



# Tilsynsrapport Viborg Kommune

Trepas

Uanmeldt socialfagligt tilsyn  
September 2023



# 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



Birgitte Hoberg Sloth

Partner

Mobil: 28 10 56 80

Mail: bsq@bdo.dk

Partneransvarlig



Lene Sørensen

Senior 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

Tabel med oplysninger om tilbuddet og tilsynet

Navn og Adresse: Trepas, Væversvej 11, 8800 Viborg

Leder: Lone Barrett

Tilbudstype og juridisk grundlag: Beskyttet beskæftigelse, jf. SEL § 103

Antal pladser: Tilbuddet er godkendt til 125 pladser

Målgruppebeskrivelse: Borgere med kognitive funktionsnedsættelser

Dato for tilsynsbesøg: Den 6. september 2023, kl. 11.00 - 15.30

Deltagere i interviews:

- Leder
- Tre medarbejdere
- Fire borgere

Derudover har tilsynet gennemgået den skriftlige dokumentation sammen med tilbuddets leder.

Tilsynet har foretaget observationer i forbindelse med rundvisning i tilbuddet

Tilsynsførende:

Senior manager Lene Sørensen, socialpædagog

## 1.1 Aktuelle vilkår

Leder oplyser, at der fortsat er fokus på arbejdsmiljøet samt tilbuddets strategi i relation til det overordnede syn på arbejdsopgaverne som pædagogisk redskab. Leder oplyser, at der i forlængelse heraf har været afholdt en temadag med fokus på "menneskesyn og egne holdninger", hvor bl.a. tavshedspligt og selvbestemmelsesretten har været debatteret.

Derudover er der etableret "borgersparring" på tværs af afdelingerne, hvor medarbejderne kan dele udfordringer og tvivl med kollegaer, der ikke arbejder tæt på borgerne i dagligdagen. Dette har allerede givet nye vinkler og muligheder i relation til den faglige tilgang til den enkelte borger.

Leder oplyser, at der derudover er fokus på den forestående implementering af NEXUS, der fremover skal være tilbuddets dokumentationsplatform. Leder ser frem til at få bedre mulighed for at tydeliggøre sammenhængen mellem indsatsen og borgernes udvikling, hvilket NEXUS forventes at kunne understøtte. Implementeringen forventes at blive påbegyndt primo 2024.

## 1.2 Opfølgning

Opfølgning på sidste års tilsyn og anbefalinger.

Tilsynet gav en anbefaling i forbindelse med sidste tilsyn:

- *Tilsynet anbefaler fortsat, at der er ledelsesmæssigt fokus på at sikre løbende og tydelig dokumentation af sammenhæng mellem delmål, indsats og evaluering i forløbsrapporterne.*

Leder oplyser, at dette vil være et fokusområde i forbindelse med overgangen til NEXUS. Der er derfor ikke foretaget ændringer i tilbuddets dokumentationspraksis siden sidste tilsyn. Tilsynet fastholder derfor anbefalingen.

## 2. TILSYNSRESULTAT

### 2.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Viborg Kommune foretaget et uanmeldt tilsyn på Trepas. 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 Trepas lever op til sin målsætning om at tilbyde borgerne en hverdag med meningsfuld beskæftigelse i et miljø, hvor den enkelte borgers ressourcer sættes i spil og udvikles med afsæt i borgerens egne ønsker.

Borgerne vurderes at trives i tilbuddet, der med afsæt i Vitaliseringsmodellen har relevant fokus på autonomi, motivation, meningsfulde relationer, tilpassede udfordringer og succesoplevelser, hvilket vurderes at bidrage til udvikling og trivsel for borgerne.

Tilsynet vurderer, at tilbuddets leder fremtræder fagligt kompetent, tydelig, nærværende og udviklingsorienteret, hvilket vurderes at understøtte medarbejdertrivsel, stabilitet og faglig retning i den indsats, der ydes i tilbuddet.

