

Tilsynsrapport
Gentofte Kommune
Social & Handicap

JAC - Sansning og Samvær

Anmeldt tilsyn

juni 2015

Indholdsfortegnelse

1	Tilsynets samlede vurdering	3
1.1	Overordnet vurdering	3
1.2	Tilsynets bemærkninger og anbefalinger	5
2	Datagrundlag	6
2.1	Oplysninger om Sansning og Samvær.....	6
2.2	Opfølgning på foregående tilsyn	8
2.3	Opfølgning fra andre tilsyn	9
2.4	Målgruppe, metode og resultater.	9
2.4.1	<i>Målgruppen af borgere.....</i>	9
2.4.2	<i>Faglige tilgange og metoder.....</i>	9
2.4.3	<i>Dokumentation og resultater.....</i>	11
2.5	Hverdagens praksis.....	13
2.5.1	<i>Den rehabiliterende tilgang</i>	13
2.5.2	<i>Sociale relationer</i>	13
2.5.3	<i>Medinddragelse og indflydelse.....</i>	14
2.5.4	<i>Hverdagens aktiviteter, herunder fokus på sundhed.....</i>	15
2.5.5	<i>Omgangsform og omgangstone.....</i>	16
2.6	Organisation og ledelse.....	16
2.6.1	<i>Ledelsens faglige kompetencer</i>	16
2.6.2	<i>Medarbejdernes kompetencer</i>	17
2.6.3	<i>Den daglige drift samarbejde og kommunikation</i>	17
2.6.4	<i>Magtanvendelse</i>	18
2.6.5	<i>Gråzoner</i>	18
2.6.6	<i>Medicinhåndtering</i>	19
2.6.7	<i>Kvalitetsudvikling.....</i>	19
2.7	Fysiske rammer	20
2.8	Udviklingskontrakt - aftale med Gentofte Kommune.....	20
3	Formål og metode	21
3.1	Formål med tilsynet.....	21
3.2	Metode	21
3.3	Tilsynets varslings og tilrettelæggelse	22
3.4	Aftalte definitioner på bemærkninger, anbefalinger og påbud	22
4	Kontaktoplysninger	23
4.1	Præsentation af BDO.....	23

Forord

Rapporten er opbygget således, at læseren på de første sider præsenteres for tilsynets samlede vurdering af tilbuddet samt udviklingspunkter, bemærkninger, anbefalinger og evt. anbefalinger om påbud. Herefter følger en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget (herunder deltagere og tidspunkt) samt om det konkrete tilbud.

Sidste del af rapporten indeholder de data, som tilsynet har indsamlet ved hhv. interviews og observationer og ved gennemgang af dokumentation. For hvert tema foretager de tilsynsførende en vurdering ud fra den indsamlede data og øvrige indtryk. Disse vurderinger ligger til grund for den samlede vurdering, der som nævnt optræder indledningsvist i rapporten.

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

Bagest i rapporten findes en kort beskrivelse af formål og metode samt kontaktoplysninger til BDO.

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

1 Tilsynets samlede vurdering

1.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Gentofte Kommune foretaget et anmeldt tilsyn på JAC' tilbud Sansning og Samvær. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det data-materiale, som er indsamlet gennem interviews, observationer og skriftligt materiale.

Det er tilsynets vurdering, at tilbuddet Sansning og Samvær er et godt tilbud, som i høj grad tilbyder en relevant ydelse til borgerne. JAC arbejder generelt progressivt og konstruktivt. Dette både i forhold til egne initiativer og i forhold til anbefalingen fra sidste tilsyn på selve JAC. Videre vurderes det, at der til stadighed er fokus på udvikling både af pædagogiske tilgange og metoder og i forhold til overordnede strategier og visioner. Både ledelse og personale er åbne for konstruktiv kritik, og formår at reflektere og anvende dette i deres arbejde.

Tilsynet vurderer, at der arbejdes med afsæt i en klar målgruppebeskrivelse, hvor det primære kendetegn er, at brugerne i Sansning og Samværs tilbud har et massivt støttebehov. I forhold til den teoretiske referenceramme, vurderes det, at der generelt på JAC arbejdes særdeles målrettet og på et fagligt højt niveau, hvor de pædagogiske og faglige metoder består af en palet af teoretiske tilgange. Ledelse såvel som personale kan redegøre for de forskellige metoder, og for hvorfor en specifik metode eller tilgang anvendes. I den forbindelse bemærkes det, at det er besluttet, at der skal udarbejdes et metodekatalog.

Tilsynet anerkender endvidere det store og ambitiøse arbejde, der er lagt, og til stadighed lægges, i udarbejdelse af kursuskataloget og i udførelsen af de forskellige kurser og læringsforløb.

I forhold til Sansning og samvær vurderes det tilsvarende, at de har systematiseret deres ydelser overfor borgerne og hertil anvender en stor fælles tavle som styringsværktøj, hvor deres metodik også synliggøres.

Det er tilsynets vurdering, at JAC i høj grad og med stor faglighed dokumentere og evaluere resultater for brugernes læring, (re)habilitering og samvær. Der hvor det er muligt, inddrages brugeren i udarbejdelse af egne mål, som tilpasses og justeres efter behov. Videre vurderes det, at kompetencekompas, sanseprofiler og pædagogiske handleplaner anvendes som gode og dynamiske værktøjer i det daglige arbejde, hvorfor personalet kontinuerligt konfronteres med brugernes individuelle mål. En optimering til redskabet er at få beskrevet brugernes og medarbejdernes ressourcer, alt for at bevare et blik for dette og ikke kun udfordringerne.

JAC arbejder på relevant vis med (re)habilitering, idet der er konstant fokus på, hvad den enkelte bruger magter, og der opstilles dagligt udfordringer til alle brugere.

Tilsynet vurderer, at der på Sansning og Samvær arbejdes målrettet, individuelt og på fornem vis med at støtte brugerne til den form for socialisering, som de magter. Brugere bliver dertil hørt, respekteret og anerkendt i den udstrækning det er muligt. Ligesom brugerne på Sansning og Samvær får den relevante støtte og pædagogiske bistand, som de har behov for, alt for at trives godt i tilbuddet.

Når det gælder omgangsform og tone, vurderes det, at der generelt er en kærlig og omsorgsfuld tilgang til brugerne. Tonen er familiær, hvorfor der er eksempler på personlige tiltaleformer. Tilsynet anbefaler her, at Sansning og Samvær drøfter deres familiære tiltaleform med ledelsen - har den det rette niveau eller skal den justeres?

I forhold til det organisatoriske, vurderes det, at ledelsen har de relevante kompetencer for at lede tilbuddet. Det er en ledelse som har fokus på det psykiske arbejdsmiljø, nærværende ledelse og kontinuerlig udvikling.

Personalet på Sansning og Samvær har de relevante kompetencer for at varetage målgruppen og deres behov. De har et ønske om at modtage yderligere viden omkring neuropædagogik, hvilket tilsynet bemærker og anerkender.

Tilsynet vurderer, at personalet i Sansning og Samvær er åbne og imødekommende overfor hinandens forskelligheder, hvorfor der er mulighed for reel sparring og vidensdeling til gavn for arbejdet med den enkelte bruger.

Når det gælder magtanvendelsesområdet forholder ledelsen sig i samarbejde med personalet proaktive og forebygger på den vis mulige hændelser. Personalet på Sansning og Samvær er bekendte med retningslinjer og procedurer vedrørende magtanvendelse. Tilsynet vurderer endvidere, at JAC generelt har fokus på gråzoner, og at der gøres en forebyggende indsats, eksempelvis ved at drøfte tilfældene på afdelingsmøder. I forhold til Sansning og Samvær vurderes det, at de ikke drøfter gråzonerne kontinuerligt, hvilket tilsynet vil anbefale, sådan at det matcher de andre afdelinger på JAC.

