

Tilsynsrapport Høje - Taastrup Kommune

Blå Kors Pensionat

Anmeldt tilsyn

Februar 2013

Indholdsfortegnelse

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Tilsynets samlede vurdering | 2 |
| 1.1 | Tilsynets bemærkninger og anbefalinger | 3 |
| 2 | Oplysninger | 3 |
| 3 | Datagrundlag | 5 |
| 3.1 | Opfølgning på foregående tilsyn | 5 |
| 3.1.1 | <i>Opfølgning fra sidste tilsyn.....</i> | <i>5</i> |
| 3.2 | Fysiske rammer | 5 |
| 3.3 | Pædagogik | 6 |
| 3.3.1 | <i>Pædagogisk referenceramme og metode</i> | <i>6</i> |
| 3.3.2 | <i>Pædagogiske planer</i> | <i>6</i> |
| 3.4 | Hverdagsliv | 7 |
| 3.4.1 | <i>Hverdag og aktiviteter</i> | <i>7</i> |
| 3.4.2 | <i>Medindflydelse og kommunikation</i> | <i>8</i> |
| 3.4.3 | <i>Sundhed, kost og motion</i> | <i>8</i> |
| 3.4.4 | <i>Sprogbrug og omgangsformer</i> | <i>9</i> |
| 3.5 | Organisatoriske og personalemæssige forhold | 9 |
| 3.5.1 | <i>Overordnede rammer for arbejdet</i> | <i>9</i> |
| 3.5.2 | <i>Personalesituation, kontinuitet og stabilitet</i> | <i>9</i> |
| 3.5.3 | <i>Internt samarbejde og kommunikation</i> | <i>10</i> |
| 3.5.4 | <i>Kompetenceudvikling.....</i> | <i>10</i> |
| 3.5.5 | <i>Arbejds miljø og sikkerhedsforhold</i> | <i>11</i> |
| 3.5.6 | <i>Eksternt samarbejde</i> | <i>11</i> |
| 3.5.7 | <i>Procedurer og retningslinjer</i> | <i>11</i> |
| 3.6 | Øvrige udfordringer | 12 |
| 4 | Formål og metode | 13 |
| 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 |
| 5 | Kontakt oplysninger | 15 |
| 5.1 | Præsentation af BDO | 15 |

1 Tilsynets samlede vurdering

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

BDO har en to-årig kontrakt, som løber over 2012 - 2013 med Høje-Taastrup Kommune. Ifølge aftalen var der ved tilsynet i 2012 særligt fokus på pædagogik og metode, mens der ved dette tilsyn i 2013 vil være særligt fokus på de organisatoriske- og personalemæssige forhold. Begge områder indgår dog i tilsynet hvert år, blot med forskellig vægtning.

Det overordnede indtryk af Blå Kors Pensionat er, at der er tale om et velfungerende botilbud. Den pædagogiske referenceramme og metode er i overensstemmelse med målgruppens behov, og der arbejdes målrettet med relationstræning hos den enkelte beboer. Dette med henblik på at give beboerne mulighed for at opnå indsigt og dermed forståelse for tidligere valg i livet samt redskaber til at foretage andre og mere hensigtsmæssigt valg i fremtiden.

Tilsynet vurderer, at forandringsplanerne udgør et dynamisk redskab i det pædagogiske arbejde. Der arbejdes systematisk med udarbejdelse, evaluering og justering af forandringsplanerne, og det er tilsynets indtryk, at beboerne inddrages på relevant vis i arbejdet.

Beboerne har en aktiv hverdag med forskellige aktiviteter og gøremål, som er tilpasset den enkelte beboer, og tilsynet noterer sig, at beboerne fremhæver motionsdelen samt de daglige pligter som befordrende og berigende for deres velbefindende og trivsel i hverdagen. Beboerne oplever også en god omgangsform og sprogbrug på stedet.

