



## TILSYN

Tilbud til voksne med betydelige  
funktionsnedsættelser

## TILSYNSRAPPORT



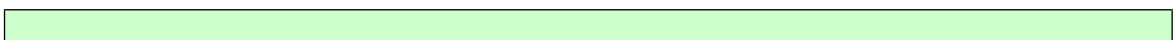
### Vurdering og bedømmelse

Vurderingen af et tilbuds kvalitet sker ud fra en samlet, faglig vurdering indenfor rammerne af kvalitetstemaerne. Kvaliteten af et tilbud er kendetegnet ved, i hvor høj grad formålet med indsatsen, jævnfør retsgrundlaget og kvalitetsstandarder, realiseres og bidrager til at brugerne trives.

Det enkelte tilbud bedømmes efter skalaen:

- Ingen bemærkninger
- Bemærkninger
- Betydende mangler
- Kritisable forhold

Se uddybning af skalaen i bilag 1.



# TILSYNSRAPPORT

Anmeldt tilsyn: 16. august 2017  
på Skovbrynet, Islandsvej 17

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| 1) Tilsynet blev gennemført af        | Tilsynsførende Dan Bundgaard<br>Tilsynsførende Falka Skovgaard Frøslev   |
| 2) Tilsynet er gennemført på adressen | Islandsvej 17, 8700 Horsens  |
| 3) Tilsynet har talt med              | 6 brugere af Skovbrynet<br>4 medarbejdere<br>Afdelingsleder Jonna Lind Jacobsen  |
| 4) Lederens navn                      | Afdelingsleder Jonna Lind Jacobsen   |
| 5) Kort beskrivelse af tilbuddet      | <p>Skovbrynet er et aktivitets og samværstilbud efter § 104.</p> <p>Målgruppen er brugere med betydelig og varig fysisk og psykisk funktionsnedsættelse, eksempelvis: Udviklingshæmning, medfødt hjerneskade, erhvervet hjerneskade, synsnedsættelse, hørenedsættelse, mobilitetsnedsættelse, kommunikationsnedsættelse, multipel funktionsnedsættelse. Socialt problem: Udadreagerende adfærd, selvskadende adfærd.</p> <p>Gruppen har store støtte og plejebehov, heraf flere brugere i kørestol. En del brugere kræver tæt personale tilknytning og har brug for mindre og til tider skærmede rammer.</p> <p>Der er indskrevet 38 brugere, hvoraf de 10 modtager deres tilbud på ASTV 4.</p> <p>Brugernes dagligdag på Skovbrynet starter kl. 8.00 - 9.30, og slutter kl. 14.30 - 15.00. Det afhænger af deres transport.</p> <p>Aktiviteterne kan eksempelvis være:<br/>Sang og musik på flere niveauer<br/>Aktiviteter på tværs af huset, socialt samvær<br/>Aktiviteter tilpasset den enkelte bruger<br/>Uno, ludo, puslespil<br/>Computer og Ipad<br/>Gymnastik<br/>Kreativt, både fin- og grovmotorisk<br/>Gå og cykelture<br/>Træning af almindelig daglig levevis<br/>Madlavning</p> |
| 6) Eventuelle brugerkommentarer       | Ingen udover de der kom til tilsynsbesøget   |
| 7) Tilbuddets aktuelle situation      | Skovbrynet er en del af det samlede aktivitet og samvær på Islandsvej 17. Der er med virkning fra 1. august 2017 etableret en ny teamstruktur i den samlede organisation. Som betyder at Skovbrynets brugere, og den samlede personalegruppe, er blevet fordelt anderledes i huset   |
| 8) Tilbudsportalen                    | Er opdateret   |
| 9) Siden sidste tilsyn                | Tilsynets vurdering af opfølgning fra sidste tilsyn: Fint  |

