medarbejder og personalet rammen for hverdagen på Skovlunden. Det er af stor betydning, at medarbejderne har ansvar for eget liv og handlinger i det omfang, de magter dette, og det er personalets vigtigste opgave at understøtte medarbejderne i denne proces. Der arbejdes således med en skematiseret hverdag for dermed at skabe et overblik og struktur over de enkelte aktiviteter. Der anvendes tavler, piktogrammer, skriftlige planer alt udarbejdet efter den enkelte medarbejders behov for struktur.</p> <p>Personalet beretter, at 5 personaler har været på uddannelse i UPS, som er en terapeutisk efteruddannelse med fokus på selverkendelse og selvindsigt i forhold til relations arbejde med medarbejderne.</p> <p>Plan 98 er et tilbud gennem Varde kommune, hvor alle medarbejder tilbydes et grundkursus, hvor de bliver undervist i metoder og principper i det pædagogiske arbejde, f.eks. anvendelse af video. Derudover afholdes der også projektfremstillinger og projektlederuddannelser gennem Plan 98. I forhold til Plan 98 oplyser personalet, at enkelte har fået introduktion, andet personale er længere i forløbet, der er ikke på nuværende tidspunkt sat egentlige projekter i gang på Skovlunden under Plan 98</p> <p>Endvidere oplyser personalet, at man i mange år har arbejdet ud fra principperne i "Det ka' nytte", hvilket hænger i god tråd med værdigrundlaget fra Varde Kommune og selv- og medbestemmelse. Man har f.eks. lige haft huskursus om, hvordan man kan arbejde med målene i værdigrundlaget; Motion og sundhed, teknologi arbejde med iPads og kommunikation med medarbejdere. Personalet står foran at skulle på kursus i brug af iPads. I relation til kost og motion oplyser personalet, at de fungerer som rollemodeller, og derfor selv spiser frugt og har en sund madpakke med. Der opfordres til motion med gå- eller cykelturer samt morgendans med tidens trendy musik.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at personalet redegør relevant for Skovlundens pædagogiske referenceramme som er sammensat af Varde Kommunes værdigrundlag og relationsarbejde, hvor 5 personaler er uddannet indenfor UPS, samt en systemisk metode, hvor man også samarbejder med andre tilbud gennem Plan 98.</p> <p>Der arbejdes med at skabe en vis struktur og forudsigelighed for medarbejderne og samtidig vægtes det blandt personalet at se medarbejderne som individuelle og selvstændige mennesker.</p>



### 3.3.2 Pædagogiske planer

Data	<p>Personalet oplyser, at alle medarbejdere har en pædagogisk handleplan, hvor den enkelte medarbejder sammen med personalet beskriver hvad medarbejderne ønsker at arbejde med.</p> <p>Personalet oplyser, at der er opfølgingsmøder hvert andet år, samt at justering og opfølgning af målene i den pædagogiske handleplan foregår dels gennem kollegial sparring samt på teammøderne, som afholdes hver anden uge.</p> <p>Statusmøder/opfølgingsmøder finder sted hvert andet år. Man følger løbende op på målene på teammøderne, som afholdes hver anden uge.</p> <p>Personalet giver udtryk for, at det har stor betydning, at medarbejderne er medinddraget i det omfang, de magter det, idet de derved får ejerskab for de opsatte mål, og der er derved større chance for at målene lykkes.</p> <p>Endelig gennemgår personalet den pædagogiske plan med medarbejderne umiddelbart inden afholdelse af opfølgingsmødet for at være medarbejderen behjælpelig ift. at genopfriske sin pædagogiske handleplan.</p> <p>Personalet oplever, at de pædagogiske handleplaner fungerer som et godt redskab i hverdagen og er med til at holde fokus på, hvilke mål der arbejdes med.</p> <p>Medarbejderne, som tilsynet talte med kender deres pædagogiske handleplaner, som de har udarbejdet sammen med personalet. En medarbejder udtrykker det ved at sige, at i planen står, hvad der skal arbejdes med, f.eks. at medarbejderen gerne vil tabe sig lidt i vægt.</p> <p>Tilsynet får fremvist en pædagogisk handleplan og konstaterer, at der er en fyldestgørende beskrivelse af medarbejderen ud fra 5 punkter, fysisk/praktisk, kommunikation, social adfærd, relationer og psyke. Der er en beskrivelse af beskæftigelsestilbuddet, formål og indhold, samt en praktisk beskrivelse af medarbejderens arbejde udenfor værkstedet. I den pædagogiske handleplan er der en beskrivelse af medarbejderens brugerindflydelse på Energivej. Der er evalueringstidspunkter for de opsatte mål samt tidspunkter for slut-evaluering af målene. Den pædagogiske handleplan er beskrevet i et fagligt og etisk korrekt sprog.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der arbejdes relevant med de pædagogiske handleplaner som et dynamisk, pædagogisk redskab, hvor delmål og mål løbende justeres og dermed hele tiden sikre en udvikling. Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne inddrages på relevant vis. Derudover vurderer tilsynet, at de pædagogiske handleplaner er beskrevet i et fagligt og etisk korrekt sprog.</p>

