

Tilsynsrapport – Socialtilsyn Øst

Tilsynstype: Regodkendelse

Område: Sociale tilbud

Praktiske oplysninger

Tilsynsrapporten indeholder socialtilsynets bedømmelse og vurdering af om tilbuddet fortsat har den fornødne kvalitet og samlet set fortsat opfylder betingelserne for godkendelse, jf. §§ 6 og 12-18 i Lov om socialtilsyn.

En del af oplysningerne i tilsynsrapporten skal, jf. § 22 i Lov om socialtilsyn, fremgå af Tilbudsportalen. Disse oplysninger er markeret med *

Socialtilsynets bedømmelse af kvaliteten foretages med udgangspunkt i kvalitetsmodellens kriterier og indikatorer ved hjælp af en 5-trins skala jf. § 6 i Lov om socialtilsyn. Kvalitetsbedømmelsen indgår i en kvalitetsvurdering, hvor socialtilsynet, afhængig af tilbudstype og målgruppen, har mulighed for at inddrage andre relevante forhold, der ligger inden for de 7 temaer, men som ikke er indeholdt i indikatorer og kriterier.

Socialtilsynet indhenter og vurderer endvidere øvrige oplysninger, der har betydning for godkendelsen, herunder økonomiske og organisatoriske forhold jf. §§ 12-18 i Lov om socialtilsyn. Oplysningerne indgår i vurderingen af, om tilbuddet samlet set fortsat opfylder betingelserne for godkendelse.

Tilsynsrapporten og konklusionerne heri indgår i socialtilsynets feedback og opfølgning i forhold til tilbuddet.

For tilbud med flere afdelinger udarbejdes der én samlet kvalitetsvurdering.

1. Stamoplysninger

*Tilbuddets navn:	Botilbuddet Bramsnæsvig
*Adresse:	Tjørnevangen 11 4070 Kirke Hyllinge
*Kontaktoplysninger:	Tlf.: 46464530 E-mail: mijo@lejre.dk Hjemmeside: http://bramsnaesvig.lejre.dk/botilbuddet-bramsnaesvig/
*Tilbudstyper:	§ 108 (almindeligt længerevarende botilbud til voksne)
*Målgrupper:	18 til 85 år (udviklingshæmning, kommunikationsnedsættelse)
	18 til 85 år (udviklingshæmning, mobilitetsnedsættelse)
	18 til 85 år (udviklingshæmning, forandret virkelighedsopfattelse)
	18 til 85 år (udviklingshæmning)
Pladser i alt:	27
Tilsynsrapporten er udarbejdet af:	Ditte Andersen (Socialtilsyn Øst)
Dato for tilsynsrapport:	19-08-2015

2. Samlet vurdering (jf. § 6 og 12-18 i Lov om socialtilsyn)

<p>*Samlet vurdering:</p>	<p>Socialtilsyn Øst har i forbindelse med re-godkendelse af Bramsnæsvig aflagt tilbuddet tilsynsbesøg den 5. og 6. marts 2015. Tilbuddets fysiske rammer er besigtiget, der er foretaget interview af borgere, leder, medarbejdere og pårørende.</p> <p>Bramsnæsvig er i dag af Lejre Kommune angivet som et kommunalt tilbud jf. Lov om social service § 108.</p> <p>I forlængelse af de gennemført tilsynsbesøg har Socialtilsyn Øst foretaget en vurdering af, om Bramsnæsvig kan re-godkendes.</p> <p>Socialtilsynet har anvendt Kvalitetsmodel for Socialtilsyn som metoderedskab, der er indhentet og modtaget relevant oplysnings- og dokumentationsmateriale til brug for re-godkendelse. Informations- og kildedata er afstemt i forhold til tilbuddets opdatering på Tilbudsportalen.</p> <p>Socialtilsynet har på baggrund af tilsynsbesøg, relevant ansøgnings- og oplysningsmateriale, oplysninger fra tidligere driftstilsyn og godkendelsesansøgning med truffet afgørelse om godkendelse.</p> <p>Socialtilsynet vurderer, at Bramsnæsvig, Lejre Kommune i høj grad til i meget høj grad opfylder kriterierne for varetagelse af ydelser til borgere inden for målgruppen: Udviklingshæmmede voksne borgere mellem 18 - 85 år, der alle har et omfattende behov for hjælp og støtte i hverdagen.</p> <p>Målgruppen kan samtidig have aldersrelateret funktionsnedsættelse, fysiske handicaps, psykiatriske problemstillinger eller særlige kognitive og sproglige vanskeligheder. Der er ligeledes borgere, som har høre- eller synsnedsættelser og borgere, der har behov for verbal og/eller fysisk hjælp og støtte til de fleste opgaver, fx personlig pleje, påklædning, spising, kommunikation, aktiviteter, samvær, behovsafklaring, forflytning, økonomi, mv.</p> <p>Bramsnæsvig godkendes til i alt 27 pladser til ovenstående målgruppe.</p>
----------------------------------	--

	Endelig er godkendelsen forudsat 2 vilkår, som alene omhandler lovmæssig overensstemmelse af driftsgrundlag for botilbuddet og dagtilbuddet.
*Afgørelse:	Godkendt med vilkår
*Vilkår:	<p>Socialtilsynet har konstateret at boligerne på Bramsnæsvig er etableret efter almenboligloven. Lov om social service § 111 fastslår, at boformer efter serviceloven ikke er omfattet af lejelovgivningen, hvorfor det ikke er i overensstemmelse med lovgivningen at drive Bramsnæsvig efter Lov om Social Service. Lejre Kommune skal sikre, at der kommer lovmæssig overensstemmelse i driftsgrundlaget for botilbuddet Bramsnæsvig. I januar måned 2015 har Job- og Socialchef for Lejre kommune i handleplan til Socialtilsynet beskrevet proces i forhold til at sikre, at der i Lejre Kommune sker en lovliggørelse af driftsgrundlag. Forventet tidshorisont er angivet til udgangen af 2015. (frist: 31-12-2015)</p> <p>Socialtilsynet har konstateret, at Bramsnæsvig har et intern aktivitets / dagtilbud (Toppen), som tilbydes de borgere, der ikke har et eksternt dagtilbud. Det er i forhold til godkendelsen et forudsat vilkår, at Lejre Kommune skal sikre fremtidig lovmæssig overensstemmelse af driftsgrundlaget for Toppen i forbindelse med afklaring og beslutning af korrekt lovmæssigt driftsgrundlag for botilbuddet Bramsnæsvig. I januar måned 2015 har Job- og Socialchef for Lejre kommune i handleplan til Socialtilsynet beskrevet proces i forhold til at sikre, at der i Lejre Kommune sker en lovliggørelse af driftsgrundlag. Forventet tidshorisont er angivet til udgangen af 2015. (frist: 31-12-2015)</p>
Opmærksomhedspunkter:	

3. Oplysninger om datakilder

Dokumenter:	2015: Aktive delmål - 2 borgere. Myndighedshandleplan - 2 borgere.
--------------------	--

	<p>Pædagogisk handleplan - 2 borgere. Tilsyn - Brandmyndighed. Tilsyn - Fødevarestyrelsen. Oversigt over medarbejderkompetencer. Handlingsplan for øget nærvær og mindre fravær. Redegørelse for efterkommelse af AT - påbud (2012) - ultimo 2014. APV Handleplan 2012 - løbende 6. udgave. Opgørelse - vold/trusler mod medarbejdere - borgere imellem. Udvidet virksomhedsplan. Straffeattest. Eksamensbevis. CV Handlingsplan for lovgivningsmæssig afvikling af sociale tilbud i Lejre Kommune Udfyldt regodkendelsesskema.</p> <p>Bilag indsendt fra driftstilsyn 2014.</p>
Observation	<p>Samspil mellem medarbejdere om borgere Borgerne under rundvisning / kontakte med Tilsynet Borgere i egen bolig</p>
Interview	
Interviewkilder	

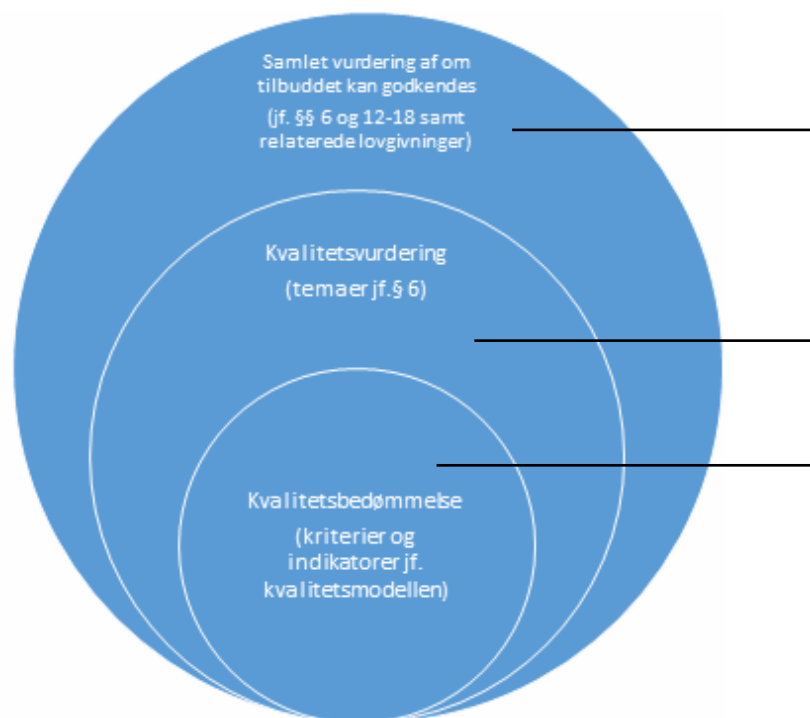
	Anbringende kommune Beboere Ledelse Medarbejdere Pårørende
--	--

4. Oplysninger om tilsynsbesøg

Dato	12-03-2015
Oversigt over tilsynsbesøg	13-03-15: Bramnæsvig - Lejre. 12-03-15: Bramsnæsvig, Lejre
Tilsynskonsulenter	Ditte Andersen
Afdelinger	
Besøgstype	Anmeldt
Særligt fokus på udvalgte temaer, kriterier eller indikatorer	

5. Bedømmelse og vurdering af kvalitet (jf. § 6 i Lov om socialtilsyn)

Nedennævnte figur illustrerer tre centrale elementer, der indgår i socialtilsynets vurdering af hvorvidt tilbuddet har fornøden kvalitet og samlet set fortsat opfylder betingelserne for godkendelse. Dette afsnit omhandler bedømmelse og vurdering af kvalitet.



Samlet vurdering af om tilbuddet kan godkendes: For at kunne træffe en afgørelse indhenter og vurderer Socialtilsynet øvrige oplysninger, der har betydning for fortsat godkendelse, herunder oplysninger om økonomiske og organisatoriske forhold jf. Lov om socialtilsyn (§§12-18) samt relaterede lovgivninger fx Lov om social service, retssikkerhedsloven m.m.

Kvalitetsvurdering: Socialtilsynet laver en samlet vurdering af kvaliteten ud fra kvalitetsmodellens syv temaer (§6). I den samlede vurdering af om tilbuddet fortsat har den fornødne kvalitet, kan det være relevant at inddrage forhold, der falder inden for de 7 temaer, men som ikke er indeholdt i kvalitetsmodellens kriterier og indikatorer.

Kvalitetsbedømmelse: Socialtilsynet bedømmer tilbuddet ud fra kvalitetsmodellens kriterier og indikatorer.

- 5.1 Kvalitetsmodellen

I kvalitetsmodellen er både 'Gns. bedømmelse' på temaniveau og 'Bedømmelse' på indikatorniveau angivet på følgende skala:

- 5. i meget høj grad opfyldt.
- 4. i høj grad opfyldt.
- 3. i middel grad opfyldt.
- 2. i lav grad opfyldt.
- 1. i meget lav grad opfyldt.

Vurderingen af temaerne bygger på kvalitetsbedømmelsen, og der kan, afhængigt af tilbudstype og målgruppe, inddrages andre relevante forhold, som ikke er indeholdt i kvalitetsmodellens indikatorer.

Tema	Gns. bedømmelse	* Vurdering af tema	Udviklingspunkter
*Uddannelse og beskæftigelse	5	<p>Det er Socialtilsynets vurdering, at Bramsnæsvig arbejder aktivt og løbende i forhold til at motivere og understøtte borgernes deltagelse i aktivitets- og samværstilbud.</p> <p>Det er Socialtilsynets vurdering, at Bramsnæsvig sikre, at borgerne tilbydes relevante aktivitets- og samværstilbud og at disse tilbud i høj grad stemmer overens med den enkelte borgers formåen og ønsker.</p> <p>Bramsnæsvig samarbejde med flere forskellige aktivitets- og samværstilbud, herunder eget interne dagtilbud Toppen. Der er et godt samarbejde med alle de aktivitets- og samværstilbud, som borgerne benytter og der arbejdes med mål og evaluering af disse i samarbejde både med borgerne, sagsbehandlere og aktivitets- og samværstilbuddene for løbende vurdering af, om det rette tilbud tilbydes den enkelte borger.</p>	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium		<i>Tema: Uddannelse og beskæftigelse</i>

<p>Kriterium 01: Tilbuddet støtter borgerne i at udnytte deres fulde potentiale i forhold til uddannelse og beskæftigelse</p>	<p>Samlet vurderer Socialtilsyn Øst, at Bramsnæsvig i forhold til målgruppens forudsætninger på meget relevant vis understøtter borgernes uddannelse og beskæftigelse (dagtilbud). Det er Socialtilsynets vurdering, at Bramsnæsvigs ledere og medarbejdere har et aktivt og relevant samarbejde med de eksterne samarbejdspartnere og der samarbejdes også godt med botilbuddets eget dagtilbud. Socialtilsynet vurderer, at Bramsnæsvig vægter og løbende har fokus på den enkelte borgers ønske om dagtilbud / ikke dagtilbud. Der er således stor respekt for den enkeltes ønsker og disse ønsker vurderes også i forhold til alder, fysisk formåen og funktionsniveau. Der lægges her også vægt på, at Bramsnæsvig har fokus på borgernes formåen i forhold til transporttid til og fra aktivitetstilbud/dagtilbud. Samtidig er det Socialtilsynet vurdering, at Bramsnæsvigs løbende arbejde relevant med mål og evaluering af tilbud om dagforanstaltning/aktivitetstilbud og dokumentation af dette, således at borgerne til stadighed modtager det rette dagtilbud.</p>	
<p>Indikator</p>	<p>Bedømmelse</p>	<p>Bedømmelse af indikator <i>Tema: Uddannelse og beskæftigelse</i></p>
<p>Indikator 01.a: Tilbuddet opstiller i samarbejde med borgerne konkrete mål for borgernes skolegang, uddannelse eller beskæftigelse, og der følges op herpå</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren bedømmes til i meget høj grad at være opfyldt. I bedømmelser er der lagt vægt på, at Bramsnæsvig arbejder med mål på alle borgere. Målene er altid beskrevet og er en del af den pædagogiske plan, hvor målfastsættelse og emner i forhold til dagtilbud er et fast punkt i den pædagogiske plan og i indsatsen. Der er lagt vægt på, at det fremgår af tilfældigt udvalgte pædagogiske handleplaner fra Bramsnæsvigs eget dagtilbud, at der arbejdes med mål i forhold til dagtilbuddet i samarbejde med bo delen på Bramsnæsvig. Dette er også gældende for øvrige borgere, som er tilknyttet andre aktivitetstilbud. Der er i bedømmelsen også lagt vægt på, at disse planer løbende og mindst en gang om året evalueres på mål omhandlende tilbuddets vurdering af aktivitetstilbuddet/ dagtilbuddet til den enkelte og hvor der samtidig i denne evaluering / fortsatte behovsafklaring, deltager repræsentanter fra dagtilbud og andre relevante aktører. Der er ligeledes lagt vægt på, at i det omfang den enkelte borger kan deltage, deltager denne.</p>

Der er tillige lagt vægt på, at både ledelse og medarbejdere er fremkommet med oplysninger om, hvordan der samarbejdes med dagtilbuddene og at samarbejdet fungerer fint.

Ledelser:

Ledere oplyser, at mål omkring dagtilbud altid er det punkt i de pædagogiske planer og der følges op på disse regelmæssigt. Dagtilbuddene deltager altid i handleplansmøder mindst en gang om året og hvis der opstår behov at drøfte udfordringer eller andet i forhold til dagtilbud, inviteres dagtilbud altid til møde (arbejds møder). Det løbende samarbejde med dagtilbuddene oplyses at fungere fint.

Medarbejdere:

Medarbejderne oplyser, at de kommer "rundt om det hele menneske" i forhold til indsatsen på Bramsnæsvig og de sikrer således altid, at de løbende vurderer, at den enkelte har det rette dagtilbud. Medarbejderne oplyser, at de altid sikrer, at den enkelte borger så vidt det er muligt er i forhold til ønske om ændring af dagtilbud, de vurderer om tilbuddet matcher den enkelte, om der er interesse og lyst til at deltage i dagtilbuddet og de er opmærksomme på, om den enkelte har lyst til at prøvet noget andet - eller ikke magter tilbuddet mere. Såfremt borgeren ikke magter og ønsker dagtilbud "uden for Bramsnæsvig" tilbydes eventuel en gradvis overgang til dagtilbuddet på Bramsnæsvig - Toppen.

Medarbejderne oplyser, at der mindst en gang om året følges op på de mål, der er i den pædagogiske plan - og her er dagtilbud et fast punkt på dagsordenen. Her indbydes repræsentanter fra dagtilbuddet til at deltage, hvilket de gør.

