

Tilsynsrapport Ballerup Kommune

Maglemosen

Anmeldt tilsyn

August 2017

Indholdsfortegnelse

1	Tilsynets samlede vurdering	3
1.1	Tilsynets bemærkninger og anbefalinger	5
2	Oplysninger	6
3	Aktuelle vilkår fra tilsynet	7
4	Datagrundlag	8
4.1	Opfølgning fra tidligere og andre tilsyn	8
4.1.1	<i>Opfølgning på foregående tilsyn</i>	8
4.1.2	<i>Opfølgning fra andre tilsyn</i>	8
4.2	Faglig og pædagogisk praksis	9
4.2.1	<i>Pædagogisk referenceramme</i>	9
4.3	Dokumentation og progression	10
4.3.1	<i>Elevplaner</i>	10
4.3.2	<i>Evaluering og mulig progression</i>	11
4.4	Opbygning af uddannelsens indhold	11
4.4.1	<i>Afklaringsforløb</i>	11
4.4.2	<i>Hverdagens praksis - faglig undervisning</i>	12
4.4.3	<i>Hverdagens praksis - praktik forløb</i>	12
4.4.4	<i>Hverdagens omgangsform og omgangstone</i>	12
4.5	Kompetencer for STU-eleven	13
4.5.1	<i>Personlige kompetencer</i>	13
4.5.2	<i>Sociale kompetencer</i>	13
4.5.3	<i>Faglige kompetencer</i>	13
4.5.4	<i>Erhvervsrettede kompetencer</i>	13
	Organisatoriske og personalemæssige forhold	14
4.5.5	<i>Tilrettelæggelse af hverdagen - og den ledelsesmæssige drift af STU</i>	14
4.5.6	<i>Personalenormering og uddannelsesmæssige forudsætninger</i>	14
4.5.7	<i>Internt samarbejde og kvalitetsudvikling</i>	15
4.5.8	<i>Eksternt samarbejde</i>	16
4.5.9	<i>Procedurer og administrative retningslinjer</i>	16
4.6	Fysiske rammer	17
5	Formål og metode	18
5.1	Lovgivning på området	18
5.2	Formål med tilsynet	18
5.3	Metode	18
5.4	Tilsynets varsling og tilrettelæggelse	19
5.5	BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger	19
6	Kontaktoplysninger	20
6.1	Præsentation af BDO	20

Forord

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

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

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

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

1 Tilsynets samlede vurdering

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

Det overordnede indtryk af Magleмосen er fortsat, at uddannelses tilbuddet er inde i en rivende udviklingsproces, hvor relevante tiltag iværksættes med henblik på at sikre eleverne et kvalificeret uddannelses tilbud.

Faglig og pædagogisk praksis:

Det er tilsynets vurdering, at der arbejdes med afsæt i en relevant pædagogisk reference-ramme, hvor der tages afsæt i neuropædagogikken.

Tilsynet har dertil noteret sig, at Magleмосen siden sidste tilsyn har iværksat et nyt initiativ KEL (Kompetent i Eget Liv), og at initiativet målrettes eleverne på hver enkelt søjle, hvorved Magleмосen tilkobler sig STU-lovgivningens primære formål.

Yderligere har tilsynet noteret sig, at der har været iværksat undervisning i low arousal, hvor ledelsens indtryk var, at den samlede medarbejdergruppe havde fået denne nye viden implementeret i deres praksis. Medarbejderne, som deltog i tilsynet havde dog ikke helt samme forståelse af implementeringsniveauet, hvilket foranlediger, at tilsynet anbefaler, at ledelsen iværksætter tiltag, som sikrer en fælles forståelse og praksis i low arousal hos alle medarbejdere.

Dokumentation og progression:

Det er tilsynets vurdering, at Magleмосen har været i proces med at tilrette deres individuelle elevplan til de lovgivningsmæssige krav, dette med henblik på ikke at overdokumentere. Videre vurderes det, at de individuelle planer fremstår evalueret og med fokus på den enkelte elevs progression efter første års uddannelsesforløb.

Det er tilsynets vurdering, at Magleмосen arbejder med evaluering på flere niveauer, fx individuelle elevplaner og en ADL-cirke. I forbindelse med sidstnævnte bemærker tilsynet, at en medarbejder har gode overvejelser om at udvikle denne, sådan at den med fordel også kan anvendes til elever med multiple funktionsnedsættelser.

Opbygning af uddannelsen indhold:

Tilsynet vurderer, at Magleмосen har fokus på at yde det rette undervisningstilbud til eleverne, hvorfor de justerer tilbuddet til efter 12 uger, såfremt det vurderes relevant.

Tilsynet vurderer, at Magleмосen har fokus på at målrette deres faglige undervisning til elevernes kognitive niveau. Der er derfor faglig undervisning på flere niveauer. Ydermere bemærker tilsynet, at der er etableret øget bo-undervisning samt erhvervsrettede funktioner.

Tilsynet vurderer, at Magleмосen har prioriteret elevernes praktikforløb ved at mønte særlig medarbejdertid til dette alt for, at en medarbejder har ekspertisen på området. Tilsynet har desuden noteret sig, at i elevernes individuelle elevplaner har praktikforløb et selvstændigt fokus.

Det er tilsynets vurdering, at Magleмосen har fokus på hverdagens omgangsform og tone til og med eleverne. Tilsynet har herunder noteret sig, at ledelsen er opmærksom på deres kultur-bærende funktion.

Kompetencer for STU-eleven:

Tilsynet vurderer, at Magleмосen er i gang med udvikle funktioner internt, som skal være medskabende til at øge elevernes mulighed for øgede erhvervsrettede kompetencer.

