



Tilsynsrapport Gladsaxe Kommune

SOVI

Anmeldt socialfagligt tilsyn
Marts 2024

Forord

Dette er afrapporteringen af et anmeldt 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



Birgitte Hoberg Sloth

Partner

Mobil: 28 10 56 80

Mail: bsq@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

Generelle oplysninger om tilsynet

Navn og adresse: SOVI, Transformervej 13, 2860 Søborg

Leder: Direktør Majbrit Bogø

Tilbudstype og juridisk grundlag: Tilbud om beskyttet beskæftigelse, jf. SEL § 103, og Aktivitets- og samværstilbud, jf. SEL § 104

Antal pladser: 48 pladser for borgere i beskyttet beskæftigelse, jf. SEL § 103, og 5 pladser for borgere i aktivitets- og samværstilbud, jf. SEL § 104

Dato for tilsynsbesøg: Den 20. marts 2024, kl. 10.00 - 14.00

Deltagere i interviews:

- Direktør og afdelingsleder
- Tre medarbejdere
- Tre borgere

Tilsynet har desuden udtaget stikprøver af tilbuddets dokumentation for tre borgere samt fået rundvisning i de fysiske rammer.

Tilsynsførende:

Senior Consultant Michela Nygaard, socialrådgiver

1.1 Aktuelle vilkår

Ledelsen redegør for, at der siden sidste tilsyn er foretaget organisatoriske ændringer i tilbuddet. Dette er sket i forbindelse med, at en teamleder er stoppet. Tilbuddet har ansat en afdelingsleder, der sammen med tilbuddets direktør, udgør ledelsen. Der er desuden planlagt ansættelse af en faglig koordinator i tilbuddet, hvilket, ifølge ledelsen, vil give tættere kontakt til medarbejdernes praksis og fokus på faglig udvikling. Målet er at sikre, at tilbuddets teoretiske viden og praksis forbliver på det høje niveau, som det er.

Ledelsen oplyser, at et bosted, hvor en stor del af borgerne i tilbuddet bor, står over for en snarlig flytning langt væk. Det betyder en del mere tid i transport for borgerne, og tilbuddet ved allerede nu, at flere af de ældre borgere ikke fortsætter i tilbuddet, når de flytter med deres bosted. Ledelsen oplyser, at det med tiden vil vise sig, om de yngre borgere ønsker at fortsætte i tilbuddet, trods den lange tid i transport.

1.2 Opfølgning

Der er ikke punkter til opfølgning fra seneste tilsyn.

2. Kommunalt tilsyn

2.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Gladsaxe Kommune foretaget et anmeldt tilsyn på SOVI. 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 SOVI tilbyder borgerne en hverdag med meningsfuld beskæftigelse i et miljø, hvor den enkelte borgers ressourcer sættes i spil, og udvikles med afsæt i borgerens egne ønsker.

Det er tilsynets vurdering, at målgruppen af borgere med autisme trives i tilbuddet, der er tilrettelagt med et autissemiljø. Der anvendes desuden relevante faglige metoder og tilgange.

Der er siden seneste tilsyn foretaget organisatoriske ændringer i tilbuddet. Tilbuddet har ansat en afdelingsleder, der sammen med tilbuddets direktør, udgør ledelsen. Tilsynet vurderer, at tilbuddets ledelse fremstår kompetent med høje forventninger til medarbejdernes faglige kompetencer, og der er et kontinuert fokus på, at medarbejdernes faglighed højnes.

Tilsynet vurderer, at der er fokus på, at tilbuddet er en arbejdsplads for borgerne, og det forventes af borgerne, at de yder en indsats. Både medarbejdere og borgere er kollegaer og ansvarlige for, at arbejdsopgaverne kommer af sted til tiden. Medarbejderne sikrer sig hver dag, at borgerne trives i tilbuddet og med de opgaver, de har. Medarbejderne afdækker gennem trivselssamtaler den enkelte borgers færdigheder og interesser.