Medarbejderne oplyser, at tilkendegivelser omkring dagtilbud fra de borgere, der ikke har talesprog, beror på medarbejdernes tolkninger af borgerens adfærd, kropssprog, fx glæde ved at tage af sted om morgene og også her kan der være vurderinger om en borger fx en dag ikke ønsker at tage af sted på dagtilbuddet. Medarbejderne oplyser, at borgerne jo godt kan have brug for en fridag, hvilket selvfølgelig efterkommes.

Medarbejderne oplyser, at samarbejdet med dagtilbuddene er godt og der sker ofte kontakt til

		<p>dagtilbuddene via telefon og i borgernes kontaktbog. Der er nogle borgere, der har kontaktbøger - særligt de borgere, hvis kommunikative evner er væsentlig nedsat. Hvis der er udfordringer eller problemstillinger bliver dagtilbuddenes personale indkaldt af Bramsnæsvig og de kommer ofte. Der er altid i samarbejdet med dagtilbuddene meget lydhørhed i forhold til Bramsnæsvigs vurderinger. Medarbejderne oplyser, at der aldrig har været problemstillinger i forhold til visitering til fx et nyt dagtilbud. Når Bramsnæsvig vurderer, at der er behov for et andet tilbud til en borger, undersøger og vurderer Bramsnæsvig muligheder og overvejelserne forelægges efterfølgende sagsbehandler. Medarbejderne har aldrig oplevet, at sagsbehandlerne har været imod eller uenig i Bramsnæsvigs vurderinger og der er efterfølgende sket visitering til et andet tilbud.</p> <p>Dokumentation: Der er indhentet 2 tilfældige § 141 handleplaner samt pædagogiske planer. Der er ligeledes ved tilsyn i 2014 indhentet tilfældige pædagogiske handleplaner. Heraf fremgår det, at dagtilbud har været og er et fast punkt og en del af den pædagogiske plan.</p> <p>Sagsbehandler: Sagsbehandler udtaler, at der er et godt samarbejde med Bramsnæsvig angående vurderinger / målfastsættelse i forhold til aktivitets/dagtilbud.</p> <p>Pårørende: Pårørende oplyser, at vedkommendes pårørende trives godt på Toppen og at der bevist har været arbejdet med pågældendes sprog, som er blevet bedre. Medarbejderne samtaler med borgerne.</p>
<p>Indikator 01.b: Borgerne er i undervisningstilbud, uddannelse, beskæftigelse, beskyttet beskæftigelse, eller dagtilbud i form af aktivitets- og</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren bedømmes til i meget høj grad at være opfyldt.</p> <p>Der er i bedømmelsen lagt vægt på, at 24 borgere (ud af 27 borgere) har dagtilbud - enten internt på Bramsnæsvig (Toppen) eller har andre dagforanstaltninger.</p> <p>I bedømmelser lægges der særlig vægt på, at Bramsnæsvig løbende har fokus på, om borgerne har</p>

samværstilbud

det rette dagtilbud eller skal tilbydes et andet.

Der er også lagt vægt på, at Bramsnæsvig har igangsat anden aktivitet for den borger, der ikke har et dagtilbud p.t., ligesom der er lagt vægt på, at Bramsnæsvig for de 3 borgere, der ikke har dagtilbud, kontinuerligt har fokus på, enten at finde det rette tilbud for en af borgerne og samtidig sikrer Bramsnæsvig, at 2 borgere, der har fravalgt dagtilbud, jævnligt modtager tilbud om dagtilbud og der sker vurdering af behov løbende.

Der lægges desuden vægt på udtalelse fra pårørende om, at vedkommendes pårørende trives i det interne aktivitetstilbud.

Ledelsen:

Der er 3 borgere, der ikke har dagtilbud.

Ud af de 27 borgere, der bor på Bramsnæsvig, er der 8 borgere, der benytter Bramsnæsvigs interne dagtilbud Toppen og 16 borgere, der har tilbud på henholdsvis ITC -Svogerslev, ITC-Køge, Ejegodcenteret, Søholm samt daghøjskolen Rosa i Roskilde.

De borgere, der har sagt fra i forhold til dagtilbud er henholdsvis 83 og 75 år. Disse har valgt at "gå på pension".

Der er i øjeblikket en borger på 46 år, der tidligere har haft dagtilbud, - flere forskellige dagtilbud over en årrække. Der arbejdes på, at der findes en dagtilbud igen - men borger er ikke interesseret i dem, der ligger i umiddelbart nærhed af Bramsnæsvig og borgeren har været på disse dagtilbud før. Indtil der findes et dagtilbud, har borger fået opgaver på Bramsnæsvig, hvor han blandt andet er borger behjælpelig med at tømme alle skraldespande, køre affald ud til både alm. og større skrald. Der ud over hjælpe borger lidt med at rydde op, vande blomster m.v.

Borgere:

Tilsynet har haft mulighed for at tale med de 3 borgere, der ikke have dagtilbud.

Af samtalen fremgik det klart, at den ene borger (som var pensionist) overhoved ikke have lyst til eller ønskede at modtage dagtilbud og understregede, at vedkommende jo var pensionist.

		<p>Tilsynet fik også en klar tilkendegivelse fra den borger, der hjalp Bramsnæsvig med at fjerne skrald, at vedkommende (i øjeblikket) var tilfreds med at hjælpe til med "det arbejde" han havde.</p> <p>Tilsynet har ved driftstilsyn den 21. august 2014 talt med flere borgere i Toppen. Her var det Tilsynets vurdering, at borgerne var tilfredse og glade for dagtilbuddet på Bramsnæsvig.</p> <p>Medarbejdere: Medarbejderne oplyser, at når en borger ikke ønsker at komme på arbejde (dagtilbud) en dag, rummes denne borger hjemme. Medarbejderne tilkendegiver, at alle borgere jo har ret til at blive hjemme, såfremt man ikke ønsker eller en dag ikke at magte at arbejde og har brug for en fridag.</p> <p>Pårørende: Pårørende udtaler, at dennes pårørende trives. Der er mange aktiviteter og borgeren keder sig ikke og medarbejderne er gode til at aktivere borgeren.</p>	
Tema	Gns. bedømmelse	* Vurdering af tema	Udviklingspunkter
*Selvstændighed og relationer	4,7	<p>Det er Socialtilsynets samlede vurdering, at Bramsnæsvig arbejder målrettet på, at borgerne skal kunne leve et så selvstændigt liv som muligt med egne ønsker og behov.</p> <p>Det er tilsynets vurdering, at der er fokus på vedligeholdelse og udvikling af daglige gøremål og personlige kompetencer, der øger selvstændigheden.</p> <p>Det vurderes, at der arbejdes bevidst og aktivt med bevarelse af de sociale relationer - både i forhold til bofæller og til kontakten til pårørende.</p> <p>Socialtilsynet vurderer, at understøttelse af mål vedr. borgernes vedligehold / udvikling i forhold til</p>	

	<p>selvstændighed og relationer, bliver systematisk dokumenteret og evalueret.</p> <p>Det er Socialtilsynets vurdering, at der på Bramsnæsvig er et fint og funktionelt flow i dokumentationen og det er Socialtilsynets opfattelse, at medarbejderne benytter tilbuddets IT-system og at systemet er let tilgængeligt og sikre dokumentationen.</p> <p>Det er Socialtilsynets vurdering, at der tilbydes aktiviteter internt i huset og ud af huset - både i dagligdagen, men også i forhold til traditioner - jul m.v.</p> <p>Det er Socialtilsynets vurdering, at Bramsnæsvig forsøger at fastholde borgerne i at færdes og være bekendt med lokalsamfundet, Bramsnæsvig arbejder dog ikke målrettet med at invitere lokalsamfundet ind i tilbuddet.</p>	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium <i>Tema: Selvstændighed og relationer</i>	
Kriterium 02: Tilbuddet styrker borgernes sociale kompetencer og selvstændighed	<p>Det er Socialtilsynets vurdering, at Bramsnæsvig i den grad, det er muligt, i samarbejde med borgerne konkrete, individuelle mål for borgernes sociale kompetencer og selvstændighed, og der følges op herpå løbende via ajourføring af pædagogiske planer samt altid ved møder med sagsbehandlere (opfølgning på myndighedsplaner § 141).</p> <p>Det er Socialtilsynets vurdering, at borgerne indgår i sociale relationer og i fællesskaber primært på Bramsnæsvig. Det er Socialtilsynet vurdering, at borgernes aktiviteter og deltagelse i det omgivende samfundet rigtig fint understøttes via ledsagelse samt ved benyttelse af Bramsnæsvigs busser.</p> <p>Det er Socialtilsynets vurdering, at borgerne har med udgangspunkt i deres ønsker og behov herfor, kontakt til og samvær med deres familie og netværk i dagligdagen.</p>	
Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <i>Tema: Selvstændighed og relationer</i>

Indikator 02.a: Tilbuddet opstiller i samarbejde med borgerne konkrete, individuelle mål for borgernes sociale kompetencer og selvstændighed, og der følges op herpå

5 (i meget høj grad opfyldt)

Indikatoren bedømmes til i meget høj grad at være opfyldt.

I bedømmelsen er der lagt vægt på, at medarbejderne via konkrete eksempler fra den daglige indsats fint belyser, hvordan der i samarbejde med borgerne arbejdes med konkrete, individuelle mål for borgernes sociale kompetencer og selvstændighed. Dette understøttes af ledelses udsagn. Der lægges ligeledes vægt på, at der følges op på disse mål via de pædagogiske planer løbende og mindst en gang om året.

Ledelsen:

Ledelsen oplyser, at de mål, hvor den enkelte borger bliver inddraget er oftest mål, der ligger ”tæt” på borgeren. Her aftales det med borgeren, hvad der er målene.

Ledelsen orienterer nærmere målfastsættelsen ved at beskrive, at nogle mål er funktionsmål, hvor det handler om specifikke pædagogiske forhold – fx om borgerne bedre kan indgå indgår i større social sammenhæng med flere borgere eller om det er personrettet mål, hvor den enkelte borger selv er med til at fastsætte mål, fx ved at prøve at deltage i et praktikforløb på et andet dagtilbud i en periode, for at kunne vurdere, om borgerne selv har lyst til at skifte dagtilbud.

Der forsøges altid at medinddrage den enkelte borger mest muligt, men det vil altid afhænge af funktionsniveauet.

Ledelsen oplyser, at borgerne ikke har mange ligestillede venner uden for Bramsnæsvig. Borgerne har sociale relationer med de borgere, de bor tættes på og har ikke så meget socialt med de øvrige beboere på tværs af husene.

Lederne oplyser, at der ikke på Bramsnæsvig arbejdes med primære kontaktpersoner. Dette er et bevist fravalg.

Bramsnæsvig har valgt dette, idet det gennem en periode har vist sig, at viden om den enkelte borger sikres bedre, såfremt det er det enkelte team, der er ansvarlig for kendskabet til den enkelte borger. Det fordre og giver et større ansvar teammæssigt, og det har vist sig af fungere godt på Bramsnæsvig. En af begrundelserne for dette er blandt andet, at ikke alle medarbejdere har ens

kompetencer og der lægges i denne forbindelse også vægt på, at dele opgaverne ud - funktionsmæssigt. Ved ikke at have primær kontaktpersonordning, undgås i væsentlig grad "ejerskab" af den enkelte borger, hvilket også sikrer, at den faglige tilgang altid kommer i spil. Ledelsen er samtidig klar over, at nogle pårørende og borgere ønsker, at de altid har en fast medarbejder, de kan rette henvendelse til. Dette sker også - og er selvfølgelig en del af hverdagen og er fuldt ud accepteret af medarbejdere og ledere.

Borgerne:

På forespørgsel hos en borger om, hvem han er sammen med og om han har venner, fortælle denne, at han altid indtager sin mad sammen med sine venner (de øvrige borgere i huset) i fællesarealerne. Den pågældende borger virker tilfreds med dette og kan fortælle, at det både handler om morgenmad, frokost og aftensmad.

Både før, under og efter samtalen, som foregår i borgerens lejlighed, står døren åben. Lejligheden ligger i umiddelbar nærhed af fællesarealerne.

Medarbejderne:

Medarbejderne giver eksempel på hvordan der støttes op omkring borgernes sociale kompetence. En borger mister gradvist sit talesprog, hvilket er observeret af teamet. Der sker kontakt til en talepædagog, der er medvirkende til, at medarbejderne får små understøttende øvelser, der understøtte og fremtvinger talesproget. Der bliver lagt en pædagogisk plan omkring dette emne, således at alle sikrer, at der ydes den samme indsats for sikring af udvikling / vedligehold af talesproget og dermed sker der understøttelse af sociale kompetencer.

På det interne dagtilbud har medarbejderne i en periode lagt mærke til, at nogle borgere ofte kun retter henvendelse til medarbejderne. Der planlægges indsats i forhold til, at medarbejderne på samme måde forsøger at sikre, at når der rettes henvendelse fra borger til medarbejder om anden borger, opfordres og støttes borgerne i, at prøve at spørge / tale med den anden borger. Her vægtes gentagelser af dette højt og borgeren hjælpes til at formulere sætninger til anden borger. Ligeledes

understøttes borgerne i, at den enkelte kan tilbyde at tage kaffekoppen med ud i køkkenet for en anden borger - at man hjælper hinanden. Små tiltag, der kan være med til at understøtte det sociale samvær.

Medarbejderne oplyser, at der på beboermøderne benyttes tilsvarende tilgang og borgerne opfordres til at lytte til hvad de andre borgere siger og dette støttes.

Medarbejderne oplyser, at man på Bramsnæsvig har fravalgt primære kontaktpersonordninger og at dette fungerer fint. Medarbejderne fremhæver, at når det er hele teamet, der har ansvaret for den enkelte borger, udgår teamet at have "skjult viden" og der ses ikke at være "ejerskab" i forhold til den enkelte borger. Samtidig bevirker det, at hele teamet er i bedre dialog med hinanden og at det til stadighed kræver et godt samarbejde i teamet. Medarbejderne italesætter selv, at ordningen uden primær kontaktperson kan give udfordringer og medarbejderne er beviste og opmærksomme på disse.

Pårørende:

Pårørende udtaler, at dennes pårørende helt sikkert bliver hørt og respekteret i forhold til vedkommendes meninger. Borgere får valgmuligheder, vælger og medarbejderne respekterer disses valg.

Pårørende tilføjer, at vedkommende opfatter at medarbejderne vejleder borgeren på en god måde.

Dokumentation m.v.:

Der er modtaget 2 stk. pædagogiske handleplaner for borgere på Toppen. Det fremgår heraf, at der arbejdes med borgernes sociale kompetencer.

Tilsynet har ved tilsyn i 2014 dels modtaget pædagogiske planer samt talt med Bramsnæsvig om mål. Se indikator 3a, 3b og 3c. Det fremgår af disse indikatorer og også af de tidligere fremsendte pædagogiske handleplaner, at Bramsnæsvig arbejder målrettet med sociale kompetencer og selvstændighed og at der følges op på dette.

Alt bliver dokumenteret i Bostedssystemet.

<p>Indikator 02.b: Borgerne indgår i sociale relationer, fællesskaber og netværk i det omgivende samfund</p>	<p>4 (i høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren bedømmes til i høj grad at være opfyldt.</p> <p>I bedømmelsen lægges der vægt på, at borgerne på Bramsnæsvig har tilbud om aktiviteter både i og uden for Bramsnæsvig.</p> <p>Der lægges desuden vægt på, at borgerne har mulighed for at deltage i disse aktiviteter sammen med ligestillede.</p> <p>Der lægges vægt på, at Bramsnæsvig understøtter borgerens muligheder for at bevare fx frisør, lokale forretninger i nærmiljøet, såfremt den enkelte borger ønsker dette.</p> <p>Der lægges desuden vægt på, at der ikke er en formaliseret kontakt til det lokale samfund (fx naboer) samt at medarbejderne oplyser, at venskaber på tværs af tilbuddet blandt borgerne måske kan styrkes yderligere.</p> <p>Ledere:</p> <p>Lederne oplyser, at lokalsamfundet ikke inviteres ind til fx arrangementer på Bramsnæsvig. Det oplyses, at nærmiljøet benyttes ved at borgerne fx med ledsagelse benytter de indkøbsmulighederne tæt på, der benyttes lokale frisører m.v. Der arrangeres også fx ture til svømmehal.</p> <p>Medarbejdere</p> <p>Medarbejderne oplyser, at der er 2 – 3 borgere, der får besøg af ligestillede venner, der ikke er bosiddende på Bramsnæsvig. Borgerne besøger hinanden og har venner på tværs af husene og er ofte arrangementer i fællesskab for hele tilbuddet i dagtilbuddets lokaler - Toppen, fx musik og sang - og der er også arrangementer i weekenderne.</p> <p>Medarbejderne udtaler, at besøgere og de sociale relationer internt i huset godt kunne trænge til at komme lidt mere i fokus, men dette skulle således være mere formaliseret.</p> <p>Der er få borgere, der har kærester.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at der er en meget god kontakt til det lokale forretningsliv.</p>
---	-------------------------------	---

		<p>Medarbejderne oplyser, at der for ca. 2 - 3 år siden var arrangeret en fælles sommerfest, hvor naboer fra lokalsamfundet var inviteret med, men der kom ikke nogle. Der har ikke siden været arrangeret lignende tiltag.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at der er god kontakt til de nærmeste naboer, der er venlige, men de kommer ikke på Bramsnæsvig.</p>
<p>Indikator 02.c: Borgerne har med udgangspunkt i deres ønsker og behov herfor kontakt til og samvær med deres familie og netværk i dagligdagen</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren bedømmelse til i meget høj grad at være opfyldt.</p> <p>I bedømmelsen er der lagt vægt på, at både ledere, medarbejdere og pårørende samstemmende oplyser, at der ydes en god støtte til borgerne i forhold til kontakten til pårørende.</p> <p>Der lægges vægt på, at denne støtte differencernes i forhold til den enkelte borgers behov og formåen.</p> <p>Der lægges også vægt på, at samarbejdet mellem pårørende og Bramsnæsvig beskrives både af ledere, medarbejdere og pårørende som godt og positivt og åbent.</p> <p>Der lægges vægt på, at der på Bramsnæsvig både inviteres og støttes op omkring fælles arrangementer samt individuelle besøg i forhold til borgernes ønsker og behov for kontakt og samvær med pårørende.</p> <p>Ledelsen:</p> <p>Lederne oplyser, at der er meget forskelligt, hvor meget kontakt den enkelte borger har med sine pårørende.</p> <p>Nogle har løbende kontakt og står selv for kontakten, andre har også løbende kontakt til pårørende, men her er det fx Bramsnæsvig, der står for kontakten / initiativet til kontakt. Det er også meget forskelligt, hvor meget pårørende besøger borgerne på Bramsnæsvig og hvor meget den enkelte borger kommer på besøg hos de pårørende.</p> <p>Ledelsen beskriver, at meget af den kontakt der er til pårørende er god og ukompliceret og at denne kontakt - selvfølgelig i første omgang er rigtig godt for borgerne, men der er helt sikkert også meget positive erfaringer med den gode kontakt til pårørende.</p>

Det er ledelsens indtryk, at pårørende ringer, hvis der er udfordringer i forhold til samarbejdet eller andet, de ønsker at drøfte - og ellers kommer de pårørende blot.

