

KVALITETSVURDERING

INDHOLD

Forord	1
Tilsynets samlede vurdering og udviklingsområder	2
Praktiske oplysninger	6
Datagrundlag	7
Formål og metode	17
Kontaktoplysninger	18

FORORD

Først i rapporten er tilsynets samlede vurdering og temavurderinger oplistet, hvorefter tilsynets eventuelle forslag til kvalitetsløft er anført. Herefter følger en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget samt om det konkrete tilbud.

Næste del af rapporten indeholder de indsamlede data, som er fremkommet via interviews, skriftlig dokumentation samt observationer, som er analyseret og vurderet under hver indikator. Disse vurderinger ligger til grund for den før omtalte samlede vurdering.

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

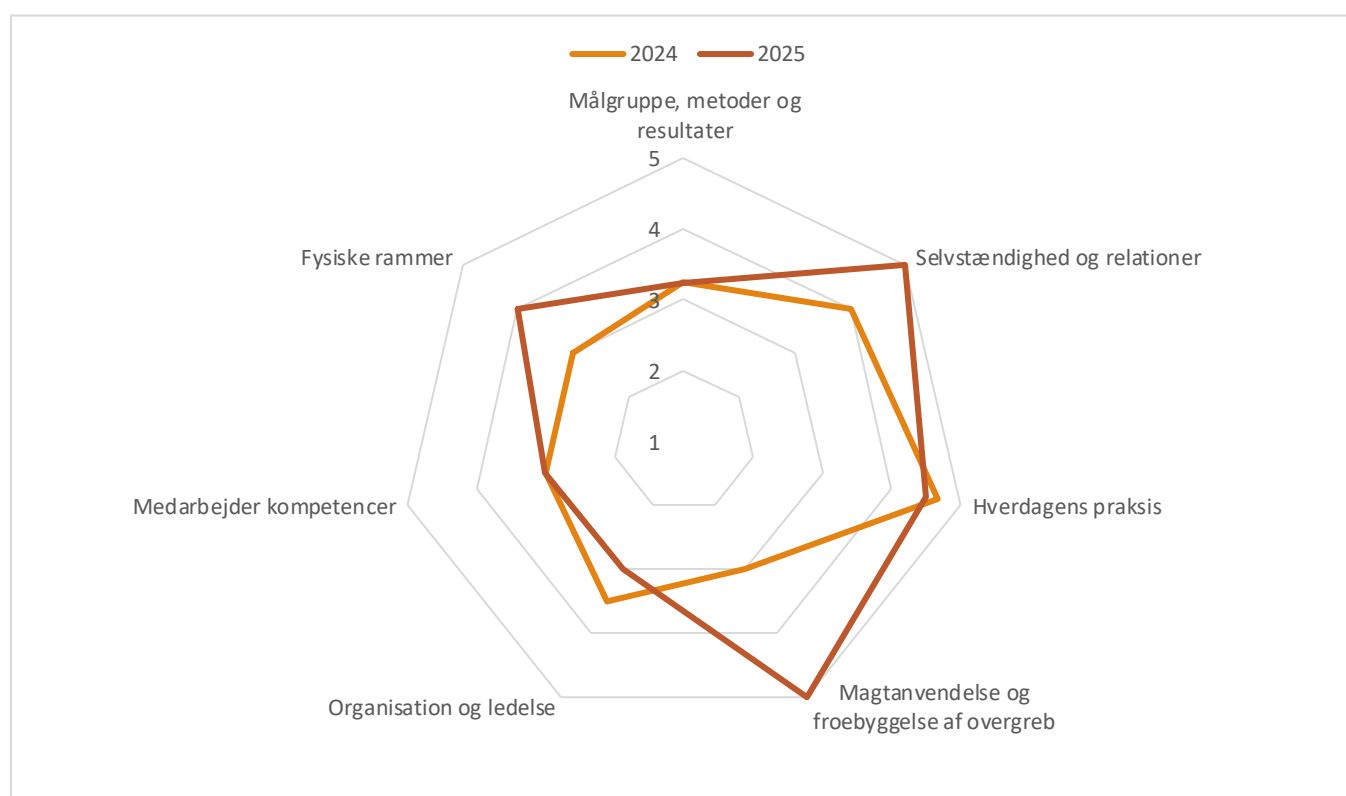
Slutteligt gives en kort beskrivelse af tilsynets formål og metode samt kontaktoplysninger til STS+.

Tilsynet er altid udtryk for et øjebliksbillede og skal derfor vurderes herudfra.

TILSYNETS SAMLEDE VURDERING OG UDVIKLINGSOMRÅDER

1.1. OVERORDNET VURDERING

STS+ har på vegne af UUC Maglemosen udført et uanmeldt tilsyn på UUC Maglemosen, §§103 og 104. Med baggrund i det analyserede materiale, som er indsamlet gennem interviews, skriftligt materiale, observationer og online oplysninger, er tilsynets overordnede vurdering, at tilbuddet samlet har middel til god kvalitet.



1.2. TEMA VURDERINGER

Tema	Vurdering	Score
Opfølgning på tidligere tilsyn	STS+ vurderer, at ledelsen har arbejdet relevant og målrettet med seneste tilsynsrapport samt forslag til kvalitetsløft.	
Målgruppe, metoder og resultater	STS+ vurderer, at UUC Maglemosen, §§ 103 og 104 har fokus på at imødekomme målgruppens behov ved at tilbyde meningsfuld beskæftigelse og relevante aktiviteter i dagligdagen, som hovedparten af borgerne kan profitere af. Det er dog også vurderingen, at tilbuddet mangler en fælles retning og vision, for at kunne sikre en vedvarende kvalitet i ydelserne og relevans for borgerne.	3,25

