



Tilsynsrapport Frederikssund Kommune

Parkteatret

Uanmeldt socialfagligt tilsyn
August 2025



Forord

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

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

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

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

På bagsiden findes information om BDO.

Med venlig hilsen



Niels Kristoffersen

Partner

Mobil: 28 99 80 63

Mail: nsk@bdo.dk

Partneransvarlig



Lene Sørensen

Manager

Mobil: 51 58 61 05

Mail: lesor@bdo.dk

Projektansvarlig

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



1. Oplysninger

Generelle oplysninger om tilsynet

Navn og adresse: Parkteatret, Jernbanegade 41, 3600 Frederikssund

Leder: Claus Malta Nielsen

Tilbudstype og juridisk grundlag: Beskyttet beskæftigelse og aktivitets- og samværstilbud, jf. SEL §§ 103 og 104.

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

Målgruppebeskrivelse: Borgere med bl.a. udviklingshæmning, autisme, erhvervet eller medfødt hjerne-skade eller opmærksomhedsforstyrrelse.

Dato for tilsynsbesøg: Den 7. august 2025, kl. 10.30 - 14.30

Deltagere i interviews:

- Leder
- En medarbejder
- To borgere

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

Tilsynsførende:

Manager Michela Nygaard, socialrådgiver

1.1 Aktuelle vilkår

Leder og medarbejder redegør samstemmende for, at tilbuddet har indgået en aftale om levering af mad til en nærliggende daginstitution for børn. Leder beskriver uddybende, at tilbuddet på den baggrund har foretaget en specifik rekruttering af borgere til at varetage opgaverne med tilberedning og levering af maden. Leder forklarer, at opgaverne er opdelt i mindre dele, hvilket medvirker til, at flere borgere kan få mindre opgaver i forbindelse med den specifikke opgave.

Medarbejder beskriver, at det har været en interessant proces op til start af opgaven, idet borgerne ofte har brug for konkret at kende opgaverne, hvilket ikke har været muligt at vise dem på forhånd.

1.2 Opfølgning

Kort opsummering af opfølgning på anbefalingerne fra sidste års tilsyn:

1. Tilsynet anbefaler, at tilbuddet har et fortsat fokus på systematik af dokumentationen for borgerne, herunder særligt med fokus på opstilling af individuelle delmål for borgerne.

Leder redegør for, at tilbuddet har arbejdet målrettet med dokumentationen, men at det fortsat er en proces for medarbejderne.

2. *Tilsynet anbefaler, at det sikres, at medarbejdernes kendskab til gældende regler for magtanvendelse opdateres årligt.*

Medarbejder redegør for, at tilbuddet har beskrevet procedurer i forbindelse med magtanvendelse, men at medarbejdernes viden om emnet ikke er opdateret.

3. *Tilsynet anbefaler, at leder har fokus på optimering af de fysiske rammer, så de imødekommer borgernes behov.*

Leder oplyser, at der fortsat er fokus på, at de fysiske rammer imødekommer borgernes behov, herunder deres behov for at trække sig fra fællesskabet.

2. Kommunalt tilsyn

2.1 Overordnet vurdering

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

Det er tilsynets overordnede vurdering, at tilbuddet er et velfungerende beskæftigelsestilbud til borgere med bl.a. udviklingshæmning, autisme og opmærksomhedsforstyrrelse. Tilsynet bemærker, at tilbuddet vægter, at den enkelte borger får en meningsfuld arbejdsidentitet.

Det er tilsynets vurdering, at tilbuddet anvender relevante faglige tilgange og metoder, og at medarbejderne på relevant vis kan redegøre for, hvordan de teoretiske metoder omsættes i praksis.

Tilbuddet anvender De Små Skridts metode med udgangspunkt i nærmeste udviklingszone for den enkelte borger, og tilgangen til borgerne er anerkendende og tillidsbaseret.

Tilsynet vurderer, at tilbuddet fortsat ikke har en dokumentationspraksis, der tilstrækkeligt understøtter kravene til dokumentation af indsatserne over for borgerne. Grundet den manglende dokumentation af indsatsen over for borgerne kan det ikke ses, hvordan tilbuddets indsats har en udviklende effekt i relation til den enkelte borger.