|  |  |
|--|--|
| 10) Tilsynets samlede vurdering                          | Tilsynet konkluderer følgende:<br><br><i>Tilsynet er gennemført uden bemærkninger</i>  |
| 11) Tilsynets anbefalinger                               | På baggrund af den samlede konklusion anbefaler tilsynet:<br><br>At ledelsen overvejer om der skal være faglig supervision, og/eller afsættes tid til faglig sparring, eventuelt via fast mødestruktur med fokus på faglig sparring.<br><br>At ledelsen overvejer: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Om der i højere grad kan sættes vikarer ind ved fx kurser, ferie, sygdom og vakante stillinger</li> <li>▪ Om det kan varieres hvornår på dagen interne kurser afvikles, så det nogle gange bliver udenfor Skovbrynets åbningstid.</li> </ul><br>At tilbuddet går i dialog med myndighed, og at tilbuddet og myndighed aftaler hvilke arbejds gange der skal være, når en ung afslutter et STU forløb, og skal overgå til et tilbud i SAS.<br><br>At det undersøges om der kan opnås en form for synergi vedrørende kolonihavehuset, eksempelvis hvis det deles med en lokal børnehave  |
| 12) Opfølgning på tilsynet                               | Der skal ikke ske opfølgning på tilsynet   |
| 13) Eventuelle bemærkninger fra tilbuddet til rapporten  | Der har været et par faktuelle rettelser i høringsperioden   |
| <b>Tilsynets bemærkninger vedr. de 7 kvalitetstemaer</b> |  |
| 1) Medbestemmelse og beskæftigelse                       | Tilbuddet støtter brugerne i at udnytte deres potentiale, og understøtter brugernes medbestemmelse på hverdagen i tilbuddet. I det omfang det er muligt, har brugerne indflydelse på beslutninger vedrørende sig selv i tilbuddet, i overensstemmelse med deres ønsker og behov.<br><br>Tilsynet oplever et fint samspil mellem medarbejdere og brugere. De kender hinanden, og brugerne mødes så vidt muligt med respekt og humor.<br><br><b>Teamstruktur</b><br>For at få hverdagen til at fungere, er brugere og medarbejdere opdelt i teams. Strukturen for teams er lige blevet omdannet. I den proces er brugernes individuelle, specifikke behov, ønsker og ressourcer tænkt i gennem. Dette for at placere hver enkelt i det team, som vurderes at give dem mest værdi i hverdagen. Medarbejder og leder har ydermere set på hvordan de enkelte brugere fungerer sammen. I etablering af teams er også sket en vægtning af kørestolsbrugere, så det kan fungere bedst muligt for alle parter, kørestol eller ej. Endelig er der taget hensyn til de brugere der ikke kan klare skift.<br><br>Processen har resulteret i 4 teams på skovbrynet og 2 på dagcenteret. På Skovbrynet er der nu en seniorgruppe, to grupper for borgere som har behov for sansemotoriske aktiviteter, og projekt gruppen for borgere med særlige behov.<br><br>De unge borgere under 30 år er rykket i en ungegruppe, som fysisk er i dagcenteret. Teams blev etableret den 1. august |