	STS+ vurderer, at tilbuddet har en bred målgruppe, som samtidig er tydeligt afgrænset. Videre vurderes det, at tilbuddet har en hensigtsmæssig visitationsprocedure, som kan tilgodeses, at borgernes behov for personlig og social støtte imødekommes bedst muligt. Det vurderes dog også, at medarbejdere og ledelse har forskellig forståelse af, hvornår en borger har psykiatriske udfordringer, som medarbejderne har kompetencer til at imødekomme, og <i>høj grad</i> af psykiatriske udfordringer, som medarbejderne ikke har de fornødne kompetencer til at imødekomme. STS+ vurderer, tilbuddet anvender forskellige faglige tilgange og metoder. Nogle medarbejdere synes at have en klar forståelse af hvilke tilgange og metoder der anvendes i praksis, mens andre medarbejdere har en forståelse af, at tilgange og metoder afhænger af den konkrete borger. Dette fører til en variabilitet i praksis, hvor borgerne tilbydes en forskellig pædagogisk praksis alt afhængig af, hvilken medarbejder der er på arbejde. Det er vurderingen, at en tydelig pædagogisk linje og enighed om at følge denne, vil styrke kvaliteten og konsistensen i tilbuddet og sikre en mere ensartet støtte til borgerne. STS+ vurderer, at tilbuddet har igangsat en proces for at dokumentere hensigtsmæssigt og systematisk, men at processen endnu ikke er implementeret i nødvendig grad. Det vurderes, at der er en uens dokumentationspraksis blandt medarbejderne, hvilket kan påvirke den samlede ydelse til borgerne uhensigtsmæssigt. Videre vurderes det, at ikke alle medarbejdere anser det nuværende dokumentationsarbejde for relevant, hvilket STS+ foreslår, gendrøftes medarbejdere og ledelse i mellem.	
Selvstændighed og relationer	STS+ vurderer, at tilbuddet har en velovervejet tilgang til at styrke og støtte borgernes sociale kompetencer og selvstændighed via individuel støtte, respektfuld tilgang samt skabelsen af inkluderende fællesskaber. Desuden vurderes, at tilbuddet aktivt arbejder med at sikre borgernes mulighed for medinddragelse og indflydelse i hverdagen. Dette eksempelvis via Elev- og Borgerråd, relevant alternativ supplerende kommunikation og menneskesyn.	5
Hverdagens praksis	STS+ vurderer, at tilbuddet fremmer borgernes sundhed og trivsel ved hjælp af flere forskellige tiltag, herunder træning, motion, sund kost og inkluderende miljøer. Desuden vurderes det, at tilbuddets udvikling af APV'en i et format, der er tilgængeligt og forståeligt for flere borgere sikrer en meningsfuld deltagelse og et bedre vurderingsgrundlag for den videre udvikling. Videre vurderes det, at en overvejende del af borgerne trives i tilbuddet. Det vurderes dog også, at tilbuddet bør undersøge, hvorvidt der er borgere, som mistrives. STS+ vurderer, at tilbuddet har fokus på god omgangsform og -tone. Dette blandt andet via ro-givende pædagogik, respektfuld- og anerkendende tilgang.	4,5

Magtanvendelse og forebyggelse af overgreb	STS+ vurderer, at der forekommer få magtanvendelser i tilbuddet, og at personalet har kendskab til relevant lovgivning på området. Videre er vurderingen, at magtanvendelser og episoder fra "kradseskemaer", drøftes i personalegruppen med henblik på læring og justering af indsatsen. STS+ vurderer desuden, at tilbuddet forebygger magt og overgreb via pædagogiske tilgange og metoder og kendskab til den enkelte borger, samt har fokus på kvalificering af personalet i forhold til nænsomt håndtere og interne drøftelser omkring "gråzonen tilfælde".	5
Organisation og ledelse	STS+ vurderer, at tilbuddets ledelse besidder relevante faglige kompetencer. Sammensætningen af ledelsens faglige kompetencer giver en bred vifte af viden og perspektiver. Videre vurderer STS+, at tilbuddet har en aktiv og kompetent bestyrelse, som understøtter tilbuddets faglige udvikling. Det konstateres, at dele af medarbejdergruppen er utilfredse med ledelsens måde at forvalte ledelse på, hvilket kan skabe utryghed og mistillid mellem ledelse og medarbejdere. STS+ vurderer, at ledelsens forståelse af samarbejdet med visiterende kommuner, pårørende og interne processer viser en ambitiøs tilgang til drift og udvikling af tilbuddet. Det vurderes dog også, at medarbejdernes og ledelsens forståelse af samarbejdet med visiterende kommuner opfattes forskelligt, da medarbejderne opfatter samarbejdet som minimalt og ufuldstændigt. Det vurderes at ledelsens ambition i forhold til implementering af ekstern supervision signalerer en hensigt om at tilbyde medarbejderne kvalificeret sparring dels fagligt og dels i forhold til det interne samarbejde. Det er dog også vurderingen, at ledelsens ambition ikke for alle medarbejders vedkommende er lykkedes, da flere medarbejdere tilkendegiver utilfredshed med gruppesammensætninger til supervision og/eller antallet af supervisionsgange. Videre vurderes det, at ledelsens hensigt i forhold til at være tydelige i kommunikationen og gennemsigtige i forhold til beslutninger, ikke er lykkedes ved alle medarbejdere. Slutteligt er det vurderingen, at både medarbejdere og ledelse skal være opmærksomme på, ikke at få skabt en "dem og os" kultur, og at uhensigtsmæssige historiefortællinger ikke bliver en del af hverdagen.	3
Medarbejder kompetencer	STS+ vurderer, at medarbejdernes faglige kompetencer generelt modsvarer målgruppens behov. Det er også vurderingen, at ikke alle medarbejdere føler sig kompetente til at yde den bedste indsats for alle borgere, hvilket giver anledning til at genvurdere, hvorvidt personalesammensætningen er den rette. Det vurderes, at den tværfaglige medarbejdersammensætning samt muligheden for at benytte fagpersonale fra hele Maglemeden, er til gavn for den samlede indsats.	3

	Videre er vurderingen, at medarbejderne har et godt internt samarbejde og mulighed for faglige udvikling, men at der ses en tendens til, at teams lukker sig om sig selv. Det er derfor vurderingen, at både medarbejdere og ledelse skal være opmærksomme på, hvilken kultur og organisering de ønsker for afdelingen.	
Fysiske rammer	STS+ vurderer, at de fysiske rammer generelt matcher målgruppens behov, og at ledelsen er opmærksom på behovet for udvidelse af toiletforhold, som ikke er fulgt med målgruppens udvikling.	4

1.3. TILSYNETS FORSLAG TIL KVALITETSLØFT

Tilsynet har givet anledning til følgende forslag til kvalitetsløft.

Forslag til kvalitetsløft
STS+ foreslår at; 1. ledelse og medarbejdere udarbejder fælles retning og vision for §103 og § 104 tilbuddene, for at kunne sikre en vedvarende kvalitet og relevans for borgerne (jf. Målgruppe, metoder og resultater). 2. ledelse og medarbejdere drøfter, hvornår en borger har psykiatriske udfordringer, som kan tilgodeses med personalets kompetencer eller har <i>høj grad</i> af psykiatriske udfordringer som ikke kan tilgodeses med de nuværende personalekompetencer (jf. Målgruppe, metoder og resultater). 3. fastsættes en tydelig pædagogisk linje der følges i praksis, (jf. Målgruppe, metoder og resultater). 4. både ledelse og medarbejdere fortsat har fokus på ensartet, hensigtsmæssig og systematisk dokumentation (jf. Målgruppe, metoder og resultater). 5. ledelsen fremlægger formålet med dokumentationsarbejdet for medarbejdergruppen (jf. Målgruppe, metoder og resultater). 6. ledelsen gør medarbejderne opmærksomme på, at alle borgere har bestillermål, hvorudfra der kan udarbejdes mål og delmål (jf. Målgruppe, metoder og resultater). ----- 7. ledelsen iværksætter en undersøgelse af, hvorvidt der er borgere, som mistrives i tilbuddet (jf. Hverdagens praksis). ----- 8. ledelsen tydeliggør, hvilke beslutninger der ligger ved personalet, og hvilke der er ledelsesbeslutninger (jf. Organisation og ledelse). 9. hvor det er muligt, gør ledelsen beslutninger transparente for medarbejderne (jf. Organisation og ledelse). 10. ledelse og medarbejdere afstemmer forventninger til eksternt supervisionsforløb (jf. Organisation og ledelse). 11. ledelse og medarbejdere er opmærksomme på, ikke af få skabt en "dem og os" kultur, og at uhensigtsmæssige historiefortællinger ikke bliver en del af hverdagen (jf. Organisation og ledelse). ----- 12. ledelsen sikrer de rette personalekompetencer i forhold til målgruppen i alle grupper (jf. Personalets kompetencer). 13. ledelse og medarbejdere er opmærksomme på, hvilken kultur og organisering de ønsker for afdelingen (lukkede eller åbne teams) (jf. Personalets kompetencer).

