



# Tilsynsrapport Sønderborg Kommune

Væksthuset - Den Kongelige Køkkenhave

Uanmeldt socialfagligt tilsyn  
August 2024

## 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 den 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




Birgitte Hoberg Sloth

Partner

Mobil: 28 10 56 80

Mail: bsq@bdo.dk

Partneransvarlig



Lene Sørensen

Senior 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: Væksthuset - Den Kongelige Køkkenhave, Feldstedvej 8, 6300 Gråsten

Leder: Daglig leder Allan Schanz

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

Antal pladser: Tilbuddet er godkendt til 40 fuldtidspladser, jf. SEL § 103, og 12 fuldtidspladser, jf. SEL § 104

Målgruppebeskrivelse: Borgere med psykisk sårbarhed

Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg: Den 20. august 2024, kl. 10.30 - 15.30

Deltagere i interviews:

- Daglig leder
- To medarbejdere
- En borger, samt borgere i forbindelse med rundvisningen i tilbuddet

Tilsynsførende:

Senior Manager Lene Sørensen, socialpædagog

## 1.1 Aktuelle vilkår

Leder er ikke til stede, da tilsynet ankommer, men kontaktes af en medarbejder, og ankommer kort derefter. Leder oplyser, at der har været travlt i tilbuddet, som lige har haft "højsæson", hvor der både har været Kongelige i residens på Gråsten Slot og mange turister og besøgende i Den Kongelige Køkkenhave.

Sidste tilsyn blev gennemført i august 2021, og leder oplyser, at der efterfølgende har været fokus på faglig udvikling og fælles fagligt sprog, herunder omkring arbejdet med dokumentation og borgernes delmål.

## 1.2 Opfølgning

Tilsynet gav to anbefalinger ved tilsynet i 2021:

1. *Tilsynet anbefaler, at delmål, som ikke længere er aktuelle, afsluttes og erstattes af et nyt delmål.*
2. *Tilsynet anbefaler, at medarbejderne som udviklingspunkt øger opmærksomheden på, om delmål i højere grad kan afspejle det beskæftigelsesrettede fokus.*

Leder oplyser, at der har været arbejdet med anbefalingerne, hvilket har ført til en mere målrettet, borgernær og systematisk dokumentation. Dette bekræftes i meget høj grad af tilsynets gennemgang af dokumentationen.



## 2. Tilsynsresultat

### 2.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Sønderborg Kommune foretaget et uanmeldt tilsyn i Væksthuset - Den Kongelige Køkkenhave. 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 Væksthuset - Den Kongelige Køkkenhave understøtter borgernes udvikling og trivsel gennem tilbud om forskellige meningsfulde arbejdsopgaver i et beskyttet miljø, hvor læring og arbejdsfællesskabet er omdrejningspunktet. Tilbuddet lever i meget høj grad op til sin overordnede målsætning om at give borgerne i tilbuddet en reel arbejdsidentitet og en udviklende og indholdsrig hverdag.

Borgerne vurderes at trives i tilbuddet, hvor der med afsæt i Recoveryorienteret Rehabilitering er relevant fokus på at understøtte borgernes motivation, selvindsigt, og handlemuligheder, hvilket vurderes at bidrage til øget livsmestring og trivsel for borgerne. Det vurderes yderligere, at tilbuddet har fokus på, at borgerne gives mulighed for at udnytte og udvikle deres potentiale i relation til både beskæftigelse og personlig udvikling.