Organisatoriske og personalemæssige forhold:

Tilsynet vurderer, at Magleмосens ledelse har prioriteret, at der skal være en pædagogisk leder for hver søjle, hvilket tilsynet finder hensigtsmæssigt. Tilsynet har dog også noteret sig, at medarbejderne oplyser, at der forekommer divergerende meldinger fra de pædagogiske ledere, og at der særligt er udfordringer i relation til en søjlemæssig ledelse. Tilsynet anbefaler på den baggrund, at distriktsleder afdækker forholdet nøje og drager hånd om situationen sådan, at der kan komme relevant ensretning for de pædagogiske ledere.

Tilsynet vurderer, at Magleмосen vægter at fordele deres ressourcer og kompetencer i grupperne. Enten via tilknytning til en specifik søjle og gruppe eller som tværgående medarbejder. Tilsynet har i den forbindelse noteret sig, at medarbejderne gør opmærksom på, at ressourcerne set fra deres perspektiv ikke er optimalt fordelt. Tilsynet bemærker hertil, at distriktsleder redegør for, at de er i gang med en rekruttering.

Tilsynet vurderer, at ledelsen har fokus på det interne samarbejde og arbejdsmiljø. Samtidig hæfter tilsynet sig ved, at medarbejderne giver udtryk for, at de oplever forskelle i forståelsen af deres arbejdsmiljø/arbejdsvilkår fra de pædagogiske ledere. Tilsynet anbefaler på den baggrund, at distriktsleder afdækker dette forhold nøje med henblik på tiltag, der kan medvirke til at sikre, at alle medarbejdere oplever relevant ensretning i forhold til den ledelsesmæssige håndtering af arbejdsmiljø, herunder trivsel og samarbejde.

Tilsynet vurderer omkring det eksterne samarbejde, at der i relation til UU fortsat kan være behov for at få en forventningsafstemning, hvorfor dette anbefales. Ydermere bemærkes det, at Magleмосen har et ønske om at få etableret et samarbejde med det lokale jobcenter.

Det er tilsynets vurdering, at Magleмосen forholder sig relevant til magtanvendelsesområdet. Generelt gør det sig gældende, at magtanvendelser er dalet siden sidste tilsyn, og der reflekteres over årsager for elevernes eventuelle udadreagerende adfærd.

Fysiske rammer:

Det er tilsynets vurdering, at Magleмосen er i gang med at udvikle anvendelsen af de fysiske rammer, sådan at den bliver mest optimal, herunder tages der højde for elevernes styrker og eventuelle udfordringer.

1.1 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger, anbefalinger og påbud:

Bemærkninger
Tilsynet bemærker, at Magleмосen siden sidste tilsyn har iværksat et nyt initiativ KEL (Kompetent i Eget Liv), og at initiativet målrettes eleverne på hver enkelt søjle, hvorved Magleмосen tilkobler sig STU-lovgivningens primære formål.
Anbefalinger
<ol style="list-style-type: none">1. Tilsynet anbefaler, at ledelsen iværksætter tiltag, som sikrer en fælles forståelse og praksis i <i>low arousal</i> hos alle medarbejdere.2. Tilsynet har noteret sig, at medarbejderne oplyser, at der forekommer divergerende meldinger fra de pædagogiske ledere, og at der særligt er udfordringer i relation til en søjlemæssig ledelse. Desuden giver medarbejderne udtryk for, at de oplever forskelle i forståelsen af deres arbejdsmiljø/arbejdsvilkår fra de pædagogiske ledere. Tilsynet anbefaler på den baggrund, at distriktsleder afdækker forholdet nøje og drager hånd om situationen, sådan at der kan komme relevant ensretning for de pædagogiske ledere.3. Tilsynet vurderer omkring det eksterne samarbejde, at der i relation til UU fortsat kan være behov for at få en forventningsafstemning, hvorfor dette anbefales.
Anbefaling om påbud
Ingen anbefaling om påbud.

2 Oplysninger

Adresse
Magleparken 1, Ballerup
Leder
Distriktsleder Merethe Frederiksen Pædagogisk leder og souschef Daniel Lauridsen.
Tilbudstype og juridisk grundlag
Tilbuddet er et kommunalt uddannelses tilbud Tilbuddets juridiske grundlag er: LBK nr. 783 af 15/06/2015
Antal pladser
95
Takst pr. døgn
Ledelsen oplyser, at taksten afhænger af elevens indplacering. Takst er fra kr. 582 til kr. 1.255 pr. døgn
Målgruppebeskrivelse
Magleмосen beskriver deres målgruppe med følgende ord: Unge med generelle og svære indlæringsvanskeligheder Unge med udviklingshæmning Unge inden for autismspektret Unge med multiple funktionsnedsættelser Unge med muskelsvind Unge med angst, OCD, depression eller lignende Unge med ADHD Magleмосen pointerer desuden, at de netop favner bredt, men altid tilbyder en individuel uddannelse.
Antal ansatte og personalesammensætning
Personalegruppen består af 100 medarbejdere - lærere, pædagoger, pædagogmedhjælpere, fysioterapeuter, ergoterapeuter, kommunikationseksperter, sosu-assistenten, sosu-hjælpere, sygeplejerske, egen kok samt ledelse.
Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg
Den 22. august 2017, kl. 9.00 - 14.30
Deltagere i interviews
Ledelse: <ul style="list-style-type: none">• Distriktsleder Merete Frederiksen, læreruddannet, PD i læsning, PD i ledelse og organisationsstrategi, Master i positiv psykologi, dertil mangeårig undervisnings- og ledelseserfaring, har været leder for Magleмосen siden 1. nov. 2015• Souschef og pædagogisk leder Daniel Lauridsen, læreruddanner, HD 1 og snart færdig med HD 2 i organisation og ledelse, mangeårig erfaring fra ungdomsskoleregi, ansat siden 1. marts 2016

- Pædagogisk leder Elizabeth Simonsen, uddannet pædagog, PD psykologi, PD i offentlig forvaltning, cand.pæd.psyk, kognitiv adfærdsterapeutisk udd. neuropædagogisk udd., mangeårig konsulentfering fra skoleområdet, ansat siden 1. marts 2016.

