



CVR-nr. 32 57 25 10

**SAABU Søndervang**  
**Anmeldt tilsyn**  
**Den 8. november 2017**



## Indholdsfortegnelse

<b>Formalia</b> .....	<b>3</b>
Ledelsesrepræsentanter .....	3
Medarbejderrepræsentanter .....	3
Brugerrepræsentanter .....	3
<b>Indledning</b> .....	<b>3</b>
Datagrundlag .....	4
<b>Konklusion</b> .....	<b>4</b>
Værestedets udviklingsområder .....	4
<b>Uddannelse og beskæftigelse</b> .....	<b>5</b>
<b>Selvstændighed og relationer</b> .....	<b>5</b>
<b>Målgrupper, metoder og resultater</b> .....	<b>6</b>
<b>Sundhed og Trivsel</b> .....	<b>7</b>
<b>Organisation og ledelse</b> .....	<b>8</b>
<b>Kompetencer</b> .....	<b>9</b>
<b>Fysiske rammer</b> .....	<b>10</b>
<b>Andet</b> .....	<b>10</b>



## Formalia

Dette anmeldte tilsyn blev gennemført på SAABU Søndervang, Stenager 9, 6400 Sønderborg, den 8. november 2017.

## Ledelsesrepræsentanter

- Områdeleder Peter Westergaard Sørensen
- Afdelingsleder Anette Gyldenlev

## Medarbejderrepræsentanter

- 3 pædagoger

## Brugerrepræsentanter

- 5 brugere

## Indledning

SAABU Søndervang er et kommunalt beskæftigelses-, aktivitets- og samværstilbud til voksne borgere med fysiske og/eller psykiske funktionsnedsættelser. Målgruppens udfordringer er udviklingshæmning og sen udvikling i let til moderat grad, og funktionsmæssigt er brugergruppen meget forskellig sammensat. Ud over at modtage borgere visiteret efter Servicelovens § 103 og § 104 modtager SAABU også borgere visiteret til særlig tilrettelagt beskæftigelsestilbud efter Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats, STU elever i praktikforløb og førtidspensionister, der ønsker et løntilskudsjob.

SAABU har til huse på fire lokaliteter, beliggende to i Sønderborg og to på Nordals. SAABU Søndervang er normeret til 21 § 103 pladser og 50 § 104 pladser. Aktuelt er der i alt indskrevet 82 brugere, der benytter tilbuddet med individuelt antal dage og timetal.

Organisatorisk hører SAABU under Social og Senior i Sønderborg Kommune, og ledes af en områdeleder og to afdelingsledere. SAABU's fire lokationer er organiseret i to team med hver en afdelingsleder. Medarbejdergruppen på SAABU Søndervang er sammensat af 14 medarbejdere uddannet som pædagog og tre værkstedsassistenter med håndværksmæssig baggrund. Tre af medarbejderne er i flexjob. Herudover en medarbejder i puljejob og to medarbejdere i skånejob.

Tilbuddet har åbent mandag og onsdag kl. 8.00 – 16.00, tirsdag 8.00 – 14.00 og torsdag, fredag kl. 8.00 – 15.00. Aktiviteterne er varieret og sammensat, så de svarer til brugernes behov og ønsker.

SAABU Søndervang har til huse i et industriområde i Sønderborg By, hvor der er gode offentlige transport muligheder. SAABU Søndervang er bygget i 1967 og er løbende om- og tilbygget. Bygningerne vurderes at være egnet til formålet.



Tilsynet er gennemført anmeldt i overensstemmelse med de aftalte tidsfrister for varslings og programsammensætning. Besøget er et udtryk for det øjeblikke billede, som er tilgængelig på tidspunktet for tilsynets gennemførelse. Det eksterne tilsyn refererer til Sønderborg Kommune, som er tilsynsmyndigheden.

## Datagrundlag

Grundlaget for tilsynets gennemførelse er aftalt med Sønderborg Kommune og beskrevet i en tilhørende tilsynsmanual. Forinden tilsynsbesøget har konsulent forberedt sig gennem tilgængeligt materiale på kommunens hjemmeside, servicedeclarationer og opdateret oversigter over medarbejdere samt Tilbudsportalen.

Efter aftale med Sønderborg Kommune gennemføres tilsynet med fokus på de samme faglige begreber, som er indeholdt i kvalitetsmodellen, og som benyttes af det sociale tilsyn.

