



Tilsynsrapport Frederikssund Kommune

Parkteatret

Anmeldt socialfagligt tilsyn
August 2024

Forord

Dette er afrapporteringen af et anmeldt tilsyn, som BDO har foretaget.

Rapporten er opbygget således, at læseren på de første sider præsenteres for en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget (herunder deltagere og tidspunkt) samt om tilbuddet.

Anden del af rapporten indeholder de data, som tilsynet har indsamlet ved hhv. interviews og observationer og de individuelle undersøgelser. For hvert tema foretager de tilsynsførende en vurdering ud fra de indsamlede data og øvrige indtryk. Vurderingsskala findes sidst i rapporten.

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

På bagsiden findes information om BDO.

Med venlig hilsen



Birgitte Hoberg Sloth

Partner

Mobil: 28 10 56 80

Mail: bsq@bdo.dk

Partneransvarlig



Lene Sørensen

Manager

Mobil: 51 58 61 05

Mail: lesor@bdo.dk

Projektansvarlig

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



1. Oplysninger

Generelle oplysninger om tilsynet

Navn og adresse: Parkteatret, Jernbanegade 41, 3600 Frederikssund

Leder: Claus Malta Nielsen

Tilbudstype og juridisk grundlag: Beskyttet beskæftigelse, jf. SEL § 103. Tilbuddet er desuden godkendt som aktivitets- og samværstilbud, jf. SEL § 104, for borgere, der tidligere har været i beskyttet beskæftigelse i tilbuddet.

Antal pladser: Tilbuddet er godkendt til seks borgere i beskyttet beskæftigelse og to borger i aktivitets- og samværstilbud, jf. oplysninger på Tilbudsportalen.

Målgruppebeskrivelse: Borgere med bl.a. udviklingshæmning, autismspektrumforstyrrelse, erhvervet eller medfødt hjerneskade eller opmærksomhedsforstyrrelse.

Dato for tilsynsbesøg: Den 21. august 2024, kl. 09.45 - 13.00

Deltagere i interviews:

- Leder
- To medarbejdere
- Fire borgere

Tilsynet har ved stikprøvekontrol gennemgået dokumentationen for tre borgere samt ved rundvisning beset de fysiske rammer.

Tilsynsførende:

Senior Consultant Michela Nygaard

1.1 Aktuelle vilkår

Leder redegør for, at tilbuddet aktuelt er optaget af rekruttering og indskrivning af nye borgere. Tilbuddet har løbende praktikforløb, som ofte medfører indskrivning af nye borgere.

Derudover er tilbuddet netop blevet godkendt til at omfatte to pladser til borgere i aktivitets- og samværstilbud, jf. SEL § 104. Leder oplyser, at pladserne er tiltænkt allerede indskrevne borgere, der grundet tiltagende nedsat funktionsniveau, kan blive i tilbuddet på andre vilkår.

Leder oplyser, at borgerne er i tilbuddet tre aftener om ugen, mens tilbuddet drives af ansatte operatører de øvrige aftener. Ifølge leder bruger medarbejderne de tre aftener, hvor borgerne er i tilbuddet, på fokuserede indsatser over for borgerne.

1.2 Opfølgning

Kort opsummering af, hvordan der er fulgt op på anbefalinger fra sidste års tilsyn:

1. *Tilsynet anbefaler, at der er ledelsesmæssigt fokus på sikring af, at tilbuddets oplysninger på Tilbudsportalen er i overensstemmelse med de faktiske forhold, herunder de valgte faglige tilgange og metoder.*

Leder redegør for, at oplysningerne på Tilbudsportalen er opdaterede.

- 2. Tilsynet anbefaler, at tilbuddet fortsat har opmærksomhed på systematisk at sikre dokumentationen. Tilsynet anbefaler, at der er ledelsesmæssigt fokus på, at tilbuddets skriftlige dokumentation foretages ensartet og systematisk, så sammenhængen imellem indsatsmål, delmål og indsats fremgår tydeligt. Derudover bør der foretages løbende opfølgning i direkte relation til de enkelte delmål.*

Leder redegør for, at tilbuddet kontinuerligt arbejder målrettet med optimering af dokumentationsarbejdet.