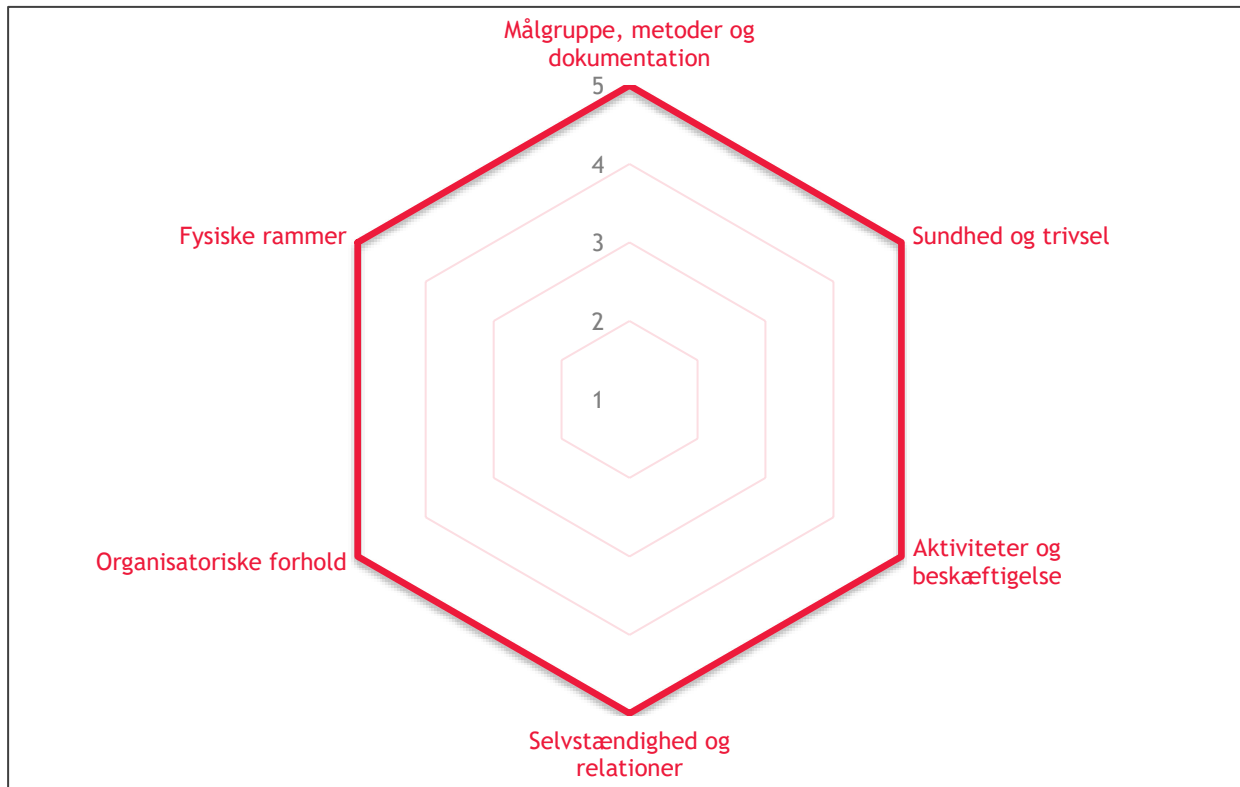
Det vurderes, at tilbuddets organisering og daglige drift understøtter tilbuddets overordnede formål, og varetages kompetent. Det vurderes, at tilbuddets leder besidder relevante faglige kompetencer, hvilket understøtter en tydelig faglig retning og en høj faglig kvalitet i de indsatser, der leveres til borgerne. Det vurderes yderligere, at tilbuddets leder gennem engagement, nærvær, lydhørhed og en tydelig rammesætning af tilbuddets faglige retning og profil bidrager til faglig udvikling, stabilitet og den generelle medarbejdertrivsel.

Det vurderes, at medarbejderne er engagerede, fagligt kompetente, og at de besidder stor erfaring i arbejdet med tilbuddets målgruppe. Det vurderes yderligere, at tværfagligheden i medarbejdergruppen understøtter tilbuddets overordnede målsætning. Derudover vurderes det, at medarbejderne er bekendt med tilbuddets faglige tilgange og metoder, som de på relevant vis kan relatere til deres praksis. Det vurderes yderligere, at medarbejderne i meget høj grad kan reflektere over sammenhængen imellem tilbuddets metoder, indsatser og borgernes udvikling, hvilket i meget høj grad ses afspejlet i tilbuddets dokumentation.

### 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 ældrecentrets fremadrettede udvikling:

### 2.3.1 Bemærkninger

Tilsynet har ingen bemærkninger.

### 2.3.2 Anbefalinger

Tilsynet har ingen anbefalinger.

## 2.4 Vurdering i forhold til temaer

### 2.4.1 Målgruppe, metoder og dokumentation

Score: 5

Vurdering:

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

Tilbuddets overordnede målsætning er at skabe en arbejdsplads, hvor løsningen af reelle arbejdsopgaver, samt muligheden for at indgå i et arbejdsfællesskab, giver borgerne en arbejdsidentitet, udviklingsmuligheder og indhold i hverdagen.

