



Tilsynsrapport Sønderborg Kommune

SAABU Møllestedgård

Uanmeldt socialfagligt tilsyn
Juni 2025



Forord

Dette er afrapporteringen af et uanmeldt tilsyn, som BDO har foretaget.

Rapporten er opbygget således, at læseren på de første sider præsenteres for en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget (herunder deltagere og tidspunkt) samt om tilbuddet.

Anden del af rapporten indeholder de data, som tilsynet har indsamlet ved hhv. interviews og observationer og de individuelle undersøgelser. For hvert tema foretager de tilsynsførende en vurdering ud fra de indsamlede data og øvrige indtryk. Vurderingsskala findes sidst i rapporten

Tilsynets form, indhold, metode og afvikling er afstemt med kommunen.

På bagsiden findes information om BDO.

Med venlig hilsen



Niels Kristoffersen

Partner

Mobil: 28 99 80 63

Mail: nsk@bdo.dk

Partneransvarlig



Lene Sørensen

Manager

Mobil: 51 58 61 05

Mail: lesor@bdo.dk

Projektansvarlig

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



1. Oplysninger

Tabel med oplysninger om tilsynet

Navn og adresse: SAABU Møllestedgård, Under Broen 20, 6400 Sønderborg og afdeling Løkkegård, Løkkegårdsvej 3, 6400 Sønderborg

Leder: Afdelingsleder Peter Sørensen

Tilbudstype og juridisk grundlag: Beskyttet beskæftigelse, jf. SEL § 103, og aktivitets- og samværstilbud, jf. SEL § 104

Antal pladser: Tilbuddet er godkendt til 45 pladser, jf. SEL § 103, og 40 pladser, jf. SEL § 104

Målgruppebeskrivelse: Borgere med udviklingshæmning.

Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg: Den 18. juni 2025, kl. 09.00 - 14.30

Tilsynsresultatet baserer sig på følgende datagrundlag:

Interview med:

- Afdelingsleder
- To medarbejdere
- Tre borgere
- Tilsynet har gennemgået stikprøver i dokumentationen

Tilsynet har foretaget observation i forbindelse med rundvisningen i tilbuddets fysiske rammer.

Tilsynet blev afsluttet med en kort tilbagemelding til leder.

Tilsynsførende:

Senior Manager Lene Sørensen, socialpædagog

1.1 Aktuelle vilkår

Leder er ikke til stede, da tilsynet ankommer, men kontaktes telefonisk, og kommer kort efter til tilbuddet. Leder oplyser, at han overtog ledelsen af tilbuddet i oktober 2024 efter en periode, hvor tilbuddet havde været uden afdelingsleder. Leder varetog derudover ledelsen i et lignende tilbud i organisationen, der også stod uden afdelingsleder. Leder oplyser, at det var nødvendigt at prioritere ledelsesnærværet til det andet tilbud, hvilket betød, at leder i mindre grad var til stede på Møllestedgård. Leder uddyber, at der blev gennemført en omstrukturering, så leder fik mulighed for at prioritere arbejdet på Møllestedgård.

Leder oplyser, at der har været fokus på at skabe sammenhæng og trivsel i tilbuddet, hvilket er en proces, der er nået rigtig langt. Leder oplyser derudover, at der nu er fokus på arbejdet med den skriftlige dokumentation, der har været nedprioriteret gennem længere tid. I forlængelse af dette skal der gennemføres MUS-samtaler med alle borgerne, som skal være afsæt til udarbejdelsen af borgernes delmål. Leder oplyser, at der er udarbejdet et nyt MUS-skema, der er mere visuelt med henblik på at understøtte borgerinddragelsen yderligere.

1.2 Opfølgning

Der blev givet fire anbefalinger i forbindelse med tilsynet i august 2022:

1. *Tilsynet anbefaler, at ledelsen sikrer, at medarbejdernes kompetencer og tid i forhold til dokumentationen matcher kravene i tilbuddet.*

Leder oplyser, at der er iværksat tiltag, der skal understøtte arbejdet med dokumentationen. Leder uddyber, at der samarbejdes med et andet tilbud omkring individuel hjælp og undervisning til medarbejderne. Derudover arbejdes der på mere tydelige rammer og vejledninger til tilbuddets dokumentationspraksis.

2. *Tilsynet anbefaler, at ledelsen sikrer, at der ikke er personfølsomme oplysninger synligt tilgængelige på fællesarealer.*

Leder oplyser, at dette var et enkeltstående tilfælde, der blev håndteret i forbindelse med tilsynet i 2022. Dette bekræftes af tilsynets observationer i forbindelse med rundvisningen i tilbuddet.