Det er tilsynets vurdering, at beboerne er sikret formel indflydelse og medbestemmelse gennem formaliserede beboermøder, og at indflydelse på eget liv og hverdag foregår gennem en daglig dialog med medarbejderne. Blå Kors Pensionat har endvidere fokus på sund kost og motion, og beboerne tilkendegiver, at de er meget tilfredse med den sunde og varierede kost, og sætter pris på dialogen omkring deres ønsker vedrørende deres kost. Derudover er det tilsynets vurdering, at beboerne er tilfredse med de motionstilbud stedet tilbyder.

Tilsynet konstaterer, at medarbejdergruppen er stabil, og at der er et lavt sygefravær. Det er tilsynets vurdering, at det interne samarbejde er velfungerende, og at der eksisterer et godt internt informationsflow. Der forefindes endvidere gode muligheder for kompetenceudvikling samt supervision ved ekstern supervisor, ligesom der er mulighed for efteruddannelser til den enkelte medarbejder.

Tilsynet vurderer, at der generelt forefindes et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø på Blå Kors Pensionatet, og at medarbejderne er bekendte med brand instruks og evakueringsplan i tilfælde af brand. Medarbejderne har desuden kendskab til generelle retningslinjer og procedurer vedrørende magtanvendelser samt gråzonetilfælde. Tilsynet anerkender medarbejdernes refleksive forholdemåde i relation til magtanvendelse i gråzonen. Endvidere vurderer tilsynet, at medarbejderne er bekendt med procedure og retningslinjer omkring seksuelle krænkelser.

Endelig er det tilsynets vurdering, at de fysiske rammer er velegnede til målgruppen.

1.1 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger, anbefalinger og påbud:

| |
|---|
| Bemærkninger |
| Tilsynet giver ikke anledning til nogen bemærkninger. |
| Anbefalinger |
| Tilsynet giver ikke anledning til nogen anbefalinger. |
| Anbefaling om påbud |
| Ingen anbefaling om påbud. |

2 Oplysninger

| |
|--|
| Adresse |
| Ludvig Hegners Alle 2, 2630 Tåstrup |
| Leder |
| Ole Hjuler |
| Tilbudstype og juridisk grundlag |
| Tilbuddet er et selvejende botilbud Tilbuddets juridiske grundlag er SEL § 110 |
| Antal pladser |
| Der er 17 pladser |
| Takst pr. døgn |
| Ifølge tilbudsportalens oplysninger er prisen pr. døgn kr. 1.243,00 |
| Målgruppebeskrivelse |
| Målgruppen er mænd og kvinder, som på grund af misbrug befinder sig i en socialt truet situation, hvor de i en periode får tilbudt en bolig, som kan danne en ramme om en stabiliserings- og resocialiseringsproces. (Kilde: oplyst fra sidste tilsyn) |
| Antal ansatte og personalesammensætning |
| Antal ansatte i alt: 10, heraf, 1 leder, 1 sekretær, 7 socialpædagogiske medarbejder og 1 køkkenmedarbejder. |
| Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg |
| Den 19. februar 2013 kl. 12.30 - 15.00 |
| Deltagere i interviews |
| Ledelse: |

- Ole Hjuler, Forstander på Blå Kors Pensionat, uddannet socialrådgiver og diakon, ansat i 16 ½ år

Medarbejdere:

- Pædagog og bachelor i religion og psykologi, ansat i 5 år
- Pædagog, psykoterapeut og merkonom, ansat i 5 år

Beboere:

- Beboer, der har boet på stedet i ca. 4 mdr.
- Beboer, der har boet på stedet i ca. 5 mdr.- og er beboerrådsformand.

BDO blev vist rundt på stedet af: Beboer.