Under tilsynsbesøget er der gennemført rundvisning på stedet, og der er gennemført interview med deltagerne individuelt og i grupper.

## Konklusion

- Brugere, som tilsynet talte med, fortæller, at de trives på SAABU. De fortæller, at der er stor accept og rummelighed i forhold til deres forskelligheder, og at deres ønsker og beslutninger respekteres. Tilsynet fik en rundvisning på SAABU Søndervang af de fem brugere, der deltog i interviewet med tilsynet. Tilsynet observerede en god kontakt mellem brugere og mellem brugere og medarbejdere.
- Ledelsen fortæller, at der er fokus på at højne fagligheden i dokumentationsarbejdet, i højere grad at inddrage brugeren omkring dennes egne forhold, mål og indsatser, og at gøre indsatsmål og resultater mere synlige. Ledelsen fører tilsyn med, at der dokumenteres i det elektroniske journaliseringssystem, og i 2018 er det planen, at der skal foretages kvartalsvise ledelsestilsyn på dokumentationsarbejdet i alle brugeres journaler.
- Det er tilsynets vurdering, at ledelsen på SAABU foregår på en faglig kompetent måde. Tilsynet noterer sig, at ledelsen har opmærksomhed på de organisatoriske og ledelsesmæssige udfordringer, som følger af, at SAABU er placeret på fire forskellige adresser, og at der arbejdes relevant på at medarbejderne får en forståelse for, at SAABU er en enhed.
- Tilsynet finder, at formålet med indsatsen for den enkelte bruger i overvejende grad er kendt af medarbejderne, og at de anvendte metoder medvirker til at sikre brugernes trivsel og udvikling. Medarbejdere og ledelse kan redegøre for de metoder og tilgange, der anvendes på stedet. Tilsynet vurderer endvidere, at medarbejdere og ledelse har en god faglig og etisk tilgang til brugere.

## Værestedets udviklingsområder

*Tilsynets opsummering af punkter til behandling, hvor skal er udtryk for forhold, som er uacceptable, og som skal bringes i orden, eventuelt i samarbejde med forvaltningen eller tilsynsmyndigheden. Anbefalinger er udtryk for tilsynets vurdering i et forhold, som skal overvejes, men ikke nødvendigvis følges.*



- Tilsynet fandt ikke anledning til at påpege udviklingsområder.

## Uddannelse og beskæftigelse

*Et centralt mål med den sociale indsats er, at borgerne i videst muligt omfang inkluderes i samfundslivet. Uddannelse og/eller beskæftigelse er et væsentligt aspekt heri. Uddannelse og beskæftigelse omfatter såvel ordinær grundskole, uddannelse og beskæftigelse som forskellige former for særlige grundskole-, uddannelses- og beskæftigelsestilbud eller samværs- og aktivitetstilbud.*

Gennem et alsidigt beskæftigelses- og aktivitetstilbud er det SAABU's målsætning at skabe gode muligheder for den enkelte brugers personlige, sociale og faglige kompetenceudvikling og selvstændige valg. Hovedfokus for brugere i et § 103 tilbud er beskæftigelse, og for brugerne i et § 104 tilbud er hovedfokus aktiverende omsorg og støtte. For nogle af SAABU's brugere er det de helt små mål, der er i fokus, og hvor de motoriske og fysiske færdigheder, kommunikationsfærdigheder, samværet med ligesindede og en god og tryk hverdag vægtes. For andre brugere arbejdes der eksempelvis med selvindigt, selvopfattelse og selvværd, social inklusion og opbygning af betydningsfulde venskaber, netværk og arbejdsidentitet. Med disse indsatser er målet at den enkelte opnår en øget selvstændighed uagtet brugerens funktionsniveau, at den enkelte inkluderes i fællesskaber og samfund, og at den enkeltes beskæftigelsesmuligheder styrkes.

En bruger fortæller, at hun tidligere har haft et skånejob nogle timer ugentligt og samtidigt har været tilknyttet SAABU Søndervang. Men efter virksomheden lukkede, har hun alene været beskæftiget på SAABU Søndervang. En anden bruger fortæller, at det er planen, at han skal i praktik i en forretning med henblik på etablering af skånejob. Brugere, som tilsynet talte med, har forskellige opfattelser vedrørende beskæftigelse uden for SAABU Søndervang. Nogle synes det er en attraktiv mulighed, medens andre befinder sig bedst på SAABU Søndervang og derfor ikke har et ønske om ekstern beskæftigelse.