-
14. ledelsen undersøger muligheder for udvidelse af tilbuddets samlede toiletfaciliteter (jf. Fysiske rammer).

PRAKTISKE OPLYSNINGER

2.1. OPLYSNINGER OM UUC MAGLEMOSEN, STU

Adresse
Magleparken 1, 2750 Ballerup
Forstander
Christine Helmudt
Tilbudstype og juridisk grundlag
§ 104 jf. Lov om Socialservice § 103 jf. Lov om Socialservice
Antal pladser
40 fuldtidspladser
Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg
Den 03.02.2025 kl. 9.40 – 13.40
Deltagere i interviews
• Forstander • Tre pædagogiske ledere • Fem medarbejdere • Tre borgere Uformelle samtaler: • To medarbejdere Observationer: • Hvid linje – tre grupper • Interaktion mellem borgere og medarbejdere • Interaktion mellem borgere • Aktiviteter • Fællesområder
Skriftligt materiale og online oplysninger
• Tilbuddets hjemmeside • To handleplaner • Seneste tilsynsrapport • Politik for seksualitet • Politik for sorg og handleplan i forbindelse med dødsfald • Politik for forflytning • Pårørendepolitik • Politik vedr. krænkende handlinger
Tilsynskonsulent:
Dorthe Vinggaard Jespersen (Specialkonsulent, cand. mag.pæd., folkeskolelærer)

DATAGRUNDLAG

3.1. OPFØLGNING PÅ TIDLIGERE TILSYN

Indsamlet data	Ledelsen oplyser, at seneste tilsynsrapport har givet anledning til refleksion og konkrete tiltag. Rapporten er gennemgået med medarbejderne, ligesom den er drøftet på politisk niveau. Seneste tilsynsbesøg gav anledning til 17 forslag til kvalitetsløft. Ledelsen redegør for, hvorledes der er arbejdet med alle forslag. Eksempelvis er der arbejdet målrettet i forhold til at arbejde ud fra fælles pædagogiske tilgange og metoder, ligesom hver medarbejder er undervist i, hvorledes tilbuddet ønsker den fremtidige dokumentation. Videre er afholdt temadag omkring vold, trusler og overgreb, og tilbuddet har udarbejdet et "kradse-skema", hvori medarbejderne registrerer krads, riv, spyt, skrig og kontinuerlige lyde.
Vurdering	STS+ vurderer, at ledelsen har arbejdet relevant og målrettet med seneste tilsynsrapport samt forslag til kvalitetsløft.

3.2. MÅLGRUPPE, METODER OG RESULTATER

3.2.1 Undervisning/aktiviteter

Indsamlet data	Af tilbuddets hjemmeside fremgår det, at Maglemosens kerneopgave er: "at sikre læring, udvikling og fællesskaber for unge". Videre er beskrevet, at borgerne tilbydes: "socialt samvær og meningsfulde aktiviteter i fællesskab med ligestillede". Borgerne er tilknyttet fem forskellige grupper, nemlig Hvid 1, 2, 3, 4 og Blå 3. Derudover er Hvid 3 yderligere opdelt i grupperne A og B. Borgerne er tilknyttet den gruppe, som det er vurderet af personalet, matcher bedst i forhold til den enkelte borgers kognitive evner og sociale kompetencer. Derudover tilføjer medarbejderne, at den fysiske plads også spiller en rolle ved tilknytning af borgere til grupper. Ledelsen oplyser, at der har været afholdt en pædagogisk dag, hvor medarbejderne blandt andet skulle drøfte formål med tilbuddet samt behov for personalekompetencer i forhold til den aktuelle målgruppe. Det er ledelsens forståelse, at medarbejderne i processen fik øget indsigt i hinandens arbejde samt forståelse for tilbuddets overordnede formål. Medarbejderne oplyser, at de fem grupper arbejder forskelligt, både i forhold til struktur, aktiviteter og pædagogiske tilgange. Det er medarbejdernes forståelse, at forskelligheden er nødvendig, da målgruppen i grupperne er differenceret. Endvidere beskriver medarbejderne, at aktivitetsniveauet også afhænger af, hvor mange ressourcer grupperne har på dagen. Nogle medarbejdere oplyser, at aktiviteterne er planlagt efter borgernes ønsker og behov, mens andre medarbejdere beskriver, at aktiviteterne planlægges efter medarbejderressourcer og borgernes behov for mad og toiletbesøg. Det er medarbejdernes forståelse, at de fleste borgere tilbydes relevante aktiviteter, hvor borgerne har mulighed for at udvikle sig eller vedligeholde færdigheder, ligesom borgerne har mulighed for interaktion med andre borgere eller medarbejdere. Medarbejderne angiver dog også, at enkelte borgere ikke tilbydes relevante aktiviteter og
----------------	--

	mulighed for samvær med andre borgere. Dette eksempelvis på grund af kroniske somatiske lidelser hos enkelte borgere, eller på grund af for små og/eller ikke tilpassede fysiske rammer. Der er fem borgere, som udover tilknytningen til aktivitets- og samværstilbuddet også er ansat i et skånejob i tilbuddet. Medarbejderne oplever, at disse borgere både får udviklet deres sociale- og praktiske kompetencer, ligesom det styrker deres selvværd og medbestemmelse. Borgerne giver udtryk for at have det godt i tilbuddet, og at aktiviteterne er tilpasset deres behov. Medarbejderne supplerer med, at der just er gennemført en borger-trivselsmåling (APV), hvor borgerne tilkendegiver stor tilfredshed. Observationer viser, at de fem grupper har forskellige måder at gennemføre og strukturere hverdagen på. I nogle grupper hænger en synlig plan, hvorefter det fremgår, hvad hele gruppen og den enkelte borger skal hvornår, og hvilke medarbejdere der har ansvar for den konkrete aktivitet og borger. I andre grupper kan et overordnet skema findes via en computer, hvorefter det fremgår, hvilke aktiviteter der er fælles for hele UUC Maglemosen, og hvornår den enkelte borger eksempelvis skal til fysioterapi.
Vurdering 3	Kvaliteten vedrørende undervisning/aktiviteter bedømmes at være opfyldt i middel grad. STS+ vurderer, at UUC Maglemosen, §§ 103 og 104 har fokus på at imødekomme borgernes behov. Dette ved at tilbyde meningsfuld beskæftigelse og relevante aktiviteter i dagligdagen, som hovedparten af borgerne kan profitere af. Det er dog også vurderingen, at tilbuddet mangler en fælles retning og vision, for at kunne sikre en vedvarende kvalitet af ydelserne og relevans for borgerne.