Tilsynsførende

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

Heidi Pors Sørensen (Chefkonsulent, plejehjemsassistent, socialpædagog, supervisor og psykoterapeut)

3 Datagrundlag

3.1 Opfølgning på foregående tilsyn

3.1.1 Opfølgning fra sidste tilsyn

| | |
|---------------------|---|
| Data | <p>Ved det foregående tilsyn (anmeldt 2. februar 2012), foretaget af BDO blev der ikke givet nogen anbefalinger.</p> <p>Adspurgt om, hvad der er sket siden sidste tilsyn, fortæller leder, at souschefen er stoppet i sin stilling pr. 1. august 2012.</p> <p>Efter overvejelser om, hvorvidt stillingen skulle genbesættes og efter drøftelser med bestyrelsen og medarbejdere, kom leder frem til, at der ikke skulle være en ny souschef på Blå Kors Pensionat. Dette begrundes med, at stedet ikke har brug for to ledere, men i stedet kunne ønske sig andre kompetencer tilføjet til huset. Derfor starter der pr. 1. marts 2013, to nye medarbejdere; en socialrådgiver og en medarbejder med kompetencer indenfor madlavning, indkøb og rengøring. Medarbejderen skal bl.a. gøre rent sammen med beboerne, og dermed guide dem i forhold til, hvordan man gør rent.</p> <p>Blå Kors Pensionat er blevet re-akkrediteret, i januar 2013. Som opfølgning på re-akkrediteringen skal der udarbejdes en nærmere beskrevet politik omkring seksuelle krænkelser i forhold til beboere og medarbejdere, og der vil desuden blive udfærdiget en moppe politik på stedet.</p> <p>Siden sidste tilsyn har der været brandtilsyn, hvilket ikke gav anledning til anmærkninger. APA anlægget er udskiftet i hele huset.</p> <p>Fødevarestyrelsen har aflagt tilsyn og tildelt køkkenet en smiley.</p> <p>Adspurgt om der har været nogen formelle klager siden sidste tilsyn, fortæller leder, at dette har der ikke.</p> |
| Tilsynets vurdering | Tilsynet har intet at bemærke. |

3.2 Fysiske rammer

| | |
|------|---|
| Data | <p>Ved det sidste tilsyn blev de fysiske rammer beskrevet således:</p> <p>Blå Kors Pensionat ligger i et ældre villakvarter i Taastrup by. Selve bygningen er en gammel velholdt villa med en stor tilhørende have.</p> <p>Stueetagen rummer fællesarealer som daglig- og spisestue med direkte udgang til haven, computerrum, kontor, to værelser samt køkken.</p> <p>På 1. salen ligger resten af beboernes værelser, hvor hver enkelt beboer har eget møbleret værelse og har fælles bade og toiletter. 2. salen rummer kontorer, mødelokaler samt et mødelokale, hvor der også er mulighed for beboerne for at spille bordtennis.</p> <p>I kælderen er der indrettet vaskeri. Endvidere er der et aktivitetsrum, som efter beboersammensætningens interesser ændrer indhold. Da tilsynet ser rummet, er det indrettet til kreativ brug og maleværksted. Endelig har kælderen et depotrum.</p> <p>Lederen beretter at APA er udskiftet i hele huset.</p> |
|------|---|

| | |
|---------------------|--|
| Tilsynets vurdering | Tilsynet vurderer, at de fysiske rammer er i overensstemmelse med målgruppens behov. |
|---------------------|--|