Ledelsen oplyser, at der er afsat 15 timer ugentlig til en medarbejder på SAABU Søndervang til arbejdet med udvikling og oprettelse af skånejob til borgere i Sønderborg Kommune, der modtager førtidspension. Medarbejderens opgave er endvidere at følge brugerne, når de er i skånejob og at støtte arbejdspladsen i forhold til opgaven. SAABU har kompetence til at oprette og bevilge skånejob. Den administrative del af ordningen varetages af Sønderborg Kommunes administration. Ledelsen oplyser, at der i alt er oprettet omkring 100 skånejob i Sønderborg Kommune.

Tilsynet vurderer, at SAABU Søndervang støtter brugerne i at gøre brug af stedets aktiviteter og støttemuligheder med afsæt i den enkelte brugers muligheder og kompetencer. Der er opmærksomhed på at hjælpe brugerne til inklusion i samfundslivet og for de brugere, der ønsker det, gøres der en aktiv indsats i forhold til placering i skånejob.

## Selvstændighed og relationer

*Et centralt mål med den sociale indsats er at understøtte, at borgerne i så høj grad som muligt indgår i sociale relationer og lever et selvstændigt liv i overensstemmelse med egne ønsker og behov. Et væsentligt led heri er, at tilbuddet medvirker til, at borgerne sikres mulighed for personlig udvikling og aktiv deltagelse i sociale aktiviteter og netværk. Det er ligeledes centralt for borgernes selvstændighed og relationer, at tilbuddet understøtter borgerne i deres relationer til familie og øvrige netværk.*



SAABU Søndervang er inddelt i seks grupper: Aktivitetsgruppen, Kreativgruppen, Mediegruppen, Køkkengruppen, Træværkstedet og glas / forretning. Brugere fortæller, at de er tilknyttet en af de seks grupper, og at de i gruppen har en fast kontaktperson blandt medarbejderne. Det er muligt at skifte gruppe, når de ønsker det, enten for en kort periode eller permanent. De har også mulighed for at være tilknyttet flere grupper.

SAABU Søndervang har tidligere haft et brugerråd, men det har været vanskeligt at få det til at fungere på trods af medarbejderstøtte fra SAABU. En gang ugentligt holdes der morgenmøde for brugere og medarbejdere, hvor der dels er forskellig information, men hvor brugere også har mulighed for at fremkomme med ønsker eller gøre opmærksom på ting, de gerne vil have ændret.

Der er etableret en aktivitetsforening for SAABU's fire enheder. Bestyrelsen består af to brugere fra hver af de fire enheder. Brugere betaler kontingent til foreningen, som arrangerer forskellige aktiviteter. Brugere fortæller, at Aktivitetsforeningen er i gang med planlægning af årets julefrokost, som holdes på et af Sønderborgs hoteller og brugere glæder sig til at møde nye og gamle venner fra Sønderborg Kommune.

Brugere fortæller, at der tidligere blev arrangeret for eksempel ture til landsholdets fodboldkampe i Parken eller juleindkøbsture til Tyskland. Brugere har et ønske om, at der igen kan arrangeres sådanne ture. Forelagt for ledelsen oplyses, at ledelsen er bekendt med brugernes ønske, men at SAABU i år har prioriteret at anvende medarbejderressourcerne anderledes.

Det er tilsynets vurdering, at SAABU Søndervang støtter brugere i at indgå i selvvalgte sociale relationer, fællesskaber og aktiviteter, og at brugere motiveres og understøttes i at opnå sociale kompetencer. Tilsynet vurderer, at der er lydhørhed i medarbejdergruppen i forhold til brugernes ønsker.

## Målgrupper, metoder og resultater

*Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at der er et klart formål med indsatsen, og at tilbuddets metoder medvirker til at sikre borgernes trivsel og resulterer i den ønskede udvikling for borgerne.*

SAABU's målgruppe dækker hele spektret af borgere med udviklingshæmning fra personer med en forsinket udvikling til borgere med multiple funktionsnedsættelser. En del af brugere har udfordringer i hverdagen, der gør, at de har vanskeligt ved at opnå sociale relationer, at indgå i sociale fællesskaber og i nærmiljøets aktiviteter. Ledelsen fortæller, at de i stigende grad får visiteret brugere, der ud over mental retardering også har udviklingsforstyrrelser i form af autisme. Borgerne visiteres til SAABU af myndighedsafdelingen, og ved visitationen er formålet med indsatsen beskrevet, og der er opstillet mål for indsatsen. Stedets medarbejdere har et godt samarbejde med myndighedsafdelingens sagsbehandlere. Der holdes statusmøde en gang årligt med deltagelse af myndighedssagsbehandler, kontaktperson fra SAABU og borgeren. Hvis der opstår behov for justering af indsatsmål tidligere drøftes dette med myndigheden. Brugere, som tilsynet talte med, var i større eller mindre omfang bekendt med de opstillede indsatsmål.