## 3.4 Hverdagsliv

### 3.4.1 Hverdag og aktiviteter

Data	<p>Personalet oplyser, at medarbejderne er delt ind i grupperne efter behov og interesser. Nogle medarbejdere har dog flere aktiviteter. Der arbejdes med systematik, struktur og begrænsede valg, så medarbejderne får en god hverdag. Der tages dog hensyn til den enkeltes behov for graden af struktur.</p> <p>En medarbejder fortæller, at han kommer på Skovlunden hver dag, bortset fra torsdag, hvor han er i praktik i Ølgod. Medarbejderen er på udeholdet, hvor de bl.a. slår græs og klipper hæk om sommeren. Derudover har medarbejderen haft et projekt med at tage billeder af medarbejderne til tavlen i indgangshallen.</p>
------	--

	<p>En anden medarbejder fortæller, at han er på Skovlunden fire dage om ugen, og at han selv cykler på arbejde. Han er med på udeholdet, hvor han kløver træ, som sælges som brænde til bl.a. de mange sommerhusgæster, der kommer forbi Varde.</p> <p>En tredje medarbejder fortæller, at hun er i Daghjemsgruppen, hvor hun strikker efter opskrifter, bager til biblioteket. Derudover er hun i laver hun glas i glasværkstedet og samler skruer i produktionen.</p> <p>Medarbejderne oplever, at personalet er søde og rare, og altid giver sig tid til at snakke med medarbejderne.</p> <p>Medarbejderne fortæller desuden, at de har haft en konkurrence med skridttæller, hvor de var delt op i fire hold. Så gjaldt det om at få gået flest skridt på holdet. Præmien var en tur til Pandekagehuset.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at medarbejderne har en hverdag med struktur og genkendelighed samtidig med, at der tages individuelle hensyn til den enkelte. Medarbejderne deltager i aktiviteter, som har deres interesse, dog søger personalet at begrænse valgmulighederne, så medarbejderne også opnår en ro i arbejdet.</p>

### 3.4.2 Brugerindflydelse og kommunikation

Data	<p>Det oplyses, at der findes et brugerråd, som afholder møde hver 14. dag. I rådet sidder der to personaler samt fire medarbejdere, som er på valg. Valgperioderne er på to år, og ligger forskudt, så der sikres kontinuitet i arbejdet. Der er dagsorden og referat til møderne. Medarbejderne kan komme med forslag til dagsordenen ved at skrive på tavlen. Der har været emner som mobning, alkohol etc. på dagsordenen. En medarbejder supplerer desuden, at man diskuterer fester og andre begivenheder, og helt konkret drøftede man motivationen for at synge morgensang, og besluttede efterfølgende at prøve med morgendans, hvilket er en succes.</p> <p>Personalet oplyser, at de anvender tegn-til-tale, som udvider muligheder for kommunikation, da mange af medarbejderne bruger tegn-til-tale. Der anvendes dog ikke visualiseringer af dagsorden eller referat.</p> <p>Medarbejderne fortæller desuden, at der afholdes en fælles stor mødedag, hvor alle mødes inde i salen. Der kan alle fortælle, hvad de har på hjertet.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at medarbejderne har mulighed for brugerindflydelse gennem brugerrådet, hvor der er fire medarbejderrepræsentanter. I brugerrådet drøftes forskellige emner lige fra mobning og alkoholpolitik til at få en god start på dagen. Derudover afholdes der fælles møder i salen, hvor alle medarbejdere kan deltage og har taleret.</p>