Tilsynet vurderer, at tilbuddets medarbejdere besidder relevante tværfaglige kompetencer, hvilket understøtter stabil produktion samt kompleksiteten i målgruppen og de heraf følgende behov for pædagogisk støtte og guidning. Det vurderes yderligere, at tilbuddets faglige tilgange og metoder er implementerede i dagligdagen og kendt af medarbejderne, der på relevant vis kan relatere dem til deres praksis.

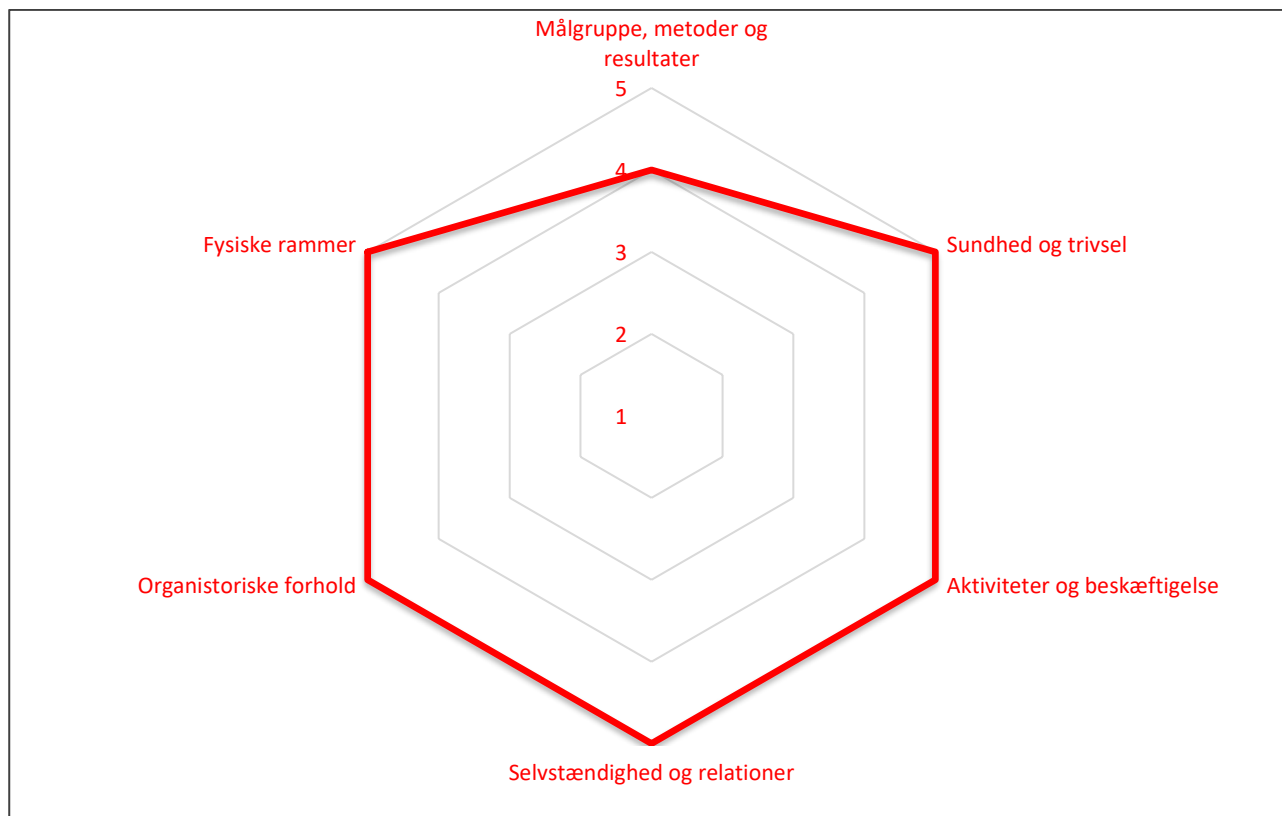
Tilsynet vurderer fortsat, at tilbuddets skriftlige dokumentation ikke i tilstrækkelig grad tydeliggør sammenhængen mellem delmål, indsats og opfølgning. Det vurderes, at løbende daterede opfølgninger i direkte relation til delmålet, vil kunne understøtte en tydeligere dokumentation, der i højere grad vil kunne anvendes til justering af indsatsen i relation til borgernes mulige progression. Det vurderes yderligere, at den kommende implementering af et nyt dokumentationssystem, på sigt vil kunne understøtte dette.