3. *Tilsynet anbefaler, at ledelsen sikrer, at medarbejderne har tilstrækkelig og opdateret kendskab til og viden om reglerne for magtanvendelse.*

Leder oplyser, at medarbejderne regelmæssigt skal gennemføre et e-learningforløb

4. *Tilsynet anbefaler, at ledelsen sikrer, at indretningen imødekommer borgernes behov.*

Leder oplyser, at der siden sidste tilsyn er frigjort flere lokaler. En gruppe er flyttet til en anden matrikel, hvilket har frigjort en del plads. Derudover er flere lokaliteter blevet færdigistandsat, og taget i brug, fx pauserum.

2. Kommunalt tilsyn

2.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Sønderborg Kommune foretaget et uanmeldt tilsyn på SAABU Møllestedgård. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews, observationer og skriftligt materiale.

Det er tilsynets overordnede vurdering, at SAABU Møllestedgård understøtter borgernes udvikling og trivsel gennem tilbud om en bred vifte af reelle arbejdsopgaver, der understøtter borgernes arbejdsidentitet og mestring. Det vurderes, at tilbuddet i høj grad lever op til sin overordnede målsætning om af skabe stolte arbejdsfællesskaber sammen med borgerne.

Det vurderes, at tilbuddet, med afsæt i en anerkendende og ressourceorienteret tilgang, der udmøntes til praksis gennem KRAP, har fokus på, at borgerne bliver hørt, anerkendt og inddraget, hvilket skaber udvikling, trivsel og stabilitet hos borgerne. Det vurderes yderligere, at tilbuddet understøtter borgernes sociale kompetencer og selvstændighed, gennem tilbud om deltagelse i meningsfulde sociale fællesskaber, hvor løsning af reelle arbejdsopgaver er omdrejningspunktet.

Det vurderes, at tilbuddets ledelse overordnet set har organiseret tilbuddet meningsfuldt med afsæt i tilbuddets formål og godkendte målgruppe. Det vurderes yderligere, at tilbuddets leder bidrager med faglighed og nærvær til den indsats, der ydes i tilbuddet. Det vurderes yderligere, at tilbuddets ledelse har relevant fokus på at sikre et fælles fagligt fundament, der kan understøtte den fortsatte faglige udvikling og faglige kvalitet i den indsats, der ydes til borgerne. Det vurderes samtidigt, at der ikke i tilstrækkelig grad er sikret forståelse i medarbejdergruppen omkring den igangværende implementering af et nyt fælles fagligt fundament.

Det vurderes, at medarbejderne har relevante faglige kompetencer og forståelse for både bredden og kompleksiteten i tilbuddets målgruppe og tilbuddets formål. Det vurderes yderligere, at medarbejderne har relevant viden om tilbuddets faglige tilgange og metoder, hvilket de redegør for med eksempler fra deres praksis. Tilsynet vurderer, at medarbejdernes kompetencer i høj grad afspejles i samspillet med borgerne, der mødes med nærvær og forståelse for deres individuelle behov.

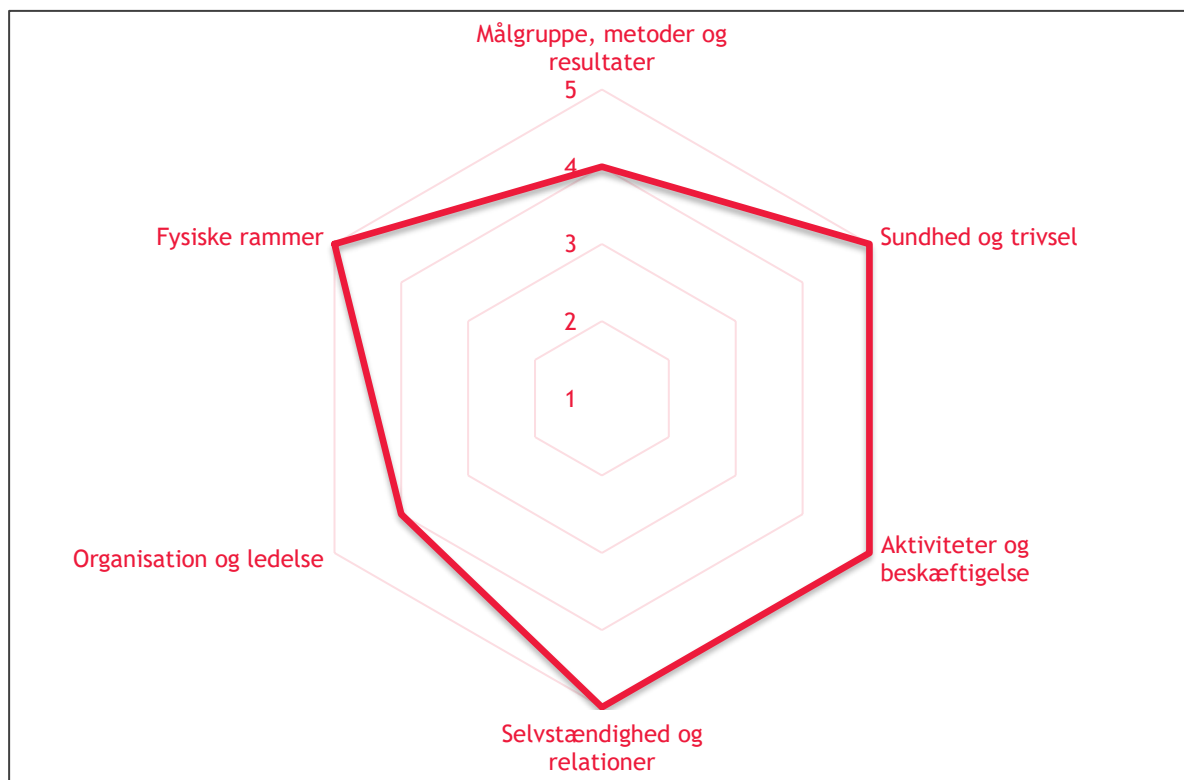
Det vurderes, at tilbuddets skriftlige dokumentation ikke i tilstrækkelig grad foretages ensartet og systematisk, ligesom borgerinddragelsen ikke fremstår tydelig i forbindelse med arbejdet med borgernes delmål. Det vurderes yderligere, at der er iværksat tiltag, der skal understøtte ensartethed og systematik i dokumentationen, hvilket fortsat vil kræve ledelsesnærvær i relation til at sikre implementeringen.

