

Tilsynsrapport  
Høje-Taastrup Kommune  
§ 85 tilsyn

Græshøjvej

*Anmeldt tilsyn*

*Oktober 2013*

## Forord

Rapporten er opbygget således, at læseren på de første sider præsenteres for tilsynets samlede vurdering af tilbuddet samt udviklingspunkter, bemærkninger, anbefalinger og evt. anbefalinger om påbud. Herefter følger en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget (herunder deltagere og tidspunkt) samt om det konkrete tilbud.

Sidste del af rapporten indeholder de data, som tilsynet har indsamlet ved hhv. interviews og observationer og ved gennemgang af dokumentation. For hvert tema foretager de tilsynsførende en vurdering ud fra den indsamlede data og øvrige indtryk. Disse vurderinger ligger til grund for den samlede vurdering, der som nævnt optræder indledningsvist i rapporten.

Bagest i rapporten findes en kort beskrivelse af formål og metode samt kontaktoplysninger til BDO.

*Tilsynet er altid udtryk for et øjebliksbillede og skal derfor vurderes ud fra dette.*

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Tilsynets samlede vurdering .....</b>	<b>3</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
3.2	Den pædagogiske, omsorgs- og plejemæssige praksis.....	6
3.2.1	<i>Referenceramme, pædagogik og metode</i> .....	6
3.2.2	<i>Pædagogiske planer</i> .....	7
3.3	Hverdagsliv .....	8
3.3.1	<i>Hverdag og aktiviteter</i> .....	8
3.3.2	<i>Understøttelse af borgernes frie valg</i> .....	8
3.3.3	<i>Omgangsform og sprogbrug</i> .....	9
3.4	Procedurer og retningslinjer .....	9
3.4.1	<i>Medicinhåndtering</i> .....	9
3.4.2	<i>Magtanvendelser og konflikthåndtering</i> .....	10
3.5	Organisatoriske og personalemæssige forhold .....	10
3.5.1	<i>Samarbejde og kommunikation</i> .....	10
3.5.2	<i>Kompetenceudvikling og kvalitetsudvikling</i> .....	11
3.5.3	<i>Arbejds miljø og sikkerhedsforhold</i> .....	11
<b>4</b>	<b>Formål og metode .....</b>	<b>13</b>
4.1	Formål med tilsynet.....	13
4.2	Metode .....	13
4.3	Tilsynets varslings og tilrettelæggelse .....	14
4.4	BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger .....	14
<b>5</b>	<b>Kontakt oplysninger .....</b>	<b>15</b>
5.1	Præsentation af BDO.....	15

## 1 Tilsynets samlede vurdering

BDO har på vegne af Høje-Taastrup Kommune foretaget et anmeldt tilsyn på på § 85 tilbuddet Græshøjvej. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det data-materiale, som er indsamlet gennem interviews og observationer.

Det overordnede indtryk af Græshøjvej er, at tilbuddet yder god støtte, med henblik på at borgerne kan blive så selvstændige som muligt.

Tilsynet vurderer, at der praktiseres en relevant pædagogisk tilgang i forhold til målgruppen. Medarbejderne kan på faglig vis redegøre for de anvendte tilgange og konkrete metoder, samt hvorledes disse omsættes i praksis. Der arbejdes med at skabe et fundament med tillid, anerkendelse og respekt, hvorfra borgerne kan udvikle sig.

Der arbejdes relevant med fokusområder og mål på baggrund af VUM. Der foregår løbende evaluering af målene sammen med borgerne, hvilket kan bidrage til borgernes selvstændighed qua indfrielsen af målene. Statusbeskrivelser udarbejdes en gang årligt med henblik på at sikre dokumentation af borgerens progression.

Tilsynet vurderer, at borgernes hverdag er præget af selvstændige valg og aktiviteter. Borgerne har mulighed for socialt samvær i fælles lejligheden, såfremt de ønsker det. Ligeledes er der mulighed for at lave mad og spise sammen. Borgerne understøttes i det frie valg i den pædagogiske tilgang, hvor de kan give udtryk for egne behov og ønsker. Der afholdes husmøde, hvor der er mulighed for at drøfte aktuelle ting, men tilsynet noterer sig, at der generelt ikke kommer ret mange borgere til mødet. Endelig er det tilsynets opfattelse, at der anvendes en omgangsform og sprogbrug, som tager udgangspunkt i værdigrundlaget.

Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne har kendskab til procedurer og retningslinjer for medicinbehandling og indberetning af utilsigtede hændelser. Tilsynet konstaterer, at medicinen opbevares forsvarligt. Der er fokus på en reflekterende tilgang til magtanvendelsesbegrebet, og der forefindes procedurer og retningslinjer på området, og som medarbejderne har kendskab til. Det oplyses, at der sjældent foregår magtanvendelser, og at der i stedet arbejdes med kommunikation og nedtrapning af konflikter.

Det er tilsynets vurdering, at der foregår et godt samarbejde såvel internt som eksternt. Det gode samarbejde skyldes, at der prioriteres en god og åben kommunikation, som vedligeholdes gennem de ugentlige personalemøder, hvor der foregår kollegial sparring og faglige drøftelser. Der er supervision ved ekstern supervisor, som bidrager positivt til samarbejds-kulturen, og der er fokus på kompetenceudvikling, hvor medarbejderne sikres relevante kurser, efteruddannelse, temadage og supervision. Ligeledes bringes medarbejdernes kompetencer i spil, når der sker ekstern videndeling. Tilsynet noterer sig, at der er sket en bedring af arbejdsmiljøet efter tilgang af daglig leder.

Der er taget hånd om samt fortsat fokus på rygning i fælleskøkkenet. Tilsynet anbefaler, at der gennemføres brand- og evakueringsøvelse sammen med borgerne.

## 1.1 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger, anbefalinger og påbud:

<b>Bemærkninger</b>
Ingen bemærkninger.
<b>Anbefalinger</b>
1. Tilsynet anbefaler, at der gennemføres brand- og evakueringsøvelse sammen med borgerne.
<b>Anbefaling om påbud</b>
Ingen anbefaling om påbud.

## 2 Oplysninger

<b>Adresse</b>
Græshøjvej 7, st. th., 2640 Hedehusene
<b>Leder</b>
Mette Olsen
<b>Tilbudstype og juridisk grundlag</b>
Tilbuddet er et kommunalt tilbud Tilbuddets juridiske grundlag er SEL § 85
<b>Antal pladser</b>
7 pladser, der er belægning på 6. På sigt skal tilbuddet råde over alle boliger i bygningen.
<b>Takst pr. døgn</b>
Ifølge overordnet leder er der tildelt 3 basistimer pr. borger, og derudover har hver borger fået tildelt individuelle ATA-timer. Disse varierer mellem 1 - 10 timer ugentligt.
<b>Målgruppebeskrivelse</b>
Målgruppen er, ifølge Mette Olsen, psykisk sårbare borgere
<b>Antal ansatte og personalesammensætning</b>
Personalegruppen består af seks medarbejdere, som dækker Porsehaven 11 og 33 samt Græshøjvej. Uddannelsesmæssigt er der to social- og sundhedsassistenter og fire pædagoger.
<b>Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg</b>
Den 8. oktober 2013, kl. 12.00-15.30
<b>Deltagere i interviews</b>

**Ledelse:**

- Mette Olsen, leder af Bo og bostøtteområdet, socialpædagog, cand pæd. psyk., og i gang med afsluttende speciale på den offentlige lederuddannelse (DOL), ansat i 4,5 år
- Pernille Wordolff, daglig leder af Porsehaven siden 1. marts, uddannet social- og sundhedsassistent, er i gang med en uddannelse i offentlig ledelse svarende til diplomniveau, ansat i 17 år i socialpsykiatrien

**Medarbejdere:**

- En uddannet socialpædagog, ansat i 2 år.

**Beboere:**

- En borger, som har boet på Græshøjvej i ca. 2 år
- En borger, som har boet på Græshøjvej i ca. 1 år
- En borger, som har boet på Græshøjvej ca. 4 mdr.

BDO blev vist rundt på stedet af: Tilsynet gik selv rundt.

**Tilsynsførende**

Lene Thorius (Manager, cand.pæd., PD og socialpædagog)

Laura Nørskov Juul (Konsulent, cand. scient. pol.)

## 3 Datagrundlag

### 3.1 Opfølgning på foregående tilsyn

Data	Der har ikke tidligere været ført tilsyn på Græshøjvej.
Tilsynets vurdering	Tilsynet har ingen bemærkninger.