Tilsynet vurderer, at tilbuddet sikrer, at borgerne bliver hørt, anerkendt og respekterede. I hverdagen inddrages borgerne i beslutninger om opgaver og indhold på det daglige morgenmøde, hvor dagen planlægges.

Det er tilsynets vurdering, at tilbuddets viden og indsats vedrørende borgernes fysiske og mentale sundhed modsvarer borgernes behov, og at der er fokus på borgernes trivsel. Tilbuddet har fastlagte procedurer for håndtering af magtanvendelser, men det er tilsynets vurdering, at leder bør sikre, at medarbejderne opnår indsigt og viden om emnet.

Tilsynet vurderer, at tilbuddet tilrettelægger arbejdsopgaverne og den pædagogiske støtte med udgangspunkt i den enkelte borgers kompetencer, ressourcer og udfordringer. Borgerne har mulighed for et alsidigt og individuelt tilrettelagt hverdagsliv med relevante beskæftigelsesmuligheder, og der er i tilbuddet fokus på, at tilbuddet skal fungere som en arbejdsplads, og at alle opgaver er meningsfulde.

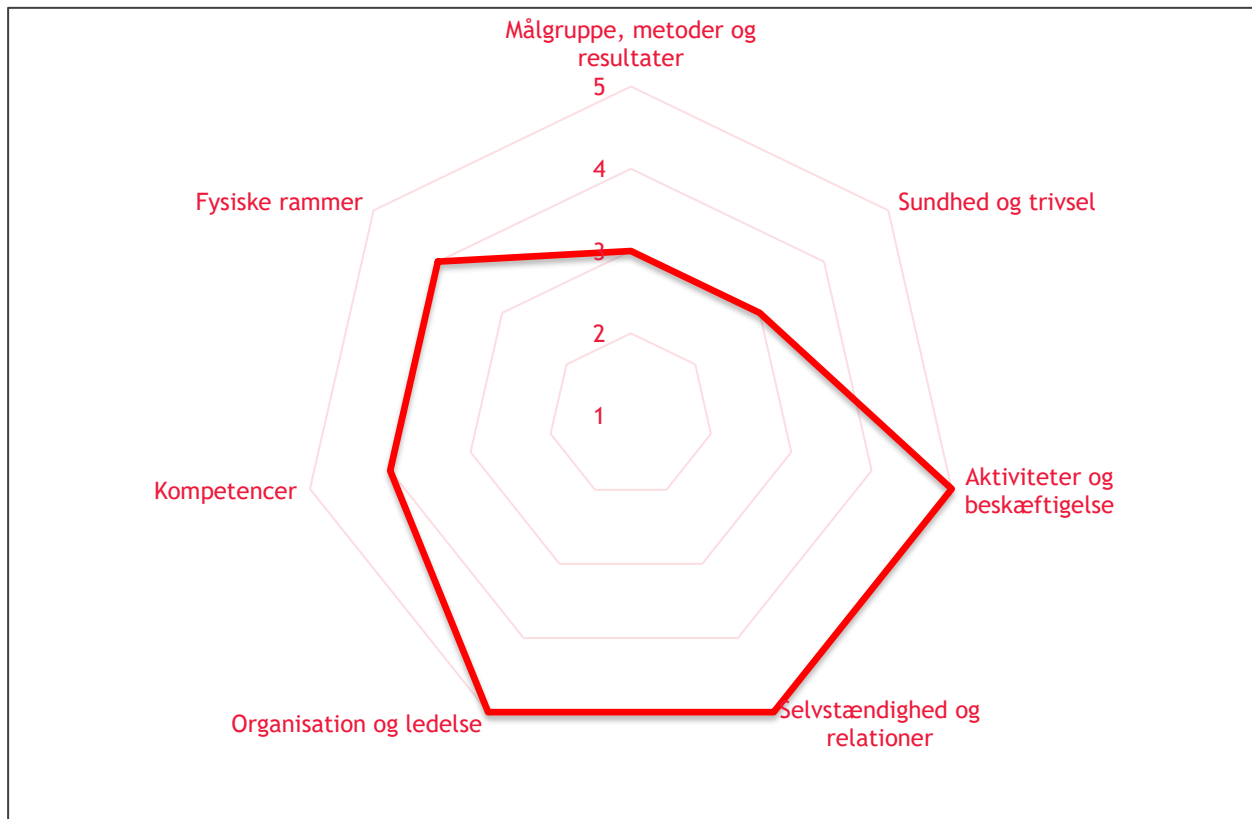
Det er tilsynets vurdering, at tilbuddet er velorganiseret og veldrevet, og at leder har relevante ledelsesmæssige kompetencer.