Det er tilsynets vurdering, at Sansning og Samvær lever op til regler og retningslinjer for medicinhandling.

Der er i høj grad fokus på kvalitetsudvikling i hele organisationen, hvilket viser sig ved, at der er igangsat mange nye tiltag, fagligt såvel som socialt. Videre vurderer tilsynet, at personalet er inddraget og med i alle processer, hvilket muliggør gode implementeringsforløb.

Endeligt vurderes det, at de fysiske rammer er relevante for målgruppen i Sansning og Samvær, og at rammerne i høj grad understøtter borgernes udvikling og trivsel. Dog noterer tilsynet, at Sansning og Samvær er udfordret ift. størrelsen, hvorfor det er godt, at denne gruppe skal flytte til nye lokaler fremadrettet.

1.2 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger, anbefalinger og påbud:

Bemærkninger
<ol style="list-style-type: none">1. Tilsynet bemærker det store og ambitiøse arbejde, der er lagt, og til stadighed lægges, i udarbejdelse af kursuskataloget og i udførelsen af de forskellige kurser og at et tilbud som Sansning og Samvær også er repræsenteret.2. Tilsynet bemærker, at personalet fra Sansning og Samvær efterspørger mere neuropædagogisk viden og indsigt.3. Tilsynet bemærker, at der skal udarbejdes et metodekatalog for JAC.4. Tilsynet bemærker initiativet omkring en fælles tavle for ydelserne i Sansning og Samvær, og at tavlen anvendes som et pædagogisk styringsværktøj.
Anbefalinger
<ol style="list-style-type: none">1. Tilsynet anbefaler, at brugernes ressourcer og styrker nedskrives i det gode og anvendelige redskab - Kompetencekompasset.2. Tilsynet anbefaler, at Sansning og Samvær drøfter deres tiltaleform overfor brugerne - det skal her pointeres, at den generelt er kærlig og omsorgsfuld, hvorfor drøftelsen fokus mere vil gå på, hvor familiær skal man være?3. Tilsynet anbefaler, at personalet i Sansning og Samvær kontinuerligt drøfter gråzonerne på magtanvendelsesområdet til deres teammøder, alt for at optimere den forebyggende indsats yderligere.
Påbud
Ingen påbud.

2 Datagrundlag

2.1 Oplysninger om Sansning og Samvær

Adresse
Tilbuddet Sansning og Samvær er beliggende på Bank-Mikkelsens vej i Gentofte og hører organisatorisk under JAC, som er beliggende Sandtoften 3, 2820 Gentofte.
Leder
Centerleder Ann Christina Matzen
Tilbudstype og juridisk grundlag
Tilbuddet er et kommunalt job- og aktivitetscenter Tilbuddets juridiske grundlag er SEL § 103 og § 104 Tilbuddet Sansning og Samvær juridiske grundlag er alene SEL § 104
Antal pladser
170 pladser - 95,5 pladser er § 103 og 74,4 pladser er § 104 Tilbuddet Sansning og Samvær har 17 pladser
Takst pr. døgn
Ifølge tilbudsportalens oplysninger er prisen pr. døgn: §103 1:7 = 353 kr. pr dag. §103 1:4 = 557 kr. pr dag. §104 1:4 = 641 kr. pr dag. §104 1:3 = 818 kr. pr dag. §104 1:2 = 1007 kr. pr dag. §104 1:1 = 1753 kr. pr dag.
Målgruppebeskrivelse
Målgruppen er borgere med betydelig og varig nedsat psykisk og fysisk funktionsevne, derudover kan borgerne have hørenedsættelse, kommunikationsnedsættelse, ADHD, medfødte hjerneskader, erhvervet hjerneskade, psykiske lidelser, bevægehandicap, epilepsi og udviklingsforstyrrelser som autisme (Kilde: hjemmeside) Yderligere skal det noteres, at borgere til § 103 benævnes medarbejdere og borgere visiteret til § 104 benævnes brugere på JAC.
Antal ansatte og personalesammensætning

Personalegruppen består af:

- Funktionsleder: 4
- Kontorleder: 1
- Administrative medarbejdere: 5
- Projekt medarbejder: 1
- Socialpædagoger: 30
- Værkstedsassistenter: 8
- Omsorgsmedhjælpere: 5
- Personlig assistenter: 2
- Flexjob: 8
- Skånejob: 2
- Afdelingsleder Rengøringen = 1
- Jobcoach for Rengøring: 1
- Rengøringsassistenter: 10
- Pedel: 1

Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg

Den 01.06.15 kl. 8.00 - 15.30

Tilsynet er en kombination af to tilsyn, som afrapporteres særskilt - derfor det udvidede tidsrum.

Deltagere i interviews

Ledelse:

- Centerleder for JAC, Ann Christina Matzen, uddannet lærer og cand.mag. i pædagogik og psykologi, ansat siden 2012
- Funktionsleder for § 103, Troels Pedersen, uddannet pædagog og i gang med diplomuddannelse i ledelse, ansat pr 01.01.15.
- Funktionsleder for Nextjob, Morten Ravn, uddannet pædagog og i gang med en Master i ledelse, ansat siden 2001.
- Funktionsleder for § 104 og specialterapi, Lars Hurup, uddannet pædagog og er stud.pæd. i pædagogisk sociologi, ansat siden 2007.
- Funktionsleder for § 104, Maybritt Perit Jeppesen, uddannet pædagog og diplom i projektledelse, ansat siden 2006.
- Projektleder på JAC i strategi og udvikling, Camilla Massinen, uddannet inden for voksenundervisning i kreative fag, ansat i to år.

Personale:

- Personale, pædagog, ansat i to år, tilknyttet sansning og samvær.
- Personale, pædagog, ansat i 25 år, tilknyttet sansning og samvær de sidste 5 år.
- Personale, pædagog, ansat i 11 år, tilknyttet sansning og samvær.
- Personale, pædagog, ansat i 2½ år, tilknyttet sansning og samvær.

Brugerbestyrelsen:

- Bruger, arbejdet på JAC i 38 år, tilknyttet snedkeri og montage.
- Bruger, arbejdet på JAC i 7-8 år, tilknyttet tekstil.
- Bruger, arbejdet på JAC i 3-5 år, tilknyttet radio råstof og medie.

BDO blev vist rundt på stedet af: Leder, personale og medarbejder.

Tilsynsførende

Rikke Due (Manager, cand.pæd., PD og socialpædagog)

Dorthe Jespersen (konsulent, stud.mag.pæd og lærer)