Dette er beskrevet i en anbefaling.

### 2.2 Score

For hvert overordnet 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 der er ledelsesmæssigt fokus på at sikre løbende og tydelig dokumentation af sammenhængen imellem indsatsmål, delmål og indsats samt opfølgning og evaluering i den skriftlige dokumentation.

## 3. Vurdering i forhold til temaer

### 3.1.1 Målgruppe, metoder og resultater

Score: 4

**Vurdering:**

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

Tilbuddet arbejder ud fra en overordnet målsætning om at give borgerne en reel arbejdsidentitet samt en indholdsrig dagligdag.

Tilbuddets målgruppe er borgere med kognitive funktionsnedsættelser, fx udviklingshæmning eller erhvervet hjerneskade, der ikke er i stand til at opretholde tilknytning til det ordinære arbejdsmarked, men som har behov for pædagogisk støtte og særlige hensyn for at kunne indgå i beskæftigelse. Leder oplyser, at antallet af borgere, der derudover har ASF (autisme spektrum forstyrrelser) eller psykiatriske udfordringer er stigende, hvilket betyder, at dagligdagen og indsatsen skal tilrettelægges anderledes. Leder uddyber, at borgerne aktuelt rummes i tilbuddet, hvor fleksibiliteten er stor i forhold til at tilpasse indsatsen til borgernes behov.

Medarbejderne redegør for, at tilbuddets overordnede faglige tilgang er en Ressourceorienteret- og anerkendende tilgang, der metodisk udmøntes gennem "Vitaliseringsmodellen", der afdækker borgernes kompetencer, autonomi, motivation, ønsker og drømme, hvilket efterfølgende bruges, sammen med borgerne, til at tilrettelægge borgernes hverdag, så der bliver bedst mulig balance mellem arbejdsopgaverne og borgernes motivation. Derudover fremhæver medarbejderne MI (motiverende samtale), som et godt redskab til "gode snakke", hvor medarbejderne har fokus på at spørge ind til tingene på en måde, så borgernes egen mening bliver tydelig; "*vi skal lytte til, hvad de siger, ikke bryde ind, men præsentere dem for de forskellige muligheder*". Medarbejderne uddyber, at der i praksis arbejdes på, at borgerne altid er inddragede og aktivt deltagende i planlægningen af deres hverdag, hvilket gøres gennem afdækning af borgernes kompetencer og ønsker. Dette understøtter medarbejdernes mulighed for at tilrettelægge indsatsen, så den fremmer borgernes motivation og forståelse for arbejdsopgaverne.

Leder understreger, at der fortsat arbejdes på at finde en rimelig balancen mellem borgernes motivation, arbejdsidentitet, ønsker og behov og kravet om en stabil produktion i tilbuddets afdelinger.

Tilbuddet modtager indsatsmål og indsatsformål fra visiterende kommune, hvorefter der, i samarbejde med borgerne, udarbejdes et eller flere delmål. Dokumentationen består af en forløbsrapport, der danner baggrund for arbejdet med borgernes indsatsmål og delmål. Leder oplyser, at tilbuddet skal overgå til at dokumentere i NEXUS primo 2024, hvilket har betydet, at tilbuddets dokumentationspraksis ikke er ændret siden sidste tilsyn. Leder uddyber, at der i forbindelse med overgangen til NEXUS vil blive arbejdet med sikring af systematikken i forhold til sammenhængen imellem indsatsmål, delmål, indsats og borgernes progression.

Medarbejderne oplyser, at der skal udarbejdes en opfølgning en gang årligt i forbindelse med udarbejdelse af status til myndighed, hvilket borgerne inddrages i på deres årlige MUS-samtale. Medarbejderne uddyber, at der på baggrund af denne opfølgning udarbejdes en konklusion i forløbsrapporten, hvilket er afsættet til vurderingen af, om delmålene skal fastholdes, eller om der skal udarbejdes nye.