Tilsynet vurderer, at medarbejderne fremstår kompetente og anerkendende i deres samspil med borgerne. Det er tilsynets vurdering, at der ledelsesmæssigt bør være fokus på kompetenceudvikling for den samlede medarbejdergruppe i forhold til viden og kendskab til tilbuddets målgruppe og relevante faglige metoder og tilgange.

2.2 Score

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

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



2.3 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

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

2.3.1 Bemærkninger

Tilsynet har ingen bemærkninger.

2.3.2 Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler fortsat, at tilbuddet har fokus på systematik af dokumentationen for borgerne, herunder særligt med fokus på opstilling af individuelle delmål for borgerne.
2. Tilsynet anbefaler fortsat, at det sikres, at medarbejdernes kendskab til gældende regler for magt-anvendelse opdateres årligt.
3. Tilsynet anbefaler, at leder sikrer, at medarbejderne har tilstrækkelige og nødvendige kompetencer i relation til målgruppen og tilbuddets metoder.
4. Tilsynet anbefaler fortsat, at der er ledelsesmæssigt fokus på optimering af de fysiske rammer, så de imødekommer borgernes behov, herunder mulighed for at trække sig fra fællesskabet.

3. Vurdering i forhold til temaer

3.1.1 Målgruppe, metoder og resultater

Score: 3

Vurdering:

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

Målgruppen i tilbuddet er borgere med bl.a. udviklingshæmning, autisme, erhvervet eller medfødt hjerneskade samt opmærksomhedsforstyrrelse. Medarbejder redegør for, at hovedparten af borgerne i tilbuddet har autisme i varieret udstrækning. Derudover er alle borgerne selvhjulpne og selvtransporterende. Medarbejder uddyber, at der er et stort spænd i borgernes kognitive funktionsniveau. Borgerne i målgruppen skal have et fysisk funktionsniveau, hvor de kan løse de praktiske opgaver i tilbuddet, ligesom de skal kunne fungere i et arbejdsmiljø med kundekontakt og socialt fællesskab.

Tilbuddet tager ikke imod borgere med udadreagerende adfærd, ligesom de fysiske rammer ikke kan imødekomme behovet hos borgere med behov for hjælpemidler.

Tilbuddet er et tilbud om beskyttet beskæftigelse til borgere i målgruppen. Derudover er tilbuddet godkendt som aktivitets- og samværstilbud, jf. SEL § 104, for borgere, der tidligere har været i beskyttet beskæftigelse i tilbuddet. Det vægtes i tilbuddet, at den enkelte borger får en meningsfuld arbejdsidentitet. Grundindstillingen i tilbuddet er, at der er tale om en arbejdsplads, og borgerne benævnes som medarbejdere, mens medarbejderne benævnes som personale.

Medarbejder redegør for, at tilbuddet anvender De Små Skridts metode med udgangspunkt i nærmeste udviklingszone for den enkelte borger. Adspurgt uddyber medarbejder, at tilbuddet langsomt er påbegyndt en proces med henblik på at udvide arbejdstiden for de borgere, der magter det. Det er en længerevarende proces, hvor det er hensigten, at borgernes udvidede arbejdstid skal omfatte kompetenceudvikling i forhold til konkrete praktiske opgaver.

Medarbejder beskriver yderligere, at tilgangen til borgerne er anerkendende og tillidsbaseret, og at medarbejderne altid er åbne for nye idéer.

Medarbejderne dokumenterer indsatsen over for borgerne i SharePoint, mens bestillinger fra kommunerne modtages via sikker mail. Medarbejderne har ikke kontaktpersonfunktion for borgerne, men de skriver løbende dagbogsnotater i forhold til borgernes udvikling og mål, og borgernes mål og udvikling gennemgås løbende på personalemøder.