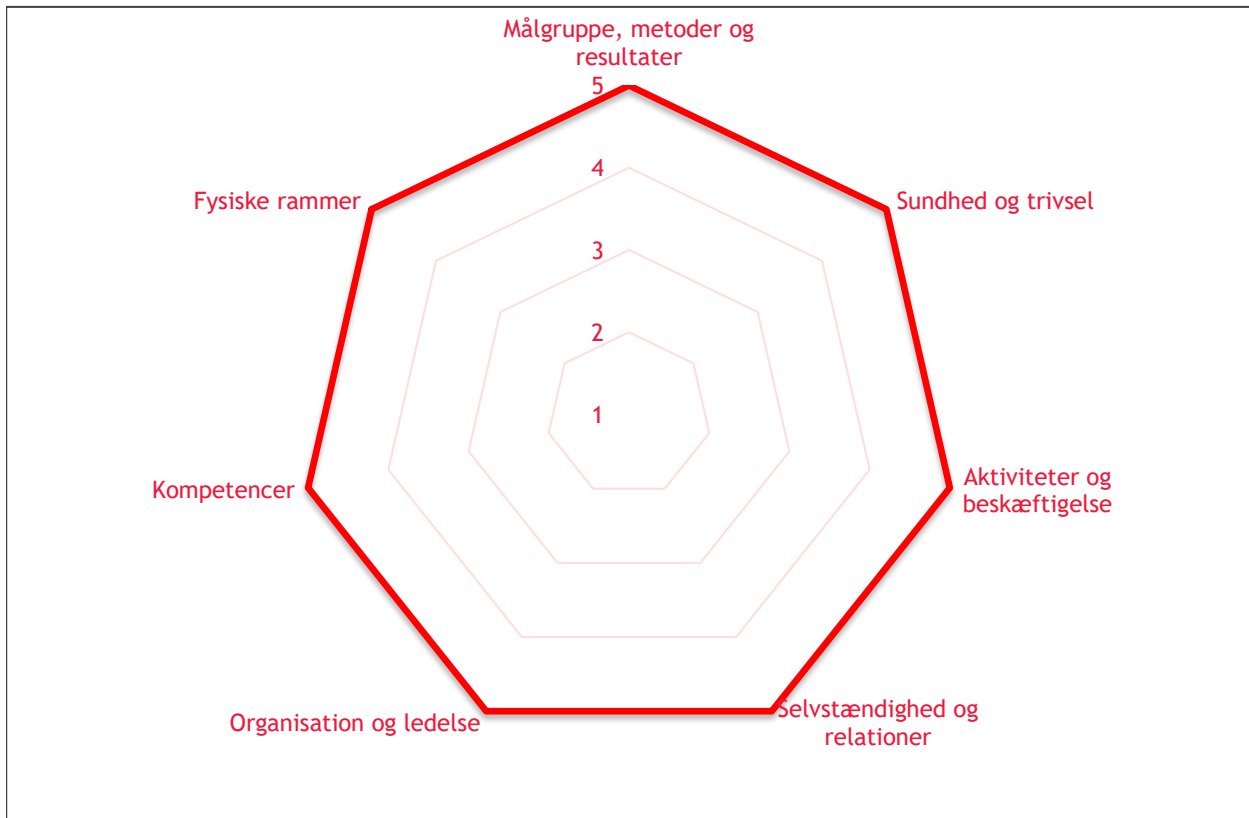
Tilbuddet arbejder relevant med udvikling af borgernes sociale kompetencer og selvstændighed, og borgerne skaber nye venskaber i tilbuddet.

De fysiske rammer er velfungerende, og der er god plads til at imødekomme borgernes forskellige behov.

2.2 Score

For hvert overordnede 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

Tilsynet har ingen anbefalinger.