Tilsynet gennemgår tre forløbsrapporter, og det konstateres, at der er beskrevet indsatsmål, indsatsformål og et eller flere delmål i dem alle. Der er også beskrevet borgernes og medarbejderens indsats i relation til de enkelte delmål. Særligt en af stikprøverne fremstår med en meget tydelig sammenhæng mellem indsatsmål, delmål, borgernes indsats og medarbejderens indsats. Tilsynet kan konstatere, at der ikke foretages løbende opfølgninger, hvilket betyder, at borgernes progression, i relation til

delmålene, ikke kan aflæses i dokumentationen. Tilsynet drøfter dette med leder, herunder den manglende mulighed for løbende at kunne se sammenhængen mellem de indsats, der ydes, borgernes progression samt en eventuel justering af indsatsen, hvilket leder understreger vil blive implementeret i forbindelse med overgangen til det nye dokumentationssystem.

Borgerne oplyser, at de godt kender deres mål, som de taler med deres kontaktperson om en gang imellem. Borgerne fortæller, at de taler om, hvordan det går med at nå målet, og om de har ønsker til nye mål i det kommende år. En borger uddyber, at medarbejderne også kan komme med forslag til nye mål, hvis man ikke lige selv kan komme i tanke om, hvad man gerne vil arbejde med, hvilket borgeren er meget glad for.

### 3.1.2 Sundhed og trivsel

Score: 5

#### Vurdering:

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

Borgerne medinddrages i beslutninger vedrørende eget liv og/eller hverdagen i tilbuddet. Borgerne fortæller, at de har stor indflydelse på deres egen hverdag i tilbuddet, fx deres mødetid, hvilke arbejdsopgaver de løser, eller hvor mange pauser de kan holde i løbet af arbejdsdagen. Derudover fortæller borgerne, at der afholdes ugentlige ”medarbejdermøder” i de enkelte afdelinger, hvor der informeres om status på produktionen, og hvor planen for den kommende uge gennemgås. Borgerne kan skrive punkter på dagsordenen, hvis de ønsker noget drøftet, fx forslag til udflugter, fordeling af arbejdsopgaver eller punkter vedrørende trivsel, omgangstone eller samarbejdet i afdelingen. Derudover har tilbuddet et Pårørenderåd, hvor der også sidder én demokratisk valgt borgerrepræsentant fra hver afdeling. Borgerne fortæller, at der afholdes møde i Pårørenderådet ca. 4 gange årligt.

Medarbejderne oplyser, at hverdagen i tilbuddet er tilrettelagt med afsæt i, at borgerne skal medinddrages så meget som overhovedet muligt, hvilket arbejdet med Vitaliseringsmodellen understøtter ved at have fokus på afdækning af borgernes autonomi og motivation.

Borgerne giver udtryk for, at de i meget høj grad trives i tilbuddet, og at tilknytningen til tilbuddet betyder meget for stabiliteten og indholdet i deres hverdag. Borgerne uddyber, at fællesskabet, og det at have et ”rigtigt arbejde”, er meget værdifuldt for dem. Borgerne fortæller, at medarbejderne er søde og gode at tale med, både om gode og sjove ting, men også, hvis man har noget, der er svært. Borgerne fortæller, at omgangstonen er god, og at medarbejderne tager det alvorligt, hvis man kommer og fortæller, at nogen ikke taler på en ordentlig måde eller ”er efter” andre.

Medarbejderne oplyser, at tilbuddets indsats omkring borgernes fysiske og mentale sundhed er afstemt tilbuddets formål, hvor borgernes arbejdsidentitet, meningsfulde arbejdsopgaver og en stabil produktion er fundamentet for indsatsen. Medarbejderne uddyber, at der dagligt tilbydes sund mad i kantinen, hvor borgerne kan købe både morgenmad og frokost, hvilket giver borgerne mulighed for at træffe et sundt valg. Medarbejderne understreger, at de støtter borgerne i ”det sunde valg”, hvis borgerne ønsker denne støtte.