## 3.2 Den pædagogiske, omsorgs- og plejemæssige praksis

### 3.2.1 Referenceramme, pædagogik og metode

Data	<p>Den overordnede referenceramme er Recovery samt psykosocial rehabilitering. Tilbuddet er desuden involveret i et projekt om Resonans - Livgivende relationer. Projektet er udviklet i et samarbejde mellem socialpsykiatrien i Høje-Taastrup Kommune samt to yderligere kommuner og Socialt Udviklingscenter SUS, og er finansieret af Forebyggelsesfonden med henblik på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø i socialpsykiatrien.</p> <p>Konkret går metoden ud på at skabe et godt match mellem medarbejder og borger, hvor de to parter "svinger" sammen, hvilket forventes at have en positiv afsmittende effekt på både borgerens udvikling og medarbejdernes trivsel. Det betyder, at borgerne kan vælge at benytte den/de medarbejdere, som de oplever en positiv relation med fremfor at være fastlåst med én fast kontaktperson.</p> <p>Derudover nævnes medicinpædagogik, som er en ligeværdig tilgang, hvor medarbejder og borgere mødes i et ligeværdigt forum omkring borgerens oplevelse og erfaring med at indtage medicin. Dette med henblik på at borgeren oplever ejerskab og styring af eget medicinindtag, og evt. også med henblik på justering af denne. Det er erfaringen, at nogle borgere kan have en frygt for, at de ikke skal have medicin mere, men det er ikke nødvendigvis hensigten, at borgerne skal slutte med medicin, blot at de får erfaring med, at de kan have indflydelse på medicinen.</p> <p>Med til medicinpædagogikken hører også, at borgeren fører dagbog. I tilgangen er det derfor vigtigt, at medarbejderen lægger op til, at borgeren selv giver udtryk for egne behov.</p> <p>Der praktiseres hjælp til selvhjælp, fordi borgerne kan rigtig mange ting selv og er meget selvstændige. Borgerne får den støtte, de beder om, men medarbejderne gør ikke tingene for borgerne, de gør det sammen med borgerne. Det er medarbejderens erfaring, at borgerne kan mere end de selv tror.</p> <p>Der tales meget om rehabilitering og qua det kommer empowerment også ind. Medarbejderne arbejder efter målene - f.eks. økonomi og det at blive gældfri - og gennem indfrielse af målene oplever borgerne empowerment.</p> <p>Medarbejderen kommer med et konkret eksempel på, hvordan han støtter og hjælper en borger med at arbejde med de udfordringer, som vedkommende har. Dette gøres gennem simplificering af problemerne, således at der kommer struktur på det, og borgeren kan overskue opgaven.</p> <p>Det er vigtigt, at der er så lidt intervention og indblanding fra medarbejderne som overhovedet muligt. Det skal være borgerens frie valg, der styrer indsatsen. Derfor ser medarbejderen det som sin opgave at gøre sig undværlig, således at borgerne bliver mere og mere selvhjulpne.</p> <p>Der benyttes en anerkendende kommunikation som understøttes af værdierne. En medarbejder fortæller, at han bruger løsningsorienteret terapi, hvor medarbejderen dog ikke løser borgerens opgave. I denne tilgang fokuseres på muligheder og dermed, hvordan man kan arbejde hen mod en løsning.</p> <p>Overordnet leder giver udtryk for, at den psychosociale tilgang hænger godt sammen med idéen om, at indgriben skal være så minimal, så borgeren understøttes til at være så selvstændig som muligt.</p> <p>Ledelsen oplyser, at Høje-Taastrup Kommunes handicappolitik målsætning efterleves ud fra en tilgang, der hæfter sig til FN handicapkonventionen. Konkret sikres dette ved en individuel tilgang til borgeren, brugen af resonans samt individuelt tilrettelagt pædagogik, som sikrer borgeren mestring til</p>
------	--

	<p>udflytning.</p> <p>Man er i gang med at udarbejde materiale til alle enheder i organisationen, så man kan se, hvad den enkelte enhed har af faglige specialiteter mv. Dette sker med henblik på i højere grad at kunne videndele på tværs af organisationen.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der på Græshøjvej praktiseres en relevant pædagogisk tilgang i forhold til målgruppen. Medarbejderne kan på faglig vis redegøre for de anvendte tilgange og konkrete metoder, samt hvorledes disse omsættes i praksis. Der arbejdes med at skabe en fundament med tillid, anerkendelse og respekt, hvorfra borgerne kan udvikle sig.</p>