Der er beskrevet to anbefalinger i forlængelse af vurderingerne.

2.2 Score

For hvert overordnet tema, der undersøges i tilsynet, opnår tilbuddet en score fra 1-5, hvor 5 er den bedste. Således fremgår det af nedenstående figur, i hvor høj grad tilbuddet opfylder indikatorerne for hvert tema. (Temaer, som ikke er relevante for det pågældende tilbud, tæller ikke med i den samlede vurdering).

Figurens størrelse er et udtryk for kvaliteten målt på de valgte temaer og indikatorer. Jo større figur, jo højere kvalitet.



2.3 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger og anbefalinger i forhold til tilbuddets fremadrettede udvikling:

2.3.1 Bemærkninger

Tilsynet har ingen bemærkninger.

2.3.2 Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at der er ledelsesmæssigt fokus på, at medarbejderne i tilstrækkelig grad er bekendt med implementeringen af nye faglige tilgange og metoder.
2. Tilsynet anbefaler, at der fortsat er ledelsesmæssig opmærksomhed på at sikre en ensartet og struktureret dokumentation i relation til borgernes indsatsmål og delmål.

3. Vurdering i forhold til temaer

3.1.1 Målgruppe, metoder og resultater

Score: 4

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad lever op til indikatorerne.

Tilbuddet arbejder med afsæt i en overordnet målsætning om at skabe "stolte arbejdsfællesskaber", hvor borgerne tilbydes en hverdag, hvor meningsfuld beskæftigelse og aktiviteter vægtes højt, og hvor det sociale arbejdsfællesskab er omdrejningspunktet.

Leder redegør for, at tilbuddets målgruppe er borgere med udviklingshæmning, hvoraf flere også har fysiske funktionsnedsættelser, ASF (Autisme Spektrum Forstyrrelser) eller psykiatriske udfordringer. Derudover har en del af borgergruppen kommunikative funktionsnedsættelser og adfærdsforstyrrelser, der kræver en særlig tilrettelagt hverdag. Fælles for målgrupper er, at borgerne har nogen grad af arbejdsevne og interesse for arbejdsopgaverne, ligesom borgerne profiterer af at have en arbejdsidentitet. Ledelsen uddyber, at borgergruppen har et meget forskelligt funktionsniveau i relation til deres behov for pædagogisk støtte, guidning og praktisk hjælp, hvilket søges imødekommet gennem den daglige struktur, hvor borgerne er tilknyttet en fast gruppe, der imødekommer deres ønsker og behov. Leder bemærker, at der ses en stigning i antallet af borgere med gennemgribende udviklingsforstyrrelser, der har behov for særligt tilrettelagte indsatser og rammer, hvilket tilbuddet aktuelt kan imødekomme.

Ledelsen oplyser, at der organisatorisk har været fokus på at sikre fælles faglige tilgange og metoder i tilbuddet, hvilket er blevet understøttet gennem fælles kompetenceudvikling og en ledelsesmæssig prioritering af dette. Leder uddyber, at der har været afholdt temadage om Recoveryorienteret Rehabilitering (ROR) med henblik på at implementere dette som en overordnet faglig tilgang. Medarbejderne oplyser, at de ikke helt er bekendt med dette, og at de umiddelbart ikke har viden om ROR.