2. Kommunalt tilsyn

2.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Frederikssund Kommune foretaget et anmeldt tilsyn på Parkteatret. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews, observationer og skriftligt materiale.

Det er tilsynets overordnede vurdering, at tilbuddet er et velfungerende beskæftigelsestilbud til målgruppen af borgere med bl.a. udviklingshæmning, autismespektrumforstyrrelse, erhvervet eller medfødt hjerne-skade eller opmærksomhedsforstyrrelse.

Tilsynet vurderer, at tilbuddet anvender relevante faglige tilgange og metoder, og at medarbejderne kan redegøre for, hvordan metoderne omsættes til praksis. Det vægtes i tilbuddet, at den enkelte borger får en meningsfuld arbejdsidentitet. Medarbejderne arbejder anerkendende og tillidsbaseret, og de er åbne for nye idéer.

Det er tilsynets vurdering, at tilbuddets leder har opstillet relevante rammer for arbejdet med dokumentationen for borgerne. Medarbejderne dokumenterer i SharePoint, mens bestillinger fra kommunerne modtages via SikkerMail. Medarbejderne skriver løbende dagbogsnotater i forhold til borgernes udvikling og mål, og de følger ugentligt op på dokumentationen. Ved stikprøvekontrol konstaterer tilsynet, at tilbuddet ikke har opstillet delmål, og det er indtrykket, at der fortsat mangler systematik i dokumentationen, herunder kontinuerlige dagbogsnotater og statusskrivelser.

Tilsynet vurderer, at tilbuddet sikrer, at borgerne bliver hørt, anerkendt og respekterede. I hverdagen inddrages borgerne i beslutninger om opgaver og indhold på det daglige morgenmøde, hvor dagen planlægges. Medarbejderne arbejder tæt på borgerne i hverdagen, og de er således tilgængelige for borgerne, hvis der er behov for ændringer i løsning af arbejdsopgaverne. Medarbejderne har fokus på relationsarbejdet, og de har løbende samtaler med borgerne om deres trivsel.

Der forekommer ikke magtanvendelser i tilbuddet, og tilbuddet har procedurer på området, hvilket medarbejderne er bekendt med. Dog anbefaler tilsynet, at medarbejderne modtager årlig undervisning i gældende regler på området.

Det er tilsynets vurdering, at borgerne har mulighed for et alsidigt og individuelt tilrettelagt hverdagsliv med relevante beskæftigelsesmuligheder. Der er fokus på, at tilbuddet skal fungere som en arbejdsplads, og at alle opgaver er meningsfulde. Borgerne giver udtryk for og indtryk af at trives med deres arbejdsopgaver, og at der er mulighed for at vælge andre opgaver end de tildelte.

Tilsynet vurderer, at både leder og medarbejdere fremstår kompetente og dedikerede. Leder sikrer, at medarbejderne modtager fastlagt supervision, ligesom medarbejderne dagligt sparrer indbyrdes.