Derudover tilbydes flere former for fysisk aktivitet i løbet af ugen, fx gåture, pausegymnastik eller styrketræning på et nærliggende tilbud. Medarbejderne fremhæver derudover, at der løbende er fokus på variation og ergonomi i relation til borgernes løsning af deres arbejdsopgaver. Medarbejderne redegør for, at borgernes mentale trivsel understøttes gennem fokus på, at hverdagen er struktureret og tilrettelagt i samarbejde med borgeren, så borgernes behov for forudsigelighed, guidning, sociale relationer og skærmning er tilpasset den enkelte borgers individuelle ønsker og behov.



Medarbejderne oplyser, at tilbuddet som udgangspunkt ikke er involveret i borgernes brug af sundhedsydelser, men at der er områder, hvor tilbuddet kan have en understøttende funktion, fx i relation til begrænsning af misbrug eller overholdelse af en kostplan. Medarbejderne uddyber, at dette altid vil være afstemt med borgerens ønsker. Medarbejderne redegør for, at de forebygger konflikter og magtanvendelse gennem deres relation og kendskab til den enkelte borger, der gør det muligt at være på forkant, og derigennem forebygger misforståelser, forvirring og frustrationer hos den enkelte borger. Medarbejderne uddyber, at de fx tilbyder skærmede arbejdspladser, flere pauser eller en samtale, hvis de oplever, at en borger er presset eller har ændret adfærd. Medarbejderne har opdateret viden om gældende reglerne for magtanvendelse. Ligeledes er de bekendt med tilbuddets interne procedure på området.

### 3.1.3 Aktiviteter og beskæftigelse

Score: 5

**Vurdering:**

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

Borgerne har mulighed for et alsidigt og individuelt tilrettelagt hverdagsliv med relevante arbejdsopgaver og aktiviteter.

Leder oplyser, at tilbuddet drives som en produktionsvirksomhed, der primært er underleverandør til andre virksomheder. Derudover har tilbuddet egne kunder i deres dæk-/metalværksted. Leder uddyber, at en stabil produktion derfor er centralt for tilbuddets drift, hvilket understøtter borgernes oplevelse af at have reelle arbejdsopgaver. Derudover fremhæver leder, hvordan arbejdsopgaverne bliver brugt som redskaber i den pædagogiske indsats, hvilket borgerne profiterer af. Således er borgernes motivation og forståelse for vigtigheden af opgaveløsningen væsentlig for deres præstation og stabilitet, hvilket understøttes, når arbejdsopgaverne giver mening for borgerne.

Tilbuddet består af forskellige produktionsafdelinger; Montageværksted, El-afdeling, Dæk- og metalværksted, Montageafdelinger og Kantinedrift. Borgerne oplyser, at de som udgangspunkt er tilknyttet én afdeling, men at det er muligt at arbejde i flere afdelinger, hvis man ønsker dette, hvilket flere af borgerne gør. Borgerne fortæller også, at det er muligt at komme i praktik i en anden afdeling, hvis man vil afprøve nye arbejdsopgaver.

Tilsynet kan under rundvisningen observere, at borgerne har meget forskellige arbejdsopgaver, der alle er vigtige elementer i den samlede produktion. Det kan ligeledes observeres, at arbejdsopgaverne er individuelt tilpassede, så der arbejdes både med selvstændig opgaveløsning eller opgaveløsning i mindre teams.

Tilsynet taler med flere borgere, der er i gang med deres arbejdsopgaver, og de er alle glade for deres arbejdsopgaver, fællesskabet og deres arbejdsplads.