Medarbejdere:

- Medarbejder, tværgående funktion som kommunikationsvejleder, ansat i 4 år
- Medarbejder tilknyttet ASK, ansat som socialpædagog, ansat i 5 år
- Medarbejder tilknyttet ASK, ansat som omsorgsmedhjælper, ansat i 6 år
- Medarbejder tilknyttet ASF, ansat som socialpædagog, ansat i 1 år
- Medarbejder tilknyttet ASF, ansat som socialpædagog, ansat i 5 år
- Medarbejder tilknyttet ASA, ansat som socialpædagog, ansat i 5 år
- Medarbejder tilknyttet terapien som fysioterapeut, ansat i 5 år
- Medarbejder tilknyttet pedelleriet som pedel, ansat i 8 år
- Medarbejder tilknyttet administrationen som specialist, ansat i 3½ mdr.

Elever:

- Førsteårs elev, nyligt startet i ASK.

BDO blev vist rundt på stedet af: Pædagogisk leder Daniel Lauridsen

Tilsynsførende

Charlotte Urhammer (Manager, sygeplejerske og MPG)

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

3 Aktuelle vilkår fra tilsynet

Aktuelle vilkår

Tilsynet bliver taget meget positivt imod. Ledelsen redegør for, at de har set frem til tilsynets besøg - og de finder tilsynet er en årlig temperaturmåling. I forhold til ledelsen gør det sig gældende, at ved sidste års tilsyn deltog distriktsleder og to af de tre pædagogiske ledere, idet den pædagogiske leder var forhindret. Samme situation gør sig gældende ved dette tilsyn, hvorfor det bliver arrangeret, at den tredje pædagogiske leder finder et kort tidsrum mellem dagens opgaver (ansættelsessamtaler), hvor vedkommende får mulighed for bidrage til tilsynets data.

Ledelsen oplyser tillige, at medarbejderne er informeret om, at det er vigtigt at være ærlige omkring deres oplevelser af praksis.

Endelig oplyses det, at dagen for tilsynet er præget af en del sygdommeldinger blandt medarbejderne, hvorfor de har været nødt til at organisere dagen lidt anderledes.

Gennem tilsynet fremkommer der data, hvor der er behov for ekstra fordybelse, hvorfor denne tilsynsrapport vil have tematiske områder, som bliver mere udførligt afdækket end andre.

4 Datagrundlag

4.1 Opfølgning fra tidligere og andre tilsyn

4.1.1 Opfølgning på foregående tilsyn

Data	<p>Ved sidste tilsyn, ført af BDO juni 2016, blev der givet to anbefalinger:</p> <ol style="list-style-type: none"><i>Tilsynet anbefaler, at distriktsleder håndterer situationen omkring de manglende tilbagemeldinger til personalet vedr. UTH og magtanvendelsesområdet, sådan at alle opfylder deres funktion i forhold til de udarbejdede.</i> <p>Distriktsleder redegør for, at der nu er fuld transparens omkring magtanvendelser og UTH. Ligesom de eventuelle hændelser altid bliver fulgt op af den pædagogiske leder, som er tilknyttet den enkelte fagsøjle.</p> <ol style="list-style-type: none"><i>Tilsynet anbefaler, at ledelsen får afdækket udsagnet om, at én fagsøjle ikke arbejder med individuelle mål, men i stedet med mere gruppeorienterede mål, og får afstemt dette, så alle fagsøjler arbejder efter den fælles kommende systematiske tilgang.</i> <p>Ledelsen oplyser, at den konkrete fagsøjle, som medførte anbefalingen, i dag udarbejder individuelle mål, som de øvrige to fagsøjler, og at alle tre fagsøjler gør det efter samme systematiske metode.</p> <p>Adspurgt til væsentlige ændringer eller udfordringer siden sidste tilsyn oplyser ledelsen, at der er sket en lang række tiltag, som kort listes nedenfor. For yderligere info omkring hvert tiltag, henvises der til rette tematiske rubrik.</p> <ul style="list-style-type: none">- Der er lavet en omorganisering (drift af STU)- Renovering og byggeri i en afdeling (fysiske rammer)- Etablering af erhvervsrettede muligheder (Praktik og fag)- Etablering af nyt fag KEL (Kompetent i eget liv - metode)
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der er fulgt relevant op på anbefalingerne fra sidste tilsyn. Ydermere vurderes det, at Magleмосen fortsat er inde i en rivende udviklingsproces og på baggrund heraf, er der fx lavet en omorganisering og etableret nye undervisningstiltag.</p>

4.1.2 Opfølgning fra andre tilsyn

Data	<p>Adspurgt om der har været tilsyn fra andre instanser, herunder Embedslæge, Arbejdstilsyn, Brandtilsyn eller Fødevarerilsyn, oplyser ledelsen, at der har været et brandtilsyn, ligesom de har afholdt en brandøvelse. Når det gælder fødevarerilsyn, så er de koblet op på det digitale fødevarerilsyn, og det fungerer på rigtig god vis.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet har noteret sig informationerne og har ingen yderligere kommentarer.</p>