Nogle pårørende har udelukkende kun kontakt med borgeren og medarbejderne i den aktuelle afdeling. Andre pårørende benytter også i forbindelse med besøg at besøge den interne aktivitetsdel - Toppen, for bl.a. at købe en julegave eller se, hvad der sker.

Ledelsen oplyser, at der i løbet af året er arrangementer, hvor de pårørende fælles bliver inviteret til "komsammen". Fx nævnes Sankt Hans arrangement, hvilket altid er meget hyggeligt.

Der arrangeres også pårørende-møder. Dette afholdes mindst 2 gange om året. Der er et ret stort fremmøde på disse møder - der er ca. 20 borgeres pårørende på disse møder. Møderne erstatter / fungerer som pårønderåd og der sendes altid sendt dagsorden ud med relevante og aktuelle emner, fx kerneydelser. Ytringer fra pårørende bliver noteret og de pårørende bliver på denne måde hørt. Der sendes referat ud til alle pårørende efter hvert møde. Ledelsen vurderer, at fremmødet er meget tilfredsstillende, idet mange pårørende er oppe i alderen og kommer fra hele Sjælland.

Ledelsen oplyser, at der ud over ovennævnte møder også tilrettelægges dialog-møder med det politiske udvalg i kommunen og at der også er nedsat en boligbestyrelse, hvor pårørende er repræsenteret.

Medarbejdere:

Medarbejderne oplyser, at de fx hjælper borgerne med at skrive til pårørende, de hjælper med julegaveindkøb, hjælper med at telefonerer til pårørende og hjælper med at inviterer pårørende til Bramsnæsvig.

Medarbejderne udtaler, at det er vigtigt for borgerne at holde kontakten vedlige med pårørende og det derfor er vigtigt også at huske at holde ved de faste traditioner fx besøg i julen.

Nogle borgere er selv i stand til at ringe til pårørende - nogle gør det fx hver dag, andre borgere er selv i stand til at huske kontakten og bedes selv medarbejderne om hjælp til at ringe, andre borgere har brug for, at det er medarbejderne, der tager initiativet til kontakt.

Det er også forskelligt, hvor meget pårørende kommer. Nogle kommer rigtig meget - ofte dem, der

		<p>bor tæt på, andre ikke så ofte - det kan også handle om alderen på de pårørende. Medarbejderne fortæller, at de vægter borgernes "historier" som vigtig viden for Bramsnæsvig og derfor er medarbejdernes imødekommenhed et meget vigtig element i kontakten til de pårørende. Medarbejderne oplyser, at de oplever, at der er stor forståelse hos de pårørende, der kommer ofte i forhold til de borgere, der ikke har så stor og kontinuerlig kontakt med sine pårørende. Der er altid en lille snak eller hilsen på disse borgere. Medarbejderne udtaler, at Bramsnæsvig har nogle "rigtig gode pårørende". Der er nogle borgere, der ikke kan komme på besøg hos de pårørende alene. Her vægtes ledsagelse højt, således at borgerne alligevel kan komme "hjem" til de pårørende engang imellem. Medarbejderne oplyser, at de ikke oplever problemfyldt samarbejde med pårørende. Hvis der er nogle udfordringer, oplyser medarbejderne at dette på Bramsnæsvig "takles fint" – "vi er lyttende" - og enkelte gange opfordres der til at tale med ledelsen.</p> <p>Pårørende: Pårørende udtaler, at Bramsnæsvig støtter borgeren i at kontakten til familien vedligeholdes. Pårørende fortæller, at man som pårørende ikke behøver være "bange for" at ytre eventuel utilfreds, man kan sagtens sige noget og pågældende har oplevet, at påtale af problemstillinger af Bramsnæsvig modtages med åbne arme og at der bliver handlet på det og at medarbejderne ikke bliver sure. Snarere tvært imod.</p>	
Tema	Gns. bedømmelse	* Vurdering af tema	Udviklingspunkter
*Målgruppe, metoder og resultater	4,5	Det er Socialtilsyn Østs vurdering, at det pædagogiske og sundhedsfaglige arbejde på Bramsnæsvig tager afsæt i for målgruppen relevante, faglige teoretiske og pædagogiske metoder. Det er ligeledes Socialtilsyn Østs vurdering, at tilbuddet	Bramsnæsvig opfordres fortsat til, at der, i forbindelse med indkaldelse til årlige handleplansmøder, skriftligt over for den enkelte kommune sker anmodning om fremsendelse af overordnede formål (bestilling) i forhold til den enkelte borger, således at Bramsnæsvig kan tage

har fokus på relevant kompetenceudvikling og opkvalificering af det pædagogiske arbejde med borgerne.

Borgerne på Bramsnæsvig fordrer individuelle pædagogiske tilgange og stor specifik viden om den enkelte borgers behov. Det er Socialtilsyn Østs vurdering, at tilbuddet arbejder anerkendende og reflekterende, samt at borgernes egne ønsker og behov forsøges tilgodeset blandt andet på baggrund af det indgående kendskab til den enkelte borger.

Socialtilsyn Øst har konstateret, at tilbuddet arbejder med elektronisk journalføring, opfølgning af pædagogiske handleplaner med fokus på vedligeholdelse og eventuelle udviklingsmuligheder via mål og delmål i den pædagogiske handleplan.

Bramsnæsvig har tidligere haft udfordringer i forhold til at kunne udarbejde pædagogiske mål med udgangspunkt i myndighedshandleplaner, idet disse tidligere ikke blev modtaget / udarbejdet af de visiterende kommuner.

Bramsnæsvig har haft fokus på dette siden sidste tilsyn, således at en meget større del af de visiterende kommuner efter opfordring fra Bramsnæsvig nu fremsender grundlag for, at tilbuddet kan tage udgangspunkt i myndighedshandleplanerne / overordnede formål for den enkelte borger. Dette vurderes af socialtilsynet som positivt.

Det er Socialtilsyn Østs vurdering, at Bramsnæsvig via

udgangspunkt i et eller flere overordnede formål i forbindelse med udarbejdelse af pædagogisk planer for alle borgere i tilbuddet.

Socialtilsynet har noteret sig, at Bramsnæsvig har haft fokus på ovenstående siden sidste tilsynsbesøg i 2014 og at dette har afstedkommet, at kommuner har fremsendt overordnet formål, hvilket Tilsynet bifalder. Det er dog oplyst, at der fortsat ikke er indsatsformål fra alle kommunerne endnu.

	den pædagogiske tilgang og den indgående viden om hver enkelt borger, forebygger og håndterer magtanvendelser samt forebygger overgreb.		
Kriterium	Bedømmelse af kriterium		<i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>
Kriterium 03: Tilbuddet arbejder med afsæt i en klar målgruppebeskrivelse, systematisk med faglige tilgange og metoder, der fører til positive resultater for borgerne	<p>Socialtilsynet vurderer, at Bramsnæsvig kontinuerligt har fokus på kendskabet og relationen til den enkelte borger således, at indsatsen på baggrund af observationer og tolkningen af disse til stadighed tilrettes via samarbejde og fælles refleksion blandt medarbejderne.</p> <p>Det er Socialtilsynets vurdering, at planlagt forløb i 2015 på Bramsnæsvig med yderligere fokus på tilbuddets kerneopgaver er relevant og Socialtilsynet vurderer samstemmende med Bramsnæsvig, at dette yderligere vil styrke den pædagogiske indsats og højne kvaliteten på tilbuddet.</p> <p>Det er Socialtilsynets vurdering, at Bramsnæsvig dokumenterer resultater med udgangspunkt i konkrete, klare mål i forhold til borgere til løbende brug for forbedring og tilpasning af indsatsen.</p> <p>Det er ligeledes Socialtilsynets vurdering, at de resultater, der opnås i forhold til de pædagogiske mål og delmål noteres og evalueres på det individuelle plan.</p> <p>Socialtilsynet vurderer ligeledes, at Bramsnæsvig har arbejdet med at få kommunerne til at oplyse Bramsnæsvig om myndighedens indsatsmål, således at Bramsnæsvig kan tage udgangspunkt i disse formål for tilrettelæggelsen af støtten / fastlæggelse af pædagogiske mål. Det er Socialtilsynets vurdering, at dette i et vist omfang er lykkedes, idet Bramsnæsvig nu modtager flere myndigheds formål end tidligere.</p>		
Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator	<i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>
Indikator 03.a: Tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder, der er relevante i forhold til tilbuddets målsætning og målgruppe	4 (i høj grad opfyldt)	<p>Indikatoren er ikke behandlet i tilsynet for 2015. Bedømmelse og nedenstående oplysninger er fra 2014:</p> <p>Ledelsen:</p> <p>Nogle af de værktøjer, der benyttes i dagligdagen er blandt andet billedkommunikation. Der benyttes også tegn til tale i kommunikationen med borgerne.</p>	

Grundlæggende observerer og agerer medarbejderne på de tilbagemeldinger, som borgerne giver. Det handler både om tilbagemeldinger rent verbalt, men også på de observationer, der opleves. Dette dokumenterer medarbejderne og der følges op på disse observationer og tolkninger. Observationer og tolkninger drøftes og der afprøves eventuelt andre tilgange. Ledelsen har umiddelbart ikke nogle specifikke navne på denne form for tilgang. Ledelsen fremhæver, at et meget vigtigt element for at kunne observere, tolke og handle derefter, kræver en god relation og et godt kendskab til den enkelte borger. Det vil sige, at den enkelte medarbejder skal have et stort kendskab til den enkelte borgers historie, viden om familien og udviklingsforløb – også de små skridt, således, at udviklingen kan fortsætte og at medarbejderne kan blive ved med at understøtte en sådan udvikling. Selv kendskab til borgerens behov for rutiner og hvilke, er vigtig viden.

På Bramsnæsvig forsøges sikret, at alle medarbejdere har den samme forståelsesramme og der sker løbende en drøftelse af, hvad der ligger bag en observation og tolkningen deraf, således at forståelsesrammen er den samme.

Dette mener ledelsen ikke er en metoden, men en tilgang og denne tilgang skal ses som og opfattes som en fælles tolkningsramme, der bearbejdes. Denne tilgang er egentlig kernen i det arbejde og den støtte, der ydes på Bramsnæsvig.

En anden væsentlig metodik i arbejdet er, at medarbejderne sikrer, at der er mindre mål (delmål) på større mål. Medarbejderne tænker ofte, hvad der i forhold til en given udfordring giver god mening at gøre og, hvordan de således skal agere ud fra den viden de har.

Ledelsen oplyser, at tilgangen og løsning af opgaverne og støtte bliver skabt i samarbejdet og i opgaveløsningen og hænger nøje sammen med den daglige praksis og opfølgningen af denne - tæt og løbende.

Der laves systematik af det daglige arbejde ud fra, hvad den enkelte borgergiver udtryk for; "Er det det, vi tolker?". Dette afprøves og hvis det virker, er det det, der er behov for. Hvis det ikke virker, drøftes dette og der prøves noget andet. Men det sker altid på baggrund af fælles refleksion. Der er derfor en stram struktur i hverdagen og ændres denne – det kan både være efter lang eller kort tids

observationer, drøftes så, hvad er det der ændres, hvor meget og hvor lidt, der skal ændres. Dette ændrer således på den stramme struktur og det er medarbejderne, der har øje for, hvorfor og hvordan, der ændres og medarbejderne har således også øje for at observere og videregive, hvad ændringen medfører.

Denne metodik benyttes på hele Bramsnæsvig.

Ledelsen oplyser, at organisationen har været igennem et større forløb i forhold til kommunikation i organisationen og samarbejde på tværs, herunder også samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne. Dette forløb evalueres i efteråret 2014 og det er planlagt, at der efterfølgende skal være fokus på Bramsnæsvis kerneopgaver, hvilket forventes at understøtte den pædagogiske indsats og højne kvaliteten endnu mere.

Medarbejderne:

Det oplyses, at der benyttes observationer, empati, der reflekteres i forhold til indsatsen, der er fokus på borgernes selvstændighed i forhold til den støtte, der ydes i hverdagen. Det er vigtigt, at se det enkelte menneske. Medarbejderne oplyser, at de observationer der sker, benyttes til at sætte den bedst mulige støtte ind i forhold til, hvad den enkelte kan have brug for.

Det er en lidt "broget" borgergruppe, der er på Bramsnæsvig, derfor er kendskabet til den enkelte vigtigt.

Der er relationerne, der er i fokus, idet de gode relationer gør, at medarbejderne har kendskab til hver enkelt og medarbejderne oplyser, at det rent faktisk er nemmere at yde den rigtige støtte, jo større kendskab de har til borgerne. Omsorg og pleje er også en stor del af arbejdet.

Medarbejderne oplyser, at de har oplevet, at det at arbejde med handleplaner, det at have mere fokus på at observere og dokumentere og handle på de refleksioner, har afstedkommet, at de kan se, at "det rykker", at udvikling sker eller, at det nytter i forhold til den vedligeholdende del eller at indsatsen bliver bedre – at den enkelte borger virker mere tilfreds. Medarbejderne oplyser, at de ikke var klar over, at den målrettede indsats i den grad ville have den virkning.

Medarbejderne oplyser, at deres opgave er, at skabe god trivsel og selvstændighed for borgerne–

det er deres hjem og medarbejderne er der for borgerne. Al indsats skal fungere og være en del af borgernes dagligdag.

Medarbejderne oplyser, at det kan være en stor udfordring, at skabe relationer borgerne imellem – dem de bor sammen med. Borgerne opsøger ikke så meget hinanden og henvender sig mest til medarbejderne. For at udvikle samspillet mellem borgerne, er der selvfølgelig også opmærksomhed på at understøtte dette og en del af støtten har også fokus på netop dette.

Medarbejderne orienterer om, at de evaluerer på de observationer, der løbende iagttages. Det er i medarbejdergruppen acceptabelt, at der stilles spørgsmål til hinanden – ”Hvordan kan det være, at du handler som du gør?” Det er i orden at give feedback og nogle gange kommer det lidt af sig selv, da det efterhånden bliver en del af det pædagogiske arbejde. Medarbejderne oplyser, at det er bedre at tage en enkelt skridt ad den forkerte vej for så efterfølgende at reflektere sammen om det og derved finde gode løsninger sammen - end ikke at sige noget.

Medarbejder oplyser, at der har været arbejdet med at give feedback og, at det selvfølgelig nogen gange kan være svært. Det er lettere at give feedback og det fungerer bedst, der hvor man som medarbejder arbejder tæt sammen.

Medarbejderne oplyser, at der er samarbejde på tværs af afdelingerne, men at medarbejderne primært er tilknyttet en afdeling. I den periode, hvor der har været fokus på samarbejde på tværs af husene har det givet et godt kendskab til borgere fra andre afdelinger, hvilket har gjort det lettere at hjælpe hinanden på tværs af afdelingerne. Det har været en fordel for både medarbejdere, men også borgere, der er mere trygge, når der kommer medarbejdere fra andre afdelinger. Tilgangen er lettere, når man kender hinanden. Det har også understøttet at arbejde på tværs i forhold til aktiviteter på kryds og tværs.

Pårørende:

Man føler sig velkommen som pårørende. Personalet er meget imødekommende og der er et godt samarbejde. Når der har været forhold, som ikke har været gode nok, har pårørende nogle gange (ved gentagelser) skulle gøre opmærksom på forhold, der ville kunne lette borgerens hverdag. Hver

gang pårørende har rettet henvendelse om denne "kritik", er det blevet modtaget fint af personalet og der har været lydhørhed og tingene er blevet rettet.

Dokumentation:

Det fremgår af fremsendt oversigt over Ledelsesstruktur på Bramsnæsvig, at målsætningen for borgergruppen er:

En god dag - hver dag.

Vi skaber - glæde - udfordringer - oplevelser - sammenhæng, sundhed og trivsel.

Det fremgår af Bramsnæsvig hjemmeside, at der på Bramsnæsvig arbejdes bevidst med tilgangen til det enkelte menneske. Det er i relationen, samt i forståelsen af den aktuelle sammenhæng, at pædagogen skaber nærvær og muligheder for en selvstændig udvikling hos den enkelte - med den hensigt, at skabe så høj en trivsel som mulig.

Der er fremsendt 2 af Socialtilsynet tilfældigt udvalgte pædagogiske planer for borgere boende på Bramsnæsvig.