3.2.2 Målgruppe beskrivelse

Indsamlet data	Af tilbuddets hjemmeside fremgår det, at målgruppen er <i>"personer med betydelig nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsevne eller med særlige sociale problemer til opretholdelse eller forbedring af personlige færdigheder eller livsvilkår"</i>. Hvid linje henvender sig til unge mennesker med forskellige multiple, fysiske og psykiske funktionsnedsættelser. Blå linje henvender sig til borgere, som har stort behov for pædagogisk støtte og guidning som følge af kommunikative, fysiske og kognitive udfordringer. Ledelsen oplyser, at tilbuddet har arbejdet med yderligere at definere målgruppen. Tilbuddet ønsker ikke at modtage borgere, som har brug for konstant skærmning, og de borgere som tilknyttes, skal kunne profitere af social interaktion. Derudover er det ledelsens forståelse, at enkelte borgere har psykiatriske udfordringer, hvilket betyder, at hverdagen skal struktureres anderledes end hidtil. Ledelsen understreger dog, at tilbuddet ikke kan varetage borgere med høj grad af psykiatriske udfordringer, og ligeledes kan tilbuddet ikke tilgodese borgere, som har behov for vedvarende vertikal lejrning. Tilbuddet har nedsat et visitationsudvalg, bestående af ledelse og medarbejdere. Ved hver visitation foretages blandt andet en vurdering af, på hvilken gruppe den konkrete borger sikres bedst mulige vilkår for udvikling på både det personlige og sociale plan. Medarbejderne bekræfter ovenstående, men tilføjer, at de oplever øget tilgang af borgere med psykiatriske udfordringer, og at de ikke har de rette faglige kompetencer i forhold til at hjælpe den type af borgere bedst muligt.
----------------	---

Vurdering 4	Kvaliteten vedrørende målgruppen bedømmes at være opfyldt i høj grad. STS+ vurderer, at tilbuddet har en bred målgruppe, som samtidig er tydeligt afgrænset. Videre vurderes det, at tilbuddet har en hensigtsmæssig visitationsprocedure, som kan tilgode, at borgernes behov for personlig og social støtte imødekommes bedst muligt. Det vurderes dog også, at medarbejdere og ledelse har forskellig forståelse af, hvornår en borger har hhv. psykiatriske udfordringer og <i>høj grad</i> af psykiatriske udfordringer.
----------------	---

3.2.3 Faglige tilgange og metoder

Indsamlet data	Af tilbuddets hjemmeside fremgår det, at den vigtigste opgave er at skabe rammer, hvor borgerne kan udfolde deres kompetencer og udvikle deres potentialer, samt yde støtte og omsorg, så alle borgere føler sig trygge, og dermed har mulighed for at mestre deres liv så selvstændigt som muligt. Dette gøres jf. hjemmesiden ved, at borgerne mødes med en tilgang, der tager højde for deres særlige udfordringer. Videre beskrives det, at mange borgere har brug for en struktureret hverdag samt individuelt tilrettelagte støttesystemer. Både hjemmeside, ledelse samt en del af medarbejderne oplyser, at de overordnede tilgange er neuro- og ro-givende pædagogik (LA). Dertil suppleres med struktur og forudsigelighed, diverse ASK og fokus på sensoriske og fysiske aktiviteter. Ledelsen beskriver, at personalegruppen har arbejdet med at få en fælles pædagogisk forståelse, og at flere medarbejdere er i gang med en pædagogisk diplomuddannelse i kommunikation. Endvidere har alle medarbejderne mulighed for, via udleveret materiale, at genopfriske ro-givende pædagogik, og alle medarbejdere har deltaget i kurser om nænsomt nødværge. Enkelte medarbejdere udtaler, at der ikke er en fælles pædagogisk linje i tilbuddet, men at pædagogikken, der benyttes til borgerne, tilrettelægges individuelt afhængig af borgernes behov, medarbejdernes kompetencer og de konkrete relationer. Det er ligeledes medarbejderne forståelse, at det er forskelligt, hvor meget alternativt supplerende kommunikationsværktøj der benyttes i samarbejdet mellem medarbejder og borger. Dette afhænger af den enkelte medarbejders kendskab hertil.
Vurdering 3	Kvaliteten vedrørende faglige tilgange og metoder bedømmes at være opfyldt i middel grad. STS+ vurderer, tilbuddet anvender forskellige faglige tilgange og metoder. Nogle medarbejdere synes at have en klar forståelse af hvilke tilgange og metoder der anvendes i praksis, mens andre medarbejdere har en forståelse af, at tilgange og metoder afhænger af den konkrete borger og medarbejder. Dette fører til en variabilitet i praksis, hvor borgerne tilbydes en forskellig pædagogisk praksis alt afhængig af, hvilken medarbejder der er på arbejde. Det er vurderingen, at en tydelig pædagogisk linje og enighed om at følge denne, vil styrke kvaliteten og konsistensen i tilbuddet og sikre en mere ensartet støtte til borgere.

3.2.4 Dokumentation og resultater

Indsamlet data	Ledelsen oplyser, at alle medarbejdere har modtaget oplæring i brugen af VUM 2.0 samt Nexus. Hensigten er, at der skal udarbejdes mål og delmål for alle borgere ud fra borgernes handleplansmål. Dette således, at indsatserne i højere grad målrettes bestillingen, og at aktiviteterne med borgerne kan formålsbestemmes.
----------------	---

