

## Tilsynsrapport

### Driftsorienteret tilsyn tilbud



Tilbuddets navn: Siriusparken

Dato for generering af rapport: 18-11-2022

Status for godkendelse: Godkendt

Rapporten er udarbejdet af: Socialtilsyn Øst

## Indholdsfortegnelse

Læsevejledning - Tilsynsrapportens indhold	3
Læsevejledning - Kvalitetsmodellen	3
Basisinformation	4
Basisinformation (Afdelinger)	4
Samlet vurdering af kvaliteten i tilbuddet	5
Særligt fokus i tilsynet	5
Målgruppe, metoder og resultater	6
Kriterium 3	6
Organisation og ledelse	9
Kriterium 8	9
Kriterium 9	11
Kompetencer	14
Kriterium 10	14
Økonomi	17
Økonomi 1	17
Økonomi 2	17
Økonomi 3	18
Spindelvæv	18
Datakilder	19
Interviewkilder	19
Observationskilder	19

## Læsevejledning - Tilsynsrapportens indhold

Tilsynsrapporten indeholder socialtilsynets bedømmelse og vurdering af, om plejefamilien eller tilbuddet fortsat har den fornødne kvalitet og samlet set fortsat opfylder betingelserne for godkendelse, jf. §§ 6 og 12-18 i Lov om socialtilsyn. En del af oplysningerne er hentet fra Tilbudsportalen, hvor der fremgår bl.a. stamoplysninger.

For tilbud med flere afdelinger udarbejdes der én samlet kvalitetsvurdering.

Udover en samlet vurdering af kvaliteten i plejefamilien eller tilbuddet, indeholder tilsynsrapporten en gennemgang af de syv temaer fra kvalitetsmodellen, hvor der kan være lagt særligt fokus på udvalgte temaer. Et tilsyn kan godt indeholde mere end ét tilsynsbesøg, eksempelvis både et anmeldt og et uanmeldt tilsynsbesøg, eller hos et tilbud med flere afdelinger. Ligeledes kan tilsynet være administrativt og ikke indeholde et konkret tilsynsbesøg. Det fremgår af tilsynsrapporten, hvorvidt der har været et fysisk tilsynsbesøg, på hvilken afdeling, og hvorvidt det var anmeldt eller uanmeldt.

## Læsevejledning - Kvalitetsmodellen

Socialtilsynet vurderer kvaliteten og sikrer dialogen med plejefamilien eller tilbuddet med udgangspunkt i kvalitetsmodellen, som beskrevet i Bekendtgørelse om socialtilsyn. Kvalitetsmodellen giver et systematisk og målrettet udgangspunkt for socialtilsynets samlede faglige vurdering af kvaliteten.

Kvalitetsmodellen er struktureret ud fra de overordnede kvalitetstemaer, der fremgår af § 6, i Lov om socialtilsyn. Hvert tema er konkretiseret i et antal kvalitetskriterier. Kriterierne er primært udtrykt som konkrete mål for indsatsen i plejefamilien eller tilbuddet. For hvert kriterium er fastlagt en eller flere kvalitetsindikatorer. Indikatorerne er tegn på, at den kvalitet, som er udtrykt i kriteriet, forekommer i praksis.

Vurderingen af en plejefamilie eller et tilbuds kvalitet sker ud fra en samlet, faglig vurdering inden for rammerne af temaerne under hensyn til plejefamiliens eller tilbuddets godkendelse. Bedømmelsen af indikatorer og kriterier skal understøtte socialtilsynets samlede vurdering af, om den fornødne kvalitet er til stede. Socialtilsynet kan inddrage andre forhold i kvalitetsvurderingen, som vurderes at være relevante for kvaliteten inden for rammerne af temaet

Ved det driftsorienterede tilsyn skal socialtilsynet vurdere, om kvaliteten i plejefamilien eller tilbuddet i praksis er tilstrækkelig, og om betingelserne for godkendelsen fortsat er opfyldt. Der anvendes forskellige systematikker for, hvordan indikatorer og kriterier bedømmes ved henholdsvis godkendelse og det driftsorienterede tilsyn. Ved en godkendelse vurderes der ud fra, om Socialtilsynet forventer, at plejefamilien eller tilbuddet kan opfylde indikatorer og kriterier. Ved det driftsorienterede tilsyn bedømmes indikatorerne efter følgende skala:

5. i meget høj grad opfyldt.
4. i høj grad opfyldt.
3. i middel grad opfyldt.
2. i lav grad opfyldt.
1. i meget lav grad opfyldt.

Bedømmelsen af indikatorerne understøtter vurderingen af kriterierne, hvilket resulterer i en samlet, skriftlig kvalitetsvurdering for hvert tema.