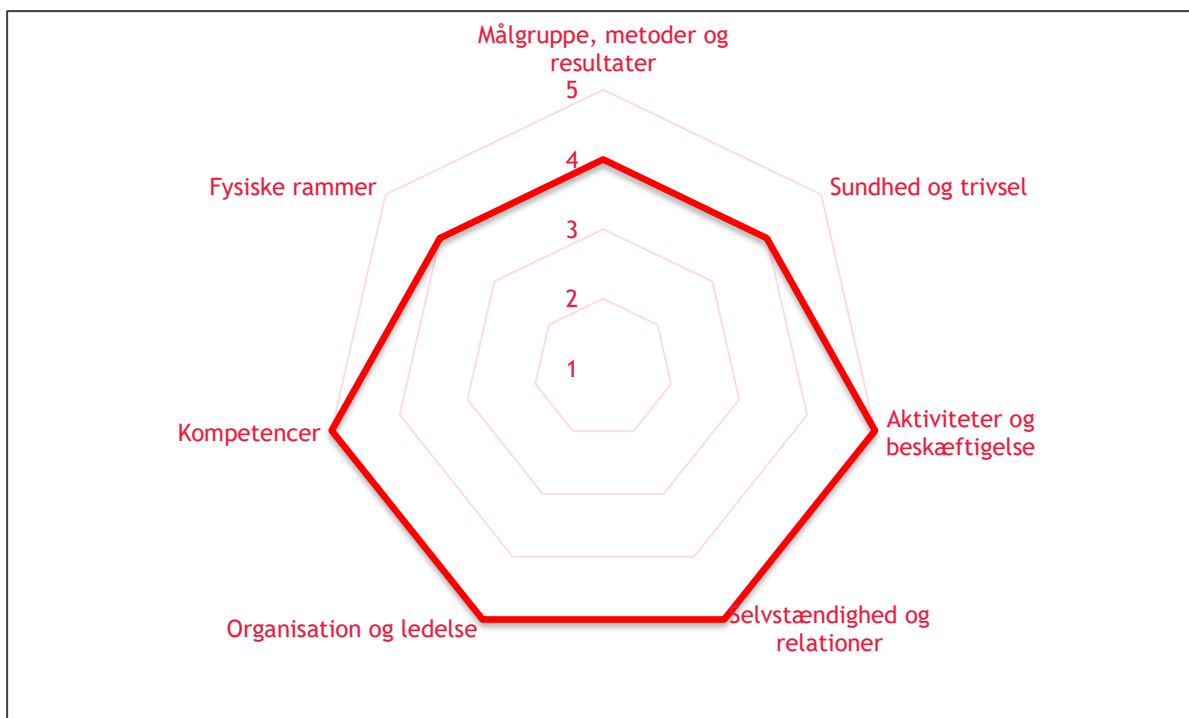
Både medarbejdergennemstrømning og sygefravær blandt medarbejderne er lavt.

Det er tilsynets vurdering, at de fysiske rammer til tider kan være udfordrende. Det er særligt et fokuspunkt, at tilbuddets lager ligger i kælderen, som er meget lavloftet og med stejle trapper. Derudover bemærker tilsynet, at der ikke er mulighed for borgerne til at trække sig fra det sociale fællesskab, ligesom møder afholdes i tilbuddets café, og planlægges uden for åbningstid, hvor der er gæster i tilbuddet.

2.2 Score

For hvert overordnede tema, der undersøges i tilsynet, opnår tilbuddet en score fra 1-5, hvor 5 er den bedste. Således fremgår det af nedenstående figur, i hvor høj grad tilbuddet opfylder indikatorerne for hvert tema. (Temaer, som ikke er relevante for det pågældende tilbud, tæller ikke med i den samlede vurdering)

Figurens størrelse er et udtryk for kvaliteten målt på de valgte temaer og indikatorer. Jo større figur, jo højere kvalitet.



2.3 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger og anbefalinger i forhold til tilbuddets fremadrettede udvikling:

2.3.1 Bemærkninger

Tilsynet har ingen bemærkninger.

2.3.2 Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at tilbuddet har et fortsat fokus på systematik af dokumentationen for borgerne, herunder særligt med fokus på opstilling af individuelle delmål for borgerne.
2. Tilsynet anbefaler, at det sikres, at medarbejdernes kendskab til gældende regler for magtanvendelse opdateres årligt.
3. Tilsynet anbefaler, at leder har fokus på optimering af de fysiske rammer, så de imødekommer borgernes behov.

3. Vurdering i forhold til temaer

3.1.1 Målgruppe, metoder og resultater

Score: 4

Vurdering:

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

Målgruppen i tilbuddet er borgere med bl.a. udviklingshæmning, autismespektrumforstyrrelse, erhvervet eller medfødt hjerneskade eller opmærksomhedsforstyrrelse. Med udgangspunkt i en bred målgruppe, med forskellige udfordringer, tilrettelægges arbejdsopgaverne og den pædagogiske støtte med udgangspunkt i den enkelte borgers kompetencer, ressourcer og udfordringer. Dette kan omhandle mødetider, skærmning, delopgaver, graden af kundekontakt mm., som tilrettelægges med fokus på den enkelte borgers behov.