Medarbejderne redegør for, at de overordnet arbejder med afsæt i en Anerkendende og Ressourceorienteret tilgang, der metodisk understøttes gennem KRAP, hvor særligt Ressourceblomsten og den Kognitive sagaformulering anvendes. Medarbejderne uddyber, at de i forbindelse med arbejdet med nye MUS-skemaer skal anvende Måltrappen i dialogen med borgerne. Medarbejderne kommer med flere eksempler på, hvordan det fælles faglige afsæt i KRAP understøtter et fælles fagligt sprog og en målrettet indsats i tilbuddet. Derudover fremhæver medarbejderne, at KRAP understøtter tilbuddets fokus på borgerinddragelse og selvbestemmelse ved at sætte borgerne i centrum for tilrettelæggelsen af indsatserne. Medarbejderne uddyber, at de oftest laver et udkast, inden de mødes med en borger omkring fx Ressourceblomsten, hvilket hjælper borgeren på vej i forhold til at kunne fremkomme med egne tanker og ønsker. Ligeledes fremhæver medarbejderne en tydelig og genkendelig struktur som væsentlig for borgernes trivsel.

Leder oplyser, at tilbuddet har fokus på at målrette og systematisere den skriftlige dokumentation, herunder udarbejdelse af delmål og kontinuerlige observationsnotater. Leder uddyber, at der skal udarbejdes en fælles retningslinje, der skal sikre en mere ensartet og struktureret dokumentation, der i højere grad kan anvendes til løbende vurdering af indsatsen i relation til borgernes trivsel og udvikling.

Tilsynet gennemgår tilbuddets skriftlige dokumentation sammen med medarbejderne, der oplyser, at den overordnede ramme for opfølgning er, at der skal udarbejdes et observationsnotat en gang om ugen, og derudover foretages opfølgning på delmålet hver 3. måned. Derudover oplyser medarbejderne, at der som udgangspunkt foretages daglig dokumentation i relation til udlevering af medicin, og derudover udarbejdes der pædagogiske notater i det omfang, der er noget ud over det sædvanlige at beskrive, hvilket

gøres sammen med borgerne i det omfang, det er muligt. Derudover har flere borgere en bog, som der dagligt skrives i, hvilket også altid gøres sammen med borgerne.

Tilsynet gennemgår tre stikprøver, der alle indeholder en overordnet indsatsbeskrivelse, indsatsformål, indsatsmål samt et eller flere delmål. Dokumentationen er overordnet set sparsomt beskrevet, ligesom der er udfyldt beskrivelser under temaerne i relation til SMART mål i varierende grad. I et tilfælde er der udfyldt to temaer, og i et andet tilfælde 4 temaer. Det er derfor vanskeligt at aflæse sammenhængen imellem delmålet, indsatsen og borgernes udvikling og trivsel. Dette gør sig også gældende i forhold til den løbende opfølgning og evaluering, hvor der ikke er udarbejdet observationsnotater i relation til delmålene, ligesom der ikke er foretaget evalueringer i de fastlagte intervaller. Både leder og medarbejdere beskriver en igangværende proces, der skal understøtte arbejdet med dokumentationen i forhold til systematik og ensartethed, herunder hvordan og i hvilket omfang temaerne fra SMART mål skal anvendes.

Tilsynet ses derudover flere eksempler på, at der er udarbejdet Ressourceblomst for borgerne. Eksemplerne fremstår med en tydelig borgerinddragelse og relevante faglige refleksioner.

Tilbuddet samarbejder aktivt med relevante parter omkring den enkelte borger for at understøtte borgernes trivsel og udvikling. Leder oplyser, at tilbuddet har fokus på at inddrage relevante parter med henblik på at kunne sikre en målrettet, ensartet og helhedsorienteret indsats omkring den enkelte borger. Særligt er der fokus på samarbejdet med myndighed, borgernes botilbud og pårørende. Derudover samarbejdes der med flere eksterne samarbejdspartnere omkring borgernes beskæftigelse, fx Center for verdensmål, Bilka og forskellige kunder, som tilbuddet er underleverandør til.

3.1.2 Sundhed og trivsel

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Borgerne bliver hørt, respekterede og anerkendt, hvilket ses afspejlet i tilrettelæggelsen af hverdagen i tilbuddet, der afspejler borgernes interesser, ønsker og behov.

Medarbejderne redegør for, at de er meget opmærksomme på at respektere den enkelte borgers ønsker og interesser og på at give borgerne indflydelse på indholdet i hverdagen. Medarbejderne uddyber, at de løbende er i dialog med den enkelte borger, og de har fokus på, at alle får mulighed for at udtrykke egne interesser, ønsker og behov. Medarbejderne oplever, at borgerne er rigtig gode til at sige til og fra, og samtidigt meget åbne over for at prøve nye ting af. Medarbejderne fremhæver derudover relationsarbejdet som et væsentligt element i arbejdet med at kunne imødekomme borgernes ønsker og at skabe de rette rammer, så borgerne kan indgå i dialog og opleve sig hørt og anerkendt.