Hver indikator gives i forlængelse af den skriftlige bedømmelse en værdi (score) for opfyldelsesgraden. Ud fra den værdi, som indikatorerne er givet, udregnes der automatisk en samlet værdi for opfyldelsesgraden for henholdsvis hvert kriterium og hvert tema. Værdien udregnes som et gennemsnit af henholdsvis indikatorerne og kriteriernes værdier. Det samlede resultat af denne talmæssige bedømmelse udtrykkes grafisk i form af et "spindelvæv".

Spindelvævet og scorer offentliggøres ikke på Tilbudsportalen. Spindelvæv og scorer giver overblik over kvalitetsbedømmelsen inden for hvert tema og bruges i dialogen med plejefamilien eller tilbuddet om at fastholde og udvikle kvaliteten fremadrettet.

Efter endt høringsperiode vil den samlede vurdering, temavurderingerne samt eventuelle påbud eller vilkår blive publiceret på Tilbudsportalen.

Der henvises i øvrigt til [www.socialstyrelsen.dk](http://www.socialstyrelsen.dk), hvor der kan findes yderligere oplysninger om socialtilsynets kvalitetsvurdering.

## Basisinformation

Tilbuddets navn	Siriusparken
Hovedadresse	Siriusvej 10 4500 Nykøbing Sj
Kontaktoplysninger	Tlf.: 23831915 E-mail: Nifol@odsherred.dk Hjemmeside: <a href="http://siriusparken.odsherred.dk/">http://siriusparken.odsherred.dk/</a>
Tilbudsleder	Niclas Frederik Olsen
CVR-nr.	29188459
Virksomhedstype	kommunal
Tilbudstyper	Botilbudslignende tilbud, Almen ældrebolig/handicapvenlig bolig, ABL § 105 stk. 2
Pladser i alt	30
Målgrupper	Demens Hjerneskade, medfødt Kommunikationsnedsættelse Multipel funktionsnedsættelse Udviklingshæmning

## Resultat af tilsynet

Status for godkendelse	Godkendt
Tilsynet er udført af	Socialtilsyn Øst
Tilsynskonsulenter	Anita Gregersen Lisbeth Skrubbeltrang Helgesen
Tilsynsbesøg	04-10-2022 11:00, Anmeldt, Siriusparken

## Basisinformation (Afdelinger)

Afdeling	Målgrupper	Pladser i alt	Afdelinger
Siriusparken	Kommunikationsnedsættelse, Udviklingshæmning, Demens, Hjerneskade, medfødt, Multipel funktionsnedsættelse	30	Botilbudslignende tilbud, Almen ældrebolig/handicapvenlig bolig, ABL § 105 stk. 2

## Samlet vurdering af kvaliteten i tilbuddet

---

Det er socialtilsynets vurdering, at Siriusparken opfylder betingelserne for fortsat godkendelse jf. §§ 6 og 12-18 i lov om socialtilsyn og dermed besidder den fornødne kvalitet der skal til for at sikre at borgerne ydes en indsats, der er i overensstemmelse med formålet med offentlige og private tilbud efter lov om social service.

Socialtilsynet har ved dette tilsyn udarbejdet en delrapport og vurderet temaerne: Målgruppe, metoder og resultater, Organisation og ledelse samt Kompetencer.

Det vurderes, at tilbuddet arbejder målrettet og på tværs af de 7 temaer, omend der ved dette tilsyn udelukkende har været fokus på temaerne Målgruppe, metoder og resultater, Organisation og ledelse samt Kompetencer, som en opfølgning på en række udfordringer, som tilbuddet har arbejdet målrettet med. Tilbuddet har således været under en større omorganisering og udviklingsproces det seneste år i forhold til såvel den ledelsesmæssige organisering, tilbuddets faglige ståsted, sammensætning af personale samt sikringen af den systematiske faglige indsats og kvalitet. Her har den ledelsesmæssige organisering og indsats bidraget til at skabe en stabilitet og forandring i tilbuddet, der muliggør, at tilbuddet kan fortsætte sin udviklingsproces i opbygningen af et fælles fagligt fundament, udvikling af medarbejdernes kompetencer og en systematisk faglig indsats, der samlet set bidrager til at sikre kvaliteten i tilbuddet til gavn for borgernes trivsel og udvikling.

Det vurderes, at tilbuddet arbejder målrettet med de valgte tilgange og metoder Low Arousal, Struktureret pædagogik og Neuropædagogik, som vurderes at være relevante i forhold til målgruppens forudsætninger og behov. Med baggrund i en delvist aldrende målgruppe, ses blandt nogle borgere ændret adfærd og behov, som tilbuddet gradvist gearer sig til. De faglige og metodiske tilgange er under implementering, ligesom dokumentationen af den systematiske indsats.