Disse pædagogiske planer er begge udarbejdet og ajourført før tilsynet havde meddelt tilsyn.

Handleplanerne indeholder information om borgerne, bl.a. evt. værgemål, læge, administrative forhold, fx betalingskommune, dagtilbud osv.

Det fremgår tydeligt, hvornår og hvem, der har udarbejdet handleplanerne.

Der er korte og præcis beskrivelse af borgerne, herunder opvækst, fremtræden, familie kontakter, ugeplaner.

Der er også informationer om borgerens fysiske helbred, kost, personlig hygiejne, medicin, hjælpemidler, udviklingsmuligheder og relationer.

De pædagogiske mål er inddelt i på lang sigt og på kort sigt.

Der er angivet metoder - både overordnede og detaljerede samt succeskriterier.

Socialtilsynet vurderer, at de 2 handleplaner er relevante i forhold til borgernes habitus.

		<p>Socialtilsynet vurderer, at der i begge handleplaner mest er fokus på vedligeholdende elementer, der understøtter støtten til borgerne og dermed skal sikre en endnu bedre dagligdag for borgerne. Dette vurderes at være relevant i forhold til målgruppen. Tilsynet noterer sig dog også, at der er procesunderstøttende mål, små tiltag, der kan afstedkomme udvikling.</p>
<p>Indikator 03.b: Tilbuddet dokumenterer resultater med udgangspunkt i konkrete, klare mål for borgene til løbende brug for egen læring og forbedring af indsatsen</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren er ikke behandlet i tilsynet for 2015. Bedømmelse og nedenstående oplysninger er fra 2014:</p> <p>Ledelsen: Det oplyses, at al dokumentation foregår i Bostedsystemet. Ledelsen oplyser på forespørgsel, at der endnu ikke er taget stilling om pårørende skal have pårørendeadgang til systemet. Ledelsen oplyser, at der fra Bramsnæsvig udarbejdes ugebrev til pårørende på det individuelle plan såfremt der er en konkret aftale herom, og der foreligger samtykke/værgemål.</p> <p>Medarbejderne: Medarbejderne oplyser, at der er udarbejdet pædagogiske planer med mål og delmål og at dette er noteret i IT systemet Bosted. Medarbejderne oplyser, at der opsættes mål i forhold til de behov, de vurderer, at den enkelte borger formår og ud fra det kendskab medarbejderne har til den enkelte borger – hvad borgeren måske ønsker og hvad medarbejderne antager eller ved, at borgeren gerne vil. Mål og delmål nedskrives i et skema. Hvis medarbejderne fx kan se, at en borger keder sig, stiller medarbejderne sig fx spørgsmålet: "Hvordan kan dette ændres?" Medarbejdere nævner eksempler: Hvis en borger gerne vil til købmanden, afklares følgende: Kan borgerne finde ned til købmanden alene? Hvis borgerne kan, opstilles der mål og delmål i forhold til fx: Har borgerne penge med, hvordan løses det, skal borgerne have ledsagelse de første gange osv.</p>

		<p>Dette dokumenteres og der følges løbende op og planen tilrettes, hvis der observeres noget, der giver anledning til en anden indsats / rettelse af mål og delmål.</p> <p>Et andet eksempel: En borger reagerer meget voldsomt på forflytning. Medarbejderne aftaler, at observere, hvad sker der i forflytningssituationer, hvad går galt, hvordan klarede man forflytninger, da borgerne boede hjemme. Efter at have indhentet oplysninger og reflekteret over observationer, blev forflytningssituationerne ændret, således at der er færre krav til borgerne i denne situation, der var mere imødekommenhed, man havde fokus på, at borgerne var meget sensitive i forhold til kropslig kontakt osv. Efterfølgende et godt resultat og til gavn både for borger og medarbejdere. Observationerne i forhold til de enkelte borgere benyttes mest internt i hver afdeling/hus. Nogle borgere kommer dog meget rundt i alle husene, her nedskrives og deles observationer på tværs.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at den kendskab de har og får til hver enkelt borger, giver dem en særlig viden, der skal deles og medarbejderne udtaler ydmygt, at de jo kun hele tiden kan blive bedre.</p> <p>Observation: Tilsynet har set i Bostedsystemet ved et træk på dagbøger for en tilfældig uge. Der ses at være 241 dagbogsnotater på en uge. Sproget i disse dagbogsnotater er pænt.</p> <p>Dokumentation: Det fremgår af Bramsnæsvigs hjemmeside, at alle beboere har pædagogiske handleplaner, som løbende justeres og drøftes med beboeren, primære pårørende samt øvrige interessenter. Til understøttelse af den enkelte handleplans indsatsområder, benyttes i det daglige det elektroniske dokumentationssystem Bostedsystem.</p>
<p>Indikator 03.c: Tilbuddet kan dokumentere positive resultater i forhold til opfyldelsen af de</p>	<p>3 (i middel grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren bedømmelse til i middelgrad til at være opfyldt.</p> <p>I bedømmelsen er der lagt vægt på, at Bramsnæsvig i højere grad end tidligere har mulighed for at</p>

mål, de visiterende kommuner har opstillet for borgernes ophold

tage udgangspunkt i de visiterende kommuners opstillet mål end tidligere.
Dette er resultatet af, at tilbuddet har haft fokus på indhentelse af myndighedernes formålsbeskrivelse af borgernes ophold på Bramsnæsvig.
Der er i bedømmelse også lagt vægt på, at der fortsat ikke for alle borgere foreligger myndighedernes "bestilling" / formål med indsatsen.

Note 2015:

Bramsnæsvig har orienteret Tilsynet om, at der siden sidste tilsyn skriftligt overfor kommunerne i forbindelse med handleplansmøder har været opmærksomhed på, at anmode de visiterende sagsbehandlere til at sikre, at formål for borgernes ophold var nødvendig i forhold til at sikre tilbuddets målfastsættelse for den enkelte borger.

Oplysninger fra driftstilsyn 2014:

Ledelsen:

Det oplyses, at resultater i forhold til opfyldelse af de mål, som visiterende kommune sætter, ikke bliver dokumenteret, hverken på individplan eller på borgerne generelt. På Bramsnæsvig fremsendes der ikke § 141 myndighedsplaner med overordnede mål for den enkelte borger og hvis der er fremsendt nogle, er det kun et fåtal.

Medarbejderne:

De medarbejdere, der interviewes oplyser, at de kun har kendskab til 4 borgere (yngre), hvor der har været fastsat mål af en myndighedssagsbehandler.

Medarbejderne oplyser, at der er meget uens samarbejde og interesse fra de forskellige kommuner side.

Når der indkaldes til handleplansmøde, meldes der ofte afbud fra sagsbehandlerens side.

Medarbejderne oplyser, at det er som om, at myndighedssagsbehandlerne kun er interesseret i yngre borgere og at de også kommer, hvis kommunen overvejer at trække borgeren hjem til

betaling/handlekommunen.

Medarbejderne oplyser, at hvis der fra Bramsnæsvigs side har været udarbejdet mål og delmål for indsatsen, "snupper" myndighedssagsbehandlere ofte Bramsnæsvigs mål og benytter disse.

Medarbejderne oplyser, at når der flytter en ny borger ind, har de oplevet, at der er godt overlap fra tidligere opholdssted og at Bramsnæsvig har mulighed for at kunne trække på denne viden – også i forhold til mål.

Interviews med sagsbehandlere.

Socialtilsyn Øst har foretaget 2 telefon interviews med sagsbehandlere fra visiterende kommuner. Overordnet er der tilfredshed med Bramsnæsvigs indsats i forhold til borgerne og sagsbehandlere bliver på Bramsnæsvig mødt af en åbenhed og en god indstilling til samarbejde.

Det oplyses, at der ikke er udfærdiget § 141 handleplaner på de faktuelle borgere, som Socialtilsyn Øst har rettet henvendelse om.

Sagsbehandlere har mødt den ene borger, men der har ikke været besøg / kontakt til den anden borger. Her har dog været telefonisk kontakt til Bramsnæsvig i forbindelse med bevilling af anden støtte i henhold til Lov om Social service. Der har senest været kontakt i januar måned 2013 samt i august måned 2013.

Under et interview bliver der til tilsynet oplyst, at myndigheden gerne så, at der kom mere fokus på borgerens udvikling fra Bramsnæsvigs side, idet sagsbehandleren vurderer, at der er udviklingspotentiale hos borgeren. Ved begge borgere oplyses det, at myndighedssagsbehandleren vurderer, at Bramsnæsvig er det rette tilbud til borgerne og at Bramsnæsvig i øvrigt også er af denne opfattelse.

Pårørende:

Pårørende udtaler følgende i forhold til deltagelse og samarbejde med sagsbehandlere – pædagogiske planer:

Har endnu ikke været til møde, hvor myndighedssagsbehandler har deltaget. Der er dog fastsat dato

		på møde. Pårørende er ikke inddraget i pædagogisk plan: "Men det vil nok komme...."
Kriterium	Bedømmelse af kriterium <i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>	
Kriterium 04: Tilbuddet understøtter borgernes medinddragelse og indflydelse på eget liv og hverdagen i tilbuddet	<p>Det er Socialtilsynets vurdering, at Bramsnæsvig sikre borgernes medinddragelse og indflydelse. Socialtilsynet vurderer, at Bramsnæsvig med fordel praktisere den enkeltes medinddragelse og indflydelse forskelligt og denne er afhængig af borgernes formåen.</p> <p>Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet tager udgangspunkt i den enkelte borgers formålet og dette medfører, at de borgere, der ikke er i stand til at ytre sig verbalt, alligevel sikres medbestemmelse og selvbestemmelse på baggrund af medarbejdernes indgående kendskabet til den enkelte borger og tolkning af reaktioner i hverdagen.</p> <p>Det er Socialtilsynets vurdering, at denne medinddragelse, selvbestemmelse og indflydelse på eget liv tydeligt også opleves af pårørende, som bifalder dette.</p>	
Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>
Indikator 04.a: Borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>Indikatoren er ikke behandlet i tilsynet for 2015. Bedømmelse og nedenstående oplysninger er fra 2014:</p> <p>Medarbejderne: At borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt er i højsædet i hverdagen. I nogle af husene er der faste beboermøder. I nogle af husene fungerer de fælles beboermøde ikke, så det er praktiseres forskelligt i hvert hus. Beslutninger om fælles beboermøder eller ej træffes på baggrund af funktionsniveauet hos borgerne. En del af borgerne har intet sprog og nogle har ikke hørelse. Der, hvor der ikke afholdes beboermøde, træffes beslutninger om medbestemmelse på et individuelt grundlag og dette bliver dokumenteret i dagbogen i bosted. Medarbejderne kender beboerne og vurderer, at de har et så godt kendskab til de enkelte borgere, hvilket medfører, at medarbejderne har en føling med, hvad den enkelte gerne vil. Medarbejderne</p>

kan godt se og tolker på borgernes reaktioner, - hvad den enkelte ønsker og har behov for. Ofte sker det også, at borgerne bliver inspireret af at se, hvad hinanden laver. Medarbejderne signalere og giver tid og rum til, at: "Nu er det dig og mig, der er sammen – og jeg vil dig gerne og jeg lytter til dig".

Medarbejderne oplyser, at der dog er forskel på, hvad medarbejderne oplever / observere på ferie med borgerne og i hverdagen. På ferie er der mere ro og tid til dette og dette giver meget viden om den enkelte borger. At være nærværende er derfor vigtig for, at den enkelte bliver hørt.

Medarbejderne har i forhold til nogle borgere observeret, at fx ved forflytninger, hvor der er 2 medarbejdere til stede, skal det forinden aftales, hvem det er af medarbejderne, der kommunikerer med borgeren og hvem der blot hjælper til. Dette giver ro for borgeren og fokus på kommunikationen med borgeren er bedre ved at en medarbejder har den primære kontakt.

Pårørende:

Pårørende oplyser, at det er deres indtryk, at medarbejderne "kan lide" borgerne og "gør et godt stykke arbejde". Medarbejderne forsøger at forstå og lytte til den enkelte borgers mening.

Pårørende oplyser, at de fysiske rammer er meget fine og det er af stor betydning, at der er døgndækning.

Pårørende udtaler, at man ikke er i tvivl om, at medarbejderne virkelig forsøger at gøre meget ud af, at den enkelte borger i det omfang, det er muligt, lader borgerne bestemme – og også hvem, der må komme ind i lejligheden.

En pårørende mener, at Bramsnæsvig helt klart er et godt botilbud og håber, at det kan forblive med at være botilbuddet til familiemedlemmet resten af livet.

Borgere:

En borger giver udtryk for, at medarbejderne "er søde" og at det er nogle "gode medarbejdere".

En borger oplyser, at dennes mor har udtalt, at hun er misundelig på, at borgerne har fået en lejlighed med så fine forhold og så søde medarbejdere og at man ikke kan få et bedre sted at bo.

		<p>En borger oplyser, at denne får tilbud om hjælp til hygiejne, men helst selv vil klare det. Denne borger er vidende om og kan udtale, at vedkommende er vidende om, at man blot kan spørge, så får man den hjælp, man beder om.</p> <p>en borger oplyser, at alle medarbejderne er søde.</p> <p>En borger oplyser, at det er godt at bo på Bramsnæsvig. Medarbejderne banker altid på, når de kommer ind i lejligheden.</p> <p>En borger oplyser, at det er vedkommende, der selv bestemmer over sin lejlighed.</p>
<p>Indikator 04.b: Borgerne har indflydelse på beslutninger vedrørende sig selv og hverdagen i tilbuddet i overensstemmelse med deres ønsker og behov</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren er ikke behandlet i tilsynet for 2015. Bedømmelse og nedenstående oplysninger er fra 2014:</p> <p>Medarbejderne:</p> <p>Alle borgere bliver inddraget i dagligdagen i forhold til deres ønsker og behov. Nogle borgere kan selv ytre ønske om behov, mens andre ikke er i stand til det verbalt. Her træffes valg og hjælp til dette på baggrund af funktionsniveauet hos borgerne - nogle borgerne har intet sprog og nogle har ikke hørelse.</p> <p>Medarbejderne kender beboerne og vurderer, at de har et så godt kendskab til borgerne, at de meget ofte klart kan vurdere, hvad den enkelte ønsker.</p> <p>Dette bliver dokumenteret i dagbogen i Bostedsystemet.</p> <p>Der foregår dialog med den enkelte.</p> <p>Som eksempler nævnes tøjvalg, deltagelse i aktiviteter og valg af fødselsdagsmad.</p> <p>Nogle gange bliver der brugt billeder, kropssprog, lyde og tolkning af reaktioner hos den enkelte (humør).</p> <p>Nogle gange ved borgerne ikke, hvad de siger ja til. Derfor ligger der en magt hos medarbejderne, som de er beviste om. Medarbejderne fortæller, at nogle borgere ikke er i stand til at vælge mellem mange ting – hvorfor medarbejderne forinden udvælger 2 ting, som borgeren kan vælge imellem.</p>

	<p>Pårørende: Det er klart pårørendes oplevelse, at medarbejderne på Bramsnæsvig "gør meget ud af" at forstå den enkelte borger og lytte til dennes meninger.</p>
Kriterium	Bedømmelse af kriterium <i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>
Kriterium 05: Tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel	<p>Det er Socialtilsynets vurdering, at borgerne trives i tilbuddet og har adgang til relevante sundhedsydelser. Bramsnæsvig har fokus på borgernes sundhed og navnlig kosten er et vigtigt element i det daglige.</p>

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>
<p>Indikator 05.a: Borgerne trives i tilbuddet</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren er ikke behandlet i tilsynet for 2015. Bedømmelse og nedenstående oplysninger er fra 2014:</p> <p>Medarbejderne: Borgerne trives, det er helt sikkert! Medarbejderne kan se, når borgerne er glade og pårørende kan se det. Den tryghed som pårørende oplever, at den enkelte har ved at bo på Bramsnæsvig, kommer via positiv respons fra pårørende. Medarbejderne oplyser, at de ofte får et skulderklap af de pårørende og pårørende kommer ofte på besøg.</p> <p>Pårørende: Pårørende oplyste, at Bramsnæsvig er meget imødekommende over for samarbejde. Pårørende oplyser, at de er helt sikre på, at deres slægtning trives på Bramsnæsvig. Pårørende oplyser, at de har det godt ved, at deres slægtning bor på Bramsnæsvig og at det er godt at vide, at slægtningen har dette tilbud - også sammenlignet med et andet tilbud. Pårørende oplyste, at vedkommende af personalet har "lært", at man som gæst skal banke på, når man besøger sin slægtning på Bramsnæsvig. Pårørende oplyste, at såfremt der var observationer, som pårørende have - uanset om disse var negative eller positive, var der altid gode muligheder for at medarbejderne lyttede. Dog kan der måske godt gå lidt lang tid før fx en anmodning om en ændring hos slægtningen "slår helt igennem", altså kommer hele "vejen rundt" til alle medarbejdere. Pårørende oplyser også, at såfremt der har været udfordringer i forhold til samarbejdet med Bramsnæsvig, har ledelsen været meget imødekommende overfor pårørendes henvendelser og der er blevet taget "hånd om" problematikkerne.</p>
<p>Indikator 05.b: Borgeren har med</p>	<p>5 (i meget</p>	<p>Indikatoren er ikke behandlet i tilsynet for 2015. Bedømmelse og nedenstående oplysninger er fra</p>