### 3.2.2 Pædagogiske planer

Data	<p>Der indledes med at fortælle, at der arbejdes ud fra VUM (voksen udredningsmetoden), og at man arbejder med statusplaner. Ledelsen oplever at stå ved en skillevej, hvor de overvejer, hvilken vej man skal gå i forhold til dokumentationens udformning. Der er udarbejdet en skabelon for statusmøderne, og der udarbejdes status hvert år.</p> <p>Det er overordnet leders opfattelse, at VUM bliver fremtiden og Myndigheden har udarbejdet en skabelon til statusbeskrivelser, som er under løbende udvikling. Medarbejderne oplever, at man kommer godt omkring det hele ved en borger med denne skabelon, samt at det bliver meget konkret.</p> <p>Endvidere påpeger overordnet leder, at hun er meget optaget af effektmålinger, som der fremadrettet skal være mere fokus på.</p> <p>En medarbejder fortæller, at borgerne har fået tildelt et antal timer til at arbejde med et eller flere givne mål, som borgeren har været med til at udarbejde. Medarbejderen omsætter målene til konkrete indsatser, og der foretages løbende evaluering af målene sammen med borgerne.</p> <p>Det er medarbejderens tanke, at borgerne ikke kan bruge VUM til noget. For borgerne er VUM blot et stykke papir, der ligger og hører til kommunen. Borgerne er klar over, at de har nogle mål, men de er ikke interesseret i at sidde og skrive planer.</p> <p>Tilsynet ser en plan, hvor der er angivet mål, hvortil medarbejder og ledelse fortæller, at Empowerment også ligger i, at borgeren kan sætte flueben ved fuldførte opgaver, og at det giver dem stolthed. F.eks. havde en borger problemer med at få købt mad, og nu viser han stolt indkøbte madvarer i køleskab og fryser frem. Medarbejderen forklarer, at dialogen har været afgørende for at finde en løsning på problemet. Progressionen er dokumenteret i Bostedssystemet.</p> <p>Der er lavet en målrettet evaluering, hvor Høje-Taastrup kommune har haft en akademiker til at interviewe medarbejdere og borgere om deres syn på det at bo i Græshøjvej. Dette resulterede i en rapport, som blev fremlagt for det politiske udvalg. Dette er sket for ca. 1 år siden.</p> <p>Borgerne kan ikke genkende, at de har en pædagogisk plan eller noget lignende.</p> <p>En borger fortæller, at hun får hjælp til at læse breve fx. De to andre borgere fortæller, at de får hjælp efter behov. De spørger medarbejderne om hjælpen, når de har besøg af hjemmevejlederen. En borger fortæller, at han kan bruge medarbejderne til at snakke med om personlige ting. Derudover får borgeren hjælp til at få styr på sin økonomi.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der arbejdes relevant med fokusområder og mål på baggrund af VUM. Der foregår løbende evaluering af målene sammen med borgerne, hvilket kan bidrage til borgernes selvstændighed qua indfrielsen af</p>



målene. Statusbeskrivelser udarbejdes en gang årligt med henblik på at sikre dokumentation af borgerens progression.