	Det er ledelsens forståelse, at der endnu ikke for alle borgere, er udarbejdet mål og delmål i Nexus, og at ikke alle medarbejdere endnu er fortrolig med dokumentationssystemet. Medarbejderne bekræfter, at have modtaget oplæring i brugen af VUM 2.0 og Nexus. Enkelte medarbejdere anser denne form for dokumentation som hensigtsmæssig, mens de øvrige adspurgte medarbejdere ikke opfatter det som relevant. Endvidere påpeger nogle medarbejdere, at hensigten om at skulle følge op på mål hver uge, er urealistisk. Dette både af tidsmæssige årsager og med den begrundelse, at borgerne ikke udvikler sig i en sådan hastighed, at det kan give mening. Alle medarbejderne giver endvidere udtryk for, at et meget lille antal af borgerne har fået udarbejdet en handleplan fra hjemkommunen, hvilket betyder, at der ikke kan udarbejdes mål og delmål derudfra. Adspurgte til, hvordan medarbejderne planlægger indsatserne svares er, at de følger de "gamle" handleplaner, som kan være op til to år gamle. Medarbejderne oplyser, at borgernes handleplaner opdateres hvert andet år, og at det som sådan ikke er et dynamisk værktøj, som indgår i hverdagen. Videre oplyser medarbejderne, at få borgere inddrages i, hvilke mål og delmål der opsættes for dem. Dette da forståelsen er, at de færreste borgere kan forholde sig til det. Endvidere tilføjer medarbejderne, at det langt fra er altid, at borgernes sagsbehandlere deltager i status- og handleplansmøder. Ledelsen tilføjer, at der indkaldes til handleplansmøder hvert år, og at tilbuddet har bestillermål på alle borgere. Dog kan nogle af bestillermålene være op til to år gamle. Videre oplyser ledelsen at tilbuddet hvert år, i forbindelse med handleplansmøder, beder om opdaterede bestillermål for borgerne. Medarbejderne oplyser, at de løbende drøfter borgernes udvikling og trivsel på teammøder. STS+ har gennemgået pædagogiske handleplaner for to borgere. Af handleplanerne fremgår det, at der er opsat konkrete mål og delmål for borgerne, og at disse har en påført evalueringsdato. Endvidere er nedskrevet konkrete handleanvisninger for opnåelse af målet. Af den ene handleplan fremgår borgers evaluering af et opsat mål. Medarbejderne oplyser, at tilbuddet opnår positive resultater, og der gives eksempler herpå. Borgerne tilkendegiver ligeledes, at de lærer noget på Maglemosen.
Vurdering 3	Kvaliteten vedrørende dokumentation og resultater bedømmes at være opfyldt i middel grad. STS+ vurderer, at tilbuddet har igangsat en proces for at dokumentere hensigtsmæssigt og systematisk, men at processen endnu ikke er implementeret i nødvendig grad. Det vurderes, at der er en uens dokumentationspraksis blandt medarbejderne, hvilket vurderes uhensigtsmæssigt for den samlede ydelse til borgerne. Videre vurderes det, at ikke alle medarbejdere anser den nuværende måde at dokumentere på for relevant, hvilket STS+ foreslår, gendrøftes medarbejdere og ledelse i mellem.

3.3. SELVSTÆNDIGHED OG RELATIONER

3.3.1 Sociale relationer og selvstændighed

Indsamlet data	Flere medarbejdere og ledelsen oplyser, at arbejdet med borgerens sociale relationer og selvstændighed er en betydningsfuld del af hverdagen, og både ledelse og medarbejdere giver konkrete eksempler herpå. Ledelse supplerer, at netop ved den førnævnte målgruppedefinerings drøftelse medarbejdere og ledelse imellem, blev det besluttet, at de borgere som indskrives i tilbuddet fremadrettet, skal kunne profitere af sociale sammenhænge. Videre oplyser både borgere og medarbejdere, at flere grupper har faste dage, hvor de tager på tur ud af huset. Det er med til at styrke relationerne mellem borgerne. Turene planlægges ud fra borgernes egne ønsker og interesser. Få medarbejdere tilføjer, at enkelte borgere på nuværende tidspunkt ikke kan profitere af sociale sammenhænge. Af udleveret handleplan fremgår det, at der udarbejdes sociale og personlige mål og progression herfor for borgerne. Til hvert mål er tilføjet status samt handleanvisninger. STS+ observerer, hvorledes borgernes selvstændighed styrkes/støttes eksempelvis via støttende og guidende samtaler og respektfulde tilgange. Endvidere beskriver både borgere og medarbejdere et fælles musikarrangement, som afholdes to gang ugentligt. Her mødes borgerne på tværs af linjer og grupper, og der er både mulighed for at være en aktiv del af arrangementet, og mulighed for at opholde sig i periferien eller i et tilstødende lokale. Derudover er der fælles kantine, hvor borgerne har mulighed for, at mødes med andre borgere og med elever fra STU-afdelingen, for på den måde at danne venskaber og relationer.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende sociale relationer og selvstændighed bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. STS+ vurderer, at tilbuddet har en velovervejet tilgang til at styrke og støtte borgernes sociale kompetencer og selvstændighed via individuel støtte, respektfuld tilgang samt skabelsen af inkluderende fællesskaber.

3.3.2 Medinddragelse og indflydelse

Indsamlet data	Via udtalelser fra medarbejdere, ledelse samt observationer fremgår det, at tilbuddet i høj grad arbejder med borgernes muligheder for at udtrykke sig. Dette således borgerne har en reel mulighed for, at få indflydelse på egen hverdag. Endvidere sikres borgernes indflydelse og medinddragelse gennem tilbuddets pædagogiske tilgange og metoder, hvor den grundlæggende tilgang er anerkendelse af det enkelte individ – (citater): ”mennesket gør det så godt det kan”. Borgerne udtaler, at de selv kan bestemme, hvad de vil lave i tilbuddet, og at de har indflydelse på det, som er relevant for dem. UUC Maglemosen har etableret et Elev- og Borgerråd, hvor repræsentanterne arbejder med aktuelle emner, som f.eks. hvilke arrangementer og fester der skal afholdes, hvilken mad der skal serveres i kantinen, og derudover afvikling og evaluering af den årlige borger/elevAPV. Antallet af repræsentanter er fleksibelt, alt efter hvilke borgere, der ønsker at deltage. Det tilstræbes, at alle linjer er repræsenteret. Medarbejderne på de enkelte linjer overvejer, om den enkelte borger har brug for ledsagelse af en medarbejder til mødet. Dette for at sikre, at borgernes perspektiver bliver italesat og modtaget. Ved skolens reception er der ophængt en postkasse til indkommende forslag eller ønsker fra borgerne, som Elev- og Borgerrådet skal/kan arbejde med.
----------------	---

Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende medinddragelse og indflydelse bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. STS+ vurderer, at tilbuddet aktivt arbejder på at sikre borgernes mulighed for medinddragelse og indflydelse i hverdagen. Dette eksempelvis via Elev- og Borgerråd, relevant alternativ supplerende kommunikation og menneskesyn.
----------------	--

3.4. HVERDAGENS PRAKSIS

3.4.1 Sundhed og trivsel

Indsamlet data	Ledelse og medarbejdere oplyser, at have fokus på borgernes sundhed og trivsel. Dette dels via motion og træning, dels via tilpassede fællesskaber og afstemte fysiske miljøer og dels via sund kost, undervisning i kost, ernæring og kroppen. Medarbejderne tilføjer, at der er ansat en ny kok i kantinen, som i høj grad formår, at fremstille sunde retter som er velsmagende og attraktive. Det har medvirket til, at flere borgere vælger den sunde mad frem for den mindre sunde. Det er medarbejdernes forståelse, at langt størstedelen af borgerne trives i tilbuddet, mens enkelte borgere ikke gør. En gang årligt afholdes Elev- og Borgervurdering af tilbuddet, således borgerne har mulighed for, at tilkendegive individuelle holdninger til: Fællesskaber, Undervisning og Aktiviteter, Det psykiske- og Det fysiske undervisningsmiljø. Vurderingerne er udarbejdet i et format, så borgerne har mulighed for at forstå spørgsmålene via piktogrammer og svar ved hjælp af smileyer. De borgere, som STS+ talte med, gav alle udtryk for at trives i tilbuddet, hvilket også observationer bekræfter.
Vurdering 4	Kvaliteten vedrørende sundhed og trivsel bedømmes at være opfyldt i høj grad. STS+ vurderer, at tilbuddet fremmer borgernes sundhed og trivsel ved hjælp af flere forskellige tiltag, herunder træning, motion, sund kost og inkluderende miljøer. Desuden vurderes det, at tilbuddets udvikling af APV'en i et format, der er tilgængeligt og forståeligt for flere borgere sikrer en meningsfuld deltagelse og et bedre vurderingsgrundlag for den videre udvikling. Videre vurderes det, at en overvejende del af borgerne trives i tilbuddet. Det vurderes dog også, at tilbuddet bør undersøge, hvorvidt der er borgere, som mistrives.