4.2 Faglig og pædagogisk praksis

4.2.1 Pædagogisk referenceramme

Data	<p>Magleмосen opdeler fortsat deres STU-uddannelse i tre forskellige fagsøjler: ASK, ASF og ASA. Hver søjle er målrettet en bestemt elevgruppe, således at ASK er for de mest udfordrede elever, ASF er målrettet elever inden for autismespektrummet, og ASA er for de elever, som i mange sammenhænge kan indgå i en virksomhed og fremtidigt job.</p> <p>Både ledelsen og medarbejderne redegør for, at den fælles pædagogiske referenceramme er neuropædagogikken, hvorfor der fortløbende er medarbejdere på kursus i dette. Yderligere arbejdes der med elementer af TEEACH i relation til ASF-søjlen, det sensoriske i relation til ASK-søjlen samt understøttende total- og alternativ kommunikation til alle de elever, som har behov for dette.</p> <p>Ledelsen oplyser, at de har iværksat et nyt fag i deres STU-uddannelse på alle tre søjler. Faget hedder KEL (Kompetent i eget liv) og er målrettet elevgruppen ude på den enkelte søjle. Overordnet handler det om, at hver enkelt elev skal lære så mange færdigheder som muligt i forhold til eget funktionsniveau. Fx håndtering af vaskemaskine, offentlig transport, spisesituationer mm.</p> <p>Ledelsens indtryk er, at medarbejdergruppen har taget det nye fag til sig, idet de kan se formålet med faget i relation til den elevgruppe, som de konkret arbejder med.</p> <p>Et yderligere initiativ har været øget undervisning i forhold til <i>low arousal</i>, hvor Magleмосen har haft eksterne oplægsholdere til at undervise, ligesom der på Magleмосens nye hjemmeside er lagt et dokument op, som netop beskriver <i>low arousal</i> i relation til konflikthåndtering. Ledelsen oplyser, at deres oplevelse er, at alle medarbejderne i dag har kendskab til den beskrevne forholdemåde, og at alle fx ved, hvad det betyder, når man siger, at 'metodeloftet er nået', hvilket indikerer, at medarbejder ønsker at blive afløst af en kollega i forhold til en konkret situation. De medarbejdere, som deltager i tilsyn, foreholdes denne nye viden, og det gør sig generelt gældende, at de ikke kan genkende denne viden og forholdemåde. Enkelte kan huske, at de har modtaget undervisning herom i deres specifikke søjle.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der arbejdes med afsæt i en relevant pædagogisk referenceramme, hvor der tages afsæt i neuropædagogikken.</p> <p>Tilsynet har dertil noteret sig, at Magleмосen siden sidste tilsyn har iværksat et nyt initiativ <i>KEL</i> (Kompetent i Eget Liv), og at initiativet målrettes eleverne på hver enkelt søjle, hvorved Magleмосen tilkobler sig STU-lovgivningens primære formål.</p> <p>Yderligere har tilsynet noteret sig, at der har været iværksat undervisning i <i>low arousal</i>, hvor ledelsens indtryk var, at den samlede medarbejdergruppe havde fået denne nye viden implementeret i deres praksis. Medarbejderne, som deltog i tilsynet, havde dog ikke helt samme forståelse af implementeringsniveauet, hvilket foranlediger, at tilsynet anbefaler, at ledelsen iværksætter tiltag, som sikrer en fælles forståelse og praksis i <i>low arousal</i> hos alle medarbejdere.</p>

4.3 Dokumentation og progression

4.3.1 Elevplaner

Data

Ledelsen oplyser, at der er kommet klare retningslinjer fra Undervisningsministeriet omkring formmæssige krav til uddannelsesplanerne. Magleмосen er herved blevet opmærksom på, at de har været for omhyggelige i deres udarbejdelse, hvorfor de har tilpasset deres individuelle elevplaner, så de matcher gældende krav.

Ledelsen oplyser desuden, at der udtrykkes stor tilfredshed fra de visiterende kommuner med elevplanernes niveau og indhold. Proceduren er, at kontaktlærere eller kontaktpædagogen udarbejder elevplanen. De elever, som direkte kan involveres, får mulighed herfor. Elever med et lavere kognitivt niveau får deres stemme repræsenteret via personalets observationer og/eller deres pårørende. Når elevplanen er udarbejdet, sendes den til intern kvalitetssikring ved Magleмосens elevplansansvarlige medarbejdere. Ledelsen står til rådighed for sparring og rådgivning, såfremt der er behov herfor.

Medarbejderne oplyser i relation til de nye elevskabeloner, at de finder dem teknisk svært tilgængelige, men at det er positivt, at skabelonen følger eleven igennem hele det treårige uddannelsesforløb, samt at planen nu ikke mere indeholder en stor mængde mål, men er forenklet. Forenklingen gør, at de kan målrette deres indsats til den enkelte elev yderligere.

En kommunikationsmedarbejder oplyser, at vedkommende har afholdt interne kurser i 'Talking mats', alt for klæde sine kollegaer på til få inddraget eleverne med de største kognitive funktionsnedsættelser yderligere i udarbejdelsen af mål mm.

Et nyt tiltag er, at der ved afholdelse af et opfølgingsmøde med UU, skal skrives referat lige umiddelbart efter mødet, og at alle deltagere, herunder UU, skal kvittere for, hvad der er aftalt. Ledelsen oplyser, at der derfor er installeret printere i alle møderum. Medarbejderne oplyser omkring dette tiltag, at de har forståelse for tiltaget og kan se fordelene i, at alle får kvitteret for aftalen/resultatet af mødet. De finder det dog svært, at skulle være både mødeleder og referent samtidig med, at de skal fastholde egen argumentation for indsats og mål. Flere af medarbejderne har derfor løst det ved at prioritere deltagelse af to medarbejdere til møderne. Dette giver dog også den udfordring, at de så er to medarbejdere væk fra deres kerneydelse til og for eleverne i mødetidsrummet.

Tilsynet får udleveret tre planer - én plan fra hver søjle. Af planerne fremgår det: 1) at de først indledes med elevens stamdata, 2) siden en beskrivelse af eleven, 3) dernæst opfølgning på sidste års mål samt elevens og pårørendes ønsker, herefter følger mål og delmålsætning for det sociale, personlige, faglige og sensoriske område. Fælles herunder er, at der kort beskrives en strategi til at nå målet, ligesom der er rubrik til evaluering af indsats. Ydermere er der rubrik til beskrivelse af praktik, fremtid og en opsamlende konklusion. To af planerne er for første årgangselever, hvorfor der endnu ikke forekommer evalueringer i disse. Den tredje plan er for en anden årgangselev, og her fremgår der evaluering af mål og indsats. Alle planer er skrevet i et professionelt og fagligt sprog.

Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at Magleмосen har været i proces med at tilrette deres individuelle elevplan til de lovgivningsmæssige krav, dette med henblik på ikke at overdokumentere. Videre vurderes det, at de individuelle planer fremstår evaluereret og med fokus på den enkelte elevs progression efter første års uddannelsesforløb.
----------------------------	--

4.3.2 Evaluering og mulig progression

Data	<p>En medarbejder redegør for, at Magleмосen i relation til den skriftlige dokumentation har udarbejdet en ADL-cirkel. Medarbejderen har dog konstateret, at elever med multiple funktionsnedsættelser ikke profiterer af denne dokumentationsform, idet potentialer ikke præsenteres, det kan tværtom blive et redskab, som alene beskriver, hvad de ikke kan/formår. Medarbejderen finder derfor, at det kunne være givtigt, at udvikle en form for ADL-cirkel til denne målgruppe. Et redskab, som kunne få denne elev gruppes kompetencer præsenteret og deres eventuelle progression.</p> <p>Yderligere oplyses det, at der udføres PAS-test på de elever, hvor det skønnes relevant, alt for at sikre sig, at eleven modtager undervisning på rette niveau.</p> <p>Tilsynet samtaler med en elev, som oplyser, at hun skal have en PAS-test, og at hun glæder sig til at prøve det (oplyses via understøttende kommunikation fra en medarbejder - tilsynets indskydelse).</p> <p>Som tidligere anført i rubrik 4.3.1 evaluerer Magleмосen deres individuelle elevplaner efter første uddannelsesår.</p>
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at Magleмосen arbejder med evaluering på flere niveauer, fx individuelle elevplaner og en ADL-cirkel. I forbindelse med sidstnævnte bemærker tilsynet, at en medarbejder har gode overvejelser om at udvikle denne, sådan at den med fordel også kan anvendes til elever med multiple funktionsnedsættelser.

4.4 Opbygning af uddannelsens indhold

4.4.1 Afklaringsforløb

Data	Ledelsen oplyser, at ved nye elever, efter 12 uger, afholdes en samtale, som benævnes '12-ugers-samtale'. Formålet med denne samtale er at afdække, om den enkelte elev modtager det mest optimale uddannelsestilbud på Magleмосen, eller om undervisningen skal tilrettelægges på anden vis, eller om en anden søjleplacering kunne være mere givtig.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at Magleмосen har fokus på at yde det rette undervisningstilbud til eleverne, hvorfor de justerer tilbuddet til efter 12 uger, såfremt det vurderes relevant.

4.4.2 Hverdagens praksis - faglig undervisning

Data	<p>Når det gælder den faglige undervisning, så oplyses det, at denne tilrettelægges målgruppen ude i den enkelte søjle og så igen til den enkelte klasse under søjlen.</p> <p>Eksempelvis kan der være elever under ASA-søjlen, som kan modtage undervisning i dansk og matematik, hvor de kan lære nyt. For andre er der mere fokus på vedligehold af dansk- og matematikkompetencer og for andre igen, skal undervisningen tilrettelægges meget konkret, såsom matematikundervisning i køkkenet, hvor man arbejder med en vis mængde af mad mm. Endeligt gives der et konkret eksempel på fagundervisning i vikinges for en ASK-klasse.</p> <p>Yderligere redegøres der fra ledelsen side, at de for ASA-søjlen har målrettede dele af deres undervisning til bo-undervisning samt mulige kommende erhvervsfunktioner, fx et pedelleri, hvor eleverne inddrages i praktiske gøremål.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at Magleмосen har fokus på at målrette deres faglige undervisning til elevernes kognitive niveau. Der er derfor faglig undervisning på flere niveauer. Ydermere bemærker tilsynet, at der er etableret øget bo-undervisning samt erhvervsrettede funktioner.</p>

4.4.3 Hverdagens praksis - praktik forløb

Data	<p>Ledelsen oplyser, at de har en praktikansvarlig medarbejder. Vedkommende har som funktion at finde praktikpladser til eleverne, hvilket kan være en stor udfordring.</p> <p>Et nyt initiativ er, at Magleмосen i relation til KEL er i gang med at etablere erhvervsrettede funktioner. Det er ikke som sådan praktikforløb, men funktioner, som kan anvendes til at målrette undervisningen mod kommende erhverv. Fx skal der være aktiv elevdeltagelse i Magleмосens køkken fremadrettet, ligesom eleverne også skal inddrages i at holde de grønne arealer, og endelig etableres der en reception på Magleмосen, og denne skal alene bemannes af elever.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at Magleмосen har prioriteret elevernes praktikforløb ved at mønte særlig medarbejdertid til dette alt for, at en medarbejder har ekspertisen på området. Tilsynet har desuden noteret sig, at i elevernes individuelle elevplaner har praktikforløb et selvstændigt fokus.</p>

4.4.4 Hverdagens omgangsform og omgangstone

Data	<p>Ledelsen oplyser, at man på Magleмосen har haft fokus på, at medarbejderne skal have en god tilgang og omgangsform til og sammen med eleverne. Fx har man på en temadag arbejdet med vigtigheden af ikke at tale hen over hovedet på eleverne.</p> <p>Ledelsen oplyser tillige, som ved sidste tilsyn, at de fortsat starter egen dag med at gå rundt og hilse på alle grupperne, sådan at Magleмосen kan være et sted, hvor man ser hinanden.</p> <p>Den elev, som deltager i tilsynet, oplyser, at hun har det godt og er glad for at gå på Magleмосen. Hun er nyligt startet, hvorfor alt fortsat er nyt. Eleven fortæller også, at hun er glad for sine klassekammerater, og at hun kender flere af dem fra tidligere skoleforløb.</p>
------	---

Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at Maglemeden har fokus på hverdagens omgangsform og tone til og med eleverne. Tilsynet har herunder noteret sig, at ledelsen er opmærksom på deres kulturbærende funktion.
---------------------	---

4.5 Kompetencer for STU-eleven

4.5.1 Personlige kompetencer

Data	I alle de udleverende individuelle planer er der fokus på elevens personlige mål og dermed også mulighed for at udvikle kompetencer. Området kan med fordel afdækkes yderligere ved et næstkommende tilsyn.
Tilsynets vurdering	Tilsynet har ingen kommentarer.