|                           |  |
|---------------------------|--|
|                           | <p>2017, og ved tilsynsbesøget den 16. august, var der en god fornemmelse for at teamstrukturen kommer til at fungere fint, til gavn for brugerne.</p> <p><b>Ugeprogram</b><br/>Der laves som udgangspunkt ugeprogram for alle brugere. Medarbejderne kortlægger brugers interesser, og sammensætter et ugeprogram derudfra. Bruger gives valgmuligheder under ugeprogrammet.</p> <p>Brugerne siger selv/eller gør tegn til, at de har det godt i tilbuddet. De har venner der, og en bruger fortæller at vedkommende er venner med alle sammen.</p> <p><b>Medbestemmelse i aktiviteter</b><br/>Til frokost oplevede tilsynet eksempler på hvordan medarbejderne kan involvere brugerne i at tage beslutninger. Det skete eksempelvis ved at madkasse med forskellige madder blev præsenteret for bruger, og bruger derefter med gafflen kunne vise hvilken mad vedkommende ville have.</p> <p>Tilsynet oplevede også, hvordan bruger blev gjort medbestemmende i forhold til hvilken aktivitet vedkommende ville i gang med. Medarbejder holdt to billeder op af henholdsvis Ludo eller Malebog. Bruger kunne nu pege på den aktivitet vedkommende havde lyst til.</p> <p>En bruger fortalte at de kan komme med forslag til hvad de vil have at spise om onsdagen, som er fælles maddag for nogle af brugerne. En bruger fortalte at vedkommende havde skrællet gulerødder til maden. Således involveres brugerne i det omfang det er muligt i dagligdags gøremål og beslutninger.</p> <p><b>Kontaktråd</b><br/>Det er i forhold til målgruppen vanskeligt at få et brugerråd til at fungere. I stedet er nedsat et kontaktråd med repræsentanter fra brugerne. Da tilsynet var på besøg havde kontaktrådet været passivt i nogen tid.</p> |
| 2) Mestring og relationer | <p>Tilbuddet styrker brugernes sociale kompetencer og mestring, igennem en faciliteterne tilgang. Dette for at støtte brugeren i at have så stor en grad af mestring i eget liv som mulig, eksempelvis selv at kunne dække bord, hente sin mad og lignende.</p> <p>Der arbejdes i det omfang det er muligt, med at understøtte de sociale relationer brugerne imellem. Der arbejdes ligeledes med at udvide den enkelte brugers tolerance og accept, så muligheden for at indgå i større sociale sammenhænge øges.</p> <p>Den nye gruppesammensætning skal være med til at styrke borgernes mestring og relationer yderligere.</p> <p><b>Skift i mindset (tankegang)</b><br/>Ydermere gør leder sig overvejelser, om hvordan tilbuddet eventuelt kan udvikles, så brugerne kan få de fordele, en øget fleksibilitet på tværs af daghjem og dagcenter kan medføre. Det kan betyde at en bruger der har daghjemstakst</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>med sig, i perioder kan få glæde af at være på dagcenter, sammen med brugere på et tilsvarende kognitivt niveau.</p> <p>Den nyetablerede "Ungegruppe", team 2, er tilknyttet dagcentret. Men består af brugere med både dagcenter og daghjemstakst. Dette fordi SAS Islandsvej forsøger at placere brugerne der hvor de kan få mest værdi ud af være, uanset takst.</p> <p>Tilsynet vurderer at det er en fordel, at SAS Islandsvej har volumen til at være fleksibel i forhold til brugernes behov og specifikke funktionsniveau.</p> <p>Tilsynet vurderer det for konstruktivt, at tilbuddet har gang i en proces med at udvikle tilbuddets mindset, så det er brugernes individuelle behov, ønsker og ressourcer der er i fokus, og ikke hvilken takst de har med sig.</p> <p><b>Pårørende og samarbejdspartnere</b><br/>I hverdagen er der fint af samarbejde med eventuelle pårørende, bosteder og sagsbehandlere.</p> <p>Skovbrynet oplever at der er god opbakning til arrangementer hvor pårørende er inviteret. Blandt andet den årlige sommerfest.</p>   |
| <p>3) Sundhedsfremme og forebyggelse</p>   | <p>Tilbuddet understøtter, blandt andet via den pædagogiske indsats, brugernes fysiske og mentale sundhed og trivsel. Tilsynet vurderer at alle de brugere som tilsynet taler med, og/eller observerer, trives i tilbuddet.</p> <p>Personalegruppen er tværfaglig sammensat, hvilket er med til at sikre en helhedstænkning omkring brugeren, også i et sundhedsfagligt perspektiv.</p> <p><b>Sunde aktiviteter</b><br/>Der tilbydes mange fysiske aktiviteter såsom gåture, cykelture, gynger, gang- og ståstativer, samt lejringskift. Dette både som fremmende og forebyggende initiativer.</p> <p>Et team har en ugentlig maddag, hvor der både er fokus på medbestemmelse, involvering, ADL træning og de sunde valg.</p> <p><b>Mad</b><br/>Der kan købes mad i kantinen, som har et sundt og varieret udbud. Forudbestilt mad bringes hver dag til brugernes grupperum, hvor frokosten indtages i kendte rammer. Brugere har frit valg mellem kantine mad eller egen madpakke.</p> <p><b>Fysioterapi</b><br/>Hver uge kommer en fysioterapeut til Skovbrynet og varetager bevilliget træning og behandling. Denne løsning fungerer fint for både brugere og medarbejdere.</p> |
| <p>4) Målgruppe, metoder og resultater</p> | <p>Tilsynet oplever at tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder der er relevante i forhold til målgruppen. Og at der i det praktiske arbejde med brugerne er meget fokus på livskvalitet og anerkendelse. Det harmonerer fint med informationerne på Tilbudsportalen om at Skovbrynets faglige</p>  |