3.3 Pædagogik

3.3.1 Pædagogisk referenceramme og metode

| | |
|---------------------|---|
| Data | <p>Ved det foregående tilsyn blev der redegjort for, at den pædagogiske referenceramme er baseret på det diakonale grundsyn og relationspædagogik, som tilsammen udgør den pædagogiske referenceramme. Derudover arbejdes der målrettet med udvikling af mestringsstrategier, hvilket bidrager til, at beboerne får mulighed for at forstå og regulere egne tidligere handlinger.</p> <p>Leder fortæller, at beboerne støttes til at blive rus fri, stærkere og bedre til at bruge deres sociale netværk, hvilket sker ved at tilbyde beboerne en tæt relation og et socialt liv.</p> <p>Alle beboere har en kontaktperson, og der er ifølge leder et forpligtende fællesskab i trygge rammer, og et socialt samvær om og med opgaver.</p> <p>Lederen deler relationstræning op i tre faser:</p> <p>BEGYNDELSEN: det er meget vigtigt, at beboeren ved ankomst føler sig velkommen, så derfor er der velkomst af både medbeboere og medarbejdere.</p> <p>Det er i starten af opholdet, at medarbejderne fungerer som en container for den nye beboer, dvs. at medarbejderne tager imod og rummer alt det beboeren skal af med. Ud fra disse samtaler mellem den nye beboer og medarbejderne klarlægges problemerne og udfordringerne for den nye beboer, og der udarbejdes en forandringsplan.</p> <p>MIDTEN: I denne fase arbejdes der med forandringsplanen og de opstillede mål og beboeren og kontaktpersonen har støttende, fremtidsorienterede og løsningsfokuserede samtaler mindst hver 14 dag.</p> <p>AFSLUTNINGEN: Det er vigtigt at afslutningen bærer præg af ordentlighed og tid idet det samtidig også er en afslutning på den tætte relation, der har været mellem beboeren og medarbejderne. Ofte har beboeren tidligere i deres liv afsluttet noget uden et ordentligt farvel, og det har derfor stor betydning, at der bliver en anden afslutning når beboeren er klar til at forlade Blå kors pensionat igen. Alle beboere får mulighed for at fortsætte samtaler hver 14. dag, selvom de flytter fra stedet.</p> |
| Tilsynets vurdering | Det er tilsynets vurdering, at den pædagogiske referenceramme og metode er i overensstemmelse med målgruppens behov. Der arbejdes målrettet med relationstræning hos den enkelte beboer, hvilket giver beboerne mulighed for at opnå indsigt og dermed forståelse for tidligere valg i livet samt redskaber til at foretage andre valg i fremtiden. |

3.3.2 Pædagogiske planer

| | |
|------|--|
| Data | <p>Ved det sidste tilsyn blev der redegjort for, at proceduren vedrørende udarbejdelse af de pædagogiske forandringsplaner består i et systematisk arbejde med udarbejdelse og opfølgning.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at alle beboere har en pædagogisk forandringsplan som bliver udfærdiget i et samspil mellem beboeren og kontaktpersonen.</p> <p>De pædagogiske forandringsplaner indeholder mål og delmål omkring beboerens ønsker og valg omkring, misbrug, arbejde, økonomi, netværk osv. I samtalerne omkring forandringsplanerne bliver det, ifølge medarbejderne</p> |
|------|--|

| | |
|---------------------|---|
| | <p>tydeliggjort, hvilken del beboeren skal tage sig af og arbejde med, og hvilken del medarbejderne skal sørge for. Dette er, ifølge medarbejderne, med til at overskueliggøre og forenkle forandringsplanen således, at den bliver let tilgængelig.</p> <p>Medarbejderne tilkendegiver, at forandringsplanerne er et godt dynamisk redskab for både beboere og medarbejdere, idet de er med til at fasholde fokus på de forskellige indsatsområder i forhold til de enkelte opstillede mål. De pædagogiske forandringsplaner bliver kontinuerligt og løbende drøftet på medarbejdermøder og i samråd med beboeren og justeres således, at målene er realistiske og nærværende.</p> <p>Beboerne, som tilsynet taler med, kender deres forandringsplan og giver udtryk for, at de tager stort ejerskab for at arbejde med de opsatte mål. Begge beboere oplever, at medarbejderne er særdeles lydhøre og let tilgængelige i kontakten, og i samarbejdet omkring deres forandringsplaner.</p> |
| Tilsynets vurdering | Tilsynet vurderer, at forandringsplanerne udgør et dynamisk redskab i det pædagogiske arbejde. Der arbejdes systematisk med udarbejdelse, evaluering og justering af forandringsplanerne, og det er tilsynets indtryk, at beboerne inddrages på relevant vis i arbejdet. |