2.2 Opfølgning på foregående tilsyn

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ledelsen oplyser, at der er sket meget siden sidste tilsyn, og at de glæder sig meget til at fortælle om det.</p> <p>Ledelsen beskriver, at de har arbejdet videre med udvikling af deres interne kursuskatalog, hvor de udbyder kurser og læringsforløb til bruger og medarbejdere. Sidste års kurser er netop afsluttet, og et nyt og udbygget katalog er udgivet.</p> <p>Hele ledelsesgruppen giver udtryk for, at det har været en super spændende proces, hvor både brugere, medarbejdere, personale og ledelse har udviklet sig.</p> <p>Efter medarbejderne og brugerne har bestået/afsluttet deres kurser og læringsforløb, fik de et personlig tilrettet kursus- og kompetencebevis, som blev udleveret af Gentofte Kommunes borgmester. Dette foregik ved en stor dimissionsfest, hvor indgangspartiet var iklædt en rød løber, og familie og pårørende til brugere og medarbejderne var inviteret med.</p> <p>Efter overrækkelsen af beviserne var der spisning og efterfølgende spillede et jazz-orkester op til dans. En pårørende fortalte efterfølgende, at det var første gang vedkommende havde mulighed for at sige tillykke med en eksamen og give blomster og gaver til det pågældende familiemedlem, hvilket var af stor betydning for dem.</p> <p>Opkvalificeringen af kursuskataloget er en stadig proces som ledelse og personale skal have fokus på fortløbende. Blandt andet er sundhedsperspektivet blevet yderligere inddraget i de kommende kurser og læringsforløb.</p> <p>På nuværende tidspunkt har 90 medarbejdere meldt sig til de personlige interessekurser og 30 medarbejdere har meldt sig til de arbejdsrettede læringsforløb.</p> <p>Centerlederen nævner et eksempel på en medarbejder, som efter at have gennemført et kursusforløb, har mod på at afprøve det ordinære arbejdsmarked. Videre er personalet i Sansning og Samvær blevet opmærksom på nogle kompetencer ved brugerne, som de ikke var tidligere. Eksempelvis er kor god lungetræning og interaktionen mellem brugerne øget.</p> <p>De andre værksteder har fået øget fokus på sociale spilleregler og det at være fælles om noget på tværs af værksteder.</p> <p>Ved det foregående anmeldte tilsyn, den 25. 06. 2014, foretaget af BDO, blev der givet følgende anbefaling til selve JAC:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Samarbejdet mellem JAC og botilbuddene fungerer generelt godt, men det kan dog være en udfordring at komme i kontakt med bostederne i dagtimerne, idet der ofte ikke er personale tilstede, når medarbejderne/brugerne er på JAC (behovet kan fx opstå ved sygdom). På baggrund af dette anbefaler tilsynet, at der findes en løsning på den problematik, således at kontakten ikke er afhængig af, om der er personale tilstede fysisk på de enkelte botilbud. Man kunne forestille sig, at hvert værksted på JAC får en fælles mailadresse, samt opgivet et telefonnummer der kan ringes på i dagtimerne, således at der kan ske en korrespondance mellem bostederne og det enkelte værksted uanset, om der er personale tilstede eller ej.</i>
------	--

	<p>Centerlederen redegør for, at det i dag går rigtig godt ift. samarbejdet med botilbuddene. Dette skyldes, at både de og bostederne har arbejdet med området og fundet et fælles fodslag.</p> <p>Et konkret eksempel er, at der er afholdt et samarbejds møde med et botilbud, hvor der fremadrettet er aftalt mødevirksomhed fire gange om året. Der skrives dertil referater af samtlige aftaler.</p> <p>Generelt fremhæver ledelsesgruppen, at det har været godt med et øget samarbejde med botilbuddene. Udover samarbejde med botilbuddene, har også VISO været tilkøbt ift. en udfordrende bruger. VISO har samarbejdet både med brugerens bosted og med JAC.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at JAC arbejder progressivt og konstruktivt. Dette både i forhold til egne initiativer og i forhold til anbefalingen fra sidste tilsyn på selve JAC. Videre vurderes det, at der til stadighed er fokus på udvikling både af pædagogiske tilgange og metoder og i forhold til overordnede strategier og visioner. Både ledelse og personale er åbne for konstruktiv kritik, og formår at reflektere og anvende dette i deres arbejde.</p>

2.3 Opfølgning fra andre tilsyn

Data	<p>Adspurgt om der har været tilsyn fra andre instanser, herunder Embedslæge, Arbejdstilsyn, Brandtilsyn eller Fødevarerilsyn, oplyser leder, at de har haft de årlige Fødevarer- og Brandtilsyn.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet har noteret sig informationen og har ingen yderligere bemærkninger.</p>

2.4 Målgruppe, metode og resultater.

2.4.1 Målgruppen af borgere

Data	<p><u>Specifikt for Sansning og Samvær:</u></p> <p>Personalet fra Sansning og Samvær beskriver brugerne som særdeles kommunikativ og kognitiv svage. Brugere kræver alle fuld støtte til personlig pleje, spisning, at være sig selv og til interaktion. Enkelte brugere kan udføre toiletbesøg gennem verbal guidning.</p> <p>Alle brugere har kommunikations- og fysisk handicaps. Derudover er der tilknyttet brugere med epilepsi, dårligt syn og taktil-skyhed.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der arbejdes med afsæt i en klar målgruppebeskrivelse, hvor det primære kendetegn er, at brugerne har et massivt støttebehov.</p>

2.4.2 Faglige tilgange og metoder.

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ved det foregående tilsyn blev der redegjort for, at den pædagogiske referenceramme og metode består af en bred palet, idet brugerne/medarbejderne har særdeles forskellige behov. Der er derfor op til hvert enkelt Beskæftigelses/samværs- og aktivitetstilbud, at målrette deres pædagogiske praksis. Der arbejdes bl.a. med neuropædagogik,</p>
------	--

sanseintegration, relationspædagogik, totalkommunikation, ADL-støttende aktiviteter, mesterlærer, sidemandsoplæring, fysiske udfoldelser, empowerment og en inkluderende tilgang. Derudover har JAC udviklet et Kompetencekompass, som omkring 80 % af brugerne/medarbejderne anvender. Videre blev det oplyst ved sidste tilsyn, at JAC havde haft 20 personaler på kursus i rehabilitering, og hensigten var, at alle personaler skulle gennemføre dette kursus. Dette både for at give et fagligt løft til hele organisationen og for at skabe et fælles sprog og fokus omkring den pædagogiske indsats ift. medarbejderne/brugerne.

Ved dette tilsyn spørges der uddybende ind til om der er sket ændringer eller udvidelser i relation til den pædagogiske referenceramme og metoder. Hertil oplyser centerlederen, at i forbindelse med den undervisning som kursuskataloget udbyder, er personalet blevet mere målrettet og de pædagogiske og faglige refleksioner er i fokus.

Lederen af § 103 supplerer med, at man i produktionen er blevet mere bevidste om, hvilke opgaver der indtages, da disse skal kunne varetages af pædagogikken.

Kodeordet for hele JAC er relationspædagogik koblet med anerkendelse. Hvis der er en udfordring med en medarbejder/bruger, skal der tages udgangspunkt i personalets tilgang til denne.

Tilgangen skal være systemisk i hele organisationen, uanset hvilken pædagogisk og metodisk tilgang der anvendes. Et nyt tiltag i organisationen er, at de er ved at udvikle et metodekatalog, hvor hver metode eller tilgang skal beskrives grundigt, hvortil der skal kobles praksiseksempler. Dette for at skabe en klarhed over, hvad der gøres og hvorfor.

Specifikt for Sansning og Samvær:

Personalet fra Sansning og Samvær bekræfter ovenstående og tilføjer, at de primært anvender anerkendende pædagogik. Hver bruger skal mødes der, hvor vedkommende er. Det handler om, at have øje for detaljerne og for det enkelte individ. Videre er det yderst vigtigt, at skabe gode relationer til den enkelte bruger, da det ofte er små tegn eller lyde der viser, hvad brugerne gerne vil.

Personalet giver derudover udtryk for, at man aldrig kan være helt sikker i sine antagelser for, hvad brugerne ønsker. Personalet udtaler i den forbindelse, at de er gode til, at benytte hinandens indbyrdes viden og kompetencer, for at tolke rigtigt.

Alle brugere fra Sansning og Samvær får lavet en sanseprofil. Denne udarbejdes i samarbejde med bostederne og ergoterapeuten. Ud fra denne profil planlægges den enkelte brugers aktiviteter.

Sanseprofilen danner også grundlag for kompetenceprofilen fra kompetencekompasset. Det er dog personalets opfattelse, at scoringssystemet ikke er optimalt for denne type af brugere, hvilket de har gjort ledelsen opmærksom på. De er i proces med at udvikle et system som fungerer bedre.