Ledelsen har fokus på optimering af dokumentationsarbejdet og medarbejdernes dokumenter løbende i det elektroniske journaliseringssystem. Der benyttes Goal At-



tainment Scale (GAS) og ISO+ funktionsudredningen (som bygger på voksen udrednings metoden (VUM)) som måle- og udredningsmetoder.

SAABU anvender en anerkendende tilgang, en rehabiliterende tilgang og Gentle Teaching som faglige tilgange i arbejdet med brugerne, og de anvendte metoder er Marte Meo, Jeg-støttende samtale, Pædagogisk massage, Værdsættende samtale (Appreciative Inquiry), Motiverende samtale (MI) og Kognitiv Ressourcefokuseret og Anerkendende Pædagogik (KRAB)

Alle medarbejdere har deltaget i en halv informationsdag vedrørende Kognitiv, resourcefokuseret og anerkendende pædagogik (KRAB), og det er planen at tage KRAB i anvendelse som understøttende metode til den rehabiliterende tankegang. Det er endvidere planen, at de metoder og redskaber, der anvendes i KRAB, lægges ind i det elektroniske journaliseringssystem således, at systemet i højere grad understøtter de anvendte pædagogiske metoder og tilgange.

Medarbejderne oplyser, at der gøres brug af kompetencer hos medarbejdere på tværs af SAABU's afdelinger. Eksempelvis har en medarbejder uddannelse i neuro-pædagogik, og her anvendes kompetencen eksempelvis til vurdering af en brugers udviklingsalder og nærmeste udviklingszone til brug ved vurdering af pædagogiske metoder og tilgange. En anden medarbejder har uddannelse i Marte Meo metoder, hvor denne kompetence eksempelvis anvendes ved problemskabende adfærd hos en bruger.

Tilsynet finder, at formålet med indsatsen for den enkelte bruger i overvejende grad er kendt af medarbejderne, og at de anvendte metoder medvirker til at sikre brugernes trivsel og udvikling. Medarbejdere og ledelse kan redegøre for de metoder og tilgange, der anvendes på værestedet. Tilsynet vurderer endvidere, at medarbejdere og ledelse har en god faglig og etisk tilgang til brugerne.

## Sundhed og Trivsel

*Det er afgørende for kvaliteten, at tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel. Det er endvidere vigtigt, at tilbuddet respekterer borgernes værdighed, autonomi og integritet og herunder sikrer borgernes medinddragelse samt selv- og medbestemmelse. Desuden er det væsentligt, at tilbuddet forebygger vold og overgreb.*

Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne på SAABU Søndervang understøtter brugernes selv- og medbestemmelse, og at brugerne bliver hørt, respekteret og anerkendt. Brugere, som tilsynet talte med, fortæller, at de trives på stedet. De fortæller, at der er stor accept og rummelighed i forhold til deres forskelligheder, og at deres ønsker og beslutninger respekteres.

SAABU Søndervang har i indeværende år indberettet omkring 10 hændelser vedrørende magtanvendelse. Alle indberetninger vedrører den samme bruger. Strategier for pædagogiske indsatser til minimering af den problemskabende adfærd har været drøftet i medarbejdergruppen, der er arbejdet med risikovurdering med sparring fra lederen fra en særforanstaltning, og VISO har ydet rådgivning og vejledning således, at medarbejderne har fundet metoder til imødegåelse af den problemskabende adfærd.

De interviewede medarbejdere har kendskab til reglerne vedrørende magtanvendelse. Medarbejderne har relevant faglig viden om konfliktnedtrappende adfærd og



forebyggelse af vold og overgreb i forhold til stedets målgruppe, og der gives eksempler på, hvorledes den konfliktnedtrappende adfærd anvendes i praksis.