3.4 Hverdagsliv

3.4.1 Hverdag og aktiviteter

| | |
|---------------------|---|
| Data | <p>Medarbejderne fortæller, at der hver morgen kl. 8 er morgenmad med efterfølgende andagt, og hvor dagens indhold bliver gennemgået. Der er ifølge medarbejderne ikke mødepligt til morgenmaden, men er enkelte beboere ikke mødt op ved 9.30 tiden banker medarbejderen på beboerens dør, for derved at sikre sig, at alting er ok.</p> <p>Enkelte beboere er i aktiveringstilbud, og det er gældende for alle beboere, at de har daglige pligter på stedet.</p> <p>Dagens indhold kan ifølge medarbejderne bestå i støtte til jobsamtaler, ledsagelse til møder med sagsbehandler.</p> <p>Ifølge medarbejderne er der fitness to gange om ugen om formiddagen og en typisk eftermiddag kan bestå i ADL træning, NADA, samtaler og praktiske gøremål.</p> <p>Medarbejderne beretter, at der på Blå Kors Pensionatet er en struktureret hverdag, men der er ikke meget som beboeren SKAL, det gælder oftest om bare at VÆRE.</p> <p>Beboerne beretter begge om stor tilfredshed med deres hverdag, og de fremhæver begge motionsdelen som meget vigtig, for deres velbefindende.</p> <p>Beboerne fremhæver endvidere den fælles indsats omkring de daglige pligter som et positivt element, idet det skaber en fællesskabsfølelse hos den enkelte beboer og giver en fornemmelse af at være en del af noget.</p> |
| Tilsynets vurdering | Tilsynet vurderer, at beboerne har en aktiv hverdag med forskellige aktiviteter og gøremål, som er tilpasset den enkelte beboer. Tilsynet noterer sig, at beboerne fremhæver motionsdelen, samt de daglige pligter som befordrende for deres velbefindende og trivsel i hverdagen. |

3.4.2 Medindflydelse og kommunikation

| | |
|---------------------|---|
| Data | <p>Medarbejderne fortæller, at der er fokus på medindflydelse, indflydelse og selvbestemmelse over eget liv på Blå Kors Pensionat.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at der hver morgen er et morgenmøde, hvor der bliver givet informationer, planlægning af dagen og hvor ordet er frit for alle.</p> <p>Derudover er der beboerrådsmøde en gang om måneden, og et månedsmøde, hvor der er mødepligt for alle beboere.</p> <p>Der forekommer ifølge medarbejderne dagsorden og referater fra disse møder.</p> <p>Derudover afholder beboeren et møde med den køkkenansvarlige ca. 1 gang om måneden, for derved at have indflydelse på kosten.</p> <p>Medarbejderne beretter, at der to gange om året bliver foretaget en trivselsundersøgelse blandt målgruppen med det formål at sikres sig, at beboerne trives, og ellers tilbyde ændringer i tilbuddet, så vidt det er muligt.</p> <p>Medarbejderne og beboerne fortæller samstemmende, at de samarbejder omkring de pædagogiske forandringsplaner.</p> <p>Beboerne tilkendegiver, at de mener at have indflydelse på eget liv på Blå Kors Pensionatet.</p> |
| Tilsynets vurdering | <p>Tilsynet vurderer, at beboerne er sikret formel indflydelse og medbestemmelse gennem formaliserede beboermøder, og at indflydelse på eget liv og hverdag foregår gennem en daglig dialog med medarbejderne.</p> |