Medarbejder beskriver, at borgerne alle har individuelle indsatsmål fra myndighed. Det er medarbejders indtryk, at borgerne i høj grad inddrages i opstilling af egne indsatsmål, og at de har indflydelse på, hvilke indsatsmål de ønsker fokus på. Ifølge medarbejder har borgerne dog sjældent specifikke ønsker til udviklingsområder, og målene fra myndighed er ofte meget overordnede og derfor svært målbare. Adspurgt til borgernes delmål oplyser medarbejder, at tilbuddet ikke struktureret opstiller delmål for borgerne med afsæt i deres indsatsmål.

Medarbejder redegør for, at der typisk afholdes årlige statusmøder med myndighed, og at tilbuddet udarbejder statusskrivelser forud for disse statusmøder. Adspurgt oplyser medarbejder endvidere, at statusskrivelserne beskriver borgernes generelle udvikling i tilbuddet, men at tilbuddet ikke har en skabelon for disse beskrivelser.

Tilsynet har ved stikprøvekontrol gennemgået dokumentationen for tre borgere. Det ses, at der for to af borgerne er opstillet indsatsmål fra myndighed, mens der ikke er mål for den tredje borger. Gennemgangen bekræfter desuden medarbejders udsagn om, at tilbuddet ikke opstiller delmål for borgerne. For to af borgerne er der beskrevet fokuspunkter, der er dog ikke opstillet struktureret som mål.

Tilsynet konstaterer desuden, at der foreligger dagbogsnotater, der dog ses at forekomme i en uregelmæssig kadence. I nogle tilfælde med mere end et halvt års interval. Tilsynet konstaterer desuden, at der kun foreligger statusskrivelse for den ene borger. Grundet den manglende dokumentation af indsatsen over for borgerne kan det ikke ses, hvordan tilbuddets indsats har en udviklende effekt i relationen til den enkelte borger. Tilbuddet har ifølge leder et godt og konstruktivt samarbejde med flere private STU-tilbud, ligesom tilbuddet er med i et netværk af tilsvarende tilbud. Medarbejder beskriver, at tilbuddet desuden har et tæt samarbejde med Frederikssund Kommune. Derudover har tilbuddet tæt samarbejde med de pårørende til borgerne i det omfang, borgerne samtykker til dette. Medarbejder oplyser, at flere af borgerne er unge, der fortsat er hjemmeboende, og at tilbuddet i flere tilfælde samarbejder med borgernes forældre for at sikre en helhedsorienteret indsats.

3.1.2 Sundhed og trivsel

Score: 3

Vurdering:

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

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

Medarbejderne tilføjer, at der afholdes regelmæssige møder individuelt med borgerne. På møderne drøftes arbejdsopgaver og trivsel for den enkelte borger. Medarbejder oplyser, at borgerne ikke inddrages i målarbejdet om deres individuelle mål for egen udvikling.

Medarbejder redegør for, at der desuden afholdes regelmæssige medarbejdermøder (for borgerne), hvor borgerne har mulighed for at komme med idéer og ændringsforslag. Medarbejder beskriver uddybende, at tilbuddet aktuelt har fokus på formen på møderne, da borgerne sjældent kommer med input. Borgerne har over for medarbejderne givet udtryk for, at de ikke er trygge ved at tale i plenum. Medarbejder beskriver endvidere, at tilbuddet tidligere havde en postkasse, hvor borgerne anonymt havde mulighed for at komme med forslag til ændringer i tilbuddet. Flere af borgerne kan dog ikke skrive og læse, hvorfor tilbuddet ikke længere har opsat postkassen.

Tilbuddets viden og indsats vedrørende borgernes fysiske og mentale sundhed modsvarer borgernes behov. Der er i tilbuddet stor opmærksomhed på borgernes trivsel, og medarbejderne gør meget ud af at sikre grundig forventningsafstemning, inden borgerne optages i tilbuddet, så det bedst muligt sikres, at alle trives, kan omgås hensigtsmæssigt, og kan udføre de nødvendige opgaver i tilbuddet. Medarbejder redegør for, at flere af borgerne er unge, der står for at flytte hjemmefra. Tilbuddet har fokus på, at borgernes generelle trivsel også påvirker deres arbejdstrivsel, så tilbuddet sikrer gennem en helhedsorienteret indsats, at borgerne oplever en god overgang i forbindelse med, at de flytter hjemmefra.