|                            |  |
|----------------------------|--|
|                            | <p>tilgang er anerkendende pædagogik.</p> <p>Der arbejdes ydermere med bevægelse og sansemotorisk aktivitet. Og på at give brugerne en så meningsfuld hverdag som mulig, med udgangspunkt i deres behov, ønsker og drømme. Tilgangen er faciliterende og understøttende.</p> <p>I det pædagogiske arbejde tages altid hensyn til hvilken dagsform brugeren er i. Brugernes ugeplaner er derfor meget fleksible, fordi deres dagsform kan varierer fra dag til dag. Medarbejderne forsøger at motivere brugerne i det omfang det er hensigtsmæssigt.</p> <p>Brugerne har brug for struktur og genkendelighed, hvilket i høj grad respekteres og afspejles i den måde der arbejdes med aktiviteter og samvær.</p> <p><b>Metoder</b><br/>Skovbryet bruger Marte Meo som betyder "ved egen kraft". Marte Meo dækker over en videobaseret metode til at give medarbejderne sparring, i forhold til vedkommendes adfærd og metoder overfor brugeren.</p> <p>Der bruges også Kognitiv Ressourcefokuseret og Anerkendende Pædagogik (KRAP). Som betyder at brugerne roses og anerkendes i det de gør godt. Medarbejderne ønsker at give brugerne en fornemmelse af at de bliver set, hørt og anerkendt.</p> <p>Det er tilsynets vurdering at medarbejderne er dygtige til at bruge de omtalte metoder i praksis. Tilsynet oplever dog, at medarbejderne kan blive mere reflekterende om hvilken metode de vælger at bruge i en given situation, og hvorfor de vælger at bruge de metoder de gør.</p> <p><b>Konkrete mål</b><br/>Alle borgere visiteres igennem myndighed som sender en bestilling til skovbrynet. Bestillingen er ofte en mere overordnet og generel formulering omkring mål for indsatsen. Skovbrynet laver derefter, i samarbejde med brugeren, de mere konkrete og specifikke mål. Udredninger laves i samarbejde med brugers bosted. Der arbejdes på at Skovbrynet og bostederne også kan få et større samarbejde omkring målene.</p> <p>Der følges som minimum op en gang pr. år, dette i samarbejde med bostederne. Målene er oftest ADL (almen daglig livsførelse) rettede mål.</p> <p>Resultatet af indsatsen måles gennem CSC og Resultat og Effektmåling.</p> <p><b>Magtanvendelse</b><br/>Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter at der ikke forekommer overgreb og magtanvendelse i tilbuddet. Der har dog været eksempler på magtanvendelse i tilbuddets særforanstaltning.</p> <p>Der tages skridt i sensommeren 2017 for at opkvalificere medarbejderne indenfor magtanvendelse.</p> |
| 5) Organisation og ledelse | Den daglige drift varetages af en afdelingsleder, ansat pr. 1.   |

februar 2017. Afdelingsleder referer til en Leder+. Under denne leder+ er i alt 4 afdelingsledere, som sammen udgør et lederteam (SAS). Lederteamet samarbejder omkring den fælles ledelsesopgave i området og dækker hinanden ved fravær.