Selve sanseprofilen tager udgangspunkt i en neuropædagogisk tilgang.

Personalet tilkendegiver alle, at initiativet med kursuskataloget er godt. De kunne i første omgang ikke se sig selv i dette, men har nu fået øje for de mange fordele det bringer. Fra deres afdeling udbydes; "Sansning og samvær" og "Dansefitness". Personalet nævner, at udbyttet er større kendskab til hinanden, både personalet imellem, personale og medarbejder/bruger og brugerne/medarbejderne indbyrdes. Derudover har det været godt for personalegruppen, at skulle få noget til at fungere på tværs af afdelinger.

Et andet og positivt initiativ som personalet fra Sansning og Samvær fremhæver, er en stor fysisk tavle, hvorpå ugens aktiviteter, hvilke brugere

	<p>der deltager i de forskellige aktiviteter, mål og succeskriterier for de pågældende brugere, er nedskrevet. Dette giver et godt overblik og et stort fokus på, hvilke mål den enkelte bruger arbejder hen i mod. Tavlen har været under udvikling i 1½ år, for at finde frem til den helt rigtige løsning. Og det pointeres, at de er bevidste om det etikken i ikke at synliggøre for personfølsomme ting for deres brugere på tavlen.</p> <p>Tavlen og kursuskataloget har været faktorer til, at synliggøre det arbejde der bliver udført i Sansning og Samvær, hvilket både bosteder og pårørende har bemærket positivt. Videre udtrykker personalet, at de kan mærke en øget trivsel blandt brugerne.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der generelt på JAC arbejdes særdeles målrettet og på et fagligt højt niveau, hvor den pædagogiske referenceramme og de faglige metoder består af en palet af teoretiske tilgange. Ledelse såvel som personale kan redegøre for de forskellige metoder, og for hvorfor en specifik metode eller tilgang anvendes.</p> <p>Tilsynet anerkender det store og ambitiøse arbejde, der er lagt, og til stadighed lægges, i udarbejdelse af kursuskataloget og i udførelsen af de forskellige kurser og læringsforløb.</p> <p>Tilsynet bemærker, at der skal udarbejdes et metodekatalog.</p> <p>I forhold til Sansning og samvær vurderes det tilsvarende, at de har systematiseret deres ydelser overfor borgerne og hertil anvender en stor fælles tavle som styringsværktøj, hvor deres metodik også synliggøres.</p>

2.4.3 Dokumentation og resultater

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ved det sidste tilsyn blev der redegjort for, at proceduren vedrørende udarbejdelse af de pædagogiske planer består i, at hver bruger får opsat individuelle mål, med fokus på samvær og relationer.</p> <p>Kompetencekompasset er et vigtigt redskab i udarbejdelsen af de pædagogiske planer. Brugere/medarbejderne skal placeres i kompetencekompasset senest efter tre måneder efter indskrivningen på JAC, og der skal fastsættes succeskriterier. Efter et halvt år udarbejdes der et nyt kompetencekompas og det bliver tydeligt, hvor brugerne har udviklet sig, og hvor der skal rettes fokus ift. at udvikle nye kompetencer og færdigheder.</p> <p>De pædagogiske planer er indsat i et årshjul og der er mulighed for, at få feedback fra udviklingskoordinatoren.</p> <p>Ved dette tilsyn spørges der uddybende ind til, hvordan tingene foregår p.t. Hertil oplyser ledelsen, at der først udarbejdes et kompetencekompas, dernæst læringsmålene og slutteligt en sanseprofil på hver bruger. Efter angivet tid - som er indskrevet i hver profil - evalueres dette, og der udarbejdes en pædagogisk plan.</p> <p>Kompetencekompasset anvendes nu til alle medarbejdere/brugere. Personalet kan føle sig udfordret, når de skal "score" medarbejderne/brugere, da det altid vil være et øjebliksbillede. Ledelsen understreger, at kompetencekompasset stadig er under udvikling, eksempelvis er der justeringer i forhold til at anvende det til de brugere, som har det største støttebehov. Kompetencekompasset giver et fint billede af, hvor medarbejderne/brugere har deres styrker og deres udfordringer, hvorfor det tydeligt vises, hvor der skal sættes ind.</p> <p>Det understreges af ledelsen, at planerne og kompetencekompassene skal være dynamiske værktøjer, som beskriver det, som rent faktisk sker i praksis. Under tilsynet drøftes det, at kompetencekompasset har anført den</p>
------	---

	<p>individuelle medarbejders/brugers udfordringer, men ikke ressourcer og/eller styrkesider. Holdningen i ledelsesgruppen er, at dette vil være en god ide.</p> <p>Selve skabelonen til de pædagogiske planer er under udvikling, og en ny skabelon forventes færdig september 2015, idet tilbuddet fremadrettet skal anvende et nyt koncept - FKO. Det nye koncept er et tiltag fra deres kommunale forvaltning, som påkræver, at alle brugere skal scores fra 0 - 4 afhængig af støttebehovet. Dertil skal der opsættes succeskriterier ud fra den angivne bestilling.</p> <p>Ud af de tre repræsentanter fra brugerbestyrelsen som tilsynet interviewede, kunne kun én genkende arbejdet med kompetencekompasset. Brugeren redegjorde for, at de skal vise, hvad man er blevet bedre til. Videre beskrev brugeren sine personlige mål.</p> <p>Alle tre fra brugerbestyrelsen udtrykte begejstring for kursuskatalogets indhold, og mener bestemt, det er lærerigt for dem. De kunne gengive, hvilke kurser de selv havde deltaget i, og beskrev med begejstring, at Gentoftes Borgmester havde uddelt Kompetencebeviserne til dimensionsfesten. En yderligere glædelig begivenhed var, da brugerbestyrelsen var på Gentofte Rådhus, for at fortælle om deres arbejde.</p> <p><u>Specifikt for Sansning og Samvær:</u></p> <p>Personalet fra Sansning og Samvær bekræfter ovenstående og uddyber videre, at der er udfordringer med scoringssystemet, så det til tider bliver et meningsløst værktøj i lige deres gruppe. Dette er dog, som tidligere beskrevet, taget til efterretning hos ledelsen, hvorfor der er iværksat et udviklingsarbejde for at tilrette og finjustere.</p> <p>I Sansning og Samvær udarbejdes der ligeledes individuelle mål, men disse mål kan ofte strække sig over flere år. Hver bruger har to til tre mål, hvilket er synliggjort på den føromtalt tavle, hvor også de enkelte brugeres succeskriterier står. Hvad der står på tavlen er nøje udvalgt, så det ikke udleverer den enkelte bruger. Personalet giver udtryk for enighed omkring etikken herom.</p> <p>Tilsynet får fremvist to pædagogiske planer og tre kompetencekompas, og heraf fremgår det, at de er dateret og der er formelle data for hver enkelt bruger. Der er beskrivelser af brugernes inddragelse og de primære ydelser er beskrevet. Hver brugers aktivitets og samværstilbud er beskrevet. Der er videre evalueringer af brugernes pædagogiske mål, ligesom der er beskrivelser af brugernes pædagogiske mål for kommende år. Det fremgår, om brugerne har formået at deltage i udarbejdelse af planen, og der er indlagt billeder af brugeren. Det fremgår, at alle mål bliver evalueret og justeret. Sproganvendelsen er beskrivende, objektiv og etisk.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at JAC i høj grad og med stor faglighed dokumentere og evaluere resultater for brugernes læring, (re)habilitering og samvær. Der hvor det er muligt, inddrages brugeren i udarbejdelse af egne mål, som tilpasses og justeres efter behov.</p> <p>Tilsynet vurderer, at kompetencekompas, sanseprofiler og pædagogiske handleplaner anvendes som gode og dynamiske værktøjer i det daglige arbejde, hvorfor personalet kontinuerligt konfronteres med brugernes individuelle mål. En optimering til redskabet er at få beskrevet brugernes og medarbejdernes ressourcer, alt for at bevare et blik for dette og ikke kun udfordringerne. Tilsynet anbefaler dette generelt.</p>