Medarbejder oplyser, at tilbuddet desuden har fokus på borgernes fysiske sundhed. Borgerne har madpakker med, og der er regelmæssigt samtaler om sund og varieret kost. Medarbejder beskriver, at borgerne bl.a. vejledes i sunde muligheder for take away-løsninger.

Medarbejder oplyser, at der ikke forekommer magtanvendelse i tilbuddet, og at tilbuddet har fastlagte procedurer for håndtering af magtanvendelser. Adspurgt tilkendegiver medarbejder, at de ikke har modtaget undervisning i temaet.

3.1.3 Aktiviteter og beskæftigelse

Score: 5

Vurdering:

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

Med udgangspunkt i en bred målgruppe med forskellige udfordringer tilrettelægges arbejdsopgaverne og den pædagogiske støtte med udgangspunkt i den enkelte borgers kompetencer, ressourcer og udfordringer. Dette kan omhandle mødetider, skærmning, delopgaver, graden af kundekontakt mm., som tilrettelægges med fokus på den enkelte borgers behov.

Borgerne har mulighed for et alsidigt og individuelt tilrettelagt hverdagsliv med relevante beskæftigelsesmuligheder, og der er i tilbuddet fokus på, at tilbuddet skal fungere som en arbejdsplads, og at alle opgaver er meningsfulde.

Der er en del opgaver, der skal ordnes hver dag i tilbuddet, herunder både serviceopgaver i forhold til gæster i tilbuddet og praktiske opgaver, der understøtter den daglige drift af tilbuddet. Borgerne er bekendte med, at det er nødvendige opgaver, der skal løses, og medarbejderne laver aftaler med borgerne om løsning af opgaverne.

Medarbejder redegør for, at der arbejdes med forudsigelighed for borgerne, bl.a. med brug af fastlagte morgenmøder med brug af arbejdslistor med overblik over dagens opgaver, som borgerne kan melde sig på. Medarbejderne støtter borgerne i tildeling af opgaver.

Indsatsen over for den enkelte borger kan løbende justeres, og medarbejderne tilpasser tilgangen individuelt til den enkelte borgers behov. Medarbejder redegør for, at borgerne er i tilbuddet i varieret omfang. Nogle borgere arbejder alle ugens fem dage, mens andre har to arbejdsdage om ugen. Medarbejder beskriver ligeledes, at nogle af borgerne bedst trives med at have faste og kendte opgaver, der for andre af borgerne kan være kedeligt og ensformigt. Medarbejder redegør reflekterende for, at tilbuddet aktuelt er ved at finde flere og nye opgaver, så borgerne fortsat kan afprøve og udvikle nye færdigheder i arbejdet.

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

Medarbejder beskriver med eksempler, at borgerne trives med deres arbejdsopgaver, og at de kontinuerligt har mulighed for at få nye og andre opgaver. Tilbuddet har for nyligt gennemført en brugerundersøgelse, der viste, at kunderne særligt værdsætter tilbuddets rene toiletter, hvilket en borger med ansvaret for rengøring af toiletterne har fået meget ros for, og borgeren sætter en stor ære i dette arbejde.

Borgerne giver udtryk for, at de er glade for deres arbejde, og de fremhæver særligt kollegaskabet til de andre borgere og medarbejderne. Borgerne fortæller om deres opgaver, og de beskriver, at der er mulighed for at vælge andre opgaver end de tildelte. Borgerne giver udtryk for, at de føler sig trygge i at udføre de tildelte opgaver.

3.1.4 Selvstændighed og relationer

Score: 5

Vurdering:

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

Tilbuddet drives som tilbud om dagen, men har, grundet teater- og biografvirksomhed, også åbent om aftenen og i weekender, hvor borgerne også møder ind. Ifølge medarbejderne opleves det, at borgerne primært spejler sig i og lærer fra hinanden, når de er på dagholdet, mens der i højere grad er fokus på borgernes socialisering på aftenholdet. På aftenvagterne er der tid til at reflektere sammen med borgerne om deres funktion og opgaver i forhold til gæsterne. Borgerne udvikler sig socialt i interaktionen

med gæsterne, og de vokser mentalt med deres opgaver. Medarbejderne støtter og guider borgerne i at afkode andre mennesker og sociale kontekster.