3.4.2 Omgangsform og -tone

Indsamlet data	Medarbejdere og ledelse oplyser, at der generelt er en god omgangsform og -tone i tilbuddet, og at det sikres via tilpasset pædagogik. Videre oplyses det, at borgerne ind i mellem kan have uhensigtsmæssige sprogbrug både indbyrdes og i forhold til medarbejdere. I de situationer støttes borgerne i en hensigtsmæssig kommunikation via Low Arousal og eventuelt miljøskift. Borgerne giver udtryk for, at der er en god og tryk omgangsform og -tone i tilbuddet og i grupperne. STS+ observerer en rolig, humoristisk og omsorgsfuld omgangsform blandt medarbejdere og borgerne. Videre observeres, hvorledes medarbejderne henvender sig respektfuldt og anerkendende til borgerne, og borgerne udviser høj grad af tillid og tryghed ved medarbejderne.
----------------	--

Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende omgangsform og –tone bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. STS+ vurderer, at tilbuddet har fokus på god omgangsform og -tone. Dette blandt andet via ro-givende pædagogik, respektfuld og anerkendende tilgang.
----------------	--

3.5. MAGTANVENDELSE OG FOREBYGGELSE AF OVERGREB

3.5.1 Magtanvendelse

Indsamlet data	Ledelsen oplyser, at der siden sidste tilsyn har været fokus på magtanvendelse, krænkende hændelser og systematiske belastninger. Alle medarbejdere har gennemført kurser i Nænsom nødværge, og der er skærpet fokus på, at medarbejderne udfylder de udarbejdede "kradseskemaer". Ledelsen beskriver, at der i efteråret er fundet en episode sted, som omhandlede vold. Episoden er gennemarbejdet, og har givet anledning til, at medarbejdere og ledelse har skærpet fokus på dette. Medarbejderne bekræfter ovenstående og tilføjer, at de er bekendt med relevante procedure og indberetningsskemaer, ligesom magtanvendelser og "gråzonetilfælde" altid drøftes internt og med et læringsperspektiv.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende magtanvendelse bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. STS+ vurderer, at der forekommer få magtanvendelser i tilbuddet, og at personalet har kendskab til relevant lovgivning på området. Videre er vurderingen, at magtanvendelser og episoder fra "kradseskemaer" drøftes i personalegruppen med henblik på læring og justering af indsatsen.

3.5.2 Forebyggelse af magt og overgreb

Indsamlet data	Ledelsen beskriver, hvorledes der er iværksat forebyggende indsatser i forhold til magt, vold, krænkende handlinger og systematiske belastninger. Dette både via systematiske drøftelser personalet i mellem og via konkrete kurser og undervisning.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende forebyggelse af magt og overgreb bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. STS+ vurderer, at tilbuddet forebygger magt og overgreb via pædagogiske tilgange og metoder og kendskab til den enkelte borger, samt fokus på kvalificering af personalet i forhold til nænsomt nødværge og interne drøftelser omkring "gråzonetilfælde".

3.6. ORGANISATION OG LEDELSE

3.6.1 Leders faglige kompetencer

Indsamlet data	Forstander er tiltrådt 1. maj 2023, er uddannet lærer, og har en kandidat i pædagogisk psykologi. Forstander har en bred erfaring inden for det pædagogiske felt, og har blandt andet fungeret som underviser på en folkeskole og ved læreruddannelse, været tilknyttet diverse nationale arbejdsgrupper og følgegrupper og besat stillinger som afdelingsleder, pædagogisk leder og leder. Ledelsen består af forstander, tre pædagogiske ledere samt administrativ leder. En pædagogisk leder har været tilknyttet tilbuddet gennem flere år, to pædagogiske ledere er forholdsvis nyansat.
----------------	--

	Lederteamet opfatter sig som ét samlet team med forskellige primære ansvarsområder. Teamet er tværfagligt sammensat, således at teamet repræsenterer både lærer-faglige, pædagog-faglige og administrativ-faglige kompetencer. Ledelsen oplyser, at de er gode til at benytte hinandens forskellige kompetencer, men at de på nuværende tidspunkt stadig er i færd med at lære hinanden at kende. Ledelsen beskriver at have en aktiv og relevant bestyrelse, som afholder møder fire – fem gange årligt. Medarbejderne beskriver ledelsen fagligt kompetente, men at de er både fraværende og utydelige i deres ledelsesstil, og at afgørelser ofte træffes med høj grad af forsinkelse, eller på et uoplyst grundlag. Medarbejderne giver udtryk for, at deres nye nærmeste leder på papiret har de rette kvalifikationer, og at hun har vist interesse for at lære dem at kende. De betvivler dog, at nærmeste leder (citater) ”får lov” til at træffe de fornødne beslutninger, da medarbejdernes forståelse er, at den øvrige ledergruppe er meget styrende. Medarbejderne tilkendegiver mistillid til ledelsens måde at drive tilbuddet på.
Vurdering 4	Kvaliteten vedrørende leders faglige kompetencer bedømmes at være opfyldt i høj grad. STS+ vurderer, at tilbuddets ledelse besidder relevante faglige kompetencer. Sammensætningen af ledelsens faglige kompetencer giver en bred vifte af viden og perspektiver. Videre vurderer STS+, at tilbuddet har en aktiv og kompetent bestyrelse, som understøtter tilbuddets faglige udvikling. Det er også vurderingen, at dele af medarbejdergruppen er utilfredse med ledelsens måde at forvalte ledelse på, hvilket kan skabe utryghed og mistillid blandt medarbejderne, ligesom det kan medvirke til en ”dem og os” (ledelsen og medarbejderne) kultur.