Leder redegør for, at borgerne i målgruppen skal have et fysisk funktionsniveau, hvor de kan løse de praktiske opgaver i tilbuddet, ligesom borgerne skal kunne fungere i et arbejdsmiljø med kundekontakt og socialt fællesskab.

Medarbejderne beskriver, at de hurtigt kan justere indsatsen over for den enkelte borger, og de nævner flere eksempler på, hvordan de tilpasser tilgangen individuelt til den enkelte borgers behov.

Det vægtes i tilbuddet, at den enkelte borger får en meningsfuld arbejdsidentitet. Grundindstillingen i tilbuddet er, at der er tale om en arbejdsplads, og borgerne benævnes som medarbejdere, mens medarbejderne benævnes som personale.

Medarbejderne redegør for, at de arbejder anerkendende og tillidsbaseret, og at de altid er åbne for nye idéer. De uddyber, at nogle idéer ikke altid er realistiske, men at de har fokus på at være anerkendende i deres tilgang til borgerne.

Adspurgt redegør leder og medarbejdere samstemmende for, at tilbuddets dokumentationspraksis er rammesat. Leder beskriver uddybende, at der er fokus på at holde dokumentationen simpel med fokus på små delmål for borgerne, der omhandler opnåelse af relevante færdigheder. Leder understøtter, at dokumentationen afspejler borgernes arbejdsliv og hverdag i tilbuddet, så der opstilles små konkrete delmål, der er tidsmæssigt overskuelige. Leder redegør for, at medarbejderne løbende følger op på målene i fællesskab med borgerne gennem regelmæssige samtaler. Der er i hverdagen fokus på motivation og udvikling hos den enkelte borger, ligesom der tales med borgerne om deres udvikling og mål.

Medarbejderne oplyser, at der dokumenteres i SharePoint, mens bestillinger fra kommunerne modtages via sikker mail. Medarbejderne skriver løbende dagbogsnotater i forhold til borgernes udvikling og mål, og de følger ugentligt op på dokumentationen. Medarbejderne har ikke opdelt borgerne mellem sig, idet de arbejder på forskellige dage.

Medarbejderne oplyser, at leder ønsker, at medarbejderne er på forkant med opfølgning og statusskrivelser til kommunerne, og at de derfor har arbejdet målrettet med statusskrivelserne.

Tilsynet har ved stikprøvekontrol gennemgået dokumentationen for tre borgere, og kan konstatere, at alle tre borgere har opstillede indsatsmål fra myndighed, men at tilbuddet ikke har opstillet delmål. Det ses for den ene borger, at der foreligger dagbogsnotater ca. en gang månedligt. Der ses ligeledes kun statusskrivelse for den ene borger.

Leder redegør for, at tilbuddet har et godt og konstruktivt samarbejde med flere private STU-tilbud, ligesom tilbuddet er med i et netværk af tilsvarende tilbud.

3.1.2 Sundhed og trivsel

Score: 4

Vurdering:

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

Borgerne oplever, at medarbejderne er gode til at lytte til dem, og at de føler sig hørt, anerkendt og respekterede.

Tilbuddet gør meget ud af at sikre grundig forventningsafstemning, inden borgerne optages i tilbuddet, så det bedst muligt sikres, at alle trives, kan omgås hensigtsmæssigt og udføre de nødvendige opgaver i tilbuddet.

I hverdagen inddrages borgerne i beslutninger om opgaver og indhold på det daglige morgenmøde, hvor dagen planlægges. Medarbejderne arbejder tæt på borgerne i hverdagen, og de er således tilgængelige for borgerne, hvis der er behov for ændringer i løsning af arbejdsopgaverne. Medarbejderne redegør for, at de kontinuerligt er opmærksomme på borgerne og deres behov. Medarbejderne har fokus på relationsarbejdet, og de har løbende samtaler med borgerne om deres trivsel. Ifølge medarbejderne kan borgerne ikke altid selv sætte ord på eventuel mistrivsel.