3.4.3 Sundhed, kost og motion

| | |
|---------------------|--|
| Data | <p>Medarbejderne fortæller, at Blå Kors Pension lægger vægt på at inspirere til en sund livstil. Derfor er en sund og varieret kost og motion en vigtig del af opholdet. Der er på stedet ansat en kok, som tilbereder en sund og varieret kost, og hvor der er fokus på valgmuligheder således at der f.eks. serveres både sød og mini mælk, idet de enkelte beboere har forskellige behov, ifølge medarbejderne.</p> <p>Medarbejderne beretter, at der altid foregår en dialog mellem beboerne og medarbejderne omkring specielle ønsker omkring kost. De har været på et internat, hvor formålet var at gennemgå kostens betydning, og gennem motivation og dialog med beboerne forsøge at tilbyde de sunde valg.</p> <p>Med hensyn til motion, oplyser medarbejderne, at de tilbyder fitness 2 gange om ugen med en fitness instruktør, som har udfærdiget individuelle træningsforløb for de beboere, der ønsker dette. Fitness instruktøren kommer på stedet og følger således med beboeren til træningscentret ligesom hun engang imellem tager med beboerne tilbage til pensionatet og spiser frokost.</p> <p>Beboerne beretter, at de får en sund og varieret kost, og at medarbejderne altid er lydhøre og imødekommende overfor deres ønsker, samtidig med at beboerne oplever, at medarbejderne har respekt for deres selvbestemmelse og valg af kost.</p> <p>Beboerne beretter, at en sund kost og motion er fundamental vigtig for en bedring af deres psykiske, fysiske og sociale tilstand.</p> <p>Beboerne fortæller, at det har stor betydning for deres velvære, at de dyrker en eller anden form for motion, og endvidere opstår der et fælleskab omkring motionen, som har stor betydning for beboerne.</p> |
| Tilsynets vurdering | <p>Det er tilsynets vurdering, at der på Blå Kors Pensionat er fokus på sund kost og motion. Beboerne tilkendegiver, at de er meget tilfredse med den sunde og</p> |

| | |
|--|---|
| | varierede kost, og at de sætter pris på dialogen omkring deres ønsker omkring kosten. Derudover er det tilsynets vurdering, at beboerne er tilfredse med de motionstilbud, som stedet tilbyder. |
|--|---|

3.4.4 Sprogbrug og omgangsformer

| | |
|---------------------|--|
| Data | Beboerne fortæller, at de generelt har det godt sammen og forklarer, at hvis der er uoverensstemmelser mellem beboerne, så kan de altid få hjælp af medarbejderne. Beboerne fortæller at samværet dem imellem er præget af rummelighed og respekt for hinandens levevis. |
| Tilsynets vurdering | Det er tilsynets vurdering, at beboerne generelt har en god omgangsform og et godt sprogbrug indbyrdes, og med medarbejderne. |

3.5 Organisatoriske og personalemæssige forhold

3.5.1 Overordnede rammer for arbejdet

| | |
|---------------------|---|
| Data | <p>Leder oplyser, at pensionatet har 17 pladser og en belægning på 100 %.</p> <p>Der findes fortsat en drift aftale med Høje - Taastrup Kommune, og der er således ingen overordnede ændringer i det økonomiske fundament.</p> <p>Leder beretter, at de har arbejdet positivt og fremadrettet med de sidste mål fra den konkrete målsætningsrapport fra sidste år. Enkle mål er endnu ikke indfriet, idet de skulle foregå med eksterne leverandør, og det har ikke været muligt at få arrangeret på nuværende tidspunkt.</p> <p>Et mål er, ifølge leder, at begrænse længden af opholdet for den enkelte beboer til gennemsnitlig 6 mdr. Dette er ifølge leder en udfordring, idet der ikke på nuværende tidspunkt eksisterer boliger nok til målgruppen i omegnen.</p> <p>Et andet mål har omhandlet at sikre en optimal udflytning for den enkelte beboer, hvor der har været et godt samarbejde med kommunen omkring opgavefordelingen omkring udflytningen f.eks. hvem der tager sig af at få søgt boligsikring osv.</p> <p>Med hensyn til forløbsstudiet, hvor målet er at kontakte tidligere brugere, så er der på nuværende tidspunkt en medarbejder i gang med at opsamle denne viden, men den bliver besværliggjort ved f.eks. at brugerne ofte anvender telefon med taletidskort, og ofte skifter telefon nummer og derfor er de svære at få kontakt med. Det er, ifølge leder, en proces som er i gang, men som vil tage længere tid end først antaget.</p> |
| Tilsynets vurdering | Tilsynet vurderer, at de overordnede rammer for arbejdet på Blå Kors Pensionat er velbeskrevet. |