Det vurderes endvidere, at den nye ledelsesorganisering har sikret tilbuddet en relevant personalesammensætning med fokus på kompetenceudvikling i forhold til at få skabt et fælles fagligt fundament med opbygning af specialviden om målgruppens følgeproblematikker. Der er tale om en kompetent ledelse, der gennem en anerkendende ledelsesstil har bidraget til, at medarbejderne oplever arbejdsglæde og engagement i forhold til at være fælles om at genoprette og udvikle den faglige kvalitet i tilbuddet.

Det er vurderingen, at tilbuddets genoprettede stabilitet og faglige indsats i høj grad bidrager til udvikling af målgruppen og medvirker til trivsel. Der er således tale om et kompetent tilbud, hvor borgerne respekteres og trives og hvor tilbuddet samarbejder tæt med pårørende og andre eksterne samarbejdspartnere.

Socialtilsynet vurderer endeligt, at der ligger et stort udviklings- og implementeringsarbejde i tilbuddet fremadrettet, som forventeligt vil pågå over en rum tid.

Socialtilsynet har ved tidligere tilsyn givet tilbuddet opmærksomhedspunkter i temaerne: Målgruppe, metoder og resultater, Organisation og ledelse samt Kompetencer, som ved dette tilsyn er løftet af.

Det er socialtilsynets samlede vurdering, at tilbuddet delvist lever op til den fornødne kvalitet i henhold til kvalitetsmodellen og således for nuværende kan opretholde sin godkendelse jf. lov om social service efter Almenboliglovens §105, stk. 2 og Servicelovens §§83 og 85 med i alt 30 pladser.

Tilbuddets er godkendt til at modtage borgere indenfor følgende målgrupper: borgere med varigt nedsat funktionsniveau som multipel funktionsnedsættelse, kommunikationsnedsættelse, udviklingshæmning og/eller medfødt hjerneskade i alderen 18-85 år.

## Særligt fokus i tilsynet

---

Opfølgning på opmærksomhedspunkter

## Målgruppe, metoder og resultater

*Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at der er et klart formål med indsatsen, og at tilbuddets metoder medvirker til at sikre borgernes trivsel og resulterer i den ønskede udvikling for borgerne. Det er derfor væsentligt, at tilbuddet kan redegøre for dets målsætning, målgruppe(r) og metoder. Herunder er det vigtigt, at tilbuddet kan redegøre for, hvordan og i hvilken grad de valgte metoder bidrager til opnåelse af de konkrete mål, som tilbuddet i samarbejde med borgerne sætter for de enkelte borgers udvikling og trivsel. De konkrete mål skal ses i sammenhæng med de mål, der er opstillet fra de anbringende eller visiterende kommuner. Endvidere er det afgørende for kvaliteten, at tilbuddet arbejder med resultatdokumentation og kan sandsynliggøre, at deres indsats opnår en forventet og positiv effekt.*

### Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at Siriusparken i middel grad formår at skabe sammenhæng mellem målsætning, målgruppe og metoder.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad redegør relevant for valgte metoder og tilgange.

Socialtilsynet vurderer, at tilgange og metoder i middel grad er forankret i praksis.

Socialtilsynet vurderer, at borgerne i høj grad trives og udvikles som resultat af tilbuddets metoder og tilgange.

Socialtilsynet vurderer at tilbuddet i middel grad opstiller konkrete mål for de enkelte borgere, dokumenterer og følger op herpå.

Socialtilsynet vurderer, at borgernes mål i høj grad har sammenhæng til mål opstillet af visiterende kommune.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i middel grad benytter resultatdokumentation til at synliggøre og forbedre tilbuddets indsats .

I forbindelse med tilsynet har socialtilsynet haft særlig opmærksomhed på følgende:

Socialtilsynet har haft særlig opmærksomhed på, at tilbuddet arbejder målrettet med implementering af faglige tilgange og metoder samt anvendelsen af systematisk dokumentation med henblik på at genoprette og udvikle den faglige kvalitet i tilbuddet.

**Gennemsnitlig bedømmelse** 3,8

### Kriterium 3

*Tilbuddet arbejder med afsæt i en tydelig målgruppebeskrivelse systematisk med faglige tilgange og metoder, der fører til positive resultater for borgerne*

#### Bedømmelse af kriterium

Tilbuddet arbejder i middel grad med afsæt i en tydelig målgruppebeskrivelse systematisk med faglige tilgange og metoder, der fører til positive resultater for borgerne

Det vægtes i bedømmelsen:

At tilbuddet har en tydelig målgruppebeskrivelse. og sikrer relevant visitation indenfor denne.

At tilbuddet anvender relevante metoder og tilgange.

At tilbuddets metoder og tilgange bidrager til borgernes trivsel og udvikling.

At tilbuddet opstiller konkrete individuelle mål i samarbejde med borgerne.

At tilbuddet delvist arbejder systematisk med mål, dokumenterer og følger op herpå.