<p>støtte fra tilbuddet adgang til relevante sundhedsydelse</p>	<p>høj grad opfyldt)</p>	<p>2014:</p> <p>Ledelsen: Særlige sundhedsydelse leveres af Lejre kommune. Der er et meget godt og konstruktivt samarbejde.</p> <p>Medarbejderne: Medarbejder oplyser, at det samarbejde der er med Lejre Kommunes sygeplejersker, er godt. Bramsnæsvig har jævnligt kontakt med den enkelte borgers egen læge eller speciellæge. Hver borger har sin egen læge. Samarbejdet beskrives som fint om end det kunne være mere rationelt, hvis der var en læge tilknyttet til hele Bramsnæsvig, idet der ofte er kontakt med lægerne - borgerne er ældre eller har problemstillinger, hvor der ofte skal være en læges vurdering inden over. Medarbejderne oplyser, at der medicinansvarlige på Bramsnæsvig og kan redegøre for medicininstruksen og UTH.</p> <p>Dokumentation: Der er fremsendt medicininstruks samt retningslinjer vedr. UTH. Det fremgår ligeledes af fremsendt bilag vedr. oplysninger om ledelsesstrukturen på Bramsnæsvig, hvilken leder der har det primære ansvar for medicin, magtanvendelse og UTH. Notat / retningslinje om palliativ behandling.</p>
<p>Indikator 05.c: Tilbuddet har i sin pædagogiske indsats fokus på forhold, som har betydning for borgernes fysiske og mentale sundhed</p>	<p>4 (i høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren er ikke behandlet i tilsynet for 2015. Bedømmelse og nedenstående oplysninger er fra 2014:</p> <p>Dokumentation: Smiley fra fødevarestyrelse af april 2014 er fremsendt. Der er på Bramsnæsvig implementeret egenkontrolprogrammer også i forhold til husets øvrige mindre køkkener.</p>

	<p>Notat til medarbejdere om palliativ behandling, formålet og praksisbeskrivelse er fremsendt. Det fremgår af fremsendt handleplan, at borger er tilknyttet diætist og får specialfremstillet kost p.g.a. diabetes. Af samme handleplan fremgår det, at medarbejdere understøtte motion for den enkelte borger.</p> <p>Det fremgår af Bramsnæsvigs hjemmeside, at der tilbydes primært økologisk kost og at alle beboere har mulighed for modtage den varme mad til aften alle ugens dage. Øvrige måltider håndtere de enkelte beboerhuse selv, med hjælp og støtte fra det pædagogiske personale.</p> <p>Bramsnæsvig har ansat kostfagligt personale. Der arbejdes fokuseret på målet om at 75 % er økologisk kost.</p> <p>Borgerne: Alle borgere udtaler, at al maden smager godt. En borger udtaler, at maden er meget bedre end der, hvor vedkommende har boet før og at maden smager af noget.</p>	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium <i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>	
Kriterium 06: Tilbuddet forebygger og håndterer magtanvendelser	Det er Socialtilsynets vurdering, at Bramsnæsvigs pædagogiske indsats sikrer, at magtanvendelser så vidt muligt undgås og der følges op på magtanvendelserne. Magtanvendelserne drøftes på Bramsnæsvig, således at der sker læring og der drøftes, hvorledes magtanvendelse undgås igen i samme situation, for dermed at forbedre indsatsen.	
Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>
Indikator 06.a: Tilbuddets pædagogiske indsats sikrer, at magtanvendelser så vidt muligt undgås	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>Indikatoren bedømmes til i meget høj grad af være opfyldt.</p> <p>I bedømmelsen lægges der vægt på, at der forefindes retningslinjer for magtanvendelse. Der lægges desuden vægt på, at alle nye medarbejdere - vikarer som fastansatte, bliver orienteret om reglerne for magtanvendelse og der sker drøftelse i forhold til grænsen mellem omsorgssvigt og magt.</p>

I bedømmelsen lægges der også vægt på, at indsendte magtanvendelser ses at være korrekte og behandler efter mindste indgribnings-princippet.

Der lægges desuden vægt på, at medarbejderne oplyser, at de helt klart vurderer, at den løbende pædagogiske indsats så vidt muligt udgås og at det indgående kendskab til hver enkelt borger også medvirker til få magtanvendelser.

Note 2015:

Bramsnæsvig indsender fortsat magtanvendelser til Socialtilsynet løbende.

Fra driftstilsyn 2014:

Ledelsen:

Nye medarbejdere modtager og underskriver at have læst og modtaget retningslinjer i forhold til magtanvendelse.

En leder drøfter i forbindelse med introforløbet magtanvendelse og der drøftes i denne forbindelse også, hvor grænsen er mellem omsorgssvigt og magtanvendelse og den hårdfine balance der skal altid være.

Det er ledelsens opfattelse, at magtanvendelse altid er noget, der skal italesættes og skal overvejes i forbindelse med det daglige pædagogiske arbejde.

Derfor sikres grænserne mellem omsorgssvigt og magtanvendelse som en del af dagligdagen og grænserne italesættes i de drøftelser, der er i forhold til den metodik, der tidligere er omtalt.

Det er ledelsens opfattelse, at magtanvendelse til stadighed skal være en del af dagsordenen i det daglige arbejde, således, at der forebygges. Viden og overvejelser om magtanvendelse er dels noget, den enkelte medarbejder individuelt skal reflektere over, dels noget, der skal foregå i teams og det skal vedligeholdes.

Såfremt der registreres magtanvendelse, sker der dialog hver gang – både med medarbejderen og lederen, på team-niveau med dialog og der vil altid blive lavet en handleplan. Alt arbejde omkring magtanvendelse foregår derfor altid i et samarbejde med medarbejderne.

		<p>Medarbejderne: Medarbejderne mener, at deres indsats i det daglige arbejde (og navnlig kendskabet til borgerne) gør, at der ikke har været mange magtanvendelser i det sidste års tid. Hvis der sker magtanvendelse, kender medarbejderne de gældende retningslinjer og der skal altid en leder med inden over. Medarbejderne oplyser, at magtanvendelse altid vil blive drøftet efterfølgende blandt medarbejderne, - der sker refleksion, som evt. kan danne grundlag for "at agerer anderledes" en anden gang for at sikre, at tilgangen til den enkelte borger bliver mere hensigtsmæssig.</p>
<p>Indikator 06.b: Tilbuddet dokumenterer og følger op på eventuelle magtanvendelser med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren bedømmes i meget høj grad til at være opfyldt.</p> <p>I bedømmelse er der lagt vægt på, at der løbende sker opfølgning af magtanvendelser og at "magt-drøftelser" er en del af dagsordenen på møder i tilbuddet.</p> <p>Der lægges desuden også vægt på, at medarbejderne med tydelighed kender reglerne og at medarbejdere samt ledere indsender magtanvendelser, hvoraf det fremgår, at disse indgår i det pædagogiske arbejde.</p> <p>Der lægges vægt på, at de magtanvendelser der har været behandles og drøftes hver gang m.h.p. fremtidig indsats.</p> <p>Note 2015: Der er indsendt 3 magtanvendelser i 2015.</p> <p>Fra tilsyn 2014: Medarbejderne: Medarbejderne oplyser, at de har kendskab til magtanvendelse. Det er ikke ofte, der er behov for magtanvendelsesindberetninger.</p>

	<p>Ledelsen: Det oplyses, at ledelsen har fokus på, at drøfte magtanvendelser løbende, idet hverdagens rutiner og udvikling af disse måske kan medføre, at man ikke altid er opmærksom på, om et initiativ i forhold til den pædagogiske indsats kan være et gråzonetilfælde i forhold til magtanvendelse. Skema ligger tilgængeligt på bosted, dette udfyldes og printes ud for fremsendelse.</p> <p>Dokumentation: Der foreligger procedure for magtanvendelse. Socialtilsyn Øst har i perioden 1.1.2014 og indtil dato fået fremsendt 4 magtanvendelser. Disse har ikke givet anledning til kommentarer fra Socialtilsyn Østs side. Socialtilsyn Øst bifalder, at to af disse magtanvendelser, hvor medarbejdere lægger en hånd på en borgeres overarm for at føre borgere ud af et rum, eller lignende, er indberettet som en magtanvendelse.</p>
Kriterium	Bedømmelse af kriterium <i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>
Kriterium 07: Tilbuddet forebygger overgreb	Kriterium er ikke behandlet i tilsynet for 2015. Vurderingen er fra 2014: Bramsnæsvigs pædagogiske indsats understøtter, at der ikke forekommer overgreb i tilbuddet. Bramsnæsvig har et beredskab i forhold til at forebygge overgreb. Dette er tilpasset målgruppen og er kendt af medarbejderne.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <i>Tema: Målgruppe, metoder og resultater</i>
<p>Indikator 07.a: Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter, at der ikke forekommer overgreb i tilbuddet</p>	<p>4 (i høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren er ikke behandlet i tilsynet for 2015. Bedømmelse og nedenstående oplysninger er fra 2014:</p> <p>Dokumentation.</p> <p>På Bramsnæsvig er der udarbejdet en grundig beredskabsplan / politik, med det formål, at skabe en kultur, hvor seksualitet betragtes, som værende en del af alle mennesker.</p> <p>Politikken danner grundlag for, at forebygge seksuelle krænkelser samt anwise handlinger i beredskabsplan i tilfælde af, at krænkelser opstår overfor beboere eller personalet. Samtidig bidrager politikken til, at skabe en ramme for dent faglige arbejde i forhold til beboernes seksualitet.</p> <p>Beredskabet / politikken har været gennemgået i MED-regi samt senere blandt personalet.</p> <p>Politikken omhandler bl.a. både tavshedspligten, personalets tilgang, en sikring af et åbnet og udviklende miljø i arbejdet omkring seksualitet og en beredskabsplan i forbindelse med eventuelle seksuelle krænkelser.</p> <p>Medarbejderne:</p> <p>Ved forespørgsel har medarbejderne et godt kendskab til beredskabsplanen.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at de i det daglige arbejde forsøger at sikre, at være lyttende (tolkene) og opmærksomme på signaler fra borgerne, der kan opstå i forhold til eventuelle overgreb.</p> <p>Observation:</p> <p>Tilsynet observerer under samtalen med borgere, at 2 borgere sidder sammen i en sofa. Den ene borger kysser og er meget nærgående overfor en anden borger. Denne borger er tydeligvis ikke glad for kysseriet. Medarbejderne er opmærksomme på dette og sikrer på en meget naturlig måde, at borgeren kommer væk fra sofaen, ved at tilbyde den anden borger en aktivitet, der fysisk er placeret et andet sted i lokalet.</p>

<p>Indikator 07.b: Tilbuddets beredskab i forhold til at forebygge overgreb er tilpasset målgruppen og er kendt af medarbejderne</p>	<p>4 (i høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren er ikke behandlet i tilsynet for 2015. Bedømmelse og nedenstående oplysninger er fra 2014:</p> <p>Ledelsen: Med udgangspunkt i Bramsnæsvigs værdisæt, at det giver god mening for medarbejderne at få drøftet værdierne, blandt andet med fokus på overgreb. Sex er blevet et emne på Bramsnæsvig efter værdidrøftelserne og dette har haft en afsmittende effekt på at drøfte forebyggelse af overgreb. De drøftelser og italesættelse af forebyggelse af overgreb, der således har været, har givet mening for medarbejderne. Det er således blevet sat på dagsordenen, at det er legalt at drøfte det og er der nogle bekymringer eller mistanker, er det lettere som medarbejdere at agere på det, da det har været italesat.</p> <p>Medarbejderne: Medarbejderne kender og er beviste om, at overgreb kan forekomme og har kendskab til politikken / beredskabsplanen.</p>	
Tema	Gns. bedømmelse	* Vurdering af tema	Udviklingspunkter
<p>*Organisation og ledelse</p>	<p>3,9</p>	<p>Det er Socialtilsyn Østs vurdering, at Bramsnæsvig har en faglig kompetent ledelse og at Bramsnæsvigs daglige drift varetages kompetent. Bramsnæsvigs ledelsesteam består af 2 ledere, der har en lang ledererfaring. Socialtilsyn Øst vurderer, at ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet. Bramsnæsvig benytter sig ekstern faglig supervision og</p>	

	<p>faglig sparing foregår internt i organisationen. Personalegennemstrømningen på tilbuddet samt sygefraværet er ikke på et højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser. Socialtilsyn Øst vurderer, at borgerne har tilstrækkelig kontakt til medarbejdere med relevante kompetencer. Socialtilsynet har ved tilsynet i 2014 meddelt Lejre kommune, at botilbud jf. Servicelovens § 108 ikke kan oprettes i boliger hørende under almenboligloven, hvilket er tilfældet med boligerne hørende Botilbuddet, Bramsnæsvig. Lejre kommune har noteret sig dette og har fremsendt handleplansforløb med henblik på ændring af ovenstående. Tidshorizonten for afklaring er med udgangen af december 2015. Socialtilsynet har konstateret, at der er et internt dagtilbud på Bramsnæsvig. Der skal i forbindelse med afklaringen af ovenstående være lovmæssig overensstemmelse af driftsgrundlaget dagtilbuddet.</p>	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium	Tema: Organisation og ledelse
<p>Kriterium 08: Tilbuddet har en faglig kompetent ledelse</p>	<p>Socialtilsynet vurderer, at de 2 lederne, at p.t. er på Bramsnæsvig har lang ledererfaring og har relevant erfaring med at arbejde med målgruppen. Det vurderes, at ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet, men lederne kan med fordel overveje at tilegne sig yderligere ledelsesmæssige kompetencer. Det vurderes tillige, at ledelsesteamet bør overveje på ny at udvide den ledelsesmæssige kapacitet med en leder yderligere. Det er tilsynets vurdering, at Bramsnæsvig nu benytter sig af ekstern faglig supervision og at den faglig sparing, som</p>	

foregår internt i organisationen er relevant.
 Det vurderes tillige, at borgerne har tilstrækkelig kontakt til medarbejdere med relevante kompetencer.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <i>Tema: Organisation og ledelse</i>
<p>Indikator 08.a: Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet</p>	<p>4 (i høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren bedømmes til i høj grad at være opfyldt.</p> <p>I bedømmelsen er der lagt vægt på ledernes ledelsesmæssige erfaring. Der er desuden lagt vægt på ledernes uddannelses niveau.</p> <p>Der lægges vægt på medarbejdernes tidligere udtalelse om, at lederne er mere tilgængelige, at der er kommet mere energi i medarbejdergruppen efter gennemførelse af forløbet "den røde tråd" og medarbejdernes tilkendegivelse i 2015 om, at der ikke er væsentlige ændringer i forhold til den positive udvikling af organisationen som oplyst ved driftstilsynet i 2014.</p> <p>Der lægges ligeledes vægt på APV-opfølgingsresultatet efteråret 2014.</p> <p>Note 2015: Medarbejdere oplyser ved tilsyn 2015, at der ikke er væsentlige ændringer i forhold til sidste tilsyn for så vidt angår relevante kompetencer hos ledelsen og ledelsen af Bramsnæsvig. Den ene afdelingsleder er stoppet og stillingen som afdelingsleder er vakant p.t. Ledelsen har oplyst, at man i ledelsesteamet overvejer fremtidig sammensætning af ledelsesteamet på nuværende tidspunkt.</p> <p>Der er indsendt opfølgning på APV, i hvilken det konkluderes, at det psykiske arbejdsmiljø på Bramsnæsvig ikke længere i væsentlig grad er bekymrende og at der i højere grad udtrykkes tilfredshed med kommunikationen og den sociale kapital på Bramsnæsvig. Der er i denne opfølgning blandt andet vurderet medarbejdernes tilfredshed med arbejdet, som nu efter måling ligger på et meget højt plan - 97%.</p> <p>Der er indsendt handleplan for øget nærvær og mindre fravær.</p>

Oplysninger fra driftstilsyn 2014:

Medarbejdere:

Medarbejderne oplyser, at de er tilfredse med ledelsen, de er her og træder til, når det er noget vigtigt. Det gælder alle 3 ledere. Medarbejderne har arbejdsro, der er frihed indenfor rammerne – og stor plads til at tilrettelægge sit arbejde. Ledelses døre er altid åbne og hvis man har et dilemma, er der hjælp til at få det løst eller få sparring.

Støtten fra ledelsen er blevet bedre, der har været forventningsafstemninger og fokus på det psykiske arbejde. Det har været et stort arbejde for alle at nå dertil, der er blevet samarbejdet om dette igennem en periode og ledelsen er meget mere synlig i hverdagen, særligt stedfortræder og den pædagogiske leder.

Medarbejderne oplyser, at organisationen, efter den har været igennem forløbet, har lært noget og det har været positivt og har givet god energi i hele organisationen.

Medarbejderne vurderer, at de bliver inddraget i relevante beslutninger.

Det oplyses, at ledelsen deltager i personalemøder nogle gange. Ledelsen sikrer sin deltagelse og tilpasser dette, såfremt der er behov for deltagelse. Ledelsen deltager altid, hvis medarbejderne beder om dette.

Der er MED-udvalg (LU) og der ligger referat af møderne tilgængeligt for alle medarbejdere og der er altid mulighed for at få punkter på dagsordenen.

Ledelsen:

Ledelsen består af 3 ledere.

En pædagogisk faglige leder, som er daglig leder med hovedansvarsområderne pædagogisk ledelse og pædagogisk praksis.

En stedfortræder for forstander, som er daglig leder med hovedansvarsområderne personaleledelse og arbejdstilrettelæggelse.

En forstander, som har overodnet drift-, personale- og udviklingsansvar.

Forstander: Har været forstander i ca. 5 år og kommer fra tidligere forstanderstilling m.v. Forstander har en delvis lederuddannelse, - en lederuddannelse fra KBH kommune, der ikke er på diplomniveau. Stedfortræder: Har været ansat på Bramsnæsvig i ca. 25 år. Stedfortræder har en mindre lederuddannelse fra Roskilde Amt, på ca. ½ års varighed, en mindre mellemlideruddannelse. Pædagogisk leder: Har været ansat siden 2012, og har også været ansat som leder andre steder tidligere. Pædagogisk leder har lige afsluttet en projektlederuddannelse, har tidligere gennemført 1 modul (ledelses i praksis) i KBH.