Medarbejderne tilføjer, at der afholdes regelmæssige møder individuelt med borgerne, ofte med deltagelse af en pårørende. På møderne drøftes arbejdsopgaver og trivsel for den enkelte borger.

Derudover afholdes der møder samlet for alle borgerne, hvor medarbejderne lytter til borgernes ønsker, og der drøftes relevante emner, som fx, hvordan man samarbejder om en opgave.

Tilsynet observerer, at borgerne giver udtryk for og indtryk af at trives, og det ses, at borgerne bl.a. holder pauser sammen. Borgerne udtrykker stor arbejdsglæde og stolthed over deres arbejdsopgaver og funktioner i tilbuddet, ligesom de roser medarbejderne for deres tilgang med brug af humor.

Tilbuddets viden og indsats vedrørende borgernes fysiske og mentale sundhed modsvarer borgernes behov. Der er i tilbuddet stor opmærksomhed på borgernes trivsel. Medarbejderne oplyser, at borgerne har madpakker med, men at der regelmæssigt er samtaler om sund og varieret kost, herunder også sukkerholdige drikke. Medarbejderne beskriver, at tilbuddet er en arbejdsplads, hvor borgerne har opgaver af fysisk karakter med løft og tunge ting, der skal bæres.

Leder og medarbejdere oplyser samstemmende, at der ikke forekommer magtanvendelser i tilbuddet. Leder redegør for, at tilbuddet har procedurer på området, hvilket medarbejderne er bekendt med. Adspurgt tilkendegiver medarbejderne, at de ikke har modtaget undervisning i temaet.

3.1.3 Aktiviteter og beskæftigelse

Score: 5

Vurdering:

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

Borgerne har mulighed for et alsidigt og individuelt tilrettelagt hverdagsliv med relevante beskæftigelsesmuligheder. Der afholdes daglige morgenmøder for borgerne, hvor opgaver for dagen planlægges, og borgerne vælger, hvilke opgaver de ønsker.

Tilbuddets leder og medarbejdere har stor opmærksomhed på, at tilbuddet skal fungere som en arbejdsplads, og at alle opgaver er meningsfulde.

Leder redegør for, at tilbuddet i høj grad har taget afsæt i praktikker for borgerne til at få nye borgere i tilbuddet, men at tilbuddet nu er fyldt helt op.

Der er en del opgaver, der skal ordnes hver dag i tilbuddet, herunder både serviceopgaver i forhold til gæster i tilbuddet og praktiske opgaver, der understøtter den daglige

drift af tilbuddet. Borgerne er bekendte med, at det er nødvendige opgaver, der skal løses, og medarbejderne laver aftaler med borgerne om løsning af opgaverne.

Medarbejderne redegør for, at opgaverne i tilbuddet om dagen er fast tilrettelagte, mens alle borgerne deles om opgaverne om aftenen.

Adspurgt oplyser medarbejderne, at de forsøger at udfordre borgerne tilpas, og de har bl.a. fokus på sidemandsoplæring mellem borgerne. Medarbejderne har desuden fokus på borgernes succesoplevelser, og de gør meget ud af at forstørre og italesætte disse.

Medarbejderne oplyser endvidere, at borgerne generelt har et stort behov for at dele deres tanker og oplevelser fra deres liv, og at medarbejderne stiller sig til rådighed med gode samtaler om det, der fylder hos borgerne. Det er medarbejderne indtryk, at borgerne hviler mere i sig selv, når de har mulighed for at vende problemstillinger i deres liv.

Borgerne fortæller om de opgaver, de løser i tilbuddet, og de oplyser, at der er mulighed for at vælge andre opgaver end de tildelte. Borgerne giver alle udtryk for, at de er glade for deres opgaver, som de føler sig trygge i at udføre.