Borgerne inddrages i og har indflydelse på beslutninger vedrørende sig selv og hverdagen i tilbuddet på en måde, der er tilpasset borgernes individuelle behov og kompetencer. Medarbejderne redegør for, at tilbuddet har en genkendelig og forudsigelig dagsstruktur, der sikrer, at arbejdsopgaverne bliver løst inden for den aftalte ramme. Dette betyder, at borgerne har indflydelse inden for denne ramme, hvor de kan ønske forskellige arbejdsopgaver og have indflydelse på deres arbejdstid og pauser. Medarbejderne uddyber, at borgerne samles i afdelingerne, hvor planen for dagen gennemgås, og der tales om, hvilke arbejdsopgaver der skal løses, og andet der kan have fællesskabets interesse. Derudover understreger medarbejderne, at de altid er meget opmærksomme på at imødekomme initiativer eller ønsker fra borgerne.

Borgerne fortæller, at de selv har ønsket de arbejdsopgaver, som de løser, og at det er muligt at ønske nye arbejdsopgaver, hvis man har lyst til det. Derudover fortæller borgerne, at man kan komme i praktik i andre afdelinger eller eksternt, hvis man ønsker det.

Tilsynet kan observere en inddragende og anerkendende omgangsform, hvor borgerne imødekommes med nærvær og interesse, ligesom medarbejderne er opmærksomme på at inddrage de borgere, der ikke selv tager initiativ til at fortælle tilsynet om deres arbejdsopgaver og hverdag i tilbuddet.

Borgerne giver udtryk for, at de trives i tilbuddet, og at de er glade for de forskellige aktiviteter og arbejdsopgaver, der tilbydes, ligesom de fremhæver, at der er en god stemning i tilbuddet, hvor man altid kan få en god snak med en medarbejder, hvis man har behov for det. Borgene oplever, at medarbejderne er gode at tale med, og at de lytter til, hvad borgerne siger. Derudover fremhæver borgerne det gode fællesskab, hvor man kan have det sjovt sammen, og altid at hjælpe hinanden som væsentligt for deres trivsel i tilbuddet.

Medarbejderne oplever, at borgerne generelt trives i tilbuddet, hvor flere borgere har udviklet sig positivt i retning af øget mestring.

Tilbuddet har et relevant fokus på borgernes fysiske og mentale sundhed, der modsvarer målgruppens behov. Medarbejderne redegør for, at tilbuddets organisering tager afsæt i borgerens motivation, kompetencer og dagsform, hvilket udmøntes til en forudsigelig struktur, der understøtter borgernes trivsel og stabilitet og fremmer deres mestring.

Borgernes fysiske sundhed understøttes gennem arbejdsopgaverne, der naturligt afstedkommer en del bevægelse. Derudover beskriver medarbejderne tilbuddet som en arbejdsplads, hvor fokus er på udførelse af arbejdsopgaverne. Medarbejderne oplyser, at de samarbejder med flere borgere omkring fysisk sundhed, fx begrænsning af rygning eller vægttab, hvilket altid gøres på baggrund af et ønske fra borgerne. Dette bekræftes af en borger, der fortæller tilsynet om de aftaler, som han har indgået med medarbejderne i forhold til at begrænse deres forbrug af cigaretter i løbet af dagen. Borgeren fortæller, at han er glad for aftalen og for den støtte, han får.

Medarbejderne oplyser, at der ikke tilbydes kost i tilbuddet, men borgerne har madpakker med, hvilket betyder, at tilbuddet ikke har indflydelse på, hvad der serveres.

Tilbuddet har et relevant fokus på at forebygge magtanvendelser. Medarbejderne redegør for, at de arbejder forebyggende ved at være på forkant og at tilrettelægge dagen efter borgernes dagsform. Derudover fremhæver medarbejderne relationerne og kendskabet til den enkelte borger samt den genkendelige hverdag og struktur, som betydningsfulde elementer i forebyggelse af usikkerhed og frustrationer hos borgerne. Medarbejderne er bekendte med gældende regler på området og med tilbuddets procedure og instrukser. Medarbejderne uddyber, at de regelmæssigt skal gennemføre et e-learningforløb omkring den gældende lovgivning.

3.1.3 Aktiviteter og beskæftigelse

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Tilbuddet giver borgerne mulighed for at have et alsidigt og individuelt tilrettelagt hverdagsliv, hvor forskellige arbejdsopgaver danner rammen om borgernes dagligdag, og understøtter deres arbejdsidentitet.

Medarbejderne redegør for, at dagligdagen er planlagt ud fra den aktuelle opgaveløsning, der varierer hen over året alt efter, hvilke arbejdsopgaver tilbuddet får ind fra de eksterne virksomheder. Derudover deltager borgerne i løsningen af forskellige praktiske opgaver i tilbuddet, fx rengøring, hvilket er skemalagt i et ugeskema. Medarbejderne

uddyber, at borgerne selv har udarbejdet et system for "vikardækning", hvis de ikke selv kan løse deres praktiske opgaver.