Tilbuddets målgruppe er defineret og velafgrænset, og rummer borgere med psykisk sårbarhed, der er motiverede til at indgå i et arbejdsfællesskab, og at være en del af en arbejdsplads. Derudover oplever tilbuddet en stigende søgning fra borgere, der derudover også har en gennemgribende udviklingsforstyrrelse, hvilket har betydet et ledelsesmæssigt fokus på behovet for kompetenceudvikling i relation til denne målgruppe.

Medarbejderne redegør for, at indsatsen tilrettelægges med afsæt i Recoveryorienteret Rehabilitering, der metodisk udmøntes gennem KRAP (Kognitiv Ressourcefokuseret og anerkendende Pædagogik), hvor fokus er på den enkelte borgers motivation og kompetencer. Medarbejderne uddyber, at de anvender de forskellige redskaber fra KRAP, fx Ressourceblomsten, Kognitiv sagsformulering eller 4 kolonneskemaet i samarbejde med borgerne, hvor det kan understøtte afdækningen af borgernes ønsker, drømme og motivation med henblik på at støtte borgerne i at kunne se egne handlemuligheder og kompetencer. Medarbejderne understreger, at borgernes succesoplevelser er meget væsentlige i forhold til at kunne fastholde deres motivation og arbejdsglæde. Medarbejderne er meget opmærksomme på, at den enkelte borger bliver "set og hilst på", når de kommer om morgenen, hvilket sikrer, at borgerne oplever sig velkomne, og det giver medarbejderne mulighed for at aflæse borgernes dagsform og tilrette indsatsen herefter. Dette bekræftes af en borger, der oplever sig mødt af medarbejderne, der er nærværende og har stor indsigt i og forståelse for den enkelte borgers behov. Borgerne oplever det som meget trygt, at medarbejderne "ved, hvad de laver", og altid er klar med den rigtige støtte.

Leder oplyser, at der er arbejdet med tilbuddets dokumentationspraksis med henblik på at målrette og udvikle den skriftlige dokumentation, så den i højere grad sikrer tydelig sammenhæng imellem indsatsmål, delmål, indsatsen og borgernes udvikling og trivsel. Leder uddyber, at der har været fokus på at bruge arbejdsopgaverne som omdrejningspunktet i udarbejdelsen af delmål, hvilket har været en god proces, hvor borgerinddragelsen har haft høj prioritet.

Tilsynet gennemgår dokumentationen med medarbejderne, der oplyser, at tilbuddets dokumentationspraksis tager udgangspunkt i borgernes indsatsmål og indsatsformål fra visiterende myndighed, der brydes ned til konkrete og målbare delmål i samarbejde med borgerne. Dokumentationen består primært af udarbejdelse og opfølgning på borgernes delmål. Medarbejder oplyser, at der er udstukket en overordnet ramme for opfølgning, der betyder, at der skal dokumenteres på delmålet mindst en gang ugentligt, ligesom der skal laves konklusion og opfølgning 4 gange årligt, hvilket gøres i forlængelse af borgernes opfølgningssamtaler. Medarbejderne understreger, at der er stort fokus på, at dokumentationen skal give mening, både for medarbejdere og borgere.

Tilsynet gennemgår tre stikprøver, og kan konstatere, at de afspejler medarbejderens beskrivelser. Således er der beskrevet indsatsmål, indsatsformål og et eller flere delmål i alle stikprøverne. Derudover er der gode beskrivelser af både borgerens og medarbejderens indsats, ligesom beskrivelserne af konkrete handlinger er meget handleansvarende og anvendelige, ligesom de tydeligt afspejler borgernes ønsker og inddragelse i processen. Tilsynet kan yderligere konstatere, at der er god sammenhæng imellem indsatsmål, delmål og de indsatser, der knytter sig hertil. Således benævnes konkrete redskaber fra KRAP som værktøjer, der bruges aktivt sammen med borgerne. Det kan yderligere konstateres, at delmålene i meget høj grad er praksisnære med et beskæftigelsesrettet fokus, der har til formål at understøtte borgernes generelle mestring og trivsel. Tilsynet kan yderligere konstatere, at opfølgningerne er foretaget som beskrevet, og det fremgår tydeligt, hvilke refleksioner eller handlinger opfølgningen har medført.