3. Vurdering i forhold til temaer

3.1.1 Målgruppe, metoder og resultater

Score: 5

Vurdering:

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

Tilbuddets målgruppe er borgere med autisme samt eventuelle komorbiditeter. Ledelsen oplyser, at tilbuddet har fået flere borgere med epilepsi og flerartede komorbiditeter.

Nye borgere er generelt i højere grad udfordrede i forhold til deres funktionsniveau end de borgere, der har været i tilbuddet længe, og ifølge ledelsen har borgernes lavere funktionsniveau indvirkning på den pædagogiske tilgang, samt hvilke arbejdsopgaver tilbuddet kan påtage sig.

Tilbuddet er tilrettelagt med et autismemiljø, og de anvender desuden relevante faglige metoder og tilgange. Der bruges den visuelle og strukturerede grundmodel, der er inspireret af TEACCH. Derudover anvendes KAT-kassen, og hele tilgangen i tilbuddet er bundet op på relationerne mellem medarbejdere og borgere. Generelt er brug af struktur i hverdagen rammen for alt arbejdet omkring borgerne, og tilbuddet arbejder samtidig med fleksibilitet i den strukturerede hverdag.

Medarbejderne beskriver, at de arbejder TEACCH-inspirerede og med pædagogiske metoder, som fx emner fra KAT-kassen, sociale historier og Low Arousal. De redegør endvidere for, at de desuden anvender en anerkendende tilgang, som særligt er hensigtsmæssig at bruge i trivselssamtalerne med borgerne. Medarbejderne tilpasser tilgangene individuelt til den enkelte borger, og de anvender i høj grad visuelle pædagogiske redskaber, som bl.a. smileys og trafiklysfarver i samtaler med borgerne.

Ledelsen oplyser, at der stilles høje forventninger og krav til medarbejdernes dokumentationspraksis. Tilbuddet har udarbejdet en detaljeret vejledning, som medarbejderne skal følge, og tilbuddets afdelingsleder kvalitetssikrer løbende dokumentationen. Ledelsen oplyser, at dokumentationen generelt fremstår med et højt fagligt niveau, og tilbuddet oplever ofte at få ros for den strukturerede dokumentation fra kommunerne. Tilbuddet arbejder målrettet med SMART-mål, og ledelsen oplever i stigende grad, at det strukturerede målarbejde bliver en naturlig del af medarbejdernes dokumentationspraksis.

Alle medarbejderne har kontaktpersonfunktion, og de deltager i borgernes handleplansmøder. Medarbejderne er opdelt i afdelinger med både pædagogisk uddannede og faguddannede medarbejdere. Ledelsen redegør for, at det primært er de pædagogiske medarbejdere, der skriver statusrapporter, om end det er et fælles ansvar for medarbejderne i hver afdeling. Tilbuddet benytter målevaluering, og det sikres kontinuerligt, at tilbuddet lever op til bestillingen for den enkelte borger.

Tilbuddet anvender et elektronisk notesystem, og der dokumenteres løbende med samme systematik som tilbuddets statusskabelon. Medarbejderne oplyser, at den daglige dokumentation altid er relevante observationer, aftaler og oplysninger.

Med udgangspunkt i opstillede pædagogiske og personlige mål arbejder tilbuddet med borgerne. Medarbejderne afholder årligt individuelt tilpassede målsamtaler med borgerne, der generelt omhandler den enkelte borgers trivsel og specifikt arbejdsopgaverne og forholdet til kollegaerne.

Tilsynet har ved stikprøvekontrol gennemgået dokumentationen for tre borgere. Tilbuddet har udarbejdet hjælpekemaer og hjælpetekst for at sikre ensartethed og til at understøtte medarbejderne i den skriftlige proces.

Det ses, at der er opstillet konkrete og målbare indsatsmål for borgerne, som er nedbrudt i mindre delmål, og at målsætningerne for borgerne løbende evalueres. Tilsynet konstaterer endvidere, at der ved alle delmål er beskrivelse af metode og succeskriterie

for opnåelse. Endelig bemærker tilsynet, at borgernes stemmer er tydeliggjort i forbindelse med målevalueringerne.