### 3.3 Hverdagsliv

#### 3.3.1 Hverdag og aktiviteter

Data	<p>Indledningsvist oplyses det, at borgerne typisk ikke har nogle tilbud om beskæftigelse og/eller aktiviteter. Konkret er der borgere tilknyttet dagtilbudsdelen.</p> <p>Medarbejderen fortæller, at borgerne står op på forskellige tidspunkter, og de kommer som regel ind i fælles lejligheden i løbet af dagen.</p> <p>Målgruppen er meget selvstændig, og nogle borgere har mange aktiviteter i løbet af dagen, mens andre ikke har. Af aktiviteter nævnes gåture, indkøb og rengøring af boligen.</p> <p>Borgerne har mulighed for socialt samvær i fælles lejligheden, også efter medarbejderne er gået hjem.</p> <p>En borger fortæller, at han tidligere har haft arbejde i biografen og frisøren i City 2.</p> <p>Borgerne fortæller, at deres hverdag forløber sådan, at de står op om morgenen og spiser morgenmad hos dem selv. Formiddagen går med praktiske opgaver som f.eks. støvsugning, og nogle går ture. Borgerne fortæller samstemmigt, at de selv styrer, hvad de vil lave om dagen.</p> <p>Nogle gange laver borgerne fælles aftensmad, men det hører til sjældenhederne, selvom der egentlig er et ganske fint køkken til madlavning. Det hænder desuden, at de mødes til en kop kaffe.</p> <p>En borger fortæller, at der er meget vandspild, og derfor har en medarbejder lavet et skema over, hvor meget vand der spildes. Borgeren skriver ned, hvornår han starter for vandet og hvornår det er varmt nok til at bade i. Kritikken er bragt videre til ejendomsinspektøren/selskabet.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at borgernes hverdag er præget af selvstændige valg og aktiviteter. Borgerne har mulighed for socialt samvær i fælles lejligheden, såfremt de ønsker det. Ligeledes er der mulighed for at lave mad og spise sammen.</p>

#### 3.3.2 Understøttelse af borgernes frie valg

Data	<p>Der anlægges en individuel tilgang, som er implementeret i den pædagogiske tænkning. Der opereres med et frit valg, hvor borgerne selv kan give udtryk for deres ønsker og behov, hvilket medarbejderne respekterer. I tillæg til frit valg nævner medarbejderen, at der også følger forpligtelser - almindelige borgerforpligtelser - når man er en del af samfundet.</p> <p>Rygning repræsenterer et dilemma, som medarbejderne drøfter. De har konkret drøftet opstilling af en pavillion i haven, hvor der kunne være hynder, som borgerne kan sidde i. På den måde kommer der et frit valg også på dette område.</p> <p>En borger giver udtryk for, at de selv kan bestemme over deres hverdag og liv. F.eks. kan borgerne selv bestemme, hvornår og hvordan hjælpen skal gives.</p> <p>Der er husmøde, men borgerne er i tvivl om, hvor ofte dette foregår. Borgerne giver udtryk for, at der ikke kommer så mange. De drøfter her, hvordan de har det.</p>
------	--

	<p>Derudover har borgerne individuelle aftaler om samtaler mellem borger og medarbejder.</p> <p>En borger giver udtryk for, at der stadig er behov for meget hjælp. Han har mange ting, han skal have hjælp til at få styr på. Han oplever, at medarbejderne er lydhøre og hjælpsomme.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at borgerne understøttes i det frie valg i den pædagogiske tilgang, hvor de kan give udtryk for egne behov og ønsker. Der afholdes husmøde, hvor der er mulighed for at drøfte aktuelle ting, men tilsynet noterer sig, at der generelt ikke kommer ret mange borgere til mødet.</p>

### 3.3.3 Omgangsform og sprogbrug

Data	<p>Ledelsen fortæller, at der er retningslinjer for borgernes ophold i fælles lejligheden, hvilket inkluderer, hvordan de omgås hinanden og hvordan de holder orden i huset. Eksempelvis har rygning været til drøftelse flere gange, da nogle borgere glemmer, at man ikke må ryge indendørs.</p> <p>Overordnet leder forklarer ligeledes, at alle medarbejdere har været involveret i udarbejdelsen af værdierne, og derfor er værdierne levende i dagligdagen.</p> <p>Medarbejderen giver udtryk for, at der er en god stemning. Der har tidligere været en negativ tone, men det er blevet bedre. Det var især med en borger, som havde det skidt, og efter en dialog om værdier og retningslinjer, så er det blevet bedre.</p> <p>Borgerne giver udtryk for, at de ikke er ret meget sammen. Medarbejderne anvender en god og respektfuld tone overfor borgerne, og borgerne føler sig godt tilpas sammen med medarbejderne.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der anvendes en omgangsform og sprogbrug, der tager udgangspunkt i værdigrundlaget.</p>