Borgeren oplyser at være bekendt med sine delmål, som hun selv har været med til at udarbejde. Derudover fortæller borgeren, at hun løbende taler med sin kontaktperson om, hvordan det går i relation til delmålene, og om hun har ønsker til nye delmål. Borgeren kommer med flere eksempler på, at hun har ønsket nye arbejdsopgaver, hvilket der efterfølgende er blevet udarbejdet delmål på.

## 2.4.2 Sundhed og trivsel

Score: 5

### Vurdering:

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

Tilsynet kan iagttage en meget respektfuld og anerkendende omgangstone overalt i tilbuddet, hvilket leder fremhæver som en central værdi, henset til tilbuddets formål og daglige drift. Leder uddyber, at almen dannelse, og det at kunne begå sig i fællesskabet, er en del af den læring, som der arbejdes bevidst med i tilbuddet.

Borgerne medinddrages i beslutninger vedrørende eget liv og/eller hverdagen i tilbuddet. Borgeren fortæller, at hun trives godt i tilbuddet, hvor hun oplever at blive hørt, respekteret og anerkendt. Borgeren uddyber, at det er en rigtig god arbejdsplads, hvor medarbejderne har et stort overskud til at rumme alles forskelligheder, og at de altid giver sig tid til en snak, hvis man har brug for det. Borgeren beskriver, hvordan der er plads til, at man "har en dårlig dag", hvor man ikke kan rumme, at der bliver stillet krav til en, men bare har behov for at "være", hvilket altid bliver respekteret. Borgeren fremhæver netop dette som en stor tryghed, der betyder, at man kommer op og afsted, selv om man egentligt ikke orker det. Borgeren oplever at blive inddraget og have indflydelse på beslutninger vedrørende sig selv og hverdagen i tilbuddet, fx gennem de daglige morgenmøder eller borgermøderne, der afholdes regelmæssigt.

Medarbejderne oplever, at borgerne trives i tilbuddet, hvilket ses afspejlet i, at borgerne har ejerskab til stedet, og at de udviser et stort engagement og en stor ansvarlighed i forhold til både opgaveløsningen og fællesskabet.

Medarbejderne oplyser, at de generelt ikke er involverede i borgernes adgang til relevante sundhedsydelse, da dette håndteres af borgerne selv eller andre instanser. Medarbejderne understreger, at de er opmærksomme på borgernes generelle sundhedstilstand, og at de altid vil reagere, hvis en borger udviser tegn på mistrivsel eller sygdom, der kræver kontakt til andre instanser.

Tilbuddet har relevant fokus på borgernes fysiske og mentale sundhed. Medarbejderne oplyser, at borgerne har mulighed for at købe frokost i tilbuddet, ligesom det er muligt at købe en sandwich med hjem. Derudover fremhæver medarbejderne, at arbejdsopgaverne i tilbuddet indeholder fysisk aktivitet, hvilket sikrer, at borgerne naturligt får bevæget sig i løbet af dagen. Medarbejderne oplyser, at der dagligt laves udstrækningsøvelser, ligesom der tilbydes daglige gåture, særligt uden for højsæsonen. Medarbejderne er derudover opmærksomme på at præsentere borgerne for forskellige tilbud i kommunen, der indeholder motion, fx Aktiv livsstil, hvor værestederne arrangerer håndbold og badminton mm. Medarbejderne redegør for, at borgernes mentale sundhed understøttes gennem tilbuddets struktur og rummelighed, ligesom der tilbydes NADA, hvilket mange borgere benytter sig af.

Tilbuddets pædagogiske tilgang bidrager til forebyggelse af magtanvendelse og indgriben i selvbestemmelsesretten gennem fokus på meningsfulde relationer og borgerinddragelse samt fokus på den fælles opgaveløsning. Medarbejderne fremhæver derudover tilbuddets faglige tilgange og metoder, der understøtter en anerkendende og rummelig kultur i tilbuddet, hvilket forebygger, at borgerne oplever sig presset eller misforstået. Medarbejderne understreger, at borgerne skal kunne indgå i et arbejdsfællesskab, hvis de skal kunne rummes i tilbuddet, hvor der dagligt kommer mange turister og andre besøgende i haven.