Der har på Bramsnæsvig over en periode været arbejdet på at sikre, at medarbejderne kan arbejde på tværs i organisationen, blandt andet med henblik på sikring af at benytte de kompetencer, der er til stede i organisationen.

I forlængelse af et påbud fra arbejdstilsynet i 2013 har der også været igangsat forløb med fokus på kommunikation og forventningsafstemning mellem ledelsen og medarbejderne. Ledelsen er i dag til stede dagligt og er der, når medarbejderne har behov for en ledelsesmæssig indsats. Selvom medarbejderne retter henvendelse til en leder om mindre forhold, er henvendelsen vigtig og prioriteres.

Ledelsen mener, at deres roller som ledere og deres tilstedeværelse har en stor betydning for medarbejderne.

Ledelsen er til stede i huset for at understøtte den daglige indsats.

Der er i forlængelse af en rapport fra Arbejdstilsynet blevet udarbejdet en indsatsbeskrivelse "Den Røde Tråd", hvor bl.a. følgende har været igangsat i 2014.

- Mulighed for afklaringsmøde med ledelsen – Beskrivelse af indhold og ramme - Lytteposten
- MUS / GRUS – Hvad er prioriteringen og plan ?
- Pædagogiske handleplaner – Prioritering af form og planlægningen
- Bostedsystem - Plan for hvordan vi skal bruge det på kort og længere sigt.
- Palliativ praksis – Beskrivelse af vores ramme og muligheder for at skabe en værdigt forløb for

		<p>dødende.</p> <ul style="list-style-type: none"> • UTH – Klarhed over hvornår og hvordan vi udfylder UTH' er • Hjælpe midler – Hvem og hvordan ansøger vi hjælpemidler til beboere. <p>I den kommende tid vil der være fokus på, hvad kerneydelse er, dette skal drøftes med medarbejderne og der skal på baggrund af dette udarbejdes en definitionen af begrebet. Ledelsen mener, at det vil give øget fokus og retning og højne det faglige niveau. Når kerneydelsen er velkendt og en integreret del i forhold til den daglige indsats, mener ledelsen, at dette vil kunne afspejles i personalets kompetencer, i sammensætningen af medarbejdere og såmænd også i vagtplanerne. Det vil ikke på nuværende tidspunkt give den samme effekt, at igangsætte store kompetenceforløb blandt medarbejderne, uden at kerneydelserne er velkendte og integrerede i det daglige.</p> <p>Pårørende: Pårørende udtaler følgende i forhold til ledelsens og personalets faglige og personlige kompetencer: Ledelsen anses for at være dygtig, imødekommende og kompetent. Der er gode informationsmøder med pårørende. Medarbejderne er ligeledes utrolige imødekommende, men mangler nogle gange tid til at kunne nå så mange borgere med de handicap de har. Medarbejderne opleves også som meget omsorgsfulde og tålmodige og det opleves, at medarbejderne virkelig forsøger at gøre en så god indsats som muligt, trods en meget udfordrende borgergruppe. Pårørende fremhæver, at den personlige plejeopgave er stor.</p> <p>Dokumentation: APV "Den Røde Tråd"</p>
<p>Indikator 08.b: Tilbuddet benytter sig af ekstern faglig</p>	<p>4 (i høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren bedømmes til i høj grad af være opfyldt.</p>

supervision eller anden form for sparring for ledelse og medarbejdere

I bedømmelsen lægges der vægt på, at der på Bramsnæsvig nu i alle bo-grupper modtages supervision af ekstern supervisor.

I bedømmelsen lægges der desuden vægt på, at der på Bramsnæsvig i hver bo-gruppe dagligt sker faglig sparring og at der sker faglig sparring sammen med en leder samt på personalemøder.

I bedømmelsen lægges der også vægt på, at lederne ikke modtager fastlagt ekstern supervision.

Note 2015:

Ledelsen har oplyst, at der nu modtages supervision i alle 4 medarbejdergrupper på Bramsnæsvig og at dette ydes af en ekstern supervisor. Supervisionen modtages ca. 8 - 10 gange om året.

Det er oplyst, at der ikke er ændringer i forhold til den faglige sparring på Bramsnæsvig.

Oplysninger fra tilsyn 2014:

Medarbejdere:

Ekstern supervision tilbydes kun i meget begrænset omfang. Der er kun et enkelt team, der modtager supervision i forhold til en enkelt borger, med psykiske udfordringer.

Den faglige sparring sker dels i det daglige arbejde, dels i de enkelte beboerteam, på personalemøder samt med en leder. Den faglige sparring er ikke rammesat. Medarbejderne oplyser, at de er forholdsvis selvkørende i forhold til den faglige sparring.

Der har tidligere været forsøgt faglig sparring / supervision intern i organisationen i grupper. Dette fungerede for nogle grupper og for andre ikke.

Medarbejderne påpeger, at det kan være vanskeligt at afholde personalemøder, idet al mødeaktivitet foregår i meget små kontorer og der er meget få mødelokaler.

Ledelse:

Den faglige sparring blandt medarbejderne sker dels i det daglige arbejde, dels i de enkelte beboerteam og på personalemøder samt med en leder, hvis der er behov for dette.

Faglig sparring mellem lederne på Bramsnæsvig sker på ledermøder og i det daglige arbejde.

	<p>Ledelsesteamet bruger hinandens viden.</p> <p>Ledelsen forsøger at sikre, at deres arbejdstid ikke overstiger en almindelig arbejdstid, men 2 af ledernes arbejdstid overstiger dog en normal arbejdstid.</p> <p>Lederne er meget opmærksomme på, at der sker uddelegering af de arbejdsopgaver, der kan løses af medarbejdere og hvor der også er kompetencerne til at løfte nogle opgaver.</p> <p>Lederne oplyser, at det er vigtigt, at have fokus på ens egen arbejdsrytme, således at den enkelte klart ved, hvordan og hvornår han/hun arbejder bedst.</p> <p>Lederne oplyser, at forstanderen er tilknyttet et ledelsesnetværk, stedfortræder og personaleleder er ikke. Stedfortræderen udtaler, at det kunne være godt at være i et ledelsesnetværk.</p> <p>Lederne modtager ikke løbende supervision.</p> <p>Ledelsesteamet har i forbindelse med tidligere påbud haft supervision sammen og har været støttet af konsulenter udefra.</p> <p>Konsulenterne støttede ledelsesteamet med at se ind i eget team og støttede også i forhold til den fagfaglige vinkel på den ledelsesmæssige del. De seancer der har været med de udefra kommende konsulenterne, har været et stort arbejde for lederne, men også for hele organisationen.</p> <p>Forløbet afsluttes med en evaluering i efteråret 2014.</p>
Kriterium	Bedømmelse af kriterium <i>Tema: Organisation og ledelse</i>
<p>Kriterium 09: Tilbuddets daglige drift varetages kompetent</p>	<p>Socialtilsynet vurderer, at borgerne på Bramsnæsvig har kontakt med medarbejdere med relevant kompetence herunder også vikarer.</p> <p>Socialtilsynet vurderer, at Bramsnæsvig sikre, at fravær dækkes med vikarer, der er kendt af borgerne og Tilsynet finder det positivt, at pårørende finder vikardækningen god og at pårørende vurderer, at vikarer har et godt kendskab til borgerne.</p> <p>Det vurderes at være relevant, at størstedelen af medarbejderne er pædagoger, og også ganske relevant, at der er ansat social- og sundhedsassistent.</p> <p>Det vurderes, at personalegennemstrømningen på Bramsnæsvig er ikke på et højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser.</p>

Det vurderes, at sygefraværet blandt medarbejderne er på et højere niveau i forhold til sammenlignelige arbejdspladser, men samtidig har Bramsnæsvig reelle forklaringer på det høje sygefravær og dette ses i starten af 2015 at være nedadgående.
 Det vurderes at være relevant, at Bramsnæsvig arbejder bevist med øget nærvær og mindre fravær og Tilsynet bifalder, at dette er forankret i MED-organisationen på Tilbuddet.

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <i>Tema: Organisation og ledelse</i>
<p>Indikator 09.a: Borgerne har i forhold til deres behov tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer</p>	<p>4 (i høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren er ikke behandlet i tilsynet for 2015. Nedenstående oplysninger er fra 2014.</p> <p>Medarbejdere: Der er ikke vikarer nok, men de vikarer der er fast tilknytter nogle meget gode vikarer. Det er svært at holde på de gode vikarer. Vikarer bliver introduceret fint, de har følvagter. Nogle gange vurderer medarbejderne, at der er for lidt tid og at der ikke går så lang tid, før en vikar skal "tage fra" – arbejde uden følordningen. Der er udarbejdet en introduktion plan for nye medarbejdere. Denne er for lang. Fx har en nyansat medarbejder med erfaring både i forhold til borgergruppen samt i forhold til fx Bostedsystemet ikke brug for den samme introduktion, som andre, der ikke har tilsvarende erfaringer. Medarbejderne er dog helt klar over, at det er et spørgsmål om tilrettelæggelse af et introforløb der skal justeres løbende, således at det hele tiden kan tilpasses efter behovet. Det oplyses, at nye medarbejdere altid for mulighed for at give feed back på deres introforløb, og at ledelsen er helt indforstået med den løbende justering. Vikarene kommer ikke altid så ofte og derfor kan der godt gå 14 dage til 3 uger, før en vikar kommer igen. I denne periode kan der være sket meget og der er noget information der "misser". Medarbejderne mener ikke, at der er tid til ordenligt overlap, når vikarer bliver indkaldt og de skal have mulighed for at blive opdateret. Det er ikke nok med ½ times overlap. Medarbejderne oplyser, at vikarene selv giver udtryk for, at det er svært at følge med.</p>

Medarbejderne mener, at de som faste medarbejdere er kompetente til at løse opgaverne. Pointerer dog, at det ikke er godt, når der fx kun er vikarer på arbejde og ingen faste medarbejdere.

Medarbejderne giver klart udtryk for, at de er meget glade for deres arbejde, men kunne godt tænke sig, at der var mere tid til hver enkelt borger.

Der er 4 ugers rulleplan. Der er blandt de faste medarbejdere svingende skemalagt overlap og dette kunne være bedre. Nogle steder er der planlagt ½ time – andre steder 1 time. Hvis der så er medarbejdere, der afspadserer, er der fx ikke overlap. Overlap er vigtig og der foreligger et ønske om, at dette var bedre.

Medarbejderne oplyser, at de trækker på tværs af organisationer, når der er viden eller erfaringer, de mangler. Det kan være, at den enkelte medarbejder mangler viden om fx blindhed eller muligheder for hjælpemidler. Her benyttes særlige kompetencer. Fx nævnes viden omkring dødsfald, her er det godt, at kunne trække på en anden medarbejders viden og få frisket op: Hvad gør vi – hvad er det etiske i det og det er godt, at der er medarbejdere, der har prøvet det før..

Medarbejder udtaler, at det kunne være godt at benytte fællesmøderne til at dele sådan viden og nye "indsigter" endnu mere.

Ledelse:

Der er primært ansat pædagoger på Bramsnæsvig. Der er også ansat en del sundhedsfagligt personale - 1 social- og sundhedsassistent og 2 social- og sundhedshjælpere.

Vikarer kommer ved start af ansættelse i gennem et introduktionsforløb. Introduktionsforløbet for vikarer er stadig under udvikling og vil nok altid være det løbende.

Der nye fastansatte medarbejdere har også et introduktionsforløb. Dette vil også altid være under udvikling. Der sker altid løbende tilbagemeldinger fra nyansatte omkring introduktionsforløbet og Bramsnæsvig har konstateret, at det er vigtigt at skele til den nyansattes kompetencer i forbindelse med tilrettelæggelsen af introforløbet. Et introforløb for nye medarbejdere skal derfor endnu mere tilpasses individuelt til den nye medarbejder.

		<p>Dokumentation: Vikarforbrug. Introduktionsplaner Af Bramsnæsvigs hjemmeside fremgår tilbuddets mission, vision og værdier i forhold til at være ansat på Bramsnæsvig. Det er Socialtilsynets indtryk, at værdier, vision og mission er kendt på Bramsnæsvig. Medarbejdergruppen består primært af pædagoger, dog er der også ansat 1 social- og sundhedsassistent og 2 social- og sundhedshjælpere. Langt størstedelen af det fastansatte personale er således pædagoger.</p>
<p>Indikator 09.b: Personalegennemstrømningen på tilbuddet er ikke på højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser</p>	<p>4 (i høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren vurderes i høj grad til at være opfyldt.</p> <p>I bedømmelsen lægges der vægt på, at der er 5 medarbejderne ud af 50 medarbejdere, der danne grundlag for gennemstrømningen.</p> <p>Dokumentation: Personalegennemstrømningen er på 8. Der er samlet ansat 50 på Bramsnæsvig. Der er fremsent oplysninger om baggrunden for personalegennemstrømningen på 8, hvilket svare til 5 medarbejdere.</p>
<p>Indikator 09.c: Sygefraværet blandt medarbejderne er ikke på højere niveau i forhold til sammenlignelige arbejdspladser</p>	<p>3 (i middel grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren bedømmes til i middelgrad af være opfyldt:</p> <p>I bedømmelsen lægges der vægt på, at Bramsnæsvig i 2014 havde et generelt højt fravær. I bedømmelsen er der lagt vægt på, at der er udarbejdet handlingsplan for nedbringelse af sygefravær samt øget nærvær. Der er desuden lagt vægt på, at det generelle fravær for 2014 formentlig ikke vil være gældende for 2015, idet langtidsfraværet er oplyst at vedrøre 5 medarbejdere - svarende til 76% af fraværet. Der er</p>

lagt vægt på, at disse medarbejdere er ophørt eller er kommet retur på arbejde i start 2015.

Note:

Sygefravær er på 16,1 inkl. langtidsfravær og barsel fra tilbudsportalen.

Der indsendt supplerende oplysninger fra tilbuddet, hvoraf det fremgår, at 76 % af det høje fravær skyldes barselsorlov, alvorlige somatiske sygdomme samt psykiske udfordringer - fordelt på 5 medarbejdere. 3 af disse medarbejdere er stoppet, 1 er kommet retur fra barsel og 1 er raskmeldt. Uden ovennævnte langtidsfravær, giver det et gennemsnitlig fravær til øvrige ansatte på 4,7 dage/ansat.

Der er fremsendt handleplan i forhold til øget nærvær og mindre fravær, som er godkendt i det lokale MED-udvalg på Bramsnæsvig i jan. 2015.

Oplysninger fra tilsyn 2014:

Medarbejdere:

Sygefravær kan være en udfordring i det daglige arbejde.

Med medarbejder oplyser, at akut opstået sygdom kan klares engang imellem. Der trækkes på hinanden på tværs af huset.

På den måde fungerer det interne samarbejde fint.

Det er på flere måder muligt at trække på hinanden på tværs af afdelingerne, når der er brug for ekstra hænder i en afdeling i spidsbelastninger, fx om morgenen. Medarbejderne kontakter her hinanden eller en leder er inde over dette, når det opstår.

Der er ikke formaliseret samarbejde, men ledelsen er meget opmærksomme på, at opfordre medarbejderne til internt at trække på hinandens kompetencer. Fx var der på et tidspunkt behov for viden i forhold til en blind borger, og ledelsen gjorde opmærksom på, at der var en anden medarbejder, der havde nogle fine kompetencer, der kunne trækkes på.

Der har tidligere været en periode, hvor medarbejderne arbejdede på tværs i organisationen. Dette gav et godt indblik i hinandens arbejdsopgaver og borgernes funktioner og behov. Kendskabet til de

		<p>borgere, der ikke bor i den afdeling man som medarbejdere er tilknyttet til giver god mening, idet nogle borgere kommer på besøg, man møder dem osv.</p> <p>Ledelsen: Sygefraværet skyldes primært langtidsfravær. Ved svære personalesager trækkes på personalekonsulenter i kommunen, der sikres sparing på denne måde både i forhold til sygdomsforløb af længere varighed samt tjenstlige samtaler. Ledelsen oplyser, at der ikke er et formaliseret daglig struktur for arbejdet på tværs - men rammerne er beskrevet i materialet for den tværgående struktur.</p> <p>Pårørende: Der har tidligere været noget mere brug af vikarer. Vikarer kender ikke borgerne på samme måde som det faste personale, men det er opfattelsen, at der på bedste vis meddeles så mange oplysninger om den enkelte borger som muligt til vikarerne, hvilket er rigtig godt. De vikarer, der er tilknyttet er ok og det er indtrykket, at de gør hvad de kan for at sætte sig ind i alle tingene. De mest vigtige informationer omkring borgernes daglige rytme og medicin er helt sikkert på plads, når der er vikarer på.</p> <p>Dokumentation. Sygefravær er på 11,7 inkl. langtidssygdom fra tilbudsportalen. Opgørelse modtaget fra tilbuddet for perioden 1.1.2014 - 30.6.2014, 8,25 % . Uden langtidsfravær på 3,03 % (1/1-30/6 2014).</p>	
Tema	Gns. bedømmelse	* Vurdering af tema	Udviklingspunkter
*Kompetencer	4,5	Det er Socialtilsynets vurdering, at Bramsnæsvigs ledelse og medarbejdere har de kompetencer, det vil sige	

	<p>uddannelse, erfaring eller viden, der er nødvendige i forhold til tilbuddets mission og målgruppe.</p> <p>Det vurderes, at Bramsnæsvigs aktuelle kompetenceniveau derfor er relevant og tilsynet bifalder, at der er opmærksomhed, interesse og løbende fokus på, hvordan nødvendige kompetencer til stadighed sikres på Bramsnæsvig og hvordan tilbuddet kan tilvejebringe specialistkompetencer, når dette er nødvendigt.</p> <p>Socialtilsynet vurderer, at Bramsnæsvig på en etisk meget fin måde forholder sig og handler på, i forhold til borgerne. Det er klart Tilsynets vurdering, at ledelsen og medarbejderne møder borgerne med respekt for den enkeltes behov og forudsætninger og at der på Bramsnæsvig er fokus på borgernes retssikkerhed.</p> <p>Det er Socialtilsynets vurdering, at medarbejderne er fleksible og forsøger at skabe en hjemlig en hverdag, ud fra borgernes behov og forudsætninger og der tages afsæt i værdierne på Bramsnæsvig.</p> <p>Det er Socialtilsynets vurdering, at medarbejdergruppen supplerer hinanden godt på tværs af organisationen med de forskellige faggrupper, som er relevant sammensat i forhold til målgruppen og der beskrives samtidig et godt og konstruktivt samarbejde mellem medarbejderne.</p>	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium <i>Tema: Kompetencer</i>	
Kriterium 10: Tilbuddets medarbejdere besidder	Socialtilsynet vurderer, at medarbejdergruppen på Bramsnæsvig samlet set har relevante uddannelser og en god viden og erfaring med målgruppen.	