Ledergruppen i SAS mødes hver 14. dag. Her drøftes udfordringer og opgaver af fælles relevans.

I tilbuddet arbejder mange medarbejdere med lang erfaring.

#### **Værdier**

Skovbrynets indsats bygger på Horsens Kommunes værdier Helhed: Vi arbejder helhedsorienteret og på tværs af indsatser. Vi udviser forståelse og ansvarlighed overfor hinanden og det øvrige lokalsamfund

Respekt: Vi møder brugere, pårørende, samarbejdspartnere og kolleger med respekt og åbenhed og sikrer troværdighed i alle handlinger

Kvalitet: Vi leverer ydelser af høj kvalitet gennem professionelt arbejde og kommunikation

Resultat: Vi arbejder resultatorienteret og effektivt for at levere og videreudvikle en handlekraftig indsats med høj kvalitet "Vi gør det, der virker"

Værdierne opleves at blive brugt, og være indarbejdet som en del af tilbuddet, eksempelvis i ordvalget. Der er således en positiv bevidsthed om værdierne, så de kommer til at spille en aktiv rolle i hverdagen.

#### **Udvikling af mindset**

Afdelingsleder ser det vigtigste lige nu, som at der skal skabes retning og sammenhæng i tilbuddene på Islandsvej, herunder Skovbrynet. De skal reflektere over den måde de forstår deres opgave på. Etablering af de nye teams er et led i den proces.

Afdelingsleder har en ambition om at fleksibiliteten på tværs af tilbuddene på Islandsvej øges. Så brugerne kan bevæge sig på tværs af aktiviteter i Dagcentret Islandsvej og Skovbrynet, afhængigt af hvilken aktivitet der matcher deres specifikke funktionsniveau bedst.

Medarbejderne har været klar til forandring og udvikling. Siden februar 2017 har den nye afdelingsleder og medarbejderne i samarbejde, været i gang med at udvikle Skovbrynet i en, vurderer tilsynet, interessant retning. Det kan betyde at brugerne fremover får endnu bedre aktivitets- og samværstilbud på matriklen.

#### **Faglig profil**

Den faglig profil der arbejdes hen mod, er højest sandsynligt noget med de unge i målgruppen. Som det er nu, oplever en del unge i målgruppen, bratte overgange fra ungetilværelsen, eventuelt i en STU, og til SAS.

Det overvejes om der kan laves et ungdomsmiljø, og en indflyvning til SAS, hvor der bruges en årrække på at afklare hvad de unge kan og vil. Måske er den unge ikke kun i målgruppen til enten § 104 aktivitets- og samværstilbud, eller § 103 beskyttet beskæftigelse, men måske begge dele. I første omgang er der således fokus på de unge, og det

mindset der er i Skovbrynet.

#### **Afdelingsleder**

Medarbejderne betragter deres nye afdelingsleder som kompetent, ansvarlig, beslutningsdygtig. Og som havende en åben ledelsesstil. Det harmonerer godt med det billede afdelingsleder har af sin egen rolle; at ledelse det er noget der samskabes mellem leder og medarbejder.

Der afholdes MUS samtaler med alle medarbejdere i september 2017.

Tilsynet vurderer at afdelingsleder er kompetent til at lede tilbuddet.

#### **Sygefravær**

Tilsynet har haft adgang til sygefraværstatistik for perioden januar – juni 2017. I den periode har sygefraværet været på et lidt højere niveau i forhold til sammenlignelige arbejdspladser (sygefraværprocenten for alle ansatte ved Skovbrynet var 7,9 %). Der har i samme periode været 2 langtidssygefravær.

Afdelingsleder ønsker at reducere antallet af sygedage, og handler derpå i efteråret 2017.

#### **Eventuel vikardækning**

På skovbrynet er der ikke tradition for at dække ind ved kurser, ferie, sygdom eller vakante stillinger. Det betyder at medarbejderne skal dække ind for hinanden.