Tilbuddet samarbejder med en bred vifte af relevante samarbejdspartner, herunder bl.a. borgernes botilbud, bostøtter og pårørende i det omfang, borgerne ønsker. Leder uddyber yderligere, at hun vægter det tætte samarbejde med botilbuddene, og at hun årligt mødes med lederne på botilbuddene for at understøtte samarbejdet. Tilbuddet har desuden samarbejde med myndighed.

3.1.2 Sundhed og trivsel

Score: 5

Vurdering:

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

Tilbuddet sikrer, at borgerne bliver hørt, respekterede og anerkendt. Ledelsen redegør for, at der afholdes medarbejdermøde (for borgerne) fire gange årligt. Møderne har fast dagsorden, bl.a. med information fra ledelsen samt orientering om økonomien i de enkelte afdelinger. Hver afdeling vælger en repræsentant blandt borgerne, der videreformidler relevante forslag og spørgsmål fra borgerne i den enkelte afdeling. Ledelsen beskriver, at medarbejderne udarbejder et talepapir, som hver repræsentant kan bruge på møderne for at træne kommunikation i fællesskabet. Borgerne bruger deres stemme aktivt, og der kommer bl.a. regelmæssigt forslag til menuen til tilbuddets påske- og julefrokost. Ifølge ledelsen er det af stor betydning, at borgerne kan byde ind med forslag og idéer og blive lyttet til.

De forskellige afdelinger holder morgenmøder eller samtaler med borgerne, hvor borgerne har mulighed for at vælge opgaver og afstemme med medarbejderne, hvor meget de kan overskue. Ledelsen oplyser, at nogle af borgerne har behov for planlagte samtaler hen over deres arbejdsdag, mens andre har behov for flere indlagte pauser.

Medarbejderne oplyser, at de kontinuerligt ændrer og tilpasser kommunikationen til den enkelte borger, og at de inddrager borgernes særinteresser for at finde den bedste tilgang til borgerne

Borgerne oplever, at de mødes med respekt og anerkendelse, og at de har indflydelse på beslutninger vedrørende hverdagen i tilbuddet. De fortæller, at de selv har medbestemmelse i forhold til deres arbejdsdag, og at de har mulighed for at trække sig, hvis de fx er trætte.

Adspurgt oplyser borgerne, at de inddrages i opstilling af egne mål. De fortæller, at de arbejder med personlige udviklingsmål, og at der afholdes årlige trivselssamtaler.

Der er i forhold til enkelte borgere behov for fokus på sundhedsfaglige ydelser. To medarbejdere er medicinansvarlige, da nogle borgere får medicin ved behov. Derudover er opgaverne om borgernes medicin mest af pædagogisk karakter, såsom at minde borgerne om at tage deres medicin med brug af ur.

Tilbuddet arbejder relevant med borgernes fysiske og mentale sundhed. Medarbejderne oplyser, at borgerne tilbydes gåture, og at tilbuddet desuden serverer en meget alsidig sund og grøn kost. Medarbejderne redegør for, at sundhed ofte drøftes som et tema i tilbuddet, og de støtter særligt op om de borgere, hvor deres sundhed er en målsætning. Tilbuddet har desuden fokus på hjernepauser og den indholdsmæssige del af borgernes pauser for at sikre en god balance i borgernes liv.

Medarbejderne oplyser, at der ikke er forekommet magtanvendelse siden seneste tilsyn. Tilbuddet har et relevant fokus på at forebygge magtanvendelser ved anvendelse af Low Arousal som tilgang. Medarbejderne har fokus på de individuelle tiltag, som de ved, virker dæmpende for den enkelte borger. Temaet om magtanvendelse drøftes jævnligt på personalemøder, ligesom medarbejderne årligt modtager opdateret viden på området.