3.5.2 Personalesituation, kontinuitet og stabilitet

| | |
|------|--|
| Data | Leder oplyser at idet souschefen er stoppet, har stedet mistet en dygtig organisator, hvilket har betydet, at medarbejderne har måttet træffe flere afgørelser selv. Da souschefen stoppede gjorde leder og medarbejdergruppen sig overvejelser om der på Blå Kors Pensionat var brug for to ledere, eller om der skulle tænkes anderledes. Dette udløste, ifølge leder, et ønske om i stedet at ansatte en socialrådgiver, som kan være målgruppen behjælpelig med at varetage sager for målgruppen, som medarbejderne ikke magter. |
|------|--|

| | |
|---------------------|--|
| | <p>Derudover ansættes en medarbejder, som skal varetage morgenmaden, hver morgen, samt stå for indkøb. Derudover skal medarbejderen, som nævnt, bl.a. gøre rent sammen med beboerne, og dermed guide dem i forhold til, hvordan man gør rent.</p> <p>Disse to nye medarbejdere starter den 1. marts 2013.</p> <p>Leder oplyser, at medarbejdergruppen er stabil med et lavt sygefravær, således havde medarbejderne sidste år 2,8 sygedage i gennemsnit. Der arbejdes med en sygefraværspolitik på Blå Kors Pensionat.</p> |
| Tilsynets vurdering | Tilsynet vurderer, at medarbejdergruppen er stabil og kan konstatere, at der forefindes et lavt sygefravær samt at der eksisterer en sygefraværspolitik på stedet. |

3.5.3 *Internt samarbejde og kommunikation*

| | |
|---------------------|--|
| Data | <p>Leder oplyser, at idet der ikke længer er en souschef på Blå Kors Pensionat har leder lagt op til en øget selvledelse hos medarbejderne. Leder oplever, at medarbejder gruppen samlet set er klar til at påtage sig dette ansvar, som bl.a. kommer til udtryk ved, at en medarbejder af egen fri vilje påtog sig den opgave at revidere en mappe, som står på alle beboer værelser, en opgave som tidligere har hørt under ledelsens område, men som nu er udelegeret til medarbejdergruppen.</p> <p>Leder er opmærksom på, at medarbejdergruppen består af medarbejdere med mange års erfaring og af medarbejdere som er ret nye. Der skal således være et individuelt perspektiv i forhold til at magte selvledelse.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at der findes en personalehåndbog for nye medarbejdere og studerende. Derudover er der en fast introduktionsplan til nye medarbejdere, der således de første 14 dage går udenfor normeringen sammen med faste medarbejdere.</p> <p>Medarbejderne tilkendegiver, at der eksisterer et godt informations flow fra leder.</p> |
| Tilsynets vurdering | Det er tilsynets vurdering, at det interne samarbejde generelt fungerer godt på Blå Kors Pensionat, og at der eksisterer et tilfredsstillende informationsflow. |

3.5.4 *Kompetenceudvikling*

| | |
|---------------------|---|
| Data | <p>Leder beretter, at ved MUS-samtalerne vurderer den enkelte medarbejder og leder sammen, hvilket behov medarbejderen har for kompetenceudvikling.</p> <p>Der afholdes supervision ved ekstern supervisor 1 gang om måneden samt 3 dages supervisions internat om året, hvor supervisor har fokus på medarbejdergruppens trivsel.</p> <p>Leder oplyser at de i supervisionen har arbejdet med de etiske forhold i mødet med beboeren. Her har man talt om Nærheds etik, Konsekvens etik og Pligt etik. På denne måde har medarbejderne fået fokus på, hvad målet er for samtalen med beboeren, og hvilke metoder skal der anvendes i samtalen. Der er således, ifølge leder, skabt et fælles udgangspunkt og sprog i medarbejdergruppen, som giver en rød tråd i det pædagogiske arbejde.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at der er gode muligheder for kompetenceudvikling, f.eks. har flere medarbejder erhvervet en diplomuddannelse på Metropol.</p> |
| Tilsynets vurdering | Tilsynet vurderer, at der er gode muligheder for kompetenceudvikling og for supervision ved ekstern supervisor, samt mulighed for efteruddannelser for den |