Kurser i HPS regi, afvikles når Skovbrynet har åbent. Det betyder at medarbejderne ved interne kurser skal dække ind for hinanden. Hvis ½ af medarbejderne er på kursus, har den tilbageblevne ½ meget at se til.

I sommerferieperioden holder Skovbrynet lukket i 2 uger. Resten af tiden skal medarbejderne dække åbningstiden ind, sideløbende med afholdelse af hovedferien.

De forskellige teams er gode til at hjælpe hinanden, så der altid er bemanning i alle teams. Tilsynet bemærker at det slider på medarbejderne, at de skal løbe ekstra stærkt når der afholdes ferie og kurser, eller når kolleger er syge. Ydermere vurderer tilsynet at det går ud over kvaliteten i aktiviteter og samvær med brugerne, når der er færre medarbejdere til at løfte opgaverne.

Tilsynet anbefaler derfor at ledelsen overvejer:

- Om der i højere grad kan sættes vikarer ind ved fx kurser, ferie, sygdom og vakante stillinger
- Om det kan varieres hvornår på dagen interne kurser afvikles, så det nogle gange bliver udenfor Skovbrynets åbningstid

#### **Personalegennemstrømning**

Personalegennemstrømningen i Skovbrynet er generelt på et tilfredsstillende niveau ift. sammenlignelige arbejdspladser. Dog har særforanstaltningen haft stor gennemstrømning.

Skovbrynet har en aktivt arbejdsmiljørepræsentant, som italesætter de udfordringer der kan være.



|                |  |
|----------------|--|
|                | <p><b>Særforanstaltning</b><br/>Der har været en del personaleskift i særforanstaltningen, som rummer 2 brugere. Afdelingsleder har gennemført "exit samtaler" med de medarbejdere der har sagt op, for at hente viden og inspiration til hvordan særforanstaltningen kan indrettes fremadrettet. Ønsket er at den både kan være et godt tilbud til brugerne og at medarbejderne kan trives med at være der. Der er en proces i gang omkring særforanstaltningen, så de udfordringer der har været bliver imødekommet.</p> <p><b>Personalemøde</b><br/>Som noget nyt under den nye leder, holdes hver tirsdag en times møde for alle medarbejdere på Islandsvej. Det er værdsat af medarbejderne. Mødet holdes når brugerne har forladt tilbuddet.</p> <p>Brugerne er ofte hentet kl. 14.45, og så kan kollegerne nå at tale lidt sammen inden de skal hjem. Dette tidsrum er en kærkommen lejlighed til eksempelvis at nå lidt faglig sparring, koordinering og planlægning.</p> <p><b>Snitflade ved overgang</b><br/>Leder og medarbejdere oplever, at Skovbrynet, ofte uden foregående varsel, modtager yngre i målgruppen som har afsluttet et STU forløb. At Skovbrynet ikke har nogen tid til forberedelse, kan betyde at den unge får en mindre hensigtsmæssig start ved Skovbrynet. De unge fra STU kommer ofte fra et 1 til 1 tilbud (1 medarbejder til 1 ung). Og får i Skovbrynet et 1 til 3 tilbud (1 medarbejder til 3 brugere). Dette kan være en stor omvæltning for den unge.</p> <p>Eftersom denne overgang kan være en udfordring, gør tilsynet opmærksom på, at der bør sættes fokus på arbejdsgange i snitfladen mellem myndighed og udfører. Tilsynet ser gerne at myndighed og udfører, indgår og implementerer aftaler som sikrer, at Skovbrynet bliver varslet inden der kommer yngre borger fra STU forløb.</p> <p>Tilsynet anbefaler at udfører går i dialog med myndighed, og at der indgås aftale om hvilke arbejdsgange der skal være, når en ung afslutter et STU forløb, og skal overgå til et tilbud i SAS.</p> <p><b>Tilsynets anbefalinger</b></p> <p>Tilsynet anbefaler derfor at ledelsen overvejer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Om der kan sættes vikarer ind ved fx kurser, ferie, sygdom og vakante stillinger</li> <li>▪ Om det kan varieres hvornår på dagen interne kurser afvikles, så det nogle gange bliver udenfor Skovbrynets åbningstid</li> </ul> <p>Tilsynet anbefaler at udfører går i dialog med myndighed, og at der indgås aftale om hvilke arbejdsgange der skal være, når en ung afslutter et STU forløb, og skal overgå til et tilbud i SAS.</p> |
| 6) Kompetencer | Tilsynet vurderer, at medarbejdergruppen samlet set har relevant uddannelse, og erfaring med målgruppen og   |