3.6.2 Daglig drift, kommunikation og sparring

Indsamlet data	Ledelsen oplyser, at have et velfungerende samarbejde med pårørende, botilbud og visiterende kommuner. Der afholdes statusmøder hvert/hvert andet år, hvor samarbejdspartnere inviteres. Medarbejderne oplyser, at der er et varierende samarbejde med visiterende kommuner, og at størstedelen af borgerne ikke har en opdateret handleplan. Endvidere tilføjer medarbejderne, at borgernes sagsbehandlere kun sporadisk deltager på statusmøderne. Ledelsen oplyser, at der tilbydes kontinuerlig supervision til alle medarbejdere, og at supervisionen varetages af to eksterne konsulenter. Det er ledelsens forståelse, at medarbejderne særligt er tilfredse med den ene. Ledelsen påpeger dertil, at den anden konsulent er god til at igangsætte tankeprocesser for personalegruppen. Medarbejderne giver udtryk for, at de alene har deltaget i en gang supervision, og at denne, for nogle medarbejders vedkommende, var spild af tid. Dette da ledelsen har besluttet, at supervisorsgrupperne skal dannes på tværs af 103/104 og STU-teams. Det er medarbejdernes forståelse, at den kombination er meningsløs, da behovene i de to afdelinger er forskellige. Medarbejderne oplyser, at de har et godt internt samarbejde i deres teams, hvor alle fagligheder respekteres og inddrages. Videre beskriver medarbejderne en struktureret og systematisk mødekultur, hvor der er tid til sparring og faglige drøftelser. Endvidere er der gode muligheder for efter- og videreuddannelse, ligesom der løbende tilbydes interne kurser. Det er ledelsens forståelse, at informationsniveauet til medarbejderne er tilsvarende det mulige, og at beslutninger skal være gennemskuelige og tilgængelige.
----------------	---

	Medarbejderne tilkendegiver utilfredshed med beslutninger og med informationsniveauet. Dels opfatter medarbejderne, at der er relevante informationer, som de ikke får, og dels er det medarbejdernes forståelse, at de pædagogiske ledere ikke kan svare på konkrete spørgsmål, inden de har (citater): ”drøftet det med den resterende del af ledergruppen”. Det medfører i flere tilfælde, at medarbejderne ikke oplever at få svar retur. Endvidere nævner flere medarbejdere, at de pædagogiske ledere ikke har mandat til at træffe beslutninger, men at det alene er forstander, som må det. Derudover er det medarbejdernes oplevelse, at ledelsen træffer beslutninger, som ikke giver mening i hverdagen. Medarbejderne har en forståelse af, at ledelsen prioriterer STU-afdelingen fremfor 103/104 – dette både økonomisk og ressourcemæssigt, hvilket endnu engang understøtter mistillid til ledelsen. Ledelsen oplyser, at sygefraværsprocenten er 5%, hvilket er naturligt for et tilbud som Maglemosen. Der benyttes eksterne vikarer ved behov i § 104-tilbuddet, og der er ansat fem medarbejdere, som fungerer som ”flyvere”. Det betyder, at borgerne i overvejende grad har forhåndskendskab til de medarbejdere, som benyttes ved sygdom. Ledelsen oplyser gerne at ville udvikle tilbuddet, hvorfor de er opsøgende i forhold til eksempelvis ny pædagogisk eller anden struktur. Derudover tilbydes studerende fra relevante professionsuddannelser praktikophold i tilbuddet. Det bevirker, at tilbuddet løbende kigger i egen praksis, og det giver mulighed for at rekruttere kompetent personale.
Vurdering 2	Kvaliteten vedrørende daglig drift, kommunikation og sparring bedømmes at være opfyldt i lav grad. STS+ vurderer, at ledelsens forståelse af samarbejdet med visiterende kommuner, pårørende og interne processer viser en ambitiøs tilgang til drift og udvikling af tilbuddet. Det vurderes dog også, at medarbejdernes og ledelsens forståelse af samarbejdet med visiterende kommuner opfattes forskelligt, da medarbejderne opfatter samarbejdet som minimalt og ufuldstændigt. Det vurderes at ledelsens ambition i forhold til implementering af ekstern supervision signalerer en hensigt om, at tilbyde medarbejderne kvalificeret sparring dels fagligt, dels i forhold til det interne samarbejde. Det er dog også vurderingen, at ledelsens ambition ikke for alle medarbejders vedkommende er lykket, da flere medarbejdere tilkendegiver utilfredshed med gruppesammensætninger og/eller antallet af supervisionsgange. Videre vurderes det, at ledelsens hensigt i forhold til at være tydelige i kommunikationen og gennemsigtige i forhold til beslutninger, ikke er lykket ved alle medarbejdere. Slutteligt er det vurderingen, at både medarbejdere og ledelse skal være opmærksomme på, ikke at få skabt en ”dem og os” kultur, og at u hensigtsmæssige historiefortællinger ikke bliver en del af hverdagen.

3.7. PERSONALE KOMPETENCER

3.7.1 Personalets kompetencer og tilgængelighed

Indsamlet data	Det er medarbejdernes forståelse, at borgerne generelt får den hjælp og støtte, som de har brug for. Der er dog enkelte borgere, som medarbejderne opfatter, ikke at kunne yde den rette hjælp og støtte til grundet borgernes konkrete udfordringer. Ledelse og medarbejdere oplyser, at personalegruppen består af pædagogiske medhjælpere, pædagoger, social- og sundhedsassistenter og -hjælpere samt pædagogiske assistenter. Derudover kan tilbuddet benytte fagpersonale, som er tilknyttet hele Maglemosen – eksempelvis fysioterapeuter, kommunikationsmedarbejdere eller praktisk personale. Medarbejderne opfatter, at der generelt er de rette kompetencer tilknyttet de enkelte grupper, dog giver en medarbejder udtryk for, at en gruppe mangler uddannede pædagoger. En anden medarbejder udtaler, at teamet mangler viden i forhold til at kunne yde den bedste hjælp til borgere med psykiatriske udfordringer. Ledelsen giver udtryk for, at der på nuværende tidspunkt er overvægt af pædagogiske medhjælpere i afdelingen, hvilket ledelsen overvejer om det skal ændres til en overvægt af uddannede pædagoger i stedet. Det er medarbejdernes forståelse, at der generelt er tilknyttet tilstrækkelige ressourcer i forhold til målgruppens behov. Der er dog perioder på dagen, hvor enkelte grupper kan føle et pres, da flere af borgerne har brug for hjælp til spisning og personlig hygiejne. En medarbejder tilføjer dertil, at presset kan afhjælpes, men at det vil kræve, at gruppen er åben for hjælp udefra. Det er medarbejdernes forståelse, at de er gode til at benytte hinandens kompetencer, og at alle faggrupper benyttes i det daglige arbejde. Medarbejderne giver udtryk for, at det ikke giver mening at afholde møder på tværs af alle 103/104 teams, da borgerne i grupperne er forskellige. Adspurgt til, om de forskellige team kan lære noget af hinanden, svarer medarbejderne, at det kan de godt, og det gør de ved at besøge hinanden i hverdagen. Borgerne udtaler eller signalerer, at være tilfredse med den støtte de modtager fra personalet, og måden hvorpå støtten ydes. Det observeres, at borgerne i flere grupper for 1:2 og 1:1 støtte, og at personalet agerer fagligt kompetent i alle tilfælde.
Vurdering 3	Kvaliteten vedrørende medarbejdernes kompetencer og tilgængelighed bedømmes at være opfyldt i middel grad. STS+ vurderer, at medarbejdernes faglige kompetencer generelt modsvarer målgruppens behov. Det er også vurderingen, at ikke alle medarbejdere føler sig kompetente til at yde den bedste indsats for alle borgere, hvilket kan give anledning til at genvurdere, hvorvidt personalesammensætningen er den rette. Det vurderes, at den tværfaglige medarbejdersammensætning samt muligheden for at benytte fagpersonale fra hele Maglemosen, er til gavn for den samlede indsats. Videre er vurderingen, at medarbejderne har et godt internt samarbejde og mulighed for faglige udvikling, men at der ses en tendens til, at teams lukker sig om sig selv. Det er derfor vurderingen, at både medarbejdere og ledelse skal være opmærksomme på, hvilken kultur og organisering de ønsker for afdelingen.