Medarbejderne redegør for, at arbejdsopgaverne tilpasses den enkelte borgers ønsker og kompetencer i forhold til omfang, kompleksitet og varighed, hvilket gøres sammen med borgeren. Medarbejderne uddyber, at de også arbejder med sidemandsoplæring, hvor borgere, der allerede er fortrolige med en arbejdsopgave, kan bidrage til undervisning af andre borgere, der skal lære opgaven at kende, hvilket altid foregår i tæt samarbejde med en medarbejder i afdelingen. Derudover fremhæver medarbejderne, at flere borgere med tiden har fået ansvar for løsningen af specifikke arbejdsopgaver, hvilket er muligt, fordi borgerne udvikler sig positivt i tilbuddet, hvilket styrker deres tro på egen mestring og deres arbejdsidentitet.

Leder fremhæver, at tilbuddet har et tiltagende fokus på, om borgerne er motiverede til at komme videre til en ekstern arbejdsplads. Leder uddyber, at tilbuddet har et fast samarbejde med Bilka, hvor der aktuelt er 20 borgere beskæftigede i varierende timestal. Tilbuddet har to faste medarbejdere tilknyttet opgaveløsningen med henblik på at kunne støtte borgernes udvikling og trivsel.

Tilbuddets hovedmatrikel består af to montageværksteder og et træværksted, hvor der varetages forskellige arbejdsopgaver. Derudover har tilbuddet en ekstern afdeling, Løkkegård, hvor der arbejdes med brændeproduktion, bæredygtighed og genbrug, dyrkning af jorden og kreative ting. Derudover varetager Løkkegården pasningen af det store omkringliggende naturområde, fx græsslåning, pasning af sheltere mm. På Løkkegård er der gode muligheder for at bruge sig selv fysisk og have god plads omkring sig, hvilket borgerne, der arbejder her, har behov for. Leder oplyser, at tilbuddet samarbejder med Center for Verdensmål, der har fysiske rammer i en længe på Løkkegård, og som leverer opgaver til afdelingen. Medarbejderne oplyser, at de fleste borgere arbejder på ét værksted, men flere borgere har opgaver på forskellige værksteder, hvilket aftales på baggrund af borgernes ønsker. Der er derudover gode muligheder for at komme i intern praktik i et andet værksted, hvis en borger ønsker det.

Borgerne er enige om, at de er meget glade for deres arbejdsopgaver og for hverdagen i tilbuddet. Borgerne fremhæver, at medarbejderne er gode til at planlægge arbejdsopgaverne, så der tages hensyn til de behov, den enkelte har, fx om man ønsker den samme arbejdsopgave eller gerne vil udfordres med nye. Borgerne fortæller, at de bliver oplært godt, inden de får lov til at arbejde selvstændigt med opgaverne. En borger fortæller, at han har ønsket at blive oplært i at bruge en særlig maskine, hvilket blev imødekommet og lavet til et delmål for borgeren.

Tilsynet kan observere, at borgerne i værkstederne er i gang med deres arbejdsopgaver, hvor nogle borgere arbejder helt individuelt med faste opgaver. På Løkkegård er borgerne i gang med at forberede byggematerialer til en stor byggefestival, hvor fokus er på at genbruge byggematerialer. Arrangementet afvikles i tilbuddets sommerferie, men borgerne har klargjort alt materialet inden. En medarbejder fra Center for Verdensmål er til stede, og samarbejder med borgerne og medarbejderne om projektet.

3.1.4 Selvstændighed og relationer

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Tilbuddet arbejder relevant med udvikling af borgernes sociale kompetencer. Medarbejderne redegør for, at det sociale fællesskab er centralt i tilbuddets overordnede målsætning om at skabe "stolte arbejdsfællesskaber", hvilket understøttes gennem tilbud om reelle arbejdsopgaver og sociale fællesskaber, der stimulerer og styrker borgernes sociale kompetencer. Medarbejderne uddyber, at det vægtes højt, at den enkelte borger oplever sig som en del af et socialt arbejdsfællesskab, hvor de har en

betydning for den samlede opgaveløsning. Der er således fokus på, at borgernes sociale kompetencer sættes i spil gennem løsning af arbejdsopgaver, hvor borgerne kan mødes omkring det fælles tredje og arbejdsopgaverne, der er det centrale i tilbuddet. Medarbejderne tager afsæt i borgernes motivation og interesser med henblik på at kunne vurdere, hvilke borgere der kan profitere af at samarbejde omkring en arbejdsopgave.