2.5 Hverdagens praksis

2.5.1 Den rehabiliterende tilgang

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ved sidste tilsyn blev det bemærket, at JAC' personale havde været på kursus i rehabilitering, hvor effekten havde været et fagligt løft samt at der var blevet skabt "et fælles sprog" og -referenceramme.</p> <p>Ved dette tilsyn oplyses det, at der (re)habiliteringen er implementeret og alt personale kan se, at der er et udviklingspotentiale i alle medarbejdere/brugere, og det understreges, at ingen medarbejdere/brugere er tilknyttet JAC for at blive passet. Alle skal lære noget, hvilket siges højt og ofte. Ydermere har der været fokus på italesættelse og sprogbrug. Eksempelvis siger man ikke længere, at en bruger er forkælet, men i stedet kan man sige, at brugerne har nogle særlige behov som skal afdækkes, alt for at finde frem til, hvorfor vedkommende ikke gør tingene selv, som planlagt.</p> <p><u>Specifikt for Sansning og Samvær:</u></p> <p>Personalet fra Sansning og Samvær oplyser, at størstedelen af brugerne gerne vil gå ture, hvilket de fleste kan udtrykke på forskellig vis. Det gøres eksempelvis gennem enten Tegn-til-Tale, ved at øjenudpege, ved at tage sin jakke på eller ved at tage en personale i hånden og gå ud til døren.</p> <p>Der har været en drøftelse i personalegruppen af ordet "rehabilitering". En personale er af den opfattelse, at for at blive "re" skal brugerne have været habiliteret. En anden mener, at alle brugere kan noget, hvorfor brugernes habilitering er grundlaget for hele arbejdet. Dog er der stor forståelse for hinandens holdninger.</p> <p>Der er stor enighed om, at habilitering kan være lige så vigtig som rehabilitering, og personalet er af den klare overbevisning, at de gør nøjagtig det og mere til, som kommunen forventer af dem. Hver bruger skal bibeholde individuelle funktioner, hvilket bl.a. gøres ved fysisk træning, kommunikation og daglige udfordringer.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at JAC arbejder på relevant vis med (re)habilitering, idet der er konstant fokus på, hvad den enkelte bruger magter, og der opstilles dagligt udfordringer til alle brugere.

2.5.2 Sociale relationer

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Brugerbestyrelsen fortæller, man har det rart sammen med sine kollegaer. Den ene giver dog udtryk for, at det kunne være rart, hvis man også kunne mødes uden for arbejdstid. En anden oplyser, at der er en pigegruppe, som har udvekslet telefonnumre, så der er mulighed for at ringe sammen om aftenen.</p> <p>Tilsynet foreslår brugerbestyrelsen, at de kan drøfte, om der skal være en "fyraftensklub".</p> <p><u>Specifikt for Sansning og Samvær:</u></p> <p>Personalet fra Sansning og Samvær beskriver, at det at skabe sociale relationer, foregår på mange forskellige niveauer og meget individuelt. Det kan bl.a. være, på gåture, eller når gruppen tager på fælles udflugter med</p>
------	--

	<p>bus. Det kan også foregå, når to brugere sammen med en personale, skal udvælge de to sange, som skal synges den pågældende dag.</p> <p>Videre kan det foregå, hvis to brugere sidder i den samme sofa og får oplæst en historie. Ingen af brugerne i Sansning og Samvær kan opsøge en anden bruger uden støtte fra en personale.</p> <p>Et konkret praksis eksempel er, at personalet har arbejdet med en bruger, som har en meget bred intimsfære. De har arbejdet med dette ved at tage på busture, hvor brugeren er nødt til at sidde på et sæde lige ved siden af en anden bruger. Dette har flyttet nogle grænser ved den pågældende bruger, sådan at vedkommende nu kan acceptere, at enkelte andre brugere er inden for en radius af en halv meter i Sansning og Samværs lokaler.</p> <p>Et andet eksempel på, at der arbejdes med sociale relationer er, at to brugere udtrykte glæde ved at sidde ved siden af hinanden. Personalet fik arrangeret, at de to brugere mødtes gennem deres bosteder, og videre arrangeres der ture, hvor de to pågældende brugere, kan være sammen. Personalet opfatter sig som den gennemgående i brugernes liv, hvorfor de også har ansvar for, at etablere de sociale relationer, som de opfatter, er til gavn for den enkelte bruger. Det handler om, at have øje for små detaljer, og hvis en ny oplevelse er erfaret, at få den videregivet til det resterende personale.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der på Sansning og Samvær arbejdes målrettet, individuelt og på fornem vis med at støtte brugerne til den form for socialisering, som de magter.

2.5.3 Medinddragelse og indflydelse

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Der er nedsat en brugerbestyrelse på JAC, for at sikre medarbejdernes/brugernes indflydelse i hverdagen. Brugerbestyrelsen mødes én gang om måneden og har en årlig temadag. På møderne drøftes hvad der skal ske på JAC, såsom kærestepolitik, regler for arbejde mm. Eksempelvis fremhæver en af brugerne, at det er besluttet, at man ikke må sidde på gangene, for hvis nu der udbryder brand, skal man hurtigt kunne komme ud. Det er også besluttet i brugerbestyrelsen, at medarbejderne ikke må kysse hinanden, når de er på arbejde, bl.a. fordi andre kan blive misundelige eller trætte af at se på det. Der er 12 pladser i brugerbestyrelsen, hvoraf de 10 er besat af medarbejdere og de er demokratisk valgt.</p> <p>Repræsentanterne for brugerbestyrelsen beskriver, at der skal være valg til februar. Når dette valg finder sted, er det som et folketingsvalg, med valgplakater, mærkesager og rigtige stemmebokse.</p> <p>En bruger fra bestyrelsen giver udtryk for, ikke altid at føle sig taget alvorligt af personalet. Det kan virke som om, personalet har besluttet, hvad alle medarbejdere/brugere skal arbejde med, uden at de er blevet hørt. Videre uddybes, at der er sket mange gode ting, efter der er kommet en ny leder til stedet, men at nye tiltag ofte går for hurtigt når de skal implementeres. Hvis man som medlem i brugerbestyrelsen forsøger at sige noget, som man mener lyder voksent, er det ikke altid at personalet tager godt i mod det. Medarbejderen udtrykker forståelse for, at kommunikationen skal foregå på</p>
------	--

	<p>flere niveauer, da der er tilknyttet meget svage brugere på JAC, men efterlyser alligevel, at han gerne vil lyttes mere til.</p> <p>Slutteligt udtaler vedkommende, at personalet ikke gør det i nogen ond mening, men at tingene bare går for stærkt ind i mellem</p> <p>Tilsynet spørger til, om brugerbestyrelsesrepræsentanten har påtalt det overfor personalet, hvilket afkræftes. Tilsynet opfordrer til dette.</p> <p><u>Specifikt for Sansning og Samvær:</u></p> <p>Personalet oplyser, at brugerne inddrages i den udstrækning det er muligt. De redegør i den forbindelse for, at eksempelvis kan en bruger som sidder i kørestol og er spastisk lammet kan sprede sine fingre en lille smule, hvilket betyder "ja". Denne bruger får mulighed for at vælge mellem to aktiviteter, og brugeren stilles spørgsmål, hvortil der kan svares "ja" eller "nej".</p> <p>Ellers er det ofte personalets vurderinger, hvilke aktiviteter der er en succes og hvilke der ikke er. Aktiviteterne tilpasses til brugerne, og der er altid to aktiviteter samtidig, så brugerne har mulighed for at vælge til og fra.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at brugerne i Sansning og Samvær bliver hørt, respekteret og anerkendt i den udstrækning det er muligt. Derudover vurderes det, at medarbejderne/brugerne har mulighed for at blive hørt gennem formelle mødefora og almindelig dialog i hverdagen.</p> <p>Tilsynet notere, at en medarbejder i brugerbestyrelsen ikke føler sig hørt og respekteret tilstrækkeligt. Tilsynet oplyser i den forbindelse, at ledelsen er orienteret om dette forhold.</p>