| |
|----------------------|
| enkelte medarbejder. |
|----------------------|

3.5.5 Arbejdsmiljø og sikkerhedsforhold

| | |
|---------------------|---|
| Data | <p>Leder oplyser, at der blandt medarbejderne forefindes et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, og der er altid overvejelser omkring det faktum, at medarbejderne ofte arbejder alene i vagter. Lederen beretter, at hvis en medarbejder har været i en kritisk situation, så støtter lederen op om dette og der tages på denne måde hånd om medarbejderen.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at de oplever at det fysiske og psykiske arbejdsmiljø generelt er godt, og det er et punkt som altid kan sættes på medarbejdermøder.</p> <p>Derudover har medarbejderne fokus på at holde en fælles pædagogisk linje og har øje for at nedtrappe eventuelle konflikter.</p> <p>Medarbejderne er bekendte med brand instruks og evakueringsplan i tilfælde af brand, og der afholdes således en brandøvelse hvert halve år. Evakueringsplanen fungerer efter hensigten.</p> |
| Tilsynets vurdering | <p>Tilsynet vurderer, at der generelt forefindes et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø på Blå Kors Pensionatet. Derudover vurderer tilsynet, at medarbejderne er bekendte med brand instruks og evakueringsplan i tilfælde af brand.</p> |

3.5.6 Eksternt samarbejde

| | |
|---------------------|--|
| Data | <p>Medarbejder oplyser at der er et godt samarbejde med sagsbehandlere, hjemmepleje, læger og hospitaler, husets venner og støtte og kontaktpersoner.</p> <p>Der forefindes meget lidt samarbejde med pårørende, det er ofte i sporadisk omfang, men medarbejderne understøtter og hjælper beboerne til at bevare kontakten til deres pårørende og øvrige netværk.</p> |
| Tilsynets vurdering | <p>Tilsynet vurderer, at der foregår et godt eksternt samarbejde på Blå Kors Pensionatet med de øvrige samarbejdspartnere.</p> |

3.5.7 Procedurer og retningslinjer

| | |
|---------------------|---|
| Data | <p>Medarbejderne oplyser, at der forefindes procedure og retningslinjer for magtanvendelser og gråzonetilfælde, og kan redegøre herfor.</p> <p>Disse procedurer og retningslinjer er beskrevet i personalehåndbogen som nye medarbejdere bliver introduceret til.</p> <p>Medarbejderne fortæller at gråzonetilfælde løbende bliver drøftet på medarbejdermøder, for derved at drage fælles læring.</p> <p>Det oplyses, at der endvidere findes procedure og retningslinjer omkring seksuelle krænkelser, og at det er et emne, der ligeledes kan indgå i supervision.</p> |
| Tilsynets vurdering | <p>Tilsynet vurderer, at medarbejderne har kendskab til generelle retningslinjer og procedurer vedrørende magtanvendelser samt gråzonetilfælde. Tilsynet anerkender medarbejdernes refleksive forholdemåde i relation til magtanvendelse i gråzonen. Endvidere vurderer tilsynet, at medarbejderne er bekendt med procedure og retningslinjer omkring seksuelle krænkelser.</p> |

3.6 Øvrige udfordringer

| | |
|---------------------|--|
| Data | Adspurgt om der eksisterer øvrige udfordringer, end de allerede beskrevne, oplyser leder, at det gør der ikke. |
| Tilsynets vurdering | Ingen kommentarer. |

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 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 varslings 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

| |
|--|
| Bemærkninger |
| 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. |
| Anbefalinger |
| 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. |
| Anbefaling om påbud |
| 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

BDO Kommunernes Revision
Godkendt revisionsaktieselskab
Havneholmen 29
DK-1561 København V
Tlf.: 33 12 65 45
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.