Både leder og medarbejdere oplyser, at der ikke forekommer udadreagerende adfærd eller magtanvendelser i tilbuddet. Medarbejderne uddyber, at konfliktniveauet er meget lavt mellem borgerne, men at der kan forekomme situationer, hvor en borger kan blive irriteret på en anden borger, hvilket ofte løses ved, at borgeren tilbydes en anden arbejdsopgave i en periode.

Medarbejderne oplyser, at de er bekendte med reglerne på området, og at de er opmærksomme på, at magtanvendelse og indgriben i selvbestemmelsesretten er relevant at drøfte løbende, henset til tilbuddets målgruppe.

### 2.4.3 Aktiviteter og beskæftigelse

Score: 5

**Vurdering:**

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

Borgerne har mulighed for et alsidigt og individuelt tilrettelagt hverdagsliv med relevante arbejdsopgaver og beskæftigelsesmuligheder. Tilbuddet understøtter borgernes muligheder for at udnytte deres kompetencer i forhold til beskæftigelse gennem de forskelligartede arbejdsopgaver, der løses i tilbuddet. Leder redegør for, at tilbuddet, i samarbejde med Slots-og Kulturstyrelsen, varetager driften af Den Kongelige Køkkenhave, herunder driften af butik og Café, hvortil der også produceres varer både i køkkenet og i det kreative værksted "Produkt og Udvikling". Leder uddyber, at der arbejdes med "Læringsforløb", hvor arbejdsopgaverne er omdrejningspunktet, der bruges til læring og øget mestring hos den enkelte borger. Tilbuddet varetager også indsatser til borgere, der er i arbejdsprøvning eller i STU-forløb, hvilket foregår i samarbejde med borgerne, der er i beskyttet beskæftigelse. Borgerne introduceres til de forskellige læringsforløb inden opstarten i tilbuddet, hvorefter de vælger sig ind på de forløb, som passer til deres interesser og kompetencer. Borgerne kan efterfølgende løbende skifte læringsforløb eller ønske at deltage i flere samtidigt.

Medarbejderne beskriver, hvordan arbejdsopgaverne løbende tilpasses den enkelte borgers ønsker og kompetencer i forhold til variation, omfang, kompleksitet og varighed. Medarbejderne uddyber, at der løbende tilrettelægges kursusforløb for både borgere og medarbejdere, fx i pileflet, hvor det er muligt at erhverve sig nye færdigheder. Derudover fremhæver medarbejderne sidemandsoplæring, hvor borgere, der mestrer en arbejdsopgave, kan støtte og oplære andre borgere, fx en ny STU-elev, der skal lære opgaven at kende, hvilket er en stor motivationsfaktor for borgerne, der får gode succesoplevelser ud af dette ansvar.

Medarbejderne redegør for, at der tilbydes arbejdsopgaver inden for Gartneri, Café og Køkken, Pedel og Træværksted samt Produkt og Udvikling, hvor der arbejdes med keramik, syning og andre kreative aktiviteter. Derudover varetager både medarbejdere og borgere opgaver, fx servering i forbindelse med arrangementer, som Kongehuset eller andre afholder på matriklen. Medarbejderne understreger, at der i tilrettelæggelsen af de forskellige læringsforløb er fokus på, at arbejdsopgaverne er meningsfulde for borgerne, hvilket understøttes gennem italesættelse af, at det har stor betydning for de mange besøgende, der årligt besøger Den Kongelige Køkkenhave, at alt fremstår smukt, frodigt og velordnet.

Borgeren fortæller, at hun er meget glad for sine arbejdsopgaver og for hverdagen i tilbuddet. Borgeren arbejder aktuelt med pileflet, hvilket hun er meget glad for. Derudover laver borgeren navneskilte, hvilket er en opgave, som borgeren har lært at løse selvstændigt. Borgeren fortæller, at hun efter eget ønske har afprøvet andre afdelinger, der ikke helt var noget for hende, men at hun er glad for, at muligheden for at prøve noget nyt var der.