<p>relevante kompetencer i forhold til målgruppens behov og tilbuddets metoder</p>	<p>Det er Socialtilsynets vurdering, at den faglige sammensætning af medarbejdere er relevant i forhold til de faglige tilgange, tilbuddet benytter og hvor hovedvægten er pædagogisk personale og det vurderes tillige, at det er relevant i forhold til målgruppen, at der også er sundhedsfagligt personale ansat.</p> <p>Socialtilsynet vurderer, at der er relevant, at tilbuddet stadig er i gang med at foretage endnu et kompetenceløft af medarbejderne i forhold til at kunne varetage støtteopgaverne. Det vurderes således relevant, at Bramsnæsvig i 2015 sætter yderligere fokus på kerneopgaverne.</p> <p>Socialtilsynet vurderer, at respekten for borgerens selvbestemmelse er centralt i Bramsnæsvigs tilgang til den enkelte borger, hvilket Socialtilsynet oplever, er med til at skabe en god og respektfuld stemning på tilbuddet.</p> <p>Det er endvidere Socialtilsynets oplevelse, at der generelt er tale om et godt kendskab til borgerne og en god føling med deres behov hos medarbejderne, hvilket Socialtilsynet blandt andet også vurderer på baggrund af samspillet mellem medarbejderne og borgerne.</p>	
<p>Indikator</p>	<p>Bedømmelse</p>	<p>Bedømmelse af indikator <i>Tema: Kompetencer</i></p>
<p>Indikator 10.a: Medarbejdergruppen har samlet set relevant uddannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder</p>	<p>4 (i høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren er bedømt til i høj grad at være opfyldt.</p> <p>I bedømmelsen lægges der vægt på, at ca. 70 % af medarbejderne har en pædagogisk baggrund, hvilket stemmer overens med oplysninger fra ledelsen omkring vægtningen af faggrupper på Bramsnæsvig og at det pædagogiske personale løser og bliver inden ansættelse informeret om, at det sundhedsfaglige arbejde også er en vigtig del af Bramsnæsvigs opgaveløsning.</p> <p>Det vægtes ligeledes, at der på Bramsnæsvig også er fokus på, at der er medarbejdere med sundhedsfaglig viden, ligesom Bramsnæsvig har samarbejde med Lejre Kommunes hjemmepleje om opgaver, hvortil der kræves særlige ekspertise.</p> <p>Der lægges i bedømmelsen også vægt på, at medarbejderne oplyser, at de få tilbud om relevante kurser og at medarbejderne meget positivt vægte disse.</p> <p>I bedømmelse lægges der ligeledes vægt på, at Bramsnæsvig har fokus på kerneopgaverne og på de vedligeholdende og udviklende aspekter i støtten.</p> <p>Der lægges vægt på pårørende udsagn om, at støtten anses for at være faglig god og at opgaverne</p>

løses af kompetente medarbejdere.

Der lægges i bedømmelsen også vægt på medarbejdernes udsagn om mere viden inden for borgere, der har psykiatriske udfordringer samtidig med, at tværfagligt øget samarbejde med andre tilbud med lignende målgruppen er et ønske hos nogle af medarbejderne.

Ledelse:

Ledelsen oplyser, at det er deres vurdering, at kerneydelsen på Bramsnæsvig er den samme for alle borgere. Kerneydelserne skal ydes, med der er dog variationer i forhold til kerneydelserne i de forskellige huse (afdelinger).

Ledelsen oplyser, at der i 2015 gennemføres et kursusforløb, der vil have fokus på kerneydelserne, som skal være med til at afklare, beskriver og giver afsæt til videreudvikling af Botilbuddets kerneydelse. Det vil være med eksterne og interne undervisere, der vil være fokus på kommunikationsværktøjer og der vil være yderligere fokus på den pædagogiske faglige tilgang og der sociale kapital. Det overordnede mål er, at skabe yderligere klarhed for alle i forhold til kerneydelsen, en høj arbejdsgælde og lavere sygefravær.

Lederne oplyser yderligere, at der hos nogle borgere overvejende er et fokus på vedligeholdende kompetencer og i forhold til nogle af disse borgere, kan det ligeledes være nødvendigt med et særlig fokus på den sundhedsfaglige del. Hos andre borgerne understøttes den udviklende del. I forhold til den udviklende del, oplyser lederne, at de yngre borgere der flytter ind på Bramsnæsvig i dag er mere selvstændige og vandt til at kræve mere end de borgere, der igennem mange år tidligere har boet på tilbud. Lederne oplyser, at pointen er, at de nye borgere er rigtig gode til at fortælle og give udtryk for, at de gerne vil. Dette er medarbejderne også gearet til.

Ledelsen oplyser, at der har og er fokus på, at der også på Bramsnæsvig er medarbejdere med sundhedsfaglig viden. Dette perspektiv er således relevant og benyttes, når der ansættes nye medarbejdere, men det er forsat det pædagogiske afsæt og primært altid pædagogikken, der vægtes på Bramsnæsvig.

Ved ansættelse af nyt pædagogisk personale, gøres der ved ansættelse meget opmærksom på, at det sundhedsfaglige også vægtes højt og at det er en del af opgaverne på Bramsnæsvig, således at nye medarbejdere ved, at opgaven også indeholder.

Der er løbende udfordringer i forhold til opgaver - fx borgere, der kommer i terminalstadiet. Her kan Bramsnæsvig trække på specialiseret viden ved kommunes hjemmepleje og dette samarbejde fungerer utroligt godt.

Medarbejdere:

Medarbejderne oplyser samstemmende, at de helt klart mener, at de har de kompetencer, der er nødvendige for at løse opgaverne på Bramsnæsvig.

Medarbejderne oplyser, at de har mulighed for at blive opkvalificeret i forhold til opgaverne og at ledelsen oplyder i forhold til ønsker.

De oplyser, at de deltager både i uddannelsesforløb / kurser, som de ikke umiddelbart har efterspurgt, men at disse kurser altid er relevante og at det "da ingen ting gør, at vi bliver fyldt på - det er rigtig godt at få videreuddannelse". Medarbejderne nævner fx en temadag om sex, hvor emnet er rigtig godt og relevant og inspirerende.

Medarbejderne nævner i denne forbindelse, at de gerne vil have flere af sådanne tilbud.

Medarbejderne fortæller, at de "bliver høje af sådan noget af sådanne kurser/temadage og at det er vildt spændende".

Medarbejderne efterlyser mere viden/ genopfriskning af viden / kurser / temadage i forhold til emnerne: Udviklingshæmmede med psykiatrisk overbygning og mere om neropædagogik.

Enkelte medarbejdere savner at have samarbejde med andre tilbud med lignende målgrupper. Før strukturreformen i 2007 havde medarbejderne samarbejde med andre lignende tilbud i regionalt regi, Bramsnæsvig er nu "lidt alene" i kommunen i forhold til målgruppen.

Pårørende:

Pårørende oplyser, at medarbejderne gør meget ud af det sociale samvær og forsøger at sikre, at det

		<p>sociale udvikles hos den enkelte.</p> <p>Pårørende udtaler, at medarbejderne altid forsøger at forstå borgerne og medarbejderne spørger pårørende i forhold til den enkelte borgers livshistorie og familie billede. Pårørende har oplevet, at medarbejderne er observerende og fx har været opmærksom på demens.</p> <p>Pårørende oplyser, at vedkommende mener, at medarbejderne er meget kompetente.</p> <p>Pårørende oplyser, at medarbejderne gør meget for Bramsnæsvig. Mener at nogle medarbejdere møder ekstra ind og pårørende har oplevet, at medarbejderne tænker på borgerne lidt i deres fritid - der nævnes, at nogle medarbejdere fx engang har købt en meget lille gave (billig neglelak) til en borger eller andet, som medarbejderne ved betyder meget for fx denne borger.</p>	
Indikator 10.b: Det er afspejlet i medarbejdernes samspil med borgerne, at medarbejderne har relevante kompetencer	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>Indikatoren bedømmes til i meget høj grad at være opfyldt.</p> <p>I bedømmelse er der lagt vægt på, at der generelt er fin overensstemmelse mellem udsagn fra de interviewede ved tilsynet både i 2014 og i 2015, ved observationer og ved udsagn fra pårørende og at disse udsagn underbygger de faglige kvalifikationer.</p> <p>I bedømmelsen er der også lagt vægt på, at der ses at være fin og relevant omtale af borgene blandt medarbejderne og tilsynet har desuden konstateret, at medarbejdernes tone over for borgerne er god.</p> <p>Der er også lagt vægt på medarbejdernes refleksive tilgang i forhold til arbejdet med borgernes vedligeholdende og udviklende behov og i forhold til medarbejdernes indgående kendskab til borgerne.</p>	
Tema	Gns. bedømmelse	* Vurdering af tema	Udviklingspunkter
*Økonomi	3,7	<p>Socialtilsynet vurderer, at Bramsnæsvig har en bæredygtig økonomi og at der er gennemsigtighed i økonomien.</p> <p>Der er Socialtilsynets vurdering, at der på Bramsnæsvig</p>	<p>Et budget og regnskab over en periode på 3 år på tilbuddet vil kunne fremme gennemsigtigheden for Socialtilsyn Øst og de visiterende kommuner.</p> <p>Bramsnæsvig opfordres til at dokumenterer årsrapporten</p>

	er sammenhæng mellem tilbuddets kvalitets og den samlet indsats. Det vurderes således, at der er overensstemmelse mellem budget og de fornødne krav om personaleressourcer samt aktivitetsmæssige ressourcer i forhold til målgrupperne på Bramsnæsvig. Det vurderes også, at der er sammenhæng mellem tilbuddets kvalitet og den fastsatte takst.	og sammenhængen til bogføringen.
Kriterium	Bedømmelse af kriterium <i>Tema: Økonomi</i>	
Kriterium 11: Tilbuddet er økonomisk bæredygtigt	Kommunale og regionale tilbud skal ikke indsende regnskab til Socialtilsyn Øst, hvorfor vurderingen fremadrettet vil blive baseret på de indberettede nøgletal fra årsrapporten. Det er først lovpligtigt for kommunale og regionale tilbud at indberette nøgletallene, når tilbuddet er godkendt af Socialtilsynet. Overordnet set vurderes offentlige tilbud som økonomisk bæredygtige, hvilket skal ses i lyset af, at der er en kommunal økonomi, der understøtter bæredygtigheden.	
Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <i>Tema: Økonomi</i>
Indikator 11.a: Tilbuddets revisor har ikke anført forbehold eller væsentlige supplerende oplysninger i erklæringen til tilbuddets regnskab og årsrapport	1 (i meget lav grad opfyldt)	Indikatoren bedømmes i meget lav grad til at være opfyldt. Der foreligger ikke en revideret årsrapport for tilbuddet. Kommunale og regionale tilbud er ikke omfattet af kravet om at aflægge revideret regnskab jf. Lov om Socialtilsyn § 17 og 18. Indikatoren bedømmes derfor at være i meget lav grad opfyldt.
Indikator 11.b: Der er et rimeligt forhold mellem tilbuddets forventede omsætning på den ene side og planlagte	5 (i meget høj grad opfyldt)	Indikatoren bedømmes til i meget høj grad af være opfyldt. Det bedømmes at budgettet for tilbuddet samlet set giver plads til en fornuftig økonomisk styring på både kort og lang sigt.

<p>investeringer og dækningsgrad på den anden side, jf. tilbuddets budget</p>	<p>I bedømmelse er der lagt vægt på, at den kommunale økonomi understøtter tilbuddets bæredygtighed på kort og mellemlang sigt fordi bæredygtigheden garanteres af den samlede økonomi i kommunen. Der er ligeledes lagt vægt på, at der således ikke er risiko for lukning med kort varsel af økonomiske årsager.</p> <p>Indikatoren kan ikke gradueres i bedømmelsen for offentlige tilbud, da der jf. regnskabsbekendtgørelsen ikke kan ske henlæggelser mv. i tilbuddets budget, men i stedet bliver der givet anlægsbevillinger fra centralt hold i de offentlige tilbud og investeringen afskrives via taksten over en længere fastlagt årrække. Indikatoren bedømmes derfor at være i meget høj grad opfyldt.</p>
<p>Kriterium</p>	<p>Bedømmelse af kriterium <i>Tema: Økonomi</i></p>
<p>Kriterium 12: Tilbuddets økonomi giver mulighed for den fornødne kvalitet i tilbuddet i forhold til prisen og tilbuddets målgruppe</p>	<p>Socialtilsyn Øst vurderer, at Bramsnæsvig har en økonomi, der giver mulighed for, at yde den fornødne kvalitet i tilbuddet i forhold til målgruppen. Det vurderes, at normeringen er god. Socialtilsynet vurderer, at prisen (taksten) er en mellem til høj takst, hvilken svarer fint overens med målgruppens behov. På Bramsnæsvig er der afsat midler til kompetenceudvikling, som vurderes at være middel, hvilket stemmer fint overens med tilsynets vurdering i forhold til behov for kompetenceudvikling. Aktivitetsomkostningerne vurderes til at ligge på et middel niveau, hvilket giver Bramsnæsvig muligheder for at opretholde det nuværende aktivitetsniveau og således vurderes aktivitetsbudgettet generelt at være fornuftigt.</p>

Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator Tema: Økonomi
<p>Indikator 12.a: Tilbuddets budget afspejler tilbuddets målgruppe, metoder samt tilbuddets planer for faglig udvikling og større ændringer</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren vurderes i meget høj grad af være opfyldt.</p> <p>I bedømmelsen er der lagt vægt på følgende i forhold til medarbejdere/normering:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der er budgetteret med 26,4 borgere reelt 27 borgere. der er tilsvarende budgetlagt 40 fuldtidsstillinger som fast personale for 2015. Dette svare til 1,52 medarbejdere pr borger. - Vikar normeringen er 9,0 omregnet fuldtidsstillinger svarende til 22,5 % af det faste personale. hvilket antages at kunne fuldt ud dække ferie, kursus, andre aktiviteter og sygdom. Det bemærkes dog at der på tilbudsportalen er angivet 16,1 sygedage hvilket er lidt højt. Det er af ledelsen på Bramsnæsvig oplyst at være nedadgående, se evt. indikator9c. Dog bemærkes det at vikardækningen på baggrund af den beregnede gennemsnitsløn må antages at være ufaglært. - Personalenormeringer er på Tilbudsportalen opgjort til at være 27,4 timer. <p>I bedømmelsen er der lagt vægt på følgende i forhold til taksten:</p> <p>Taksten er i budgetske maet 2.281 kr. pr. døgn.,</p> <p>I bedømmelser er der lagt vægt på følgende i forhold til kompetenceudvikling:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der er samlet afsat TDKK 242 til kompetenceudvikling, Det svare til 1,1 % af omsætningen. <p>I bedømmelsen er der lagt vægt på følgende i forhold til aktivitetsomkostninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der er afsat TDKK 880 til borgerrelateret aktivitetsomkostninger. Det er ikke umiddelbart muligt at dele omkostninger mere specifikt op. I beregningen er der ikke medtaget omkostninger til transport. - Der er således ca. TDKK 33 pr. borger, det bemærkes endvidere at borgerne selv kan betale for aktiviteter mm.
Kriterium	Bedømmelse af kriterium Tema: Økonomi	
<p>Kriterium 13: Tilbuddets</p>	<p>Styringen af tilbuddenes økonomi er fastlagt i retningslinjer i styringsaftalerne i Region Sjælland.</p>	