### 3.1.4 Selvstændighed og relationer

Score: 5

**Vurdering:**

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

Der arbejdes relevant med udvikling af borgernes sociale kompetencer og selvstændighed. Medarbejderne oplyser, at borgernes selvstændighed er et fokusområde, der dagligt arbejdes med gennem fokus på, hvordan arbejdsopgaverne kan tilrettelægges og fordeles, så borgerne kan arbejde så selvstændigt som muligt. Medarbejderne uddyber, at nogle borgere trives bedst med kendte opgaver, som de over tid lærer at udføre selvstændigt, imens andre borgere, der hurtigere tilegner sig ny viden, trives bedst med at få nye opgaver hyppigt. Dette tilpasser medarbejderne i tilrettelæggelsen af opgaverne, hvilket kan understøttes yderligere af fx "hjælpeværktøjer", der fremstilles af



medarbejderne, så borgerne kan udføre arbejdsopgaverne selvstændigt. Medarbejderne understreger, at borgernes motivation er central, hvis de skal prøve nye arbejdsopgaver, hvilket medarbejderne arbejder med ved at fremhæve borgernes tidligere succesoplevelser.

Tilsynet kan iagttage, hvordan flere borgere anvender ”hjælpeværktøjer”, der betyder, at de kan løse opgaverne selvstændigt. Borgerne oplyser, at de har lært meget i tilbuddet, og at de nu kan løse flere opgaver end de kunne, da de startede. Flere af borgerne har også skiftet afdeling, fordi de gerne ville have nye udfordringer. Borgerne fortæller, at det er muligt at arbejde helt selvstændigt, hvis man har mod på det, hvilket ses afspejlet i en af afdelingerne, hvor der kun kommer medarbejdere, hvis borgerne selv efterspørge hjælp. Tilsynet taler med en borger fra denne afdeling, der fortæller, at afdelingen er etableret på baggrund af et ønske fra borgerne om mere selvstændige arbejdsopgaver.

Medarbejderne oplyser, at borgernes kompetencer til at indgå i sociale relationer og fællesskaber i høj grad er en forudsætning for, at borgerne kan trives i tilbuddet, hvor arbejdsfællesskabet og den fælles opgaveløsning er central. Medarbejderne uddyber, at der arbejdes med sidemandsoplæring, ligesom det at hjælpe hinanden er centralt for, at opgaverne kan løses korrekt og rettidigt. Således forventes det, at man hjælper hinanden, ligesom flere borgere har ansvar for at oplære andre borgere i specifikke opgaveløsninger, hvilket styrker borgernes sociale kompetencer og fællesskabet i afdelingerne.

Medarbejderne fremhæver de daglige pauser, gåturene og møderne i afdelingerne, som gode aktiviteter, der understøtter borgernes mulighed for at indgå i socialt samvær. Derudover fremhæves arrangementerne på tværs af tilbuddet, fx sommerfest og juleafslutning, som gode muligheder for at danne nye venskaber.

Borgerne fortæller, at sammenholdet og fællesskabet i tilbuddet er godt, og at de har fået gode kollegarelationer eller nye venner gennem tilbuddet. Borgerne er enige om, at den daglige sociale kontakt med både medarbejdere og kollegaer er væsentlig for deres trivsel og stabiliteten i deres øvrige liv.

Borgerne gives mulighed for at indgå i aktiviteter i det omgivende samfund i et omfang, der er tilpasset tilbuddets formål. Således er hverdagen tilrettelagt omkring produktionen og løsningen af arbejdsopgaver, hvilket betyder, at tilbuddet i begrænset omfang indgår i eksterne aktiviteter. Borgerne fortæller, at de indimellem er på virksomhedsbesøg eller udflugter, men at det ikke er ofte.

### 3.1.5 Organisatoriske forhold

Score: 5

#### Vurdering:

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

Tilbuddet er organisatorisk en del af et større center, der på forskellige måder arbejder med beskæftigelsesfremmende tiltag til udsatte borgere. Det samlede center ledes af en centerleder.

Tilbuddets daglige drift varetages af en leder, der også er leder på et af centrets øvrige tilbud. Tilbuddets leder har relevante faglige kompetencer og lang erfaring som pædagog og leder. Leder er derudover i gang med en diplomuddannelse i ledelse. Leder fremtræder visionær og engageret i tilbuddets fortsatte udvikling, ligesom leder fremstår nærværende, tydelig og med et sikkert fagligt blik for den pædagogiske retning og tilbuddets overordnede målsætning. Leder oplyser, at hun er en del af et ledernetværk på tværs af centret, hvor der i fast interval afholdes ledermøder, hvor ledelsessparring er et fast tema.