4.5.2 Sociale kompetencer

Data	I alle de udleverende individuelle planer er der fokus på elevens sociale mål, og dermed også mulighed for at udvikle kompetencer. Området kan med fordel afdækkes yderligere ved et næstkommende tilsyn.
Tilsynets vurdering	Tilsynet har ingen kommentarer.

4.5.3 Faglige kompetencer

Data	I alle de udleverende individuelle planer er der fokus på elevens faglige mål, og dermed også mulighed for at udvikle kompetencer. Området kan med fordel afdækkes yderligere ved et næstkommende tilsyn.
Tilsynets vurdering	Tilsynet har ingen kommentarer.

4.5.4 Erhvervsrettede kompetencer

Data	Ledelsen redegør for, som tidligere oplyst, at de har fokus på at udvikle interne tilbud, hvor eleverne kan modtage træning/undervisning i erhvervsrettede funktioner, fx etableres der en reception, som skal bemannes af STU-elever. Se endvidere rubrik 4.3.3.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at Maglemeden er i gang med at udvikle funktioner internt, som skal være medskabende til at øge elevernes mulighed for øgede erhvervsrettede kompetencer.

Organisatoriske og personalemæssige forhold

4.5.5 Tilrettelæggelse af hverdagen - og den ledelsesmæssige drift af STU

Data	<p>Som indledningsvist nævnt i rubrik 4.1.1. er der pågået en omorganisering på Magleмосen. Omorganiseringen drejer sig om flere forhold: 1) få fordelt de personalemæssige ressourcer på relevant og bedste vis i forhold til elevernes behov, fx er der nu tværgående lærerressourcer, og det pædagogiske personale er fordelt ud i klasser og grupper. 2) Få fordelt eleverne mest hensigtsmæssigt på matriklen, fx skal elever med behov for afskærmning skærmes fra unødige stimuli.</p> <p>Medarbejderne supplerer her med at fortælle, at de fortsat finder, at der mangler noget i omorganiseringen, fx i ASK er 3 ud af 4 klasser uden pædagogisk uddannet personale. I stedet er der sosu-assistenten eller omsorgshjælpere. Medarbejderne finder derfor ikke, at der er den nødvendige faglighed tilstede.</p> <p>Ledelsen oplyser, at de tre pædagogiske ledere varetager den daglige drift, ligesom de hver især er leder for en enkelt søjle, og at de supplerer hinanden i ledelsesteamet. De kan derfor også have særlige tværgående funktioner.</p> <p>Medarbejderne supplerer her, at deres oplevelse er, at de ikke altid er inddraget i forhold til de overordnede beslutninger, fx fortæller ledelsen dem, at de skal være de bedste, men medarbejderne synes ikke det modsvarer hverdagen - nogle opgaver føler man sig tvunget ud i - idet der er ikke altid er faglig dækning. Yderligere oplyser medarbejderne, at der kan være en meget forskellig ledelsesstil fra søjle til søjle, ligesom der også kan være divergerende meldinger fra de tre pædagogiske ledere. Medarbejderne giver her konkrete eksempler på dette, fx at der ikke svares adækvat på mails mm., hvor responstiden kan være lang. Ligeledes oplyses det, at der i særligt en søjle er store udfordringer.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at Magleмосens ledelse har prioriteret, at der skal være en pædagogisk leder for hver søjle, hvilket tilsynet finder hensigtsmæssigt. Tilsynet har dog også noteret sig, at medarbejderne oplyser, at der forekommer divergerende meldinger fra de pædagogiske ledere, og at der særligt er udfordringer i relation til en søjlemæssig ledelse. Tilsynet anbefaler på den baggrund, at distriktsleder afdækker forholdet nøje og drager hånd om situationen, sådan at der kan komme relevant ensretning for de pædagogiske ledere.</p>

4.5.6 Personalnormering og uddannelsesmæssige forudsætninger

Data	<p>Ledelsen oplyser, at de finder, at der er god sammenhæng mellem målgruppen af elever og den samlede medarbejdergruppes kompetencer. De illustrerer dette med at fortælle, at deres bestyrelsesformand, som netop er afgang, i sin afskedstale sagde, at Magleмосen bestemt var et ordentligt sted, hvilket afspejler, hvad Magleмосen gerne vil være kendt for. Ydermere viser Ballerup Kommune gerne stedet frem til andre, hvorfor Magleмосen ofte modtager internationale gæster m.fl.</p> <p>Ledelsen oplyser, som tidligere anført, at de vægter en god fordeling af forskellige faglige kompetencer. De har derfor også medarbejdere med tværgående funktioner, sådan at hele huset kan få glæde af deres viden.</p> <p>Medarbejderne oplyser, som ligeledes tidligere anført, at de ikke finder, at fordelingen af det pædagogiske personale er godt nok håndteret i alle klasser/grupper.</p>
-------------	--

	<p>Distriktsleder oplyser i den forbindelse, at de i ledelsen er klar over dette, hvorfor de er i gang med at rekruttere nye medarbejdere. Dette understøttes af tilsynets observationer, idet der afholdes ansættelsessamtaler samme dag som tilsynet finder sted.</p> <p>Tilsynet observerer dertil, at både ledelsen og medarbejderne reflekterer over deres praksis på Magleмосen på et fint og relevant niveau.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at Magleмосen vægter at fordele deres ressourcer og kompetencer i grupperne. Enten via tilknytning til en specifik søjle og gruppe eller som tværgående medarbejder. Tilsynet har i den forbindelse noteret sig, at medarbejderne gør opmærksom på, at ressourcerne set fra deres perspektiv ikke er optimalt fordelt. Tilsynet bemærker hertil, at distriktsleder redegør for, at de er i gang med en rekruttering.</p>