Tilsynet får rundvisning af en borger, der fortæller om tilbuddets mange funktioner og arbejdsopgaverne i tilbuddet.

3.1.4 Selvstændighed og relationer

Score: 5

Vurdering:

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

Tilbuddet drives som tilbud om dagen, men har, grundet teater- og biografvirksomhed, også åbent om aftenen og i weekender, hvor borgerne også møder ind. Medarbejderne redegør for, at borgerne primært spejler sig i og lærer fra hinanden, når de er på dagholdet, mens der i højere grad er fokus på borgernes socialisering på aftenholdet. Medarbejderne beskriver, at arbejdet i høj grad er relationsbaseret. På aftenvagterne er der tid til at reflektere sammen med borgerne om deres funktion og opgaver i forhold til gæsterne. Medarbejderne redegør for, at det er i interaktionen med gæsterne, at borgerne udvikler sig mest socialt, og vokser mentalt med deres opgaver. Medarbejderne støtter og guider borgerne i at afkode andre mennesker og sociale kontekster.

Medarbejderne oplyser endvidere, at arbejdet med relationerne til borgerne også kommer til gavn i andre sammenhænge. De beskriver med eksempler, at relationsarbejdet er afgørende i arbejdet for, at borgerne er mødestabile, og at de har lyst til at blive i tilbuddet.

Medarbejderne beskriver, at der bruges meget tid på at opnå gensidig forståelse mellem borgerne, da konflikter ofte bunder i misforståelser.

Borgerne fortæller, at de har dannet nye venskaber med andre borgere i tilbuddet, og at de er flere, der også ses privat.

Leder oplyser, at tilbuddet aktuelt er ved at arrangere en familiedag for borgernes familie og venner, der inviteres til middag med rundvisning i tilbuddet.

Tilbuddet arbejder desuden relevant med udvikling af borgernes selvstændighed. En del af borgerne er hjemmeboende hos deres forældre, og flere af dem ønsker at flytte hjemmefra. Medarbejderne oplyser, at de gennem samtaler med borgerne støtter op om borgernes ønsker.

3.1.5 Organisation og ledelse

Score: 5

Vurdering:

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

Tilbuddet er organiseret med to ejere, men det er leder, der formelt set står for ledelsen. Leder har det overordnede ansvar for driften, mens den anden ejer forestår teateradministrationen. Leder er uddannet læge, og arbejder som enhedschef i Sundhedsstyrelsen. Leder har gennem sit arbejdsliv været tæt på målgruppen i mange sammenhænge, blandt andet har leder arbejdet med socialmedicin i mange år. Leder fremstår kompetent og meget engageret i tilbuddets drift og udvikling.

Tilbuddet har en bestyrelse, der, ifølge leder, ligeledes er meget engageret i tilbuddet.

Leder oplyser, at der aktuelt er indskrevet seks borgere i beskyttet beskæftigelse, hvoraf den ene er på halv tid, hvilket, ifølge leder, er en god normering i forhold til tilbuddets organisering og antal medarbejdere.

Leder redegør for, at medarbejderne modtager sagssupervision fra Sputnik samt fra tilbuddets bestyrelsesformand. Derudover sparrer medarbejderne løbende indbyrdes, ligesom de har mulighed for at få ledelsesmæssig feedback fra leder.

Medarbejderne bekræfter, at de modtager supervision, og at de i høj grad sparrer indbyrdes i hverdagen. De oplyser, at tilbuddets bestyrelsesformand primært superviserer i forhold til dokumentationen.

Medarbejderne beskriver endvidere, at den ene medarbejder, der varetager køkken- og cafédriften, har ugentlige møder med leder om bl.a. planlægning af indkøb, mens tilbuddets anden uddannede pædagog har regelmæssige planlægningsmøder med leder om bl.a. aktiviteter, opgaver, borgere og kontakt til kommuner.

Leder oplyser, at både medarbejdergennemstrømning og sygefraværet blandt medarbejderne er lavt, og at medarbejderne er gode til at dække hinanden ved fravær.