## 3.4 Procedurer og retningslinjer

### 3.4.1 Medicinhåndtering

Data	<p>Medicinen opbevares i aflåst skab på kontoret, som er aflåst, når der ikke er medarbejdere til stede. Endvidere opbevares medicinen i det aflåste skab i en kasse med navn og cpr.nr. på. Der finder signering sted i bostedsystemet.</p> <p>Der er en selvadministrerende borger, som får udleveret dagsmedicinen, og opbevarer denne dosis i boligen. En anden borger får PN-medicin og opbevarer dette selv.</p> <p>Der er medicinkompetencer tilstede, idet der er social- og sundhedsassistenter ansat. Der er desuden en overordnet ansvarlig sygeplejerske. Pædagogerne får obligatorisk medicinkursus hos sygeplejersken.</p> <p>Der er vejledning til indberetning af utilsigtede hændelser. Der er også en ansvarlig for indberetningen.</p> <p>Det oplyses, at der kun er en borger, som man administrerer medicin for. Der har ikke været utilsigtede hændelser.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne har kendskab til procedurer og retningslinjer for medicinhåndtering og indberetning af utilsigtede hændelser. Tilsynet konstaterer, at medicinen opbevares forsvarligt.</p>

### 3.4.2 *Magtanvendelser og konflikthåndtering*

Data	<p>Der er udarbejdet procedurer og retningslinjer for magtanvendelser, som både ledelse og medarbejdere har kendskab til.</p> <p>Der er ikke udfordringer med magtanvendelser, hvilket tilskrives medarbejdernes tilgang med kommunikation og nedtrapning af konflikter.</p> <p>Medarbejderen bekræfter at have kendskab til procedurer og retningslinjer for magtanvendelsesområdet. Der er opmærksomhed på sproget og definitionsmagten.</p> <p>Leder er opmærksom på, at der løbende skal være refleksion og opmærksomhed på magtanvendelser, procedurer og retningslinjer samt magt i gråzonen.</p> <p>Såfremt man er i tvivl om, hvorvidt situationer er magt, så er medarbejderne velkomne til ringe til en kontaktperson i Handicapcentret i Høje-Taastrup Kommune, hvilket de sommetider gør brug af.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der er fokus på en reflekterende tilgang til magtanvendelsesbegrebet. Der forefindes procedurer og retningslinjer, som medarbejderne har kendskab til, men der foregår sjældent magtanvendelser. Der arbejdes i stedet med kommunikation og nedtrapning af konflikter.</p>

## 3.5 Organisatoriske og personalemæssige forhold

### 3.5.1 *Samarbejde og kommunikation*

Data	<p>Daglig leder er blevet leder for både Porsehaven og Græshøjvej. Det betyder, at medarbejderne er et samlet team. Der er personalemøde en gang om ugen for den samlede personalegruppe, hvilket bl.a. skyldes, at medarbejderne har vagter på begge tilbud. På personalemødet opereres der skiftevis med dagsorden afhængig af behovet. Der er altid plads til kollegial sparring, akutte udfordringer mv.</p> <p>Endvidere foregår der supervision hver 6. uge ved ekstern supervisor. Man har desuden eksempelvis afholdt temadag om MBTI, hvilket var meget givtigt.</p> <p>Medarbejderen fortæller, at teamsamarbejdet med Porsehaven er særlig godt, da det giver noget sparring, og i øvrigt en god balance. Samarbejdet er velfungerende, hvilket medarbejderen tilskriver, at der i personalegruppen er både mænd og kvinder, som sommetider ser forskelligt på tingene.</p> <p>Medarbejderen fortæller, at der er god tillid medarbejderne imellem. I opstarten var der lidt turbulent med lederskift etc., men der er kommet ro på nu.</p> <p>Overordnet leder er stolt af det samarbejde, der er blevet etableret i teamet på Porsehaven og Græshøjvej. Etableringen er blevet en succes grundet de relevante tiltag, der er taget.</p> <p>Der har været en ledelsmæssig udfordring, inden man fik ansat nuværende daglig leder. Der har været et godt samarbejde med FTR og SL, og de har udtrykt tilfredshed med processen. Overordnet leder er dog godt klar over, at transformationen har bragt frustrationer hos medarbejderne, og dette har man taget hånd om i supervisionen og møderne.</p> <p>Medarbejderen giver udtryk for at modtage en passende mængde information. Derudover kan medarbejderne altid spørge, og får ofte et brugbart svar. Der er ligeledes forståelse for, at nogle informationer ikke kan videregives pga.</p>
------	---