<p>økonomi er gennemskuelig for socialtilsynet og for de visiterende kommuner</p>		<p>Overordnet set anses økonomien derfor for gennemskuelig for socialtilsynet og de visiterende kommuner. For Socialtilsyn Øst er gennemskueligheden over økonomien ikke 100 % til stede på nuværende tidspunkt. Budgettet er aflagt i henhold til reglerne med et budgetskema pr. tilbud.</p>	
Indikator		Bedømmelse	Bedømmelse af indikator Tema: Økonomi
<p>Indikator 13.a: Tilbuddets økonomiske nøgletal, som fremgår af tilbuddets årsrapport, er i overensstemmelse med regnskabet</p>		<p>3 (i middel grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren bedømmes til i middelgrad at være opfyldt.</p> <p>Indikatoren kan reelt ikke bedømmes, da målingen kun sker på baggrund af nøgletal fra årsrapport og ikke på baggrund af budgetnøgletallene.</p> <p>Da der ikke skal indsendes regnskaber fra de kommunale og regionale tilbud, vil det ikke være muligt at bedømme, om nøgletallene er i overensstemmelse med regnskabet.</p> <p>Tilbuddet har indrapporteret nøgletal i årsrapporten men, Socialtilsyn Øst har ikke modtaget en udskrift af tilbuddets bogføringsbalance 2014, derfor er det ikke umiddelbart muligt at afstemme til de angivet oplysninger i fanen for årsrapporten.</p> <p>Det bemærkes at tilbuddet ikke forpligtet til at indrapporterer en årsrapport før tilbuddet er re-godkendt.</p> <p>På den baggrund bedømmes indikatoren som i middel grad opfyldt, tilbuddet opfordres til at dokumenterer årsrapporten og sammenhængen til bogføringen.</p>
Tema	Gns. bedømmelse	* Vurdering af tema	Udviklingspunkter
<p>*Fysiske rammer</p>	<p>5</p>	<p>Det er Socialtilsynets vurdering, at de fysiske rammer fungerer godt i forhold til målgruppen både lejlighederne og med beliggenheden.</p> <p>Tilsynet vurderer, at de fysiske rammer understøtter borgernes trivsel og selvbestemmelse. Der er ingen tvivl om at borgerne trives i de nuværende rammer og at</p>	

	<p>rammerne i forhold til fællesskabet benyttes efter behov og at de fysiske rammer for så vidt angår det interne dagtilbud på tilsvarende vis opfylder borgernes behov. Socialtilsynet konstaterer, at der er overensstemmelse mellem leders, medarbejderes, borgeres og pårørendes udtalelser og kommentarer til de fysiske rammer, da der er en fælles oplevelse af, at de fysiske rammer og faciliteter, indendørs såvel som udendørs, er gode. Borgerne giver udtryk for at trives i tilbuddet og virker glade for/stolte over deres bolig. Det er Socialtilsynets vurdering, at de fysiske rammer giver mulighed for at deltage i fællesskabet og for at borgerne kan trække sig fra fællesskabet for at være sig selv. Det vurderes, at borgerne har selvbestemmelse over deres egen lejlighed og kan indrette denne efter eget ønske.</p>	
Kriterium	Bedømmelse af kriterium	<i>Tema: Fysiske rammer</i>
<p>Kriterium 14: Tilbuddets fysiske rammer understøtter borgernes udvikling og trivsel</p>	<p>Det er Socialtilsynets opfattelse, at der i kraft af tilbuddets fysiske rammer er mulighed for at understøtte borgernes vedligeholdelse, udvikling og trivsel. Det er Socialtilsynets indtryk, at borgerne trives og er trygge ved at bo i tilbuddet. Lejlighederne har en funktionel størrelse. Det er Socialtilsynets vurdering, at de fysiske rammer og faciliteter fremstår pæne og rene og i generelt god stand. Socialtilsynets indtryk af fællesrummet og de fysiske rammer er, at det bærer præg af at være bygget til målgruppen, der ses at være et personligt præg og fællesrummene indbyder til hygge og samvær.</p>	

	<p>Det er Tilsynets opfattelse, at borgerne har gode muligheder for at opsøge fællesskabet og tage kontakt til andre - både medborgere og medarbejderne, hvilket vurderes at være med til at skabe tryghed.</p> <p>Socialtilsynet konstaterer en forskellig indretning af de fremviste lejligheder, som naturligt afspejler individuelle borgere.</p>	
Indikator	Bedømmelse	Bedømmelse af indikator <i>Tema: Fysiske rammer</i>
Indikator 14.a: Borgerne trives med de fysiske rammer	5 (i meget høj grad opfyldt)	<p>Indikatoren bedømmes i meget høj grad til at være opfyldt.</p> <p>I bedømmelsen er der lagt vægt på, at der er overensstemmelse mellem udsagn fra ledere, medarbejdere, borgere samt pårørende om, at borgerne i meget høj grad trives med de fysiske rammer.</p> <p>Der er i bedømmelsen ligeledes lagt vægt på, at Tilsynet har observeret borgere i fællesrummene, hvor borgerne både spiste, hyggede og var i gang med aktiviteter (Toppen). Her var alle steder en god stemning med smil og latter. Ligeledes observerede Tilsynet, at borgerne hjemmevant rundt i de fysiske rammer, og at borgerne selv forlod eller kom til fællesrummene.</p> <p>Medarbejderne: Medarbejderne mener, at stort set alle borgere trives på Bramsnæsvig. Alle borgerne er rigtig glade for deres lejligheder og viser tydeligt dette overfor medarbejderne. Dette ses tydeligst, når en ny borger flytter ind og hvor vedkommende ikke tidligere har haft sin egen lejlighed. Der er dog få, der måske ikke trives optimalt, idet der er meget lys i hele huset. Derved er der (få) borgerne, der er generet af naboens lyde - eller andre lyde, der går gennem væggene og det kan være meget forstyrrende.</p> <p>Borgerne: Borgerne, som Tilsynet har talt med har klart tilkendegivet over for Tilsynet, at de er glade og godt</p>

		<p>kan lide deres egne lejligheder og fællesrummene.</p> <p>Ledelsen: Ledelsen oplyser, at borgerne trives godt i de fysiske rammer. Der er fin plads - også udendørs, med gode vidder. Og der er lyst i alle boliger og i alle fællesrum. Ledelsen mener i øvrigt, at de fysiske rammer selvfølgelig er vigtige, men at de væsentligste i forhold til borgernes trivsel nok er den daglige støtte og at medarbejdes indsats, relationer til borgerne og medarbejderne bagvedliggende etik, der er afgørende for trivsel.</p> <p>Pårørende: Pårørende oplyser, at der slet ikke er tvivl om, at borgerne trives i de fysiske rammer.</p>
<p>Indikator 14.b: De fysiske rammer og faciliteter imødekommer borgernes særlige behov</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren bedømmes til i meget høj grad at være opfyldt.</p> <p>I bedømmelsen er der lagt vægt på, at hele byggeriet er handicap venligt og i et plan. Der lægges her vægt på, at borgere med hjælpemidler har mulighed for at komme rundt i egen lejlighed, på gange samt i fællesrum. Der lægges vægt på, at både de ydre og indre rammer fremstår imødekommende og ordenlige. Der lægges desuden vægt på, at borgerne skal gennem fællesarealer for at komme ind i egen bolig.</p> <p>Ledelsen: Ledelsen vurderer, at de fysiske ramme imødekommer borgernes behov. Ledelsen oplyser, at der er ABDL-brand alarmeringssystem direkte til brandvæsnet. Der bliver afholdt brandalarmeringsøvelser jævnligt på Bramsnæsvig. Borgerne er ikke med i disse, idet det vurderes, at der er en del borgere, der vil være meget utrygge og det vil ikke give mening. Ledelsen oplyser i øvrigt, at alle huse ligger ud til åbne arealer og at der jo altid er medarbejdere</p>

tilstede på Bramsnæsvig.

Alle nye medarbejdere introduceres medarbejdere i forhold til viden omkring brand og evakuering. Også vikarer får viden om brandinstrukser ved ansættelse.

Medarbejderne:

Medarbejderne mener, at de fysiske rammer for stort set alle borger er rigtig gode.

Der er dog nogle får borgere, hvor både medarbejdere og borgere har udfordringer i forhold til pladsen. Det drejer sig om de stærkt fysiske handicappede borgere, hvis toiletter måske er lidt for små i forhold til personlig pleje.

Medarbejderne oplyser også, at det kan være en udfordring, at nogle borgere har flere hjælpemidler og at disse fylder meget på gangarealerne, hvilket kan være til gene for andre borgere og medarbejdere. Hvis 2 borgerne i kørestol skal forbi hinanden på gange og der står en kørestil i forvejen, kan dette ikke lade sig gøre.

Medarbejderne oplyser også, at det er lidt ærgerligt, at det interne dagtilbud Toppen ikke er s tørre, idet det er lidt knebent med pladsen, når Bramsnæsvig skal holde store fester. Når der skal holdes så store fester, skal Toppen tømmes.

Medarbejderne fremhæver, at det er vanskeligt at tilgodese alle "regler" korrekt i forhold til Fødevarestyrelsen - egenkontrol osv.. Der skal selvfølgelig være ordentlige forhold i forhold til hygiejnen, men samtidig er det jo borgernes mad, der ligger i køleskabene i fællesrummene, som borgerne jo i princippet har adgang til - det er vanskeligt at løse disse 2 uforenelige krav.

Medarbejderne oplyser, at deres mødefaciliteter er noget små og de mangler nogle gange plads.

Bramsnæsvig består 4 bygninger - 3 afdelinger og en servicebygning, hvor administration og aktivitetstilbuddet Toppen ligger.

Bebyggelsen er fra 2005.

Hver afdeling har 9 lejligheder og der er fra både lejlighederne og de fælles opholdsstuer adgang til egen samt fælles terrasser.

		<p>De 4 bygninger ligger omkring en stor fælles gårdsplads med terrasser, hvor der er fliser, pergolaer, blomster og havemøbler.</p> <p>Hele bebyggelsen er omgivet af grønne plæner, træer og buske.</p> <p>Der er et stisystem rundt om hele bebyggelsen.</p> <p>Hver lejlighed er oplyst til at være på ca. 42 m², der er eget badeværelse og te-køkken m. bl.a. køleskab.</p> <p>Der er fra alle lejlighederne i de 3 afdelinger direkte adgang til fælles opholdsstue, køkken, bryggers med vaskemaskine og tørretumbler.</p> <p>Boligerne er indrettet til handicappede og det er oplyst, at boligerne opfylder alle krav, som stilles til en almindelig handicapbolig i henhold til lovgivningen.</p> <p>Bramsnæsvig ligger i udkanten af Kirke Hyllinge, men det er tæt ved bus og det ligger i gåafstand til nogle lokale butikker.</p> <p>Hele bebyggelsen er i et plan.</p> <p>Tilsyn: Brand samt FVS fremsendt.</p>
<p>Indikator 14.c: De fysiske rammer afspejler, at tilbuddet er borgernes hjem</p>	<p>5 (i meget høj grad opfyldt)</p>	<p>Indikatoren bedømmes til i høj grad at være opfyldt.</p> <p>I bedømmelsen lægges der vægt på, at borgerne selv står for indretningen af hver sin lejlighed og der udvises stor respekt omkring den enkeltes bolig. Dette afspejles i både borgernes egne oplysninger, pårørendes oplysninger medarbejdernes samt ledelsens oplysninger.</p> <p>I bedømmelsen er der også lagt vægt på, at Tilsynet ved rundvisning kunne konstatere forskelligheden i lejlighedernes indretning og borgernes glæde ved at kunne fremvise egen lejlighed.</p> <p>Ledelse:</p> <p>Ledelsen oplyser, at det helt klart er borgerne selv (eller i samarbejde med deres pårørende) der står / har stået for indretningen af lejlighederne.</p> <p>Ledelsen oplyser, at borgerne ikke i samme grad har været inde over indretningen af</p>

fællesrummene, her er det mest medarbejderne, der har stået for indretningen. Hvis der mangler nyt til fællesrummene, drøftes dette med de borgerne, der i forhold til deres kompetencer og formåen er i stand til at blive medinddraget. I fællesrummene er det således mest medarbejderne, der har indflydelse, men det skal (og gør) understøtte de borgerne, der bor i den enkelte afdeling. Funktionaliteten og der ved indretningen er således forskellige i fællesrummene afhængig af behov. Ledelsen oplyser i øvrigt, at det er deres klare indtryk, at der passes godt på ting og indbo generelt og at medarbejdere sætter en værdi i, at borgerne har det godt og har værdi på, at det er hyggeligt. Ledelsen oplyser, at lejlighederne er indrettet af borgerne - " Det er absolut deres egen indretning, men at pårørende selvfølgelig også nogle steder har med i forhold til indretningen af lejligheden.

Medarbejderne:

Medarbejderne bekræfter, at det er den enkelte borger, der har været med til at indrette lejligheden og at det er deres oplevelse, at hver enkelt borger er stolt af deres egen lejlighed.

På forespørgsel omkring nøgler til lejligheden, oplyser medarbejderne, at alle borgere selv har deres nøgle, nogle pårørende har - efter samtykke fra borgeren også nøgle.

Bramsnæsvig har "bekymrings-nøgle".

Medarbejdere oplyser, at både medarbejdere og pårørende altid banker på hos den enkelte borger. Og hvis døren er åben, hvad den ofte er, spørges der altid om man må komme ind.

Observation:

Tilsynet har observeret, at i de lejlighed, som tilsynet har set, var meget forskelligt indrettet.

Alle fællesarealer var hyggelige og der var rent - og forskelligt indrettet på trods af, at 3 afdelinger stort set er ens rummæssigt. Et fællesareal var opdelt i 2 spiseafdelingen, dette forklaredes o forhold til at imødekomme de borgeres behov i denne afdeling.

Borgerne:

Borgerne fortalte, at det klart var dem, der havde bestemt indbo og indretning og at det i øvrigt var

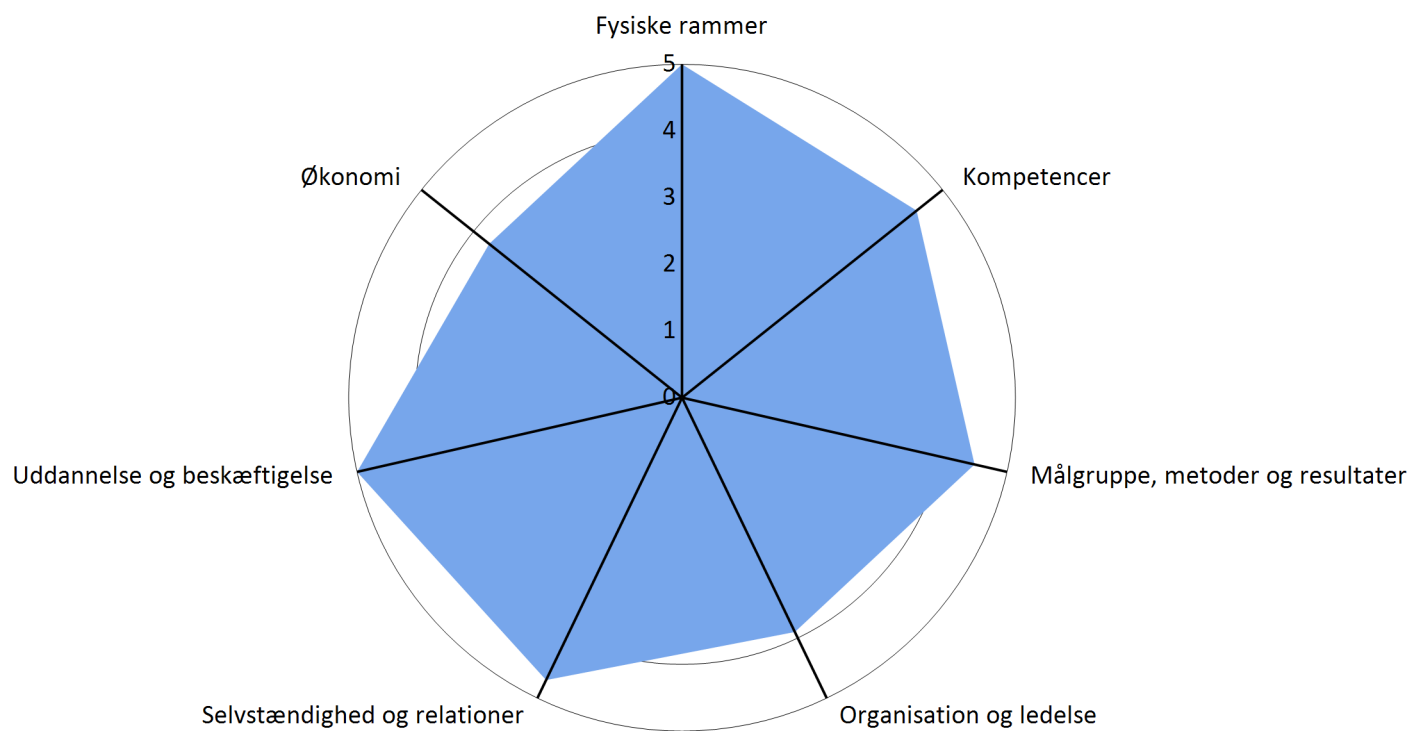
deres lejlighed.

Borgerne kunne over for tilsynet bekræfte, at medarbejderne altid banker på, inden den kommer ind i lejligheden.

Pårørende:

Pårørende oplyser, at det klart fremgår både af medarbejdernes ageren i det daglige arbejde i og omkring borgernes lejlighed, at medarbejderne har dyb respekt for den enkelte borgeres og dennes hjem.

Tilbuddets bedømmelse



6. Økonomiske og organisatoriske forhold (jf. § 12-18 i Lov om socialtilsyn)

*Bemærkninger til bestyrelsesvedtægter				
Beskrivelse af tilbuddets bestyrelse				
*Budgetforudsætninger	Årlig omsætning	kr. 21.902.170,00	Soliditetsgrad	
	Overskud	2,19	Ejendomsudgifter	2,10
	Lønomsætninger	85,00	Lønomsætninger, fast personale	71,00
	Omkostninger, særlig ekspertise	-	Omkostninger, kompetenceudvikling	2,00
	Omkostninger, leder	2,90	Omkostninger, bestyrelsesmedlemmer	-
	Personaleomsætning	6,00	Sygefravær	16,10
	Revisionspåtegning		Dato for revisionspåtegning	

Takster

Tilbudstype: § 108.

Takstniveau	Ydelse	Pr. time	Pr. stk.	Pr. dag/døgn	Pr. md.
Niveau 1	socialpædagogisk støtte			2.281,00	
	personlig hjælp og pleje			0,00	
	praktisk hjælp			0,00	