4.5.7 Internt samarbejde og kvalitetsudvikling

Data	<p>Ledelsen oplyser, at de har været i gang med en større organisationsudvikling på Magleмосen, og deres antagelse er, at de nu så småt er ved at være have bygget fundamentet. De redegør blandt andet for, at der er udviklet på alt fra interne skemaer til årsplaner mm. Opgaveoversigter, mødeplaner, takster, hjemmeside mm., og det næste, der skal tages fat på, er ferieplanerne.</p> <p>Et nyt udviklingsinitiativ er desuden, at alle medarbejdere fra skoleåret 2017/2018 har fået en vis mængde udviklingstid. Ledelsens ønske er her, at udviklingsidéerne skal vokse op ude fra praksis, sådan at medarbejderne får et godt ejerskab for processen undervejs fra initiativ til implementering.</p> <p>Hele Magleмосen har desuden ifølge ledelsen været igennem en kulturændring. Der har her været frustrationer blandt personalet, men ikke decideret modstand.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at de er meget glade for deres kollegaer. Deres oplevelse er, at der sker mange gode tiltag, og de er glade for disse. De finder dog også, at tingene kan gå lidt stærkt, blandt andet kan der herske forvirring, når de pædagogiske ledere ikke er enige. Ligesom de også kan opleve ikke altid at modtage respons på deres mails, trods en aftale om, at der skal svares inden for 24 timer.</p> <p>Flere medarbejdere oplyser desuden, at de oplever forskelle i forståelsen af deres arbejdsmiljø/arbejdsvilkår fra de pædagogiske ledere. En medarbejder illustrerer dette med et konkret eksempel på, at en medarbejder ved flere lejligheder havde gjort opmærksom på forhold, som ikke blev håndteret. Da vedkommende så skiftede søjle, blev der straks draget hånd om situationen.</p> <p>Tilsynet har anmodet ledelsen om oplysninger omkring sygefraværet, og det fremgår her, at der er stor forskel på sygefraværet i søjlerne.</p> <p>Ledelsen oplyser desuden, at de arbejder aktivt med at forbedre arbejdsmiljøet, og at de her laver social kapital målinger. Den har rykket sig gennem det sidste år, men de er fortsat ikke helt i hus. En pædagogisk leder følger op sammen med to AMR-repræsentanter.</p> <p>Ledelsen redegør dertil for, at der er har været afholdt et uddannelsesforløb med en konsulent fra Ballerup Kommune. Forløbet drejer sig om to uddannelsesdage, hvor der er fokus på formålet med uddannelsen i hver søjle samt Magleмосens fælles værdisæt.</p>
------	---

	Den ene dag er afholdt, hvor tema var sladder og faglighed, og hvor både grin, refleksion og læring prægede dagen, og den anden skal afholdes til september. Ledelsen indgår i fælles erfaringsgruppe med andre ledere i Ballerup Kommune under samme distriktsleder.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at ledelsen har fokus på det interne samarbejde og arbejdsmiljø. Samtidig hæfter tilsynet sig ved, at medarbejderne giver udtryk for, at de oplever forskelle i forståelsen af deres arbejdsmiljø/arbejdsvilkår fra de pædagogiske ledere. Tilsynet anbefaler på den baggrund, at distriktsleder af-dækker dette forhold nøje med henblik på tiltag, der kan medvirke til at sikre, at alle medarbejdere oplever relevant ensretning i forhold til den ledelses-mæssige håndtering af arbejdsmiljø, herunder trivsel og samarbejde.

4.5.8 Eksternt samarbejde

Data	<p>Ved sidste tilsyn blev det oplyst, at der foregik en igangværende forventningsafstemning mellem UU og Magleмосen. Medarbejderne oplyser ved dette tilsyn, at de fortsat oplever, at der forekommer uklarheder, og de kommer her med flere konkrete situationer, hvor de oplever samarbejdet udfordret i forståelsen for målsætning for elevernes uddannelse på Magleмосen.</p> <p>Adspurgt til, om Magleмосen har et samarbejde med det lokale jobcenter, oplyses det, at dette har de aktuelt ikke, men der er et ønske om at få dette etableret.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer omkring det eksterne samarbejde, at der i relation til UU fortsat kan være behov for at få en forventningsafstemning, hvorfor dette anbefales. Ydermere bemærkes det, at Magleмосen har et ønske om at få etableret et samarbejde med det lokale jobcenter.

4.5.9 Procedurer og administrative retningslinjer

Data	<p>Ledelsen oplyser, at der er udarbejdet retningslinjer og vejledning for: 1) medicin-håndtering, 2) elev stikker af, 3) brand og håndtering heraf og 4) magtanvendelse.</p> <p>I relation til 'elev stikker af' oplyses det, at de har afprøvet det i praksis ved, at den ene leder var elev, som personalet skulle finde. I relation til brand oplyses det, at de har haft en reel brandøvelse og en uformel brandøvelse, jf. at et par røgmaskiner til en fest fik sat gang i systemet. Ved alle situationer reagerede det samlede personale kompetent og handlekraftigt.</p> <p>Når det gælder magtanvendelsesområdet oplyses det, at dette er dalet siden sidste tilsyn, jf. at nogle af de svært komplekse elever er gået ud. Der har været to eller tre magtanvendelser siden sidste tilsyn, og de er alle godkendt af Ballerup Kommune.</p> <p>Der redegøres dertil for en konkret elev, hvor der har været store udfordringer. Magleмосen har her reflekteret grundigt over årsagerne samt inddraget den pågældende elevs bosted, og ved fælles indsats fik de afklaret situationen og eleven har det nu godt igen.</p> <p>Der arbejdes endvidere med <i>Low arousal</i> i relation til konflikthåndtering, og der er udarbejdet en skrivelse omkring dette. Se endvidere rubrik 4.2.1.</p>
------	---

Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at Maglemeden forholder sig relevant til magtanvendelsesområdet. Generelt gør det sig gældende, at magtanvendelser er dalet siden sidste tilsyn, og der reflekteres over årsager for elevernes eventuelle udadreagerende adfærd.
---------------------	--