3.8. FYSISKE RAMMER

3.8.1 Fysiske rammer ift. elevernes udvikling og trivsel

Indsamlet data	UUC Maglemosen har et indvendigt areal på 6.000 kvm fordelt på linjelokaler, faglokaler, fælleslokaler og fællesarealer. Tilbuddet er indrettet handicapvenligt med brede gange og synlige afmærkninger. På alle fællesområder er opsat kommunikationsmateriale i form af billeder, piktogrammer eller Tegn til Tale symboler, og på gangene er der indrettet forskellige afgrænsede opholdssteder. I relevante rum er der rumdækkende liftsystem. Tilbuddet råder over 29.000 kvm udendørsareal, hvor der eksempelvis er indrettet sansesti og crossfit bane, og derudover afgrænsede områder, hvor borgerne har mulighed for ro og fordybelse. Hvid linje er placeret i den ene ende af hovedbygningen og i en pavillon et stykke derfra. Blå 3 er placeret i forlængelse af hovedbygningen med separat indgang og udendørsfaciliter. Borgerne giver udtryk for at være tilfredse med de fysiske rammer. Dette både i forhold til lokaler og udendørsarealer. Ledelsen oplyser, at der gennem det seneste år, har været håndværkere på matriklen. Der er blandt andet etableret handicapvenlige ramper ved alle havedøre, således at gangarealerne kan benyttes pædagogisk. Videre er det ledelsens hensigt at igangsætte en proces, hvor det skal undersøges, hvorledes der kan bygges flere toiletter med mulighed for vertikal lejring af borgere. Netop toiletforholdene giver flere medarbejdere udtryk for ikke er tilstrækkelige. Medarbejderne oplyser, at dilemmaet i forhold til manglende plads i pavillonen i nogen grad er forbedret via ændringer i møblering og anvendelse af rum. Der tilkendegives dog stadig et ønske om liftsystem, således borgere som benytter kørestole, bedre kan hjælpes. Og videre beskriver medarbejderne fra pavillonen også, at borgere har langt at gå/køre udendørs, når de skal til hovedbygningen. Dette da døråbningssystemet tæt på kræver tryk på to knapper, hvilket borgerne ikke formår.
Vurdering 4	Kvaliteten vedrørende fysiske rammer ift. udvikling og trivsel bedømmes at være opfyldt i høj grad. STS+ vurderer, at de fysiske rammer generelt matcher målgruppens behov, og at ledelsen er opmærksom på behovet for udvidelse af toiletforhold, som ikke er fulgt med målgruppens udvikling.

FORMÅL OG METODE

4.1. FORMÅL MED TILSYNET

Formålet med tilsynet er:

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

Dermed skal tilsynene bidrage til at sikre kvaliteten, herunder at der er overensstemmelse mellem tilbuddets hverdag, kommunens retningslinjer og gældende lovgivning.

4.2. METODE OG TILRETTELÆGGELSE

STS+ tilsynskoncept benytter en række metoder til indsamling og analyse af data, som alle har udgangspunkt i den anerkendende tilgang. Gennem dialog, observationer og skriftligt materiale trianguleres data således, at et validt resultat kan fremkomme til brug for tilbuddets videre udvikling og arbejde.

De anvendte metoder er kvalitative interviews, strukturerede- eller semistrukturerede, fokusgruppeinterviews, observationer og analyse af dokumentation.

Tilsynene kan enten foregå anmeldte eller uanmeldte, alt efter hvilken aftale STS+ har indgået med udbyder.

Et tilsyn kan overordnet organiseres som følger:

- Rundvisning, både for at tilse de fysiske rammer og for at observere det sociale liv, etik, sprogbrug og -form
- Interview med ledelse
- Interview med personale
- Interview med elever
- Eventuelt interview med pårørende og visiterende kommuner

Derudover indhenter tilsynet materiale fra kommunen, herunder eventuelle kvalitetsstandarder, benytter online oplysninger fra tilbuddets hjemmeside og Tilbudsportalen, som indgår ved det konkrete tilsyn og efterfølgende rapport.

4.3. BEDØMMELSESSKALA

Be	
5 i meget høj grad tilfredsstillende	• Der er ingen mangler i opfyldelsen • Indikatoren er opfyldt i forhold til alle eleverne • Alle elementer i indikatoren er opfyldt
4 i høj grad tilfredsstillende	• Der er få mangler i opfyldelsen • Indikatoren er opfyldt i forhold til størstedelen af eleverne • Størstedelen af elementerne i indikatoren er opfyldt
3 i middel grad tilfredsstillende	• Der er en del mangler i opfyldelsen • Indikatoren er opfyldt i forhold til en del af eleverne • En del af elementerne i indikatoren er opfyldt
2 i lav grad tilfredsstillende	• Der er mange mangler i opfyldelsen • Indikatoren er opfyldt i forhold til få af eleverne • Få af elementerne i indikatoren er opfyldt
1 i meget lav grad tilfredsstillende	• Der er omfattende mangler i opfyldelsen • Indikatoren er opfyldt i forhold til meget få/ingen af eleverne • Meget få af elementerne i indikatoren er opfyldt

KONTAKTOPLYSNINGER

5.1. PRÆSENTATION AF STS+

STS+ er en del af Socialtilsyn Syd. Socialtilsyn Syd er et af i alt fem socialtilsyn i Danmark, der varetager tilsyn med de i § 4 i lov om socialtilsyn nævnte tilbud. I tillæg til de i loven fastsatte myndighedsopgaver kan socialtilsynene tilbyde at løse konsulentopgaver samt tilbyde undervisning relateret til tilsynenes kompetencer. Denne mulighed for at løse andre opgaver end selve tilsynet har Socialtilsyn Syd valgt at udfylde gennem STS+.

Opgaver udført af STS+ løses af erfarne, engagerede og teoretisk kvalificerede tilsynskonsulenter og med en dedikeret organisation i ryggen.

Ved behov for yderligere oplysninger kan henvendelse ske til:

Administrationsleder

Claus Ribe Bagge

Tlf: 72531987, mail: cbagg@fmk.dk

Specialkonsulent

Dorthe Vinggaard Jespersen

Tlf: 72531997, mail: dovij@fmk.dk