2.5.4 Hverdagens aktiviteter, herunder fokus på sundhed

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Lederne oplyser, at de fleste tilbud på JAC tilbyder motion. Der er tilknyttet et træningscenter, som de enkelte værksteder kan benytte.</p> <p>Alle de tre interviewede medarbejdere fra brugerbestyrelsen udtaler, at de er meget glade for at være tilknyttet JAC og finder, at de trives på deres respektive tilbud.</p> <p>Kantinen Café Nema serverer sund og varieret kost, hvor sodavand og kage er fjernet fra menuen. Videre arrangeres der fælles fødselsdage hver tredje måned, for at begrænse kage indtaget.</p> <p><u>Specifikt for Sansning og Samvær:</u></p> <p>Det oplyses, at Sansning og Samvær tilbyder dansefitness, som er et tilbud som går på tværs af værkstederne. Dette udbydes en gang om ugen. Derudover er der jævnlige gåture og der udbydes "velvære og sansestimuli".</p> <p>Hver bruger har sin egen madpakke med, hvor holdningen er, at personalet servere det som er i denne. Skulle der forekomme usund mad - gentagende gange, kontakter personalet det pågældende bosted for en konstruktiv dialog. Der er periodevis temaer om mad, hvor smag, røre og dufte er i fokus.</p> <p>Sansning og Samvær har tilkøbt fysio- og ergoterapeuter, som yder hjælp til aktiviteter, som kan stimulerer den enkelte bruger. Eksempelvis er en "bombe tur" i kørestol motiverende for en bruger med spastisk lammelse, og det at lytte til musik kan øge pulsen hos en anden bruger.</p> <p>Personalet giver udtryk for, at brugerne har en god trivsel, og er glade for at komme i tilbuddet. Det antager de ud fra, at alle brugere kan kommunikere på alternativ vis, hvis der er noget som de ikke vil - og når de ikke gør det, er det fordi de befinder sig godt.</p> <p>Tilsynet observerer på rundvisningen i Sansning og Samvær, at brugere virker</p>
------	--

	glade og trygge. Flere steder sidder en bruger stille og er i gang med en aktivitet, eksempelvis modtager en bruger taktilstimulation via et fodbad med kastanjer, et andet sted læses en historie op for en bruger og et tredje sted ligger en bruger stille hen i seng og hviler sig.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at brugerne på Sansning og Samvær får den relevante støtte og pædagogiske bistand, som de har behov for, alt for at trives godt i tilbuddet. Ydermere vurderes det, at JAC generelt har en sundhedspolitik, som tilgodeser sund kost, motion og trivsel.

2.5.5 Omgangsform og omgangstone

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ved sidste tilsyn blev det bemærket, at der var arrangeret et foredrag i nær fremtid med temaet kæresteforhold. Det oplyses ved dette tilsyn, at foredraget er afholdt og området til stadighed er et fokusområde for tilbuddet.</p> <p><u>Specifikt for Sansning og Samvær:</u></p> <p>Personalet udtaler, at de altid skal være nærværende når de er omkring brugerne. Hvis personalet taler med hinanden i en brugers nærvær, inddrages den pågældende bruger. Når der kommer enten vikarer eller studerende i huset, indskærpes reglerne for dem, og når der er spørgsmål om den enkelte bruger eller hvordan en bruger skal håndteres, foregår det på et aflukket kontor.</p> <p>Yderligere oplyser personalet, at de møder brugerne ud fra kognitiv og fysisk alder kombineret. Der er en familiær og tæt kontakt, hvorfor tiltaleformer som "basse" og "skat" kan anvendes til nogle brugere.</p> <p>Personalet beskriver, at de anvender både børne- og voksensprog, afhængig af, hvilken bruger de arbejder med.</p> <p>Der er en åbenhed personalet iblandt, hvorfor det er legalt at være "nysgerrig" i forhold til hinandens sprogbrug og tilgang.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der generelt er en kærlig og omsorgsfuld tilgang til brugerne. Tonen er familiær, hvorfor der er eksempler personlige tiltaleformer. Tilsynet anbefaler her, at Sansning og Samvær drøfter deres familiære tiltaleform med ledelsen - har den det rette niveau eller skal den justeres?

2.6 Organisation og ledelse

2.6.1 Ledelsens faglige kompetencer

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ledelsesgruppen består af seks personer med forskellige uddannelsesbaggrunde og alle ledere har enten været eller er i gang med en lederuddannelse.</p> <p>Der er afholdes ledermøde en gang om ugen, og alle er enige om, at der er et godt og konstruktivt samarbejde. Centerlederen udtaler, at alle ledere i gruppen er yderst kompetente, energiske og engagerede. På alle ledermøder anvendes en visuel tavle, hvor hver leders belastningsgrad tydeliggøres. Dette for lettere at kunne hjælpe og støtte hinanden.</p> <p>Hver morgen mødes ledelsen dertil fra kl. 7.30 - 8.00, for at gennemgå dagen</p>
------	--

	<p>og dens eventuelle udfordringer.</p> <p>Da det er en relativ ny ledelsesgruppe, er der prioriteret sparring seks gange på et år. Denne sparring foregår med en ekstern HR medarbejder fra Gentofte Kommune. Derudover er der fire gange årligt ekstern supervision til ledelsen som gruppe og hver leder modtager yderligere individuel supervision.</p> <p>En gang om året, tager ledelsesgruppen på en udflugt kun for dem, alt for at få egen tid og rum til ledelsesmæssig sparring og tid til intern drøftelse.</p> <p>Alle ledere mødes med derudover centerlederen en gang om måneden, hvor deres individuelle strategioplæg bl.a. drøftes.</p> <p>Det oplyses, at en af de store gevinster ved det tætte arbejde er, at alle ledere kender hinandens personale og arbejdsopgaver, hvilket gør, at det er lettere at hjælpe, sparre og understøtte hinanden. Opgaverne anses for at være et fælles ansvar. Ledelsen er ambitiøs og stiller store krav til sig selv. Centerlederen udtaler, at når man ser glade medarbejdere, brugere og personaler, er det alt arbejdet værd. Værdigrundlaget på JAC er, at ledelsen skal være til stede for personalet, og det psykiske arbejdsmiljø er i højsæde.</p> <p><u>Specifikt for Sansning og Samvær:</u></p> <p>Personalet anerkender ledelsens tilgang, metoder og strategier. Videre giver de udtryk for, at have fået en nærværende ledelse, der er med dem og ikke over, hvilket de sætter stor pris på.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er i høj grad tilsynets vurdering, at ledelsen har de relevante kompetencer for at lede tilbuddet. Det er en ledelse som har fokus på det psykiske arbejdsmiljø, nærværende ledelse og kontinuerlig udvikling.</p>