Tilsynet vurderer, at SAABU understøtter brugernes medinddragelse og indflydelse på aktiviteterne. Medarbejdernes tilgang til brugerne er præget af respekt for den enkelte brugers integritet og indflydelse på egen hverdag under hensyntagen til brugerens funktionsniveau. Brugernes giver udtryk for, at de føler sig hørt, set og respekteret, og at der er plads til alle trods store forskelle i funktionsniveau. Medarbejderne kan på kvalificeres vis redegøre for relevante metoder vedrørende konfliktnedtrappende indsatser.

## Organisation og ledelse

*En væsentlig forudsætning for kvaliteten af sociale tilbud er en hensigtsmæssig organisering samt en kompetent og ansvarlig ledelse.*

Ledelsen fortæller, at der de seneste par år er sket en del ændringer i SAABU. Der har tidligere været en områdeleder og tre afdelingsledere således, at ledelsen fysisk har været placeret på alle fire enheder. Der er nu to afdelingsledere, der varetager den daglige ledelse på hver to enheder. Ledelsen fortæller, at medarbejderne giver udtryk for, at de savner, at ledelsen er fysisk til stede. Ledelsen arbejder på, at medarbejderne skal opleve sig som en organisation trods den fysiske adskillelse. Områdelederen har været på besøg på de fire enheder for at høre medarbejderne, hvad de anser for vigtigt, at ledelsen er opmærksom på. Ledelsen oplyser, at trivselsmålingen i foråret 2017 ser fin ud, ligesom der ved MUS samtalerne ikke er fremkommet nævneværdige kommentarer til den nuværende organisering. Alligevel oplever ledelsen, at medarbejdergruppen er udfordret på forskellig vis. Der er blandt andet uklarhed i forhold til beslutningskompetencer, ligesom arbejdstidsregler tolkes forskelligt i de fire enheder. Ledelsen er derfor gået i gang med en beskrivelse af arbejdsgange og beslutningskompetencer således, at medarbejderne er bekendt med regler og rammer for arbejdets varetagelse. Der er endvidere igangsat udarbejdelse af introduktionsmateriale for nye medarbejdere. Medarbejderne er inddraget i arbejdet med beskrivelse af kompetenceplaner, arbejdsgange og introduktionsmateriale til nye medarbejdere.

Medarbejderne har deltaget i et rehabiliteringsprojekt, og der er skærpet fokus på dokumentationsarbejdet, hvilket kræver en stor indsats for medarbejderne.

Ledelsen fortæller, at der er fokus på at højne fagligheden i dokumentationsarbejdet, i højere grad at inddrage brugeren omkring dennes egne forhold, mål og indsatser, og at gøre indsatsmål og resultater mere synlige. Dokumentationen håndteres forskelligt blandt medarbejderne, og for nogle medarbejdere er dokumentationsarbejdet en udfordring. SAABU har tilknyttet en dokumentationsansvarlig medarbejder, der er behjælpelig med implementering af dokumentationsarbejdet. For de medarbejdere, der har svært ved dokumentationsarbejdet eller har svært ved at finde motivationen, udarbejdes der en individuel læringsplan med henblik på at kvalificere medarbejderen. Ledelsen fører tilsyn med, at der dokumenteres i det elektroniske journaliseringssystem, og i maj 2017 har ledelsen gennemgået alle brugeres elektroniske journal med henblik på en vurdering af, om der hos alle brugere er registret løbende vedrørende eksempelvis formål, indsatsmål og handlinger i forhold til opnåelse af de opstillede mål. Der blev ved denne gennemgang ikke fokuseret på kvaliteten af dokumentationsarbejdet. Ledelsen er aktuelt i gang med igen at gennemgå dokumentationen for alle brugere. Ledelsen registre-





res en forbedring i forhold til evalueringer og notater, men der er et stykke vej endnu, og der skal især arbejdes med formulering af indsatsmål og delmål, der er specifikke, målbare, accepterede, realistiske og tidsbestemte således, at der i højere grad kan evalueres på indsatsens effekt. Det er planen, at der i 2018 foretages kvartalsvise ledelsestilsyn på dokumentationsarbejdet i alle brugeres journaler.

Der holdes ledermøde hver anden uge, hvor strategier m.v. drøftes. Der holdes personalemøde i hvert team hver anden uge, hvor afdelingslederen deltager. En gang månedlig holdes personalemøde for alle medarbejdere og en gang månedlig, er der møder for netværk eller mindre grupper med særlige opgaver. Som eksempler på netværk nævnes "Beskæftigelsesnetværket".