|                   |  |
|-------------------|--|
|                   | <p>tilbuddets metoder. Det ses afspejlet i medarbejdernes samspil med brugerne, at medarbejderne har relevante kompetencer.</p> <p><b>Kompetenceudviklingsplan 2017/2018</b><br/>Følgende kompetenceudvikling er planlagt i 2017/2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Magtanvendelse, alle medarbejdere, august 2017</li> <li>• Forflytningskurser, alle medarbejdere, september 2017</li> <li>• Teknologi agentuddannelsen (internt i HPS), 2 medarbejdere, efteråret 2017</li> <li>• IT-kursus i CSC, nye medarbejdere, 2017/2018</li> <li>• Åben dialog kursus (internt i HPS), nye medarbejdere, 2017/2018</li> </ul> <p>Afdelingsleder fortsætter med diplom uddannelse i 2018.</p> <p><b>Supervision og faglig sparring</b><br/>Der har ikke været faglige supervision, og der har ikke været afsat tid til faglige sparring. Således anser tilsynet det for naturligt, at den metodiske tilgang er praktisk anlagt, og umiddelbart kan virke mindre baseret på regelmæssig refleksion over tilgang og metodevalg.</p> <p>Tilsynet anbefaler at det overvejes om der skal være faglig supervision, og/eller afsættes tid til faglig sparring kolleger og leder imellem, eventuelt via fast mødestruktur med fokus på faglig sparring.</p> <p>Tilsynet vurderer, i tråd med afdelingsleders ambition, at der særligt i særforanstaltningen er nøje refleksion over valg af tilgang og metoder. Dette er undervejs.</p> <p><b>Tilsynets anbefalinger</b><br/>Tilsynet anbefaler at det overvejes om der skal være faglig supervision, og/eller afsættes tid til faglig sparring kolleger og leder imellem, eventuelt via fast mødestruktur med fokus på faglig sparring.</p> |
| 7) Fysiske rammer | <p>Tilbuddet har gode fysiske rammer, som både imødekommer brugerens behov og sikrer medarbejdernes arbejdsmiljø. Rammerne giver mulighed for at tilbyde de aktiviteter som brugerne har behov for og efterspørger, blandt andet sanserum og varierede muligheder for stillingskift. Brugere trives i de fysiske rammer.</p> <p>Der er mange brugere i kørestol. Kørestole fylder meget, og derfor kræver det en vis fysisk rummelighed så alle kan komme rundt uden at støde ind i noget eller nogen.</p> <p>Det var varmt og solrigt den dag tilsynet var på besøg, og derfor var mange af brugerne ude i haven. Således blev de fysiske rammer bedømt på en solskinsdag, og vil naturligvis virke knap så rummelige på en regnvejrsdag når alle brugere er indenfor.</p> <p><b>Kolonihavehus</b><br/>Der hører et kolonihavehus til Skovbrynet. Et par brugere udtrykker at de godt kan lide at være ved kolonihavehuset, hvor de blandt andet fjerner ukrudt.</p> <p>Der er den udfordring, at der er et stykke vej at gå. Mange</p>   |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>bruger kørestol og/eller er gangbesværede, og så det kræver transport i en af Skovbrynets busser at komme derhen.</p> <p>Tilsynet overvejer om der kan etableres en form for synergi mellem Skovbrynets kolonihavehus, og kolonihavehus i samme område, som hører til en af Horsens Kommunes børnehaver, under Uddannelse og Arbejdsmarkedsområdet.</p> <p>Ideen kan undersøges nærmere, hvis afdelingsleder oplever at kolonihavehuset bruges så få dage om ugen, at det giver mening at dele det med andre, eventuelt en børnehave.</p> <p><b>Toiletfaciliteter</b><br/>Til alle brugere i Skovbrynet er i alt to toiletter, et almindeligt rummeligt handikaptoilet, og et der også egner sig til liggende skifte. Mange borgere i huset benytter disse toiletter, og det giver dagligt kø og ventetid. For at afhjælpe dette pres, bliver der i efteråret 2017 etableret et liggende skift i forbindelse med handikaptoiletet på Dagcenteret.</p> <p>En medarbejder bemærker at det kan være ønskværdigt med bedre udluftning.</p> <p><b>Tilsynets anbefalinger</b><br/>Tilsynet anbefaler at det undersøges, om der kan opnås en form for synergi vedrørende kolonihavehuset, eksempelvis hvis det kan deles med en lokal børnehave.</p> |
| <p>Kilder der ligger til grund for tilsynsrapporten</p> | <p>Udfyldt spørgeskema fra afdelingsleder<br/>Afgørelse fra Arbejdstilsynet, Tilsynscenter Syd, 2. juni 2017<br/>Besøgsrapport fra Arbejdstilsynets tilsyn, 3. juli 2017<br/>Oversigt over brugere i SAS Skovbrynet § 104<br/>Oversigt over medarbejdere i SAS Skovbrynet<br/>SAS Fraværsverblik pr. 30. juni 2017<br/>Tilsynsrapport 2013<br/>Tilbudsportalen<br/>Horsens Kommunes hjemmeside</p>   |