2.6.2 Medarbejdernes kompetencer

Data	<p><u>Specifikt for Sansning og Samvær:</u></p> <p>Personalet oplyser, at de generelt har de kompetencer, som der skal til. Dog ønskes der henholdsvis grundkursus eller brush up ift. neuropædagogik. Dels af faglig interesse, dels da kompetencekompasset for deres brugere og deres tavle er bygget op omkring neuropædagogiske grundprincipper.</p> <p>Derudover udtaler personalet, at det hele tiden handler om at holde en refleksion i gang - at bevare nysgerrigheden og ikke blive for skræmsikre. Man kan altid dygtiggøre sig.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Samlet set vurderer tilsynet, at personalet på Sansning og Samvær har de relevante kompetencer for at varetage målgruppen. Tilsynet bemærker personalets ønske om, at modtage yderligere viden inden for det neuropædagogiske felt.</p>

2.6.3 Den daglige drift samarbejde og kommunikation

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ved forrige tilsyn på JAC blev det bemærket, at tilbuddet havde været igennem en kapacitetstilpasning, og at der bl.a. i den forbindelse havde eksisteret et højt sygefravær, som blev begrundet med utryghed i ansættelsen. Tilsynet bemærkede derfor ved det sidste tilsyn og anerkendte, at der var sket en kulturændring på tilbuddet således, at der eksisterede en åben og tydelig dialog mellem ledelse og personalet, hvilket gav personalet øget tryghed i ansættelsen. Dette medførte blandt andet et lavt sygefravær.</p> <p>Det oplyses ved dette tilsyn, at JAC er i fortsat god proces og alle yder en god indsats med at få tilbuddet udviklet yderligere, samtidig med at der er fokus</p>
------	---

	<p>på kerneydelsen overfor brugerne/medarbejderne. Ligesom sygefraværet er forsat lavt.</p> <p><u>Specifikt for Sansning og Samvær:</u></p> <p>Personalet oplyser, at de sparrer indbyrdes og det er legalt at stille undrende spørgsmål til hinandens tilgange og metoder.</p> <p>Der er personalemøde en gang om ugen, hvor der altid drøftes én bruger. Dette for at udveksle pædagogiske synspunkter, blive inspireret af hinanden og for at alle personaler kender alle brugerne på tilbuddet.</p> <p>Det er personalets opfattelse, at de modtager den information, som de har behov for.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at personalet i Sansning og Samvær er åbne og imødekommende overfor hinandens forskelligheder, hvorfor der er mulighed for reel sparring og vidensdeling til gavn for arbejdet med den enkelte bruger.

2.6.4 Magtanvendelse

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ledelsen oplyser, at der ikke er forekommet magtanvendelser siden sidste tilsyn. Dette skyldes til dels, at de har flyttet en medarbejder til et andet team som bedre kunne imødekomme vedkommende udfordringer og dels at personalet er meget opmærksomme på tilgangen til den enkelte medarbejder. Dertil kan nævnes, at et team som før har oplevet udfordringer ift. magtanvendelse, nu har fået nye og bedre rammer, hvilket har skabt mulighed for øget trivsel.</p> <p>Ydermere skal fremhæves, at JAC' voldspolitik er implementeret.</p> <p>Ledelsen fremhæver derudover, at personalet er dygtigt, og forstår at forebygge og foretage faglige refleksioner i de enkelte situationer.</p> <p>Desuden er pædagogikken blevet skarp og tydelig og mere er visualiseret, hvilket gør, at medarbejderne/brugerne bedre forstår strukturen, aktiviteterne og kravene.</p> <p><u>Specifikt for Sansning og Samvær:</u></p> <p>Personalet udtaler, at de kender til magtanvendelses procedurer, og ved hvor de skal henvende sig i så fald der skulle forekomme en sådan.</p> <p>De oplyser dertil, at de ikke har nogen form for magtanvendelser.</p>
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at ledelsen i samarbejde med personalet forholder sig proaktive og dermed forebygger magtanvendelser. Personalet på Sansning og Samvær er bekendte med retningslinjer og procedurer vedrørende magtanvendelse.

2.6.5 Gråzoner

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ledelsen beskriver, at der er afholdt en halv temadag om gråzonetilfælde. Her blev lovgivning og betænkning gennemarbejdet, og eksempler blev debatteret. Der er udviklet et risikovurderingsskema, efter Trafiklysmodellen, som på nuværende tidspunkt er igangsat som et pilotprojekt. Tilgangen er systemisk, og derudover er der prioriteret ressourcer til området, for en forebyggende indsats.</p> <p>Gråzonetilfælde drøftes generelt på alle afdelingsmøder, hvor personalet gøres opmærksom på, at der ikke findes en facitliste på dette område. Det er i</p>
------	---

	<p>høj grad individuelle vurderinger der ligger til grund.</p> <p><u>Specifikt for Sansning og Samvær:</u></p> <p>Personalet giver et eksempel med en bruger, som er taktilsky. Når denne bruger skal enten spise eller skiftes, er personalet nødt til at tage deres arm under brugerens arm. Dette gøres samtidig med, at personalet oplyser brugeren om, hvad de gør, og hvorfor de gør det. De vurderer her fortløbende om håndteringen er korrekt eller har karakter af en magtanvendelse.</p> <p>Det er ikke personalets opfattelse, at gråzoner tilfældene på Sansning og Samvær drøftes på deres individuelle afdelingsmøder.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at JAC generelt har fokus på gråzoner, og at der gøres en forebyggende indsats, eksempelvis ved at drøfte tilfældene på afdelingsmøder. I forhold til Sansning og Samvær vurderes det, at de ikke drøfter gråzonerne kontinuerligt, hvilket tilsynet vil anbefale, sådan at det matcher de andre afdelinger på JAC.</p>

2.6.6 Medicinhåndtering

Data	<p><u>Specifikt for Sansning og Samvær:</u></p> <p>Personalet oplyser, at der er to som er ansvarlige for dette område. Medicinen opbevares i et aflåst skab i deres lokaler, og der er skemaer for udlevering. På alt medicin er brugerens navn og cpr.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at Sansning og Samvær lever op til regler og retningslinjer for medicinhåndtering.</p>

2.6.7 Kvalitetsudvikling

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ledelsens udtaler, at det er vigtigt, at alle har indflydelse og dermed ejerskab, da det ellers ikke er muligt at udleve en god implementering af nye tiltag.</p> <p>Det er ikke ledelsens hensigt, at udstikke nogle færdige rammer for JAC, de ønsker, at udvikling skal frembringes i fællesskab med personalet.</p> <p>Personalet skal føle sig trygge i egen praksis, og har derfor fået til opgave, at redegøre for, hvordan de bedst kan udvikle egne kompetencer.</p> <p>Videre udtaler ledelsen, at styrken ved at være et stort sted er, at der er mange strenge at spille på. Dette kan løfte den enkelte medarbejder/bruger, ligesom personalet kan finde inspiration på tværs af organisationen.</p> <p>Hele organisationen har haft fokus på IT, hvor det har handlet om medarbejdernes/brugernes individuelle læring. Der er medarbejdere som kan anvende Skype og skal have hjælp til NemID, mens andre har modtaget hjælp til at benytte en Ipad.</p> <p>Videre iværksættes et kursus for personalet, som skal understøtte den igangværende pædagogik vha. elektroniske hjælpemidler og medier.</p> <p><u>Specifikt for Sansning og Samvær:</u></p> <p>Personalet påpeger, at der er stor kvalitetsudvikling i kursuskataloget og anvendelse af den nye føromtaltte tavle. Begge tiltag har udviklet deres specifikke tilbud til målgruppen af borgere.</p> <p>Tilsynet observerer ved fremvisning af fælles tavlen i tilbuddet, at personalet er glade og stolte af ordningen og at den anvendes som et pædagogisk styringsværktøj.</p>
------	--

Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der i høj grad er fokus på kvalitetsudvikling i hele organisationen. Der er igangsat mange nye tiltag, fagligt såvel som socialt. Videre vurderer tilsynet, at personalet er inddraget og med i alle processer, hvilket muliggør gode implementeringsforløb.</p> <p>Tilsynet bemærker det initiativet omkring en fælles tavle for ydelserne i Sansning og Samvær og tavlen anvendes som et pædagogisk styringsværktøj.</p>
---------------------	--

2.7 Fysiske rammer

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u> På selve JAC er der kommet nyt indbydende indgangsparti, med fodboldbord og bænke. Der er opsat billeder på væggene og særlige lamper i loftet.</p> <p><u>Specifikt for Sansning og Samvær:</u> Tilbuddet er et stort etplanshus, som er opdelt i to gruppemiljøer. Derudover er der sanserum, med snoezelrum med sanseting, vandseng og musik. Der er en stor aflukket have med gyng, frugttræer og skyggefulde steder.</p> <p>Sansning og Samværs brugere er opdelt i to grupper. Det ene grupperum er forholdsvis stort, hvor der er forskellige senge- og sofamiljøer og et køkken. Det andet grupperum er betydelig mindre. Det oplyses dertil, at Sansning og Samvær skal have nye fysiske rammer inden længe.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at de fysiske rammer er relevante for målgruppen i Sansning og Samvær, og at de i høj grad understøtter borgernes udvikling og trivsel. Dog noterer tilsynet, at Sansning og Samvær er udfordret ift. størrelsen, hvorfor det er godt, at denne gruppe skal flytte til nye lokaler.</p>

2.8 Udviklingskontrakt - aftale med Gentofte Kommune

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u> Det oplyses, at aftalerne i udviklingsaftalen med Gentofte Kommune følges og det primære værktøj hertil, at det fortsatte arbejde med kursuskataloget, med kurser og læringsforløb til både brugere og medarbejdere.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet har noteret sig informationen og har ingen yderligere bemærkninger.</p>

3 Formål og metode

3.1 Formål med tilsynet

I henhold til Retssikkerhedslovens § 16 og Servicelovens § 148a er kommunalbestyrelsen forpligtet til at føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses, herunder at sikre kommunalbestyrelse, brugere og pårørende indsigt i den pædagogik, omsorg og trivsel, der leveres på det enkelte tilbud.

Jf. lovgivningen er formålet med tilsynet:

- At påse at borgerne får den hjælp, de har ret til efter loven og efter de beslutninger, som kommunalbestyrelsen har truffet.
- At hjælpen er tilrettelagt og bliver udført på en faglig og økonomisk forsvarlig måde.
- At forebygge ved at gribe korrigerende ind før mindre problemer udvikler sig til alvorligere problemer.

Tilsynene skal dermed bidrage til at sikre kvaliteten i tilbuddene, herunder at der er overensstemmelse mellem gældende lovgivning, tilbuddets beskrevne pædagogik og praksis.

BDO's tilsyn er tilrettelagt med udgangspunkt i ovenstående lovgivning og retningslinjer på området, og omfatter tilsynet med de pædagogiske, organisatoriske og personalemæssige forhold på de enkelte tilbud. Tilsynet sætter fokus på hverdagslivet for borgerne og således også på, hvordan hjælpen efter deres opfattelse fungerer. De fysiske rammers egnethed i forhold til borgernes behov indgår ligeledes i tilsynet.

Med udgangspunkt i omfattende erfaringer med at føre tilsyn på hhv. ældre- og det socialfaglige område har BDO udviklet koncepter for tilsynsområderne, som gør det muligt at lade kontrol og læring gå op i en højere enhed. BDO lægger vægt på, at den dokumentation, der indhentes i forbindelse med tilsynene, er anvendelig i det fremadrettede arbejde med kvalitets- og kompetenceudviklingen indenfor både ældreområdet og det socialfaglige område.

Det økonomiske tilsyn dvs. tilsynet med forbrug, budget, kapacitetstilpasninger etc. indgår efter aftale med kommunen ikke i BDO's tilsyn.

3.2 Metode

BDO's tilsynskoncept kombinerer en række forskellige metoder til indsamling af viden, som alle tager afsæt i den anerkendende metode og en konstruktiv tilgang.

Den anerkendende og værdsættende tilgang handler om at fokusere på og lade sig inspirere af dét, der virker på det enkelte tilbud. Dette indebærer, at man i fællesskab søger at identificere tilbuddets ressourcer, styrker og gode erfaringer. Metoden er særlig velegnet til det fremadrettede arbejde med henblik på at få overensstemmelse mellem borgernes og pårørendes ønsker og forventninger og medarbejdernes og ledelsens muligheder og rammer.

Den anerkendende tilgang kan ses som det ene ben i tilsynskoncepterne, mens det andet ben er struktureret og stringent metodeanvendelse. Alle former for dataindsamling, som benyttes i tilsynet, har udgangspunkt i gennemarbejdede og afprøvede skabeloner. De anvendte metoder er henholdsvis kvalitative interviews, fokusgruppeinterviews, observation og gennemgang af dokumentation.

Tilsynet giver et øjebliksbillede baseret på dialog, udsagn, observationer samt det foreliggende baggrundsmateriale. Tilsynet er derfor ikke nogen garanti for, at *alle* forhold på tilbuddet til enhver tid lever op til de lovgivningsmæssige krav og kommunalbestyrelsens forventninger.

3.3 Tilsynets varslings og tilrettelæggelse

Leder af tilbuddet er orienteret om tilsynsbesøget ca. fire uger før gennemførelse. I den forbindelse orienteres leder af tilbuddet endvidere om BDO's metoder og hvordan tilsynsbesøget kan tilrettelægges.

Overordnet har organiseringen af tilsynsbesøget set ud som følger:

- Rundvisning, hvor tilsynet ofte har haft mulighed for at tale med borgere/medarbejdere undervejs og/eller at observere det sociale liv
- Dialog med Ledelsen /ledelse
- Dialog med medarbejdere
- Dialog med borgere
- Evt. dialog med pårørende, hvor dette er planlagt af tilbuddet

Til brug for forberedelsen af tilsynet har BDO indhentet materiale fra kommunen, herunder eventuelle kvalitetsstandarder, oplysninger fra kommunens hjemmeside, ligesom oplysninger fra Tilbudsportalen og tilbuddets egen hjemmeside har indgået i det konkrete tilsyn.

3.4 Aftalte definitioner på bemærkninger, anbefalinger og påbud

Bemærkninger
Bemærkninger gives, hvor der er forhold - enten af positiv eller negativ art, men hvor det alene er vejledende for tilbuddet.
Anbefalinger
Anbefalinger gives, hvor der skal arbejdes videre med et givent punkt, eksempelvis hvis der ikke er udarbejdet politikker eller nødvendige retningslinjer.
Påbud
BDO kan give stedet påbud, hvis der er tale om alvorlige forhold, eksempelvis hvis lovregler ikke er tilstrækkelig efterlevet, eller hvis der ikke er handlet på tidligere anbefalinger, og der ikke er særlige grunde hertil.

4 Kontaktoplysninger

Ved behov for yderligere oplysninger kan henvendelse ske til

HELEN HILARIO JØNSSON

Director og forretningsansvarlig

hej@bdo.dk

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

4.1 Præsentation af BDO

BDO er en uafhængig privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner, herunder tilsyn med plejehjem og på socialområdet.

BDO gennemfører i dag tilsyn på såvel ældreområdet som på det sociale område i en lang række kommuner over hele landet). På ældreområdet omfatter tilsynene plejehjem, hjemmepleje samt trænings- og rehabiliteringscentre. På det sociale område omfatter tilsynene både børne- og ungeområdet, handicap- og psykiatriområdet samt udsatteområdet, herunder herberger, misbrugs- og krisecentre.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver indenfor alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 35 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering mm.