Borgerne tilkendegiver, at der sjældent forekommer konflikter eller voldsomme episoder. De oplever desuden, at medarbejderne er gode til at håndtere konflikter mellem borgerne og dermed at sikre tryghed for alle.

3.1.3 Aktiviteter og beskæftigelse

Score: 5

Vurdering:

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

Der er ifølge ledelsen fokus på, at tilbuddet er en arbejdsplads for borgerne, og det forventes af borgerne, at de yder en indsats. Både medarbejdere og borgere er kollegaer og ansvarlige for, at arbejdsopgaverne kommer af sted til tiden.

Ledelsen beskriver uddybende, at der kontinuerligt er kontakt med alle tilbuddets erhvervskunder. Der skal desuden ofte laves hjælperedskaber, der understøtter, at borgerne kan udføre opgaverne, ligesom der er kørsel ud til kunderne.

Tilbuddet har kontinuerligt fokus på udvikling af opgaver, tilpasset borgernes færdigheder. Der er således aktuelt ved at blive etableret et skraldehold, som skal sortere skrald i tilbuddet, ligesom tilbuddet er ved at udvikle et pedeljob til borgerne.

Tilgangen er anerkendende og i øjenhøjde, men der stilles krav til borgerne. Ifølge medarbejderne har arbejdsidentiteten for borgerne en stor betydning, og borgerne forpligter sig til arbejdet, når de er i tilbuddet. Medarbejderne sikrer sig hver dag, at borgerne trives i tilbuddet og med de opgaver, de har.

Medarbejderne afdækker gennem trivelsamtaler den enkelte borgers færdigheder og interesser. Det er afgørende, at borgerne er motiverede for at være i tilbuddet, og tilbuddet tilrettelægger hverdagen for den enkelte borger ud fra borgerens ønsker og behov. Samtidig har tilbuddet fokus på at tilføre borgerne flere færdigheder i takt med, at de udvikler sig i tilbuddet. Medarbejderne uddyber, at de er omstillingsparate og hele tiden er i stand til at ændre planer, hvis noget ikke virker for en borger.

Der er i tilbuddet fokus på, at borgerne både opnår færdigheder inden for et område, men også, at de udvikler kompetencer på området for derved at kunne vedligeholde færdighederne.

Borgerne fortæller om deres arbejdsopgaver i tilbuddet. De beskriver, at de trives med de fastlagte opgaver, som kan være forskelligartede. En borger nævner, at vedkommende både har opgaver i produktionen, ligesom han har praktiske opgaver i tilbuddet, som fx vask af elevatorer og biler.

Borgerne oplever, at der er gode muligheder for støtte og hjælp i hverdagen. Der er bl.a. morgensamtaler, hvor dagens plan og opgaver gennemgås. Tilbuddet tager relevant hensyn til borgernes behov, og der er indlagt regelmæssige pauser og mulighed for at trække sig fra arbejdet.

Borgerne fortæller samstemmende, at de oplever stor rummelighed fra medarbejdernes side, og at der er interessante og varierede opgaver.

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 og selvstændighed. Tilbuddet vægter, ifølge medarbejderne, at borgerne har ligestillede at

spejle sig i, og medarbejderne understøtter derfor sociale fællesskaber, som fx ungenetværk, seniornetværk og netværk af borgere med forskellige særinteresser. Medarbejderne oplyser, at det er en fornøjelse at se borgerne interagere med hinanden på tværs af afdelingerne. Medarbejderne ser desuden, at tilbuddets indsats med aktiviteter på tværs af afdelingerne også lokker borgere, der almindeligvis er passive i det sociale fællesskab, til at deltage.