### 2.4.4 Selvstændighed og relationer

Score: 5

**Vurdering:**

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

Tilbuddet styrker borgernes selvstændighed med afsæt i borgernes motivation og kompetencer.

Medarbejderne redegør for, at de bruger arbejdsfællesskabet til at give borgerne mulighed for at tilegne sig nye kompetencer for dermed at kunne løse arbejdsopgaverne så selvstændigt som muligt. Medarbejderne uddyber, at de har fokus på at være tæt på borgerne og løbende at tilpasse støtte og guidning til borgernes udvikling, så borgerne



får mulighed for at overtage mere og mere af en arbejdsopgave, hvilket styrker borgernes udvikling og motivation, ligesom de får succesoplevelser, der øger deres tro på egne kompetencer og muligheder. Derudover har medarbejderne fokus på, at borgerne skal gives mulighed for at løse deres arbejdsopgaver så selvstændigt som muligt, hvilket i praksis understøttes ved, at borgerne har faste og kendte arbejdsopgaver, som de over tid bliver fortrolige med. Således kan flere borgere selvstændigt slå græs, passe bestemte planter eller sy tasker.

Borgeren fortæller, at hun har lært meget i tilbuddet, og at hun er glad for de arbejdsopgaver, som hun selvstændigt kan udføre. Borgeren fortæller, at hun til det kommende høstmarked skal sidde og flette pil, så de besøgende kan få et indblik i, hvad der produceres i tilbuddet, hvilket borgeren ser meget frem til.

Medarbejderne oplyser, at borgernes sociale kompetencer understøttes og udvikles gennem det sociale arbejdsfællesskab, hvor den enkelte borgers bidrag til den fælles opgaveløsning italesættes som væsentlig. Medarbejderne uddyber, at "alle løfter i flok her", hvilket betyder, at arbejdsfællesskabet vægtes meget højt, og understøttes gennem en fælles bevidsthed om, at alle bidrag har en positiv betydning for det endelige resultat. Derudover tilrettelægger medarbejderne dagene med fokus på at give borgerne mulighed for arbejdsopgaver i mindre hold, hvilket understøtter borgernes oplevelse af at være en del af et arbejdsfællesskab. Medarbejderne beskriver, at flere borgere i perioder kan være udfordrede i det sociale fællesskab, hvilket der arbejdes med gennem fokus på at skabe rammerne for en god arbejdspladskultur, hvor det er en kerneværdi, at der skal være plads til alle, og at der skal være en god omgangstone. Derudover har tilbuddet gode muligheder for, at borgerne kan trække sig væk fra den offentlige del af haven og holde en pause i fred og ro. Medarbejderne redegør for, at flere borgere har udvikling af sociale kompetencer som en del af deres indsatsmål, hvilket der arbejdes med på morgenmøderne og i de fælles pauser, hvor borgerne kan have delmål, der fx beskriver, at de skal stille et spørgsmål til sidemanden, hvilket medarbejderne støtter dem i.

Borgeren beskriver et godt socialt fællesskab, hvor man er gode kollegaer og hvor man hjælper hinanden. Borgeren oplever et rummeligt, inkluderende og trygt fællesskab, hvor der er plads til alle, og hvor man ved, at medarbejderne altid er klar til at støtte, hvis noget bliver svært.

Tilsynet kan, under rundvisning i tilbuddet, iagttage et meget anerkendende, rummeligt og inkluderende miljø, der understøtter borgernes muligheder for at opleve sig som en del af et meningsfuldt socialt arbejdsfællesskab, hvor arbejdsidentitet og den fælles opgaveløsning er omdrejningspunktet.

Medarbejderne oplyser, at tilbuddet understøtter borgernes kontakt til det omgivende samfund i det omfang, det giver mening for kerneopgaven og den daglige opgaveløsning. Medarbejderne uddyber, at en stor del af tilbuddet har offentlig adgang og mange besøgende, hvilket giver borgerne en stor kontaktoverflade. Derudover samarbejder tilbuddet med forskellige virksomheder og lokale handlende, hvilket borgerne også er inddraget i.