## 3.5 Procedurer og retningslinjer

### 3.5.1 Medicinhåndtering

Data	<p>Ved det indledende interview med ledelsen oplyses det, at der er skriftlige procedurer for medicinhåndtering, men at der ikke foregår ret meget på tilbuddet. Personalet bekræfter, at de har kendskab til retningslinjerne for medicinhåndtering, og at der blot er en enkelt medarbejder, der har medicin med om morgenen. Personalet opbevarer medicinen i et aflåst skab og</p>
------	--

	<p>udleverer medicinen til medarbejderen. Udleveringen registreres på et tilhørende skema. Såfremt der er afvigelser fra normalen eller udleveringsskemaet ikke er med, så kontakter personalet bostedet og rører ikke medicinen førend der er styr på tingene.</p> <p>Personalet finder det rart, at man kan kommunikere gennem Bostedsystemet, og derigennem altid være opdateret med informationerne fra Bostederne.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at personalet har det fornødne kendskab til procedurer og retningslinjer for medicinhandling.

### 3.5.2 Magtanvendelse og konflikthåndtering

Data	<p>Indledningsvist oplyser ledelsen, at der er skriftlige procedurer og retningslinjer for håndtering og indberetning af magtanvendelser.</p> <p>Der har været en magtanvendelse, som afdelingsleder beskriver og forklarer, hvordan man har håndteret.</p> <p>Magtanvendelser skal beskrives skriftligt og indberettes til Varde Kommune. Efterfølgende drøftes episoden på personalemøde og der er mulighed for at få supervision, såfremt der er behov herfor.</p> <p>Ledelsen oplever, at personalet er gode til at sparre med hinanden. Man har eksempelvis tidligere haft meget fokus på og drøftet sprogbrug overfor medarbejderne, idet sprogbrug også ligger indenfor gråzonetilfældene af magtanvendelse.</p> <p>Personalet er bekendte med procedurer og retningslinjer på området. De oplyser, at gråzonetilfælde drøftes løbende, når de opstår, men også i formelle fora som personalemøder og teammøder. Det faktum, at man er delt op i forholdsvis små personalegrupper betyder, at man hurtigt kan få sparring med kollegaerne, her henviser personalet til, at både UPS og Plan 98 er velegnede til dette.</p>
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at personalet er bekendte med procedurer og retningslinjerne for håndteringen og indberetningen af magtanvendelser. Der er løbende sparring både enkelte kollegaer imellem og på personale- og teammøder. Man har fokus på gråzonetilfælde og få drøftet dem, så der derved kan skabes læring.

## 3.6 Organisatoriske og personalemæssige forhold

### 3.6.1 Personalesituation, kontinuitet og stabilitet

Data	<p>Ledelsen oplyser, at personalegruppen er en meget tværfaglig gruppe, som samlet set besidder kompetencerne til at matche målgruppens behov. Tværfagligheden kommer til udtryk, når der debatteres tilgange, hvor personalet gerne stiller spørgsmål til hinanden og eksisterende praksis. Desuden har man studerende, som også stiller spørgsmål.</p> <p>Det er ledelsens oplevelse, at der er tale om en stabil personalegruppe med ganske få udskiftninger. Sygefraværet er højt, ifølge afdelingsleder. Der har været en del langtidssygmelding, som dels skyldes fysisk, ikke arbejdsrelateret sygdom og dels udvidelsen af organisationen, som har påvirket medarbejderne. Leder erkender, at der er sket store forandringer i organisationen og i de enkelte 'huse', idet man dels har skullet sammenlægge Bo og Beskæftigelse</p>
------	---