3.1.6 Kompetencer

Score: 5

Vurdering:

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

Tilbuddet har tre faste medarbejdere, heraf to er uddannede pædagoger, mens den tredje medarbejder fungerer som pædagogisk medhjælper og operatør i teateret/biografen. Leder redegør for, at medarbejderne har delt flere funktioner imellem sig. Den ene pædagog er også uddannet kok, hvilket er relevant i relation til arbejdet i og udviklingen af caféen i tilbuddet. Den anden medarbejder med pædagogisk baggrund varetager planlægningen af hverdagen samt kontakten til kommunerne, mens den tredje medarbejder forestår et mandehold, der regelmæssigt mødes og dyrker fællesskabet.

Leder oplever, at der er de rette og nødvendige kompetencer i tilbuddet.

Tilsynet bemærker, at medarbejdernes kompetencer afspejles i samspillet med borgerne.

Leder afholder årlige medarbejderudviklingssamtaler med tilbuddets medarbejdere, og de oplever, at der sjældent er ønsker fra medarbejderne om kurser og erhvervelse af ny viden. Medarbejderne tilkendegiver samstemmende, at der er en øget tilgang af borgere med autisme, og at de begge har ønsker om mere viden om målgruppen. En af medarbejderne har desuden ønske om opkvalificering i forhold til dokumentationen for borgerne.

Tilbuddet har tæt kontakt til tilbud med samme målgruppe, og leder oplyser, at der årligt er ture til andre tilbud for både bestyrelsen, ledelsen og medarbejderne med henblik på faglige drøftelser. Tilbuddet har aktuelt planlagt en tur for bestyrelsen og

medarbejderne til en socialøkonomisk virksomhed med samme målgruppe med henblik på udveksling af erfaringer om drift.

3.1.7 Fysiske rammer

Score: 4

Vurdering:

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

Tilbuddet er centralt beliggende midt i Frederikssund i en bygning af ældre dato i flere etager. Der kommer dagligt kunder i tilbuddet for at benytte biografen, teateret eller tilbuddets café. De fysiske rammer har desuden andre funktioner med mødevirksomhed og sociale arrangementer. Tilbuddet afspejler at være en velfungerende arbejdsplads med kundebetjening, og de fysiske rammer understøtter borgernes oplevelse af at have en meningsfuld arbejdsidentitet. Samtidigt giver de fysiske rammer mulighed for afgrænsede arbejdsopgaver, der afpasses den enkelte borgers individuelle behov.

Leder redegør for, at tilbuddet aktuelt er i gang med en optimeringsproces i forhold til de fysiske rammer for at få bedre plads. Leder uddyber, at der opleves en udfordring ved, at tilbuddets lager ligger i kælderens, som er meget lavloftet og med stejle trapper.

Medarbejderne oplyser, at hverdagen i tilbuddet fungerer i de fysiske rammer, omend de fysiske rammer kan være begrænsede, idet der kommer mange gæster i huset. Det fordrer, ifølge medarbejderne, at borgerne fungerer godt i sociale kontekster. Medarbejderne beskriver, at der ikke er mulighed for borgerne til at trække sig fra det sociale fællesskab, ligesom møder afholdes i tilbuddets café, og planlægges uden for åbningstid, hvor der er gæster i tilbuddet. Medarbejderne tilkendegiver, at der er planer om udbygning af tilbuddet.

4. Vurderingsskema

I tilsynene i Frederikssund Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

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

Om BDO

BDO er en privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner.

BDO gennemfører i dag tilsyn på såvel ældreområdet som på det sociale område i en lang række kommuner over hele landet. På ældreområdet omfatter tilsynene plejehjem, hjemmepleje samt trænings- og rehabiliteringscentre. På det sociale område omfatter tilsynene både handicap- og psykiatriområdet, herunder aktivitets- og samværstilbud, beskæftigelsestilbud og alkoholbehandling.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver inden for alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 90 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering m.m.