#### 2.4.5 Organisatoriske forhold

Score: 5

**Vurdering:**

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

Tilbuddet er en del af Væksthuset Socialpsykiatrien, der er et uddannelses- og beskæftigelsesrettet tilbud, der leverer ydelser til borgere med særlige behov. Det samlede center ledes af en centerleder, der har ledelsesansvaret i forhold til lederne i de fire selvstændige afdelinger.

Tilbuddets daglige drift varetages af en daglig leder, der også varetager ledelsen i et bofællesskab til samme målgruppe. Tilbuddets leder har relevante faglige kompetencer og erfaring med både pædagogisk arbejde og ledelse. Leder har en diplomuddannelse i ledelse, og er aktuelt i gang med en Master. Leder fremtræder engageret og visionær i relation til tilbuddets drift og fortsatte udvikling, ligesom leder fremstår med en relevant og fagligt velfunderet forståelse for tilbuddets overordnede formål og den pædagogiske retning, der skal sikre kvalitet i den indsats, der leveres til borgerne. Leder er en del af ledergruppen på tværs af Væksthuset, hvor der løbende afholdes ledermøder, og hvor der er mulighed for ledelsessparring.

Tilbuddets medarbejdere har samlet set relevant uddannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder. Leder oplyser, at tilbuddets medarbejdergruppe består af syv faste medarbejdere, der er sammensat af pædagoger, en ergoterapeut, en socialrådgiver og værkstedsassistenter, der har relevante faguddannelser, fx blomsterbinder, kok eller syerske. Flere af pædagogerne har også en faguddannelse, der er relevant for tilbuddets indsatser. Leder understreger, at tværfagligheden er meget central og væsentlig i relation til at kunne favne kompleksiteten i målgruppen, samtidigt med at skulle sikre tilstrækkelig kvalitet i løsningen af arbejdsopgaverne samt understøtte tilbuddets målsætning om at give borgerne en arbejdsidentitet gennem et arbejdsfællesskab omkring løsningen af reelle arbejdsopgaver. Leder oplyser, at medarbejderne har erfaring i arbejdet med målgruppen, ligesom de alle har forskellige relevante kurser og efteruddannelser.

Tilsynet kan iagttage, at medarbejdernes kompetencer afspejler sig i samspillet med borgerne, der mødes med nærvær og anerkendelse. Derudover kan medarbejderne, på relevant vis, redegøre for tilbuddets faglige tilgange og metoder, som de yderst velflekterede kan relatere til deres praksis gennem konkrete eksempler.

Leder oplyser, at tilbuddet benytter sig af fast ekstern supervision til medarbejderne fire gange årligt, der tilrettelægges efter, hvad medarbejdergruppen oplever, der er behov for. Medarbejderne fremhæver, at de har gode muligheder for faglig sparring på det daglige morgenmøde samt på personalemøderne. Medarbejderne oplever, at de har gode muligheder for kompetenceudvikling både gennem individuelle kurser og fælles temadage, der afholdes for hele Socialpsykiatrien, og senest havde PTSD på som tema.

Medarbejderne giver udtryk for, at medarbejdertrivslen er høj, og at samarbejdet i tilbuddet er præget af tillid og et fælles fokus på sikring af den daglige drift, tilbuddets fortsatte udvikling og borgernes trivsel.

Tilsynet kan konstatere, at tilbuddets organisering og faglige profil understøtter tilbuddets målsætning om at kunne tilbyde meningsfuld beskæftigelse og en reel arbejdsidentitet til borgerne.

Tilbuddet har et velfungerende samarbejde med eksterne parter, der både vedrører driften, produktionen og de mange besøgende, der besøger Den Kongelige Køkkenhave. Derudover samarbejder tilbuddet med relevante parter omkring den enkelte borger, fx myndighed.

#### 2.4.6 Fysiske rammer

**Score: 5**

**Vurdering:**

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

Tilbuddet er beliggende i Den Kongelige Køkkenhave, hvor de, ud over den officielle del, råder over en bygning med fælles opholdsrum, omklædning, kontorer mm., hvor der ikke er adgang for besøgende. Derudover råder tilbuddet over flere værksteder, hvor der produceres varer til butikken, eller foretages vedligeholdelse af maskiner og inventar. Den offentlige del af tilbuddet består af mange haveanlæg, pileskov, drivhuse, Café og et Paradehus, hvor der regelmæssigt afholdes officielle begivenheder.