Ifølge medarbejderne er relationsarbejdet afgørende i arbejdet for, at borgerne er mødestabile, og at de har lyst til at blive i tilbuddet. Medarbejder beskriver, at tilbuddet senest har haft et øget fokus på individuelle samtaler med borgerne, da flere af borgerne ikke har andet netværk. Borgerne har generelt et stort behov for at dele deres tanker og oplevelser fra deres liv, og medarbejderne stiller sig til rådighed for samtaler om det, der fylder hos borgerne.

Medarbejder beskriver, at der i tilbuddet er fokus på det sociale samvær mellem borgerne, og tilbuddet arrangerer løbende sociale arrangementer, der følger traditioner og helligdage, bl.a. jul, halloween og påske.

Medarbejder redegør for, at det er tilbuddets erfaring, at sociale arrangementer enten skal ligge i arbejdstiden eller i umiddelbar forlængelse af denne, da det ellers er svært at motivere borgerne i at deltage i dem.

Tilbuddet har holdt en familiedag, hvor borgernes familier blev inviteret til brunch i tilbuddet, hvilket, ifølge medarbejder, var en stor succes og et arrangement, som tilbuddet ønsker at gentage.

Borgerne giver udtryk for, at der er en god og behagelig stemning i tilbuddet, og at de har et godt kollegaskab. Enkelte af borgerne ses også privat.

Adspurgte fortæller borgerne, at de har deltaget i tilbuddets sociale arrangementer, herunder bl.a. bowlingtur og julefrokost.

3.1.5 Organisation og ledelse

Score: 5

Vurdering:

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

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

Tilbuddet har en bestyrelse, der, ifølge leder, ligeledes er meget engageret i tilbuddet. Medarbejder oplyser, at der aktuelt er indskrevet elleve borgere, og at tilbuddet dermed er fyldt op. Flere af borgerne arbejder halv tid, og der er, ifølge leder, en god normering i forhold til tilbuddets organisering og antal medarbejdere.

Leder og medarbejder oplyser samstemmende, at medarbejderne modtager ekstern sagssupervision samt supervision fra tilbuddets bestyrelsesformand. Derudover sparrer medarbejderne løbende indbyrdes, ligesom de har mulighed for at få ledelsesmæssig feedback fra leder.

Leder er ikke dagligt til stede i tilbuddet, men den ene medarbejder, der varetager køkken- og cafédriften, har ugentlige møder med leder om bl.a. planlægning af indkøb, mens tilbuddets anden uddannede pædagog har regelmæssige planlægningsmøder med leder om bl.a. aktiviteter, opgaver, borgere og kontakt til kommuner.

Leder oplyser, at tilbuddet netop har ansat en køkkenassistent, der i forbindelse med opstart af madlevering til en nærliggende daginstitution, skal forestå tilberedningen af maden. Leder oplyser, at den nyansatte køkkenassistent har erfaring med arbejde i et pædagogisk miljø.

Adspurgt oplyser leder, at der i medarbejdergruppen aktuelt er en sygemelding, der ikke er arbejdsbetinget, men at sygefraværet generelt er lavt, ligesom medarbejdergennemstrømningen er lav.

3.1.6 Kompetencer

Score: 4

Vurdering:

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

Tilbuddet har tre faste medarbejdere, heraf er to uddannet pædagoger, mens den tredje medarbejder fungerer som pædagogisk medhjælper og operatør i teateret/biografen. Den ene pædagog har primært erfaring fra pædagogisk arbejde på normalområdet, mens den anden pædagog har relevante kompetencer, viden og erfaring fra det specialiserede socialområde, herunder med borgere fra samme målgruppe. Adspurgt tilkendegiver medarbejderen et ønske om kompetenceudvikling for den samlede medarbejdergruppe i forhold til viden og kendskab til tilbuddets målgruppe og relevante faglige metoder og tilgange.

Tilbuddets medarbejdere tilbydes årlige medarbejderudviklingssamtaler. Leder anerkender behovet for kompetenceudvikling til den samlede medarbejdergruppe, og oplyser, at to af medarbejderne skal på et kursusforløb i autisme, idet flere af borgerne har autisme, og udfordringerne med afsæt i borgernes autisme fylder generelt meget i tilbuddet. Leder oplyser endvidere, at det er planlagt, at den tredje medarbejder skal have et hygiejnekursus.