Mange af borgerne i målgruppen har det svært i fællesskaber, og de kan derfor ende med at være meget alene. Medarbejderne understøtter borgerne i udvikling af deres sociale kompetencer, fx ved at eksponere borgerne for social kontakt på tværs af afdelingerne. Borgerne kan ofte finde sammen i en social kontekst om et fælles tredje. Ifølge medarbejderne er mange af borgernes mål udvikling af sociale kompetencer, da det er der, borgerne har de største udfordringer.

Borgerne fortæller, at de har fået nye venner i tilbuddet. De betragter hinanden som arbejdskolleger, og de ses hovedsageligt i tilbuddets regi.

Adspurgt til udvikling af borgernes selvstændighed fortæller nogle af borgerne, at de dagligt selv tager offentlig transport til og fra tilbuddet. De beskriver med eksempler, at tilbuddet giver dem gode muligheder for udvikling af deres selvstændighed, som fx opgaver, hvor de lærer ny færdigheder.

Tilbuddet understøtter desuden borgerne i muligheden for at indgå i aktiviteter i det omgivende samfund. Tilbuddet deltager bl.a. på mediemesse, og medarbejderne tager nogle af borgerne med ud til kunderne, hvor de afleverer de produkter, der er lavet i tilbuddet. Tilbuddet har desuden out-placement, hvilket betyder, at et hold af borgere både har dage, hvor de er i tilbuddet, mens de andre dage har opgaver i eksterne virksomheder.

3.1.5 Organisation og ledelse

Score: 5

Vurdering:

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

Der er siden seneste tilsyn foretaget organisatoriske ændringer i tilbuddet, og tilbuddet har ansat en afdelingsleder, der sammen med tilbuddets direktør, udgør ledelsen. Tilbuddets afdelingsleder har i lighed med tilbuddets direktør relevante faglige og ledelsesmæssige kompetencer.

Tilbuddet benytter sig af intern supervision, og medarbejderne har desuden mulighed for at få ekstern supervision ved behov. Ledelsen oplyser, at de borgere, der gennemgås på supervision, også deltager i medarbejdernes supervisorsrum. Medarbejderne redegør for, at der desuden er indbyrdes faglig sparring, og de oplever, at ledelsen er god at sparre med.

Tilbuddet har tilrettelagt en fast mødestruktur for medarbejderne med både personalemøder og afdelingsmøder i regelmæssige intervaller.

Ledelsen redegør for, at der siden seneste tilsyn har været to udskiftninger af medarbejdere, begge grundet pensionsalder. Ifølge ledelsen er der ansat medarbejdere med gode og relevante kompetencer. Der er desuden fokus på at ansætte yngre medarbejdere, da tilbuddet har en del unge borgere. Tilbuddet dækker medarbejdernes fravær med kendte vikarer.

Ledelsen redegør for, at der er kontinuerlig dialog med kommunerne om bevilling af antal dage for borgerne i tilbuddet, da flere af borgerne kun er tildelt et par dage ugentligt i tilbuddet, hvilket, ifølge ledelsen, påvirker borgernes trivsel negativt, idet borgerne generelt oplever en stor grad af meningsfuld og indholdsrig hverdag, når de er i tilbuddet. Ledelsen redegør endvidere for, at mange af borgerne er svære at rumme i andre tilbud, men at de kan rummes i tilbuddet, grundet en stringent autismitilgang.

Sygefraværet blandt medarbejderne ligger på omkring 5 %, herunder er også medregnet en langtidssygemelding, som, ifølge ledelsen, ikke er arbejdsbetinget. Borgerne har generelt en høj arbejdsmoral, og de går derfor ofte på arbejde, selv om de er syge. Det betyder samtidigt, at medarbejderne er udsatte for at blive smittede.

3.1.6 Kompetencer

Score: 5

Vurdering:

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

Medarbejderne har, ifølge ledelsen, samlet set relevant uddannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen. Omkring halvdelen af medarbejderne er pædagogisk uddannede, mens den øvrige halvdel har relevante faglige kompetencer i forhold til de værksteder, de er tilknyttede.