Tilbuddets fysiske rammer understøtter i meget høj grad tilbuddets målsætning om at være en arbejdsplads, hvor borgerne kan få en reel arbejdsidentitet. Tilsynet kan iagttagende, at rammerne giver optimale muligheder for både at løse arbejdsopgaver i mindre grupper og for at arbejde helt selvstændigt med en opgave.

#### 2.4.7 Årets tema - Forpligtende fællesskaber med omverdenen

##### Ingen score

Leder redegør for, hvordan tilbuddet i høj grad er en del af lokalsamfundet, der bruger tilbuddet til gåture eller Cafébesøg. Derudover har lokale dannet en støtteforening "Havens Venner", der fx hjælper til ved det årlige høstmarked. Leder oplyser, at der derudover er tilknyttet en frivillig til tilbuddet.

Tilbuddets faciliteter anvendes derudover til forskellige kulturelle arrangementer, hvor også borgerne kan deltage eller hjælpe med fx servering. Således har borgerne i tilbuddet en stor og mangfoldig kontakthænde, som de kan være en del af i det omfang, de ønsker eller magter det.

Leder fremhæver derudover de mange besøg af vuggestuer og børnehaver, der bruger haven som udflugtsmål. Derudover er der en fast tradition for, at det lokale plejecenter og børnehaven inviteres til åbningen af Den Kongelige Køkkenhave hvert år 1. maj. Her er der arrangeret forskellige ting, som både børn og ældre kan deltage i, fx plantning af blomster, hvilket vækker stor glæde hos alle deltagere. Tilsynet ser billeder fra årets åbning, der afspejler fællesskab og glæde på tværs af alder og personlige udfordringer.

Leder fremhæver, at den form for arrangementer spreder viden om stedet og dets formål, ligesom det forebygger stigmatisering og fordomme omkring tilbuddets målgruppe.

## 3. Vurderingsskema

I tilsynene i Sønderborg Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

Vurdering	Vurderingsgrundlag
Score: 5	<p><b>Indikatorerne er i meget høj grad opfyldt</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Der er ingen eller få mindre væsentlige mangler i opfyldelsen</li><li>• Indikatorerne er opfyldt i forhold til alle borgere med ingen eller få mindre væsentlige mangler</li><li>• Tilsynet har ingen anbefalinger</li><li>• Der kan forekomme enkelte udviklingspunkter, som drøftes ved tilbagemeldingen og noteres som bemærkning i rapporten.</li></ul>
Score: 4	<p><b>Indikatorerne er i høj grad opfyldt</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Der er få mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en mindre indsats</li><li>• Indikatorerne er opfyldt i forhold til størstedelen af borgerne</li><li>• Størstedelen af indikatorerne i temaet er opfyldt</li><li>• Tilsynet har en eller flere anbefalinger.</li></ul>
Score: 3	<p><b>Indikatorerne er i middel grad opfyldt</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Der er en del mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en målrettet indsats</li><li>• Indikatorerne er opfyldt i forhold til en del af borgerne</li><li>• En del elementer i indikatorerne i temaet er opfyldt</li><li>• Tilsynet har en eller flere anbefalinger.</li></ul>
Score: 2	<p><b>Indikatorerne er i lav grad opfyldt</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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</li><li>• Indikatorerne er opfyldt i forhold til få af borgerne</li><li>• Få elementer i indikatorerne er opfyldt</li><li>• Tilsynet har en eller flere anbefalinger.</li></ul> <p>Det samlede tilsynsresultat kan følges op af kontakt til forvaltningen.</p>
Score: 1	<p><b>Indikatorerne er i meget lav grad opfyldt</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Omfattende mangler i opfyldelsen, som vil kræve en radikal indsats for at afhjælpes</li><li>• Indikatorer i temaet er opfyldt for få eller ingen af borgerne</li><li>• Der er fare for borgernes sikkerhed og autonomi i en sådan grad, at det er nødvendigt omgående at gribe ind</li><li>• Tilsynet har en eller flere anbefalinger.</li></ul> <p>Det samlede tilsynsresultat følges altid op af kontakt til forvaltningen.</p>

## 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 90 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering m.m.