Medarbejder oplyser endvidere, at tilbuddet tidligere på året havde arrangeret en pædagogisk dag med mulighed for faglig fordybelse. Det var, ifølge medarbejder, første gang, der blev afholdt pædagogisk dag for medarbejderne, men det er forventningen, at der fremadrettet vil blive arrangeret en til to årlige pædagogiske dage.

Medarbejderne har delt flere funktioner imellem sig, og de deles fx om dokumentationsarbejdet og ansvaret for indsatsen over for den enkelte borger. Den ene medarbejder er også uddannet kok, hvilket er relevant i relation til arbejdet i og udviklingen af caféen i tilbuddet. Den anden medarbejder med pædagogisk baggrund varetager planlægningen af hverdagen samt kontakten til kommunerne.

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

3.1.7 Fysiske rammer

Score: 4

Vurdering:

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

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

Medarbejder oplyser, at der i tilbuddet er etableret et køkken, som er opsat i forbindelse med tilbuddets nye opgave med tilberedning og levering af mad til en nærliggende daginstitution.

Adspurgt oplyser medarbejder, at hverdagen i tilbuddet fungerer i de fysiske rammer, og at de fysiske rammer aktuelt imødekommer borgernes behov. Ved behov har borgerne mulighed for at trække sig fra fællesskabet til et mindre kontor. Ifølge medarbejder er behovet for at trække sig ikke udtalt for den nuværende borgergruppe, men medarbejder tilkendegiver, at de fysiske rammer ikke kan imødekomme flere borgers behov for at trække sig.

Ifølge medarbejderne kan de fysiske rammer opleves begrænsede, idet der kommer mange gæster i huset, hvilket også fordrer, at borgerne fungerer godt i sociale kontekster. Møder afholdes i tilbuddets café, og planlægges uden for åbningstid, hvor der ikke er gæster i tilbuddet.

Medarbejder oplyser, at tilbuddet aktuelt er ved at søge fondsmidler til en tilbygning til de eksisterende fysiske rammer.

Ved rundvisning bemærkes det, at tilbuddets lager er placeret i kælderen, som er meget lavloftet og med stejle trapper. Medarbejder oplyser, at lageret alene bruges til opbevaring af produkter til driften af tilbuddets café.

4. Vurderingsskema

I tilsynene i Frederikssund Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

Vurdering	Vurderingsgrundlag
Score: 5	Indikatorerne er i meget høj grad opfyldt • Der er ingen eller få mindre væsentlige mangler i opfyldelsen • Indikatorerne er opfyldt i forhold til alle borgere med ingen eller få mindre væsentlige mangler • Tilsynet har ingen anbefalinger • Der kan forekomme enkelte udviklingspunkter, som drøftes ved tilbagemeldingen og noteres som bemærkning i rapporten.
Score: 4	Indikatorerne er i høj grad opfyldt • Der er få mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en mindre indsats • Indikatorerne er opfyldt i forhold til størstedelen af borgerne • Størstedelen af indikatorerne i temaet er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger.
Score: 3	Indikatorerne er i middel grad opfyldt • Der er en del mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en målrettet indsats • Indikatorerne er opfyldt i forhold til en del af borgerne • En del elementer i indikatorerne i temaet er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger.
Score: 2	Indikatorerne er i lav grad opfyldt • Der er flere og/eller væsentlige mangler i opfyldelsen med betydning for borgernes sikkerhed eller autonomi, som vil kræve en betydelig og målrettet indsats for at kunne afhjælpes • Indikatorerne er opfyldt i forhold til få af borgerne • Få elementer i indikatorerne er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger. Det samlede tilsynsresultat kan følges op af kontakt til forvaltningen.
Score: 1	Indikatorerne er i meget lav grad opfyldt • Omfattende mangler i opfyldelsen, som vil kræve en radikal indsats for at afhjælpes • Indikatorer i temaet er opfyldt for få eller ingen af borgerne • Der er fare for borgernes sikkerhed og autonomi i en sådan grad, at det er nødvendigt omgående at gribe ind • Tilsynet har en eller flere anbefalinger. Det samlede tilsynsresultat følges altid op af kontakt til forvaltningen.

Om BDO

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

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

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