	<p>samtidig med etableringen af beskæftigelsestilbuddet på Energivej, som har berørt organiseringen af de andre tilbud.</p> <p>Afdelingsleder fortæller, at hun har sat sig i forbindelse med HR-afdelingen i Varde Kommune og er med baggrund i dette, blevet inddraget i et projektforsøg vedrørende sygefravær - projektet har opstart april 2013.</p> <p>Yderligere har man gjort brug af organisationens stresscoaches, hvilket har haft en positiv effekt på implicerede personaler. Ligeledes er ledelsen også blevet bedre til at inddrage tillidsrepræsentanten ift. arbejdsmiljøet.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at personalesituationen er præget af stabilitet, dog bemærker tilsynet udfordringerne mht. sygefraværet, som også skyldes de store forandringer, der er sket i organisationen, og tilsynet noterer samtidig, at ledelsen har igangsat relevante initiativer for at håndtere situationen.</p>

### 3.6.2 Internt samarbejde og kommunikation

Data	<p>Afdelingsleder oplyser, at sammenlægningen af beskæftigelsen i Ølgod og Varde har givet mange udfordringer ift. harmonisering af kulturerne, men nævner samtidig, at det interne samarbejde er blevet bedre og bedre jo længere tid, der er gået.</p> <p>Der har ikke blot været tale om en sammenlægning, men nærmere to idet man har skullet fusionere afdelinger og tilbuddene på tværs, dvs. samvær/aktivitet og beskæftigelse. Rent praktisk har man arbejdet med udfordringen, således at kurser og temadage foregår på tværs af husene, så man på den måde understøtter en fælles kultur, hvor man er inkluderet i én enhed og ikke delt op i "dem" og "os".</p> <p>Personalet oplever et velfungerende samarbejde, hvor man er god til at sparre med hinanden. Ligeledes nævner personalet, at til trods for at afdelingsleder ikke er til stede fuld tid på Skovlunden, så er hun tilgængelig, personalet skal blot ringe. Personalet oplever, at det er dejligt at komme på arbejde, idet man føler sig set og hørt.</p> <p>Der er et godt informationsflow fra ledelsen, hvor personalet oplever at modtage relevante informationer. Dog bemærkes det, at der i nogle tilfælde er behov for mere information, men samtidig nævner personalet, at det nok i høj grad også handler om, at de selv skal søge informationen. I tillæg hertil tilkendegiver personalet, at bostedsystemet er glimrende til at kommunikere med.</p> <p>Der afholdes møde hver fredag ligesom der er personalemøde ca. hver 2. uge med trivselsrunder. Dette bidrager til et godt psykisk arbejdsmiljø. Personalet peger desuden på, at de har det godt sammen, og det er sjovt at gå på arbejde.</p> <p>Personalet nævner, at sygefraværet er højt. Der er i gangsat et projekt for at afdække, hvad fraværet skyldes. Personalet tænker, at fraværet hænger meget sammen med besparelser på vikarbruget, hvorfor personalet dækker ind for hinanden.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der er et godt internt samarbejde på Skovlunden. Sammenlægninger i organisationen har givet udfordringer, som der arbejdes med på relevant vis for at styrke organisationen som enhed. Personalet oplever, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø, som dels skyldes et godt informationsflow fra ledelsen, samt at personalegruppen har det godt sammen.</p>