Medarbejderne uddyber, at en del af borgergruppen kan have behov for støtte og guidning i fællesskabet, hvor de kan have svært ved at aflæse og tolke andres udsagn eller signaler. Dette imødekommer medarbejderne gennem fokus på at rammesætte samværet med arbejdsopgaverne som det centrale. Derudover fremhæver medarbejderne det daglige fællesskab i tilbuddets kantine og brugen af sidemandsoplæring, hvor borgerne lærer hinanden op som vigtige øvebaner, der styrker og udvikler borgernes sociale kompetencer.

Tilbuddet understøtter borgernes selvstændighed og mestring gennem fokus på, at borgerne skal gøre alt det, de selv kan, hvilket gøres med afsæt i, at borgerne skal være så selvhjulpne som muligt. Medarbejderne uddyber, at det er vigtigt at have blik for, at en borger måske kan løse en delopgave selvstændigt, hvilket kan give borgeren en succesoplevelse. Derudover fremhæver medarbejderne de forskellige arbejdsopgaver, samt de praktiske opgaver, som borgerne er inddragede i, som gode øvebaner for borgernes mestring og selvstændighed. Medarbejderne redegør for, at mange af borgerne har indsatsmål og delmål, der handler om at udvikle eller vedligeholde færdigheder, der understøtter borgernes mestring og selvstændighed.

Borgerne indgår i sociale aktiviteter i det omgivende samfund i et omfang, der er tilpasset tilbuddets formål og borgernes behov. Medarbejderne oplyser, at hverdagen primært foregår i tilbuddet, hvor fokus er på løsningen af arbejdsopgaverne. Medarbejderne uddyber, at der er en del kontakt med kunderne, hvor tilbuddet leverer de ting, de har produceret, hvilket en gruppe borgere altid er med til.

3.1.5 Organisation og ledelse

Score: 4

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad lever op til indikatorerne.

Tilbuddet er organisatorisk en del af et større center, SAABU, der leverer forskellige dag- og døgnindsatser til målgruppen. Ledelsesmæssigt er centret organiseret med en områdeleder og fire afdelingsledere, der forestår den daglige ledelse i de forskellige enheder. Leder oplyser, at der er fokus på at styrke sammenhængskraft og vidensdeling på tværs af centret, herunder implementering af fælles faglige tilgange og metoder, kompetenceudvikling og faglig sparring, både for medarbejdere og ledelsen. Leder uddyber, at dette tager afsæt i arbejdet med "de 6 spor", der nu er i gang med at blive indarbejdet, hvilket understøttes gennem det faglige ledelsestilsyn og fælles temadage, der senest har haft ROR som tema. Leder uddyber, at ROR skal implementeres som et fælles faglige fundament i organisationen, hvilket temadagen var begyndelsen på. Medarbejderne oplyser dog, at de ikke er bekendt med ROR, og ikke har en oplevelse af, at det er noget de skal arbejde med.

Tilbuddets daglige ledelse forestås af en afdelingsleder, der har relevante faglige kompetencer og erfaring i arbejdet med tilbuddets målgruppe. Leder har en grunduddannelse som pædagog, og har flere forskellige lederuddannelser. Tilbuddets leder indgår i sparring og supervision sammen med centrets øvrige ledelse. Derudover afholdes der afdelingsmøder mellem områdeleder og ledelsen i de enkelte afdelinger, ligesom der regelmæssigt er individuel sparring med områdelederen.

Tilbuddet benytter sig ikke af fast faglig supervision til medarbejderne, men det hentes ind ved behov. Leder oplyser, at der afholdes fire årlige temadage på tværs af centret, hvor kompetenceudvikling og vidensdeling er i fokus.

Ledelsen oplyser, at tilbuddet har ni fastansatte medarbejdere, hvoraf de fleste er uddannede pædagoger. Derudover er der ansat to værkstedsassistenter, der har andre relevante faglige uddannelser, der understøtter løsningen af arbejdsopgaverne i værkstederne. Ledelsen oplyser, at alle medarbejderne har erfaring i arbejdet med tilbuddets målgruppe, ligesom alle har relevante kurser og efteruddannelse. Ledelsen oplever, at den samlede personalegruppe kan imødekomme kompleksiteten i tilbuddets målgruppe og samtidig sikre løsningen af arbejdsopgaverne, der skal leveres til tiden og korrekt. Medarbejderne fremhæver den fælles KRAP uddannelse, som noget der har styrket deres fælles faglige sprog og målrettet og ensartet indsatsen i tilbuddet.

Medarbejderne fremtræder engagerede og med stor forståelse for målgruppens samlede behov og den faglige indsats, der skal ydes til borgerne. Medarbejderne kommer med gode eksempler på, hvordan de tilrettelægger indsatserne med afsæt i borgernes individuelle kompetencer, og hvordan de anvender redskaberne fra KRAP i deres praksis.