Borgerne oplever, at medarbejderne er dygtige, og at de har de kompetencer, de skal have for at imødekomme borgernes behov. Borgerne tilkendegiver desuden, at medarbejderne er søde og imødekommende.

Tilbuddets normering er en medarbejder til fire borgere, herunder er også medregnet administrativ tid til medarbejderne. Der er, ifølge ledelsen, god sammenhæng mellem borgernes behov og kompetencerne i medarbejdergruppen, og der stilles store krav til medarbejdernes faglighed.

Selv om medarbejderne har forskellige ansvarsområder, har de, ifølge ledelsen, alle en fælles faglig platform at tage udgangspunkt fra. Platformen tager afsæt i en autismespecifik tilgang. Ledelsen redegør for, at tilbuddet både har et veltilrettelagt introkursus for nye medarbejdere, såvel som et internt uddannelsesforløb. På tilbuddets uddannelsesforløb gennemgås tilbuddets faglige metoder og redskaber, herunder bl.a. autisdeforståelse, Low Arousal og retningslinjerne for magtanvendelse. Ledelsen beskriver uddybende, at uddannelsesforløbet både indeholder teoretisk undervisning og praktisk arbejde, så medarbejderne lærer at bruge metoderne i arbejdet med borgerne, og der er en forventning til medarbejderne om, at de kontinuerligt bringer metoderne i spil. Tilbuddet tilbyder samme uddannelsesforløb for medarbejdere i andre tilbud med lignende målgruppe.

Ledelsen oplyser, at tilbuddets medicinansvarlige medarbejdere løbende opkvalificeres til opgaven, og de opdaterer desuden den øvrige medarbejdergruppe om relevant information på området.

Ifølge ledelsen har tilbuddet et kursusbudget, der fint kan imødekomme medarbejdernes ønsker samt behovet for kompetenceudvikling i tilbuddet, og medarbejderne oplever, at de har gode muligheder for kompetenceudvikling. Medarbejderne oplyser, at tilbuddet afholder et årligt ugekursus. Derudover tilkendegiver de, at det interne uddannelsesforløb giver dem alle et fælles fagligt sprog.

3.1.7 Fysiske rammer

Score: 5

Vurdering:

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

Tilbuddet er beliggende i et industriområde, og det ligner de øvrige virksomheder i området. Indtrykket af tilbuddet er, at det fremstår lyst og imødekommende med en administrationsgang med kontorer og mødelokaler. Tilbuddet er opdelt i forskellige værksteder, hvor borgerne er tilknyttede. Tilbuddets kantine er samlingspunkt for borgerne omkring frokostmåltiderne.

Ledelsen oplever, at de fysiske rammer fungerer godt, og at der er stor plads til at imødekomme borgernes forskellige behov. Tilbuddet har, ifølge ledelsen, en god økonomi til forbedring af de fysiske rammer. Der er mulighed for at tage de nødvendige individuelle hensyn, og nogle af borgerne har fx eget rum, ligesom der er skærmede pladser til alle borgerne. Derudover er der bl.a. indrettet et stilleområde og et seniorområde indendørs til borgerne. Tilbuddet benytter de omkringliggende udendørsområder, bl.a. til fastlagte ture.

Medarbejderne oplever ligeledes, at de fysiske rammer er velfungerende. De oplyser, at der snarligt skal rokeres om i tilbuddet, og de tilkendegiver, at der er et godt samarbejde på tværs af afdelingerne om forandringerne i de fysiske rammer.

4. Vurderingsskema

I tilsynene i Gladsaxe Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

Vurdering	Vurderingsgrundlag
Score: 5	<p>Indikatorerne er i meget høj grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Indikatorerne er i høj grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Indikatorerne er i middel grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Indikatorerne er i lav grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Det samlede tilsynsresultat kan følges op af kontakt til forvaltningen.</p>
Score: 1	<p>Indikatorerne er i meget lav grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <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.