### 3.6.3 *Kompetenceudvikling*

Data	<p>Ledelsen oplyser, at der skal afholdes MUS i år, men at disse endnu ikke er planlagt endeligt. På MUS kan personalet komme med ønsker til efteruddannelse og kurser, hvilket ledelsen i øvrigt er åbne overfor også udenfor MUS.</p> <p>Implementeringen af Plan 98 betyder også, at alle i personalegruppen skal på grundkursus. Pt. har man på tværs af beskæftigelsen en projektleder på uddannelse. Personalet bekræfter, at de ser frem til grunduddannelsen i Plan 98.</p> <p>Der afholdes temadage, hvor man som noget nyt i højere grad har inddraget tillidsrepræsentanten, som har undersøgt, hvad personalet havde af ønsker til temaer. Ligeledes er der lærings- og udviklingsdage, som afholdes sammen med de øvrige tilbud under Bo og Beskæftigelse.</p> <p>Derudover mødes ledelsen på en lederkonference en gang om året for at planlægge årets overordnede aktiviteter jf. aftalestyringen med Varde Kommune.</p> <p>Personalet oplyser, at såfremt man finder relevante kurser, så er der åbenhed for, at det kan lade sig gøre. Dog nævnes det, at man pga. det høje sygefravær måske holder igen med at ønske sig kurser/efteruddannelse, idet gruppen skal kunne dække hinanden ind, og man derfor ikke vil belaste gruppen.</p> <p>Personalet oplyser, at de har mulighed for at få supervision, hvis de har behov for det. Eksempelvis skal man i maj 2013 have sagssupervision sammen med andre personalegrupper i organisationen Bo og Beskæftigelse, medarbejderne ser frem til dette, da de forventer, at det ville gavne det eksterne samarbejde.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der er muligheder for kompetenceudvikling både i form af kollektive kurser og temadage på tværs af organisationen og muligheden for at komme med individuelle ønsker til uddannelse.</p> <p>Tilsynet bemærker, at personalet kan være tilbageholdt med at ønske relevante kurser, idet man ikke ønsker at belaste kollegaerne i relation til sygefraværet, og derfor anbefaler tilsynet, at ledelsen overvejer, hvordan man kan få skabt en kultur, hvori dette ikke gør sig gældende, således at organisationen ikke går glip af løbende kompetenceudvikling.</p> <p>Tilsynet bemærker, at personalet i maj skal have sagssupervision sammen med personalegrupper i organisationen Bo og Beskæftigelse, hvilket de forventer, kan have positiv effekt på det eksterne samarbejde.</p>

### 3.6.4 *Eksternt samarbejde*

Data	<p>Ledelsen oplyser, at der er visitationsmøde en gang om måneden sammen med bostederne. Det øvrige samarbejde med bostederne foregår via bostedsystemet, hvilket man er glade for. Samarbejdet med de private tilbud foregår via telefon, og betegnes som velfungerende.</p> <p>Derudover samarbejdes med private virksomheder, hvor en intern jobkonsulent er tilknyttet. Disse virksomheder kan være: Butikker eller fabrikker, man har samarbejde med en gård, campingpladser, hoteller mv. Samarbejdet beskrives som værende udmærket ud fra en overordnet, generel betragtning.</p> <p>Ledelsen oplyser, at man ved en nylig optælling har kunnet konstatere, at 85% af medarbejderne også er i beskæftigelse udenfor tilbuddet.</p> <p>Samarbejdet med andre kommuner er velfungerende og uden de store udfordringer.</p>
------	--

	<p>Personalet oplyser, at enkelte medarbejdere har forældre, hvor der er samarbejde med de pårørende. Kommunikationen foregår telefonisk og gennem kontaktbogen. Personalet oplever, at samarbejdet er udmærket.</p> <p>Generelt oplever personalet et godt samarbejde over Bosted. De fremkommer med et eksempel, hvor der tidligere var lidt 'knas' i samarbejdet mellem Skovlunden og et konkret bosted i Varde, efter et samarbejds møde, hvor der var deltagelse af en psykolog, hvor personalet fik sat ord på frustrationer og fik etableret en dialog er samarbejdet blevet vendt til noget positivt.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at det eksterne samarbejde er velfungerende både i forhold til inddragelsen af lokalsamfundet, samarbejdet med visitationen i Varde Kommune og øvrige kommuner og med pårørende. Der har været afholdt et samarbejds møde mellem Skovlunden og et konkret bosted i Varde, hvilket har haft en gavnlig virkning på samarbejdet.</p>

## 4 Formål og metode

### 4.1 Formål med tilsynet

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

Jf. lovgivningen er formålet med tilsynet:

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

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

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

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

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

### 4.2 Metode

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

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

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

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

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

### 4.3 Tilsynets varsling og tilrettelæggelse

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

Overordnet har organiseringen af tilsynsbesøget set ud som følger:

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

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

### 4.4 BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger

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



## 5 Kontaktoplysninger

Ved behov for yderligere oplysninger kan henvendelse ske til

HELEN HILARIO JØNSSON

Senior Manager og forretningsansvarlig

[hej@bdo.dk](mailto:hej@bdo.dk)

BDO Kommunernes Revision  
Godkendt revisionsaktieselskab  
Havneholmen 29  
DK-1561 København V  
Tlf.: 33 12 65 45  
[www.bdo.dk](http://www.bdo.dk)

### 5.1 Præsentation af BDO

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

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

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