	<p>igangværende processer mv.</p> <p>Der er godt informationsflow mellem overordnet leder og daglig leder, og det er håbet, at dette informationsflow forplanter sig ned i organisationen. Medarbejderen oplever, at der er et tilfredsstillende informationsflow. Der anvendes mail og Bosted, ligesom der til personalemødet er nyt fra ledelsen. Medarbejderen fortæller, at der primært er et eksternt samarbejde med sagbehandlere, jobcenter samt OP-teamet, og at samarbejdet er velfungerende med god kommunikation.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der foregår et godt samarbejde såvel internt som eksternt. Det gode samarbejde skyldes, at der prioriteres en god og åben kommunikation, som vedligeholdes gennem de ugentlige personalemøder, hvor der foregår kollegial sparring og faglige drøftelser. Der er supervision ved ekstern supervisor, som bidrager positivt til samarbejdskulturen.</p>

### 3.5.2 *Kompetenceudvikling og kvalitetsudvikling*

Data	<p>Ledelsen oplyser, at der er stor opbakning til videre- og efteruddannelse, hvilket medarbejderen bekræfter. Medarbejdernes kompetencer bliver også bragt i spil, når der arrangeres kurser internt i organisationen.</p> <p>Medarbejderen er i gang med Care-forløbet, som giver et fælles sprog og fundament i organisationen. Den organisatorisk tværgående uddannelse opleves i øvrigt som positiv, da medarbejderne møder hinanden på tværs og hører andres argumenter mv.</p> <p>Som led i kompetenceudviklingen får medarbejderne supervision fra ekstern supervision. I tillæg til supervisionen afholdes der temadage et par gange om året, hvor man bl.a. gør brug af ekstern supervisor. Endelig afholdes der MUS en gang om året.</p> <p>I hele socialpsykiatrien er 80 medarbejdere i gang med kompetenceudvikling i Care. Der er uddannet to rehab-instruktører, som skal facilitere og undervise medarbejderne. Formålet med projektet er at få en fælles reference og forståelse for recovery og rehabilitering.</p> <p>Leder fortæller, at det kan være en udfordring at videndele internt, og at hun ønsker at sætte fokus på det fremover. Hun tilføjer, at organisationen er god til at dele viden og holde kurser eksternt - f.eks. har man holdt kursus i en kommune med medicinpædagogik. Derudover er der publiceret nogle artikler.</p> <p>Endelig oplyses det, at der overordnet set er en god sammenhæng mellem medarbejdernes kompetencer og målgruppens behov. Man søger derfor også nye kompetencer, når målgruppen kræver det. Medarbejderen supplerer, at han godt kunne tænke sig noget mere viden om den kognitive tilgang.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der er fokus på kompetenceudvikling, hvor medarbejderne sikres relevante kurser, efteruddannelse, temadage og supervision. Ligeledes bringes medarbejdernes kompetencer i spil, når der sker ekstern videndeling.</p>

### 3.5.3 *Arbejds miljø og sikkerhedsforhold*

Data	<p>Der er lavet APV for Græshøjvej. Der blev nævnt en udfordring med røg i fælleskøkkenet, som der er taget hånd om. Dog tilføjer daglig leder, at det er noget der hele tiden er fokus på (idet der ryges om natten).</p> <p>Medarbejderen fortæller, at det har været lidt hårdt at have så meget alene arbejde, men det er blevet bedre. Efter daglig leders tilgang, så er der</p>
------	--

	<p>kommet mere struktur, og der er mere handling bag ordene. Det giver god sparring og vejledning, og man får taget nogle gode drøftelser.</p> <p>Der hænger brandinstruks og evakueringsplan i fællesrummet. Der skal sættes brandudstyr op i nærmeste fremtid. Leder tilkendegiver, at det kan være en god idé med en brandøvelse.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der er taget hånd om og fortsat er fokus på rygning i fælleskøkkenet. Ligeledes konstateres det, at der er sket en bedring af arbejdsmiljøet efter tilgang af daglig leder. Tilsynet anbefaler, at der gennemføres brand- og evakueringsøvelse sammen med borgerne.</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 Høje-Taastrup Kommune ikke i dette 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 varslings og tilrettelæggelse

Tilsynsforløbet besluttes og planlægges ud fra de omstændigheder, som er gældende for det tidspunkt, hvor det uanmeldte tilsyn foregår. Så vidt muligt foregår tilsynet på et tidspunkt hvor der er mulighed for dialog eller samvær med flere af beboerne/brugerne.

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 Høje-Taastrup 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.