## **Bilag 1. Bedømmelse**

### **Ingen bemærkninger**

Dette betyder, at det observerede ud fra en helhedsvurdering inden for voksne med betydelige funktionsnedsættelser lever op til forvaltningens regler, procedurer, instrukser, værdier, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.

### **Bemærkninger**

Dette betyder, at det observerede ud fra en helhedsvurdering på få områder ikke lever op til forvaltningens regler, procedurer, instrukser, værdier, kvalitetsstandarder og almen faglig standard inden for voksne med betydelige funktionsnedsættelser. Er der uhensigtsmæssigheder skal afdelingsleder, sammen med afdelingen, iværksætte en tids - og handleplan for at rette op derpå. Planen sendes til relevante ledere, chefen for Handicap og Ældrerådgivningen og tilsynskonsulenterne.

### **Betydende mangler**

Dette betyder, at det observerede ud fra en helhedsvurdering på flere områder inden for voksne med betydelige funktionsnedsættelser ikke lever op til forvaltningens regler, procedurer, instrukser, værdier, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.

Afdelingsleder udarbejder, sammen med afdelingen, en tids - og handleplan for tiltag, der iværksættes for at rette op på manglerne. Planen sendes til relevante leder(e), chefen for Handicap og Ældrerådgivningen og tilsynskonsulenterne, og udvalget orienteres i årsrapporten.

### **Kritisable forhold**

Dette betyder, at det observerede ud fra en helhedsvurdering på mange vigtige områder ikke lever op til forvaltningens regler, procedurer, instrukser, værdier, kvalitetsstandarder og almen faglig standard. Herunder alvorlige pædagogiske fejl og mangler.

Direktøren for Velfærd og Sundhed orienteres straks, og udvalget orienteres snarest derefter. Afdelingsleder skal sammen med afdelingen/tilbuddet udarbejde en tids - og handleplan for tiltag som skal rette op på de kritisable forhold. Planen udarbejdes indenfor 7 dage og skal iværksættes straks. Planen sendes Direktøren, Udvalget for Sundhed og Velfærd til orientering, til relevante leder(e), chefen for Handicap og Ældrerådgivningen og tilsynskonsulenterne.