SAABU's medarbejdere modtager intern kollegial sparring ligesom ledelsen giver individuel sparring til medarbejderne i komplicerede brugerforløb. En medarbejder fortæller, at der er gode muligheder for individuel supervision, dersom en medarbejder har været udsat for hændelser, der kan betinge dette. Der er aftale med Nordisk Krisekorps vedrørende individuel sparring og supervision til medarbejderne. Medarbejderne fortæller endvidere, at de har mulighed for at indkalde til ekstra møder i medarbejdergruppen, dersom det er nødvendigt at drøfte tilgangen til en bruger og at aftale en fælles pædagogisk tilgang.

Ledelsen fortæller, at der er et godt samarbejde med tillidsrepræsentant (TR) og arbejdsmiljørepræsentant (AMR). Der er en AMR på hver enhed og normalt to TR. I øjeblikket er der kun en TR, da det ikke har været muligt for medarbejderne at vælge to. Afdelingslederen mødes med AMR en gang ugentligt. Der holdes møder i Lokal Medarbejder Udvalget (LMU) seks gange årligt.

Alle medarbejdere har været til medarbejder udviklings samtale (MUS) i 2017.

Under tilsynsbesøget udleveres fraværstatistik for perioden januar 2017 til oktober 2017. Det fremgår af denne, at sygefraværsprocenten er opgjort til 3,31 % hvilket ifølge ledelsen er en markant forbedring i forhold til 2016, hvor fraværsprocenten var på omkring 8 %.

Det er tilsynets vurdering, at ledelsen på SAABU foregår på en faglig kompetent måde. Tilsynet noterer sig, at ledelsen har opmærksomhed på de organisatoriske og ledelsesmæssige udfordringer, som følger af, at SAABU er placeret på fire forskellige adresser, og at der arbejdes relevant på at medarbejderne får en forståelse for, at SAABU er en enhed. Medarbejdernes uddannelse og kompetencer danner grundlag for en faglig kvalificeret tilgang til stedets målgruppe. Medarbejderne har mulighed for at modtage relevant supervision og sparring.

## Kompetencer

*Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at tilbuddets medarbejdere har de faglige, relationelle og personlige kompetencer, der er nødvendige i forhold til tilbuddets målsætninger og målgruppe, de metoder tilbuddet anvender, samt borgernes aktuelle behov.*

Medarbejdergruppen på SAABU Søndervang er sammensat af 14 medarbejdere uddannet som pædagog og tre værkstedsassistenter med håndværksmæssig baggrund. Tre af medarbejderne er i flexjob. Herudover en medarbejder i puljejob og to medarbejdere i skånejob. Ud over basisuddannelsen har flere af medarbejderne



erhvervet sig supplerende kompetencer, der understøtter indsatsen i forhold til SAABU's målgruppe.

Der er planlagt et fire dages kursus i KRAB metoden for alle medarbejdere i 2018. Der er udpeget to medarbejdere, der skal have supplerende uddannelse i metoden og være tovholder på implementeringsprocessen. Medarbejderne giver i interviewet med tilsynet udtryk for, at de har gode muligheder for kompetenceudvikling.

Tilsynet finder, at SAABU's medarbejdere har gode faglige, relationelle og personlige kompetencer i forhold til stedets målsætninger og brugergruppe. Dette ses blandt andet i medarbejdernes samspil med brugerne ved tilsynsbesøget.

## Fysiske rammer

*Det er centralt, at de fysiske rammer svarer til brugergruppens behov og at brugerne trives i de fysiske rammer.*

SAABU Søndervang har til huse i et industriområde i Sønderborg By, hvor der er gode offentlige transport muligheder. De fysiske rammer er handicapvenlige og bygningerne vurderes at være egnede til formålet. De seks grupper er placeret i hver deres lokale og for de brugere, der har brug for afskærmning, er dette integreret i lokalerne. Der er god plads til relevante hjælpemidler og træningsmulighederne er gode.

Tilsynet vurderer, at de fysiske rammer tilgodeser brugergruppens behov og trivsel.

## Andet

Tilsynet observerede en god og hyggelig stemning på SAABU Søndervang, og brugerne giver udtryk for, at de føler sig godt tilpas. Tilsynet observerede en god kontakt mellem brugerne og mellem brugere og medarbejdere.

Tilsynet blev vist rundt på stedet af de fem brugere, der deltog i interview med tilsynet. Der var flere steder gang i produktionen af kreative produkter til salg ved årets julemarked, der afholdes lørdag d. 25. november.

SAABU er registreret på Tilbudsportalen med opdaterede oplysninger.