Medarbejderne oplyser, at tilbuddet har en fast mødestruktur med både fællesmøder og gruppemøder, hvor der er mulighed for kollegial sparring. Medarbejderne oplyser, at de ofte drøfter konkrete udfordringer eller undren på møderne, hvilket de oplever som fagligt udviklende. Derudover fremhæver medarbejderne, at de dagligt har mulighed for at samles til et kort morgenmøde, inden borgerne kommer i tilbuddet, hvilket de bruger til planlægning og forskellige faglige drøftelser.

Tilsynet kan iagttage, at medarbejdernes kompetencer afspejler sig i samspillet med borgerne, der imødekommes i deres behov med anerkendelse og nærvær, der er individuelt tilpasset.

3.1.6 Fysiske rammer

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Tilbuddets fysiske rammer understøtter tilbuddets formål, og rammerne giver mulighed for trivsel og udvikling hos borgerne. Leder redegør for, at tilbuddet flyttede ind i de nuværende fysiske rammer i foråret 2022, og at der siden har været et løbende fokus på at sikre overensstemmelse imellem målgruppens behov og de fysiske rammer. I forlængelse af dette er der opmærksomhed på at sikre tilstrækkelig plads, både til arbejdsopgaverne og til borgerne, hvoraf flere har brug for at kunne trække sig fra fællesskabet i løbet af dagen. Leder uddyber, at en gruppe borgere er flyttet til en anden matrikel, hvilket har givet montageværkstedet et ekstra lokale. Derudover istandsættes der løbende lokaler, der kan tages i brug til pauserum.

Tilbuddet er beliggende på to matrikler, og tilbuddets hovedmatrikel består af en række store værksteder, montageværksteder og træværksted, der afspejler de arbejdsopgaver, der skal udføres. Derudover består tilbuddet af en stor kantine og flere mindre lokaler, der kan anvendes til pauserum eller samtaler.

På Løkkegård råder tilbuddet over et stuehus samt flere længer, hvor der er indrettet værksteder mm. Derudover er der et drivhus og et område til forarbejdning af træ og produktion af brænde.

Tilsynet kan overalt i tilbuddet iagttage en behagelig og imødekommende stemning, samt et rummeligt miljø, der er tilpasset målgruppens behov.

3.1.7 Årets tema - Fagligt ledelsestilsyn

Ingen score

Leder redegør for, at områdelederen har fokus på det faglige ledelsestilsyn i forbindelse med ledermøderne, hvor det indarbejdes i arbejdet med "de 6 spor". Leder uddyber, at centret er bagud med implementeringen af sporene, hvorfor der nu er iværksat en indsats, der skal sikre implementeringen. Leder oplever, at arbejdet med dette understøtter fokus på faglighed og implementering af fælles fagligt sprog og retning.

4. Vurderingsskema

I tilsynene i Sønderborg Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

Vurdering	Vurderingsgrundlag
Score: 5	Indikatorerne er i meget høj grad opfyldt • Der er ingen eller få mindre væsentlige mangler i opfyldelsen • Indikatorerne er opfyldt i forhold til alle borgere med ingen eller få mindre væsentlige mangler • Tilsynet har ingen anbefalinger • Der kan forekomme enkelte udviklingspunkter, som drøftes ved tilbagemeldingen og noteres som bemærkning i rapporten.
Score: 4	Indikatorerne er i høj grad opfyldt • Der er få mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en mindre indsats • Indikatorerne er opfyldt i forhold til størstedelen af borgerne • Størstedelen af indikatorerne i temaet er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger.
Score: 3	Indikatorerne er i middel grad opfyldt • Der er en del mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en målrettet indsats • Indikatorerne er opfyldt i forhold til en del af borgerne • En del elementer i indikatorerne i temaet er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger.
Score: 2	Indikatorerne er i lav grad opfyldt • Der er flere og/eller væsentlige mangler i opfyldelsen med betydning for borgernes sikkerhed eller autonomi, som vil kræve en betydelig og målrettet indsats for at kunne afhjælpes • Indikatorerne er opfyldt i forhold til få af borgerne • Få elementer i indikatorerne er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger. Det samlede tilsynsresultat kan følges op af kontakt til forvaltningen.
Score: 1	Indikatorerne er i meget lav grad opfyldt • Omfattende mangler i opfyldelsen, som vil kræve en radikal indsats for at afhjælpes • Indikatorer i temaet er opfyldt for få eller ingen af borgerne • Der er fare for borgernes sikkerhed og autonomi i en sådan grad, at det er nødvendigt omgående at gribe ind • Tilsynet har en eller flere anbefalinger. Det samlede tilsynsresultat følges altid op af kontakt til forvaltningen.

Om BDO

BDO er en privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner.

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 handicap- og psykiatriområdet, herunder aktivitets- og samværstilbud, beskæftigelsestilbud og alkoholbehandling.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver inden for alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 150 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering m.m.