4.6 Fysiske rammer

Data	<p>Ved sidste tilsyn blev det oplyst, at Maglemeden består af et byggeri i ét plan, hvor der er nem adgang for elever med mobilitetsnedsættelser.</p> <p>Der blev forevist flere større gruppelokaler, som er indrettet til gruppeundervisning. Der er dertil gruppelokaler, som er indrettet med afskærmede arbejdsstationer, og solistrum, som alene er indrettet til de elever, som har behov herfor. Alle grupperum har en smartboard, ligesom der er flere specialpædagogiske hjælpemidler rundt i lokalerne.</p> <p>Ud over disse undervisningslokaler har Maglemeden også et musiklokale, et sanserum, ergo- og fys-rum, gymnastiksale, et bo træningslokale, flere mindre toiletter samt større toiletter til de elever, som har behov for personalestøtte under skiftning mm.</p> <p>Maglemeden har desuden også en personale- og elevkantine, forberedelsesrum til personalet, mødelokaler og kontorfaciliteter.</p> <p>Udendørs er der grønne omgivelser, flere græsplæner og en sanse-/aktivitetshave. Der er indhegnet alle steder, hvor det er relevant.</p> <p>Ved dette tilsyn oplyses det, at der er etableret en KEL-gang. Her er der nu et skolekøkken, et vaskeri, ligesom der kommer en træningsbolig, alt for at eleverne kan tilbydes bo-undervisning.</p> <p>Yderligere oplyses det, at Maglemeden har valgt, at de elever, som modtager et afskærmet tilbud, fremadrettet skal modtage et undervisningstilbud i andre lokaler end tidligere. De tidligere lokaler lå helt centralt midt i Maglemedens centrum, hvilket gjorde, at eleverne hver dag skulle igennem lange gange mm. I stedet skal Maglemedens ASA-klasser anvende disse lokaler, jf. at de ikke bliver forstyrret af gangaktiviteter til og fra eget lokale.</p> <p>Konkret har Maglemeden oplevet en udfordring i forhold til noget igangværende byggeri, jf. at byggeritilladelsen kom for sent til at byggeriet kunne gøres færdigt i sommerferien. Ledelsen pointerer, at skoleåret derfor har fået en turbulent start, som alle medarbejdere dog har håndteret på bedste konstruktive vis.</p> <p>Endeligt har Maglemeden etableret et kompetencecenter, hvor blandt andet kommunikationslærere hører til.</p>
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at Maglemeden er i gang med at udvikle anvendelsen af de fysiske rammer, sådan at den bliver mest optimal, herunder tages der højde for elevernes styrker og eventuelle udfordringer.

5 Formål og metode

5.1 Lovgivning på området

Lovgivningen på STU-området er LBK nr. 783 af 15/06/2015.

5.2 Formål med tilsynet

Formålet med et selvstændigt tilsyn på STU-området er at sørge for, at uddannelsesstilbudet får sit eget selvstændige fokus. Derudover er der også følgende fokus:

- Kontrollere, om indhold og aktiviteter på det enkelte STU-tilbud er afpasset såvel målgruppen, den enkelte borgers ønsker og muligheder, som kommunens ønsker til STU forløbene.
- Vurdere, om uddannelsen udgør et planlagt sammenhængende og koordineret forløb.
- Kontrollere, at gældende lovregler, kvalitetsstandarder, serviceniveau og administrative retningslinjer efterleves.
- Understøtte en fremadrettet og løbende udvikling af kvaliteten i ydelserne over for borgerne gennem en anerkendende, dialogbaseret og læringsorienteret tilgang til borgere, medarbejdere og ledelse.
- Skabe grundlag for refleksion over egen praksis hos både medarbejdere og ledelse.
- Afdække styrker og forbedringsmuligheder i tilbuddenes måde at håndtere opgaverne på, og identificere potentielle udviklingsmuligheder.

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

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

5.3 Metode

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

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

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



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

5.4 Tilsynets varsling og tilrettelæggelse

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

Overordnet har organiseringen af tilsynsbesøget set ud som følger:

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

Til brug for forberedelsen af tilsynet har BDO indhentet materiale fra kommunen, herunder eventuelle kvalitetsstandarder, oplysninger fra kommunens hjemmeside, ligesom oplysninger fra eventuel Tilbudsportalen og tilbuddets egen hjemmeside har indgået i det konkrete tilsyn. Ved dette tilsyn er der tillige indhentet uddannelsesplaner forud for selve tilsynet.

5.5 BDO's definition på bemærkninger og anbefalinger

Bemærkninger

Bemærkninger gives, hvor tilsynet finder anledning til at fremhæve bestemte forhold. Det kan være forhold, som er i udvikling eller som tilbuddet og kommunen skal være opmærksomme på i tiden frem til det næste tilsyn. Bemærkninger kan have vejledende og/eller informerende karakter.

Anbefalinger

Anbefalinger gives, hvor der er tale om forhold, der kan forbedres og som tilbuddet derfor bør arbejde med. Tilbuddet forventes at forholde sig til anbefalingen, fx ved at tage stilling til hvornår og hvordan de vil tage hånd om den givne anbefaling. Såfremt der ikke handles på anbefalingen forventes det, at tilbuddet har taget stilling til, hvorfor anbefalingen ikke er fulgt op.

Anbefaling om påbud

BDO kan anbefale kommunen at give påbud, hvor der er alvorlige forhold, som af en given grund fordrer hurtig/øjeblikkelig handling. Her forventes det, at det pågældende tilbud indenfor fire uger fremsender en redegørelse til kommunen om, hvordan de har taget hånd om problemet.

6 Kontaktoplysninger

Ved behov for yderligere oplysninger kan henvendelse ske til

Partneransvarlig

BIRGITTE HOBERG SLOTH

Partner

m: 2810 5680

e: bsq@bdo.dk

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

6.1 Præsentation af BDO

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

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

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