Både leder og medarbejdere beskriver et velfungerende samarbejde, hvor uddelegering og gensidig tillid er bærende elementer, der understøtter god trivsel og udvikling i

tilbuddet. Derudover oplyser medarbejderne, at leder altid er tilgængelig, lyttende og imødekommende.

Tilbuddets medarbejdere har relevant uddannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder. Medarbejdergruppen er tværfagligt sammensat af medarbejdere med en pædagogisk grunduddannelse og medarbejdere med anden relevant faglig uddannelse, som fx værkstedsassistent, elektriker eller klejnsmed. Leder redegør for, at medarbejderne er fordelt i de enkelte afdelinger på en måde, der sikrer både pædagogiske kompetencer og kompetencer, der er relevante i relation til arbejdsopgaverne i de enkelte afdelinger. Leder uddyber, at tværfagligheden er væsentlig for, at tilbuddet kan leve op til sin målsætning om at give borgerne en arbejdsidentitet gennem løsning af reelle arbejdsopgaver.

Derudover oplyser leder, at medarbejderne har relevante kurser eller efteruddannelse inden for det pædagogiske felt, ligesom de har erfaring i arbejdet med tilbuddets målgruppe. Medarbejderne oplyser, at de samlede kompetencer i tilbuddet giver gode muligheder for at rumme målgruppens kompleksitet pædagogisk samtidig med, at der kan produceres stabilt. Derudover oplyser medarbejderne, at der er planlagt et kursusforløb i Metakognitiv tilgang, samt brush-up i Neuropædagogik for alle medarbejdere i løbet af 2024.

Medarbejderne oplyser, at de har gode muligheder for at vende udfordringer eller faglige spørgsmål, når de opstår, fordi de er sammen dagligt, og at de derfor ikke behøver at vente til næste møde. Både leder og medarbejdere oplyser, at tilbuddet ikke benytter fast ekstern supervision i tilbuddet, men at det hentes ind ved behov. Derudover fremhæver medarbejderne Aktionslæring, der foregår løbende i mindre grupper, på tværs af centret, som god faglig sparring, der giver "nye øjne" på tingene, og som understøtter en målrettet og ensartet anvendelse af tilbuddets faglige tilgange og metoder. Tilbuddet er organiseret med en fast mødestruktur med både møder i de enkelte afdelinger og fælles personalemøder.

Der er et velfungerende samarbejde med eksterne parter, hvor det giver mening for tilbuddets drift og borgernes udvikling og trivsel. Ledere oplyser, at der samarbejdes med virksomheder, kunder, myndighed, botilbud, bostøtte og pårørende.

### 3.1.6 Fysiske rammer

Score: 5

#### Vurdering:

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

Tilbuddets fysiske rammer understøtter tilbuddets målsætning om at være en arbejdsplads, hvor borgerne løser reelle arbejdsopgaver i et beskyttet miljø.

Tilsynet kan ved observation konstatere, at de fysiske rammer er velegnede til formålet, og at de understøtter borgernes behov for individuelle løsninger og fleksibilitet.

Tilbuddet råder over flere store produktionshaller, hvilket giver mulighed for at tilpasse de fysiske rammer, så de understøtter muligheden for forskelligartede opgaveløsninger. Dette kan iagttages i værkstederne, hvor der både er indrettet områder til løsning af fælles opgaver og områder til mere individuel opgaveløsning. Tilbuddets store kantine fungerer som samlingspunktet i tilbuddet, hvor borgere og medarbejdere samles til morgenkaffe, frokost og større arrangementer. Det kan ligeledes iagttages, at tilbuddets fysiske rammer er prægede af systematik, struktur og orden på en måde, der bidrager til, at borgerne ikke udsættes for unødigt forvirring eller stimuli.

Både leder, medarbejdere og borgere udtrykker stor tilfredshed med de fysiske rammer.

## 4. Vurderingskema

I tilsynene i Viborg Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

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

## Om BDO

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

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

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