Andre forhold:

Tilbuddet har haft 2 opmærksomhedspunkter indenfor temaet Målgrupper, metoder og resultater, idet Socialtilsynet har haft opmærksomhed på tilbuddets implementering af faglige tilgange og metoder i overensstemmelse med målgruppens behov og tilbuddets indsats, ligesom socialtilsynet har haft opmærksomhed på tilbuddets systematiske dokumentation i læringsøjemed og i sammenhæng med mål opstillet af visiterende kommune.

Socialtilsynet bemærker, at tilbuddet har iværksat en lang række tiltag, som enten er implementeret eller under implementering, hvorfor opmærksomhedspunkterne nu løftes af.

## Indikator 3.a

---

*Tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder, der er relevante i forhold til tilbuddets målsætning og målgrupper.*

**Bedømmelse** 4

### Bedømmelse af Indikator 3.a

Tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder, der er relevante i forhold til målgruppen. Dette bedømmes på baggrund af fremsendt materiale samt medarbejder- og ledelsesinterview, hvoraf det fremgår, at tilbuddet har valgt at arbejde med Low Arousal, struktureret pædagogik samt neuropædagogik. Socialtilsynet finder, at de valgte tilgange og metoder er relevante i forhold til tilbuddets målsætning og målgruppe. Socialtilsynet er endvidere bekendt med, at der ligger et stort udviklings- og implementeringsarbejde fremadrettet og i en rum tid, hvilket gælder dels skabelsen af det fælles faglige fundament og sprog, dels opkvalificeringen af metoder i forhold til målgruppenspecifikke følgeproblematikker, idet dette tidligere ikke er blevet prioriteret udviklet og vedligeholdt, ligesom der er forsvundet faglig viden i organisationen på baggrund af den personaleudskiftning, der har fundet sted. Socialtilsynet bemærker, at den eksisterende samlede personalegruppe synes at være godt uddannet og dermed besidde de grundlæggende kvalifikationer og kompetencer i forhold til målgruppen, som skaber mulighed for, at tilbuddet nu kan arbejde målrettet på den række af tiltag, der er igangsat med henblik på at sikre den faglige kvalitet.

Tilbuddets borgere svarer til tilbuddets godkendte målgruppe. Dette bedømmes på baggrund af tidligere fremsendt materiale samt medarbejder- og ledelsesinterview, ligesom det fremgår af Tilbudsportalen. Socialtilsynet bemærker, at medarbejderne oplyser, at tilbuddet har indskrevet en borger, der af medarbejderne beskrives som værende en psykiatrisk borger. Socialtilsynet skal her præcisere, at tilbuddets målgruppe er udviklingshæmmede, som kan have tillægsdiagnoser indenfor det psykiatriske område, hvorfor socialtilsynet vil have fokus på målgruppen ved kommende tilsyn.

## Indikator 3.b

---

*Tilbuddet dokumenterer resultater med udgangspunkt i konkrete, klare mål for borgerne til løbende brug for egen læring og forbedring af indsatsen.*

**Bedømmelse** 3

### Bedømmelse af Indikator 3.b

Tilbuddet har delvist en systematisk praksis for at opsætte, dokumentere og følge op på mål for borgerne. Dette bedømmes på baggrund af leder- og medarbejderinterviews samt tidligere fremsendt materiale, hvoraf det fremgår, at der har ikke har været en tydelig sammenhæng i dokumentation og gennemsigtighed fra den kommunale handleplan over den pædagogiske handleplan og frem til mål/delmåls-arbejdet og resultatdokumentationen.

Tilbuddet har en praksis for, hvordan der læres af arbejdet med borgernes mål. Dette bedømmes på baggrund af fremsendt materiale samt medarbejder- og ledelsesinterview, hvoraf det fremgår, at der med baggrund i den tidligere manglende systematik, nu implementeres strukturer, der muliggør læring. Dette sker blandt andet gennem strukturerede teammøder med fast dagsorden, der systematisk leder den faglige dialog og sparring hen på borgernes mål og delmål med henblik på læring og udvikling af den faglige indsats og kvalitet. En medarbejder udtaler det således: "Teammøderne bliver strukturerede nu - vi bliver tvunget ind i et fagligt rum. Her skal uddannelserne holdes vedlige og sættes i sammenhæng til borgerne"

Andet i forhold til indikator 3.b:

Socialtilsynet er bekendt med, at tilbuddet er i gang med en implementering af systemet CURA-Social, som skal sikre en fælles praksis i hverdagen gennem et individbaseret fagsystem, som myndighedssiden kan arbejde med i og således muliggør, at man fagligt kommer hele vejen rundt om borgeren. VoksenUdrednings-Modellen VUM indgår som en stamme under CURA-social, hvorudfra man laver delmål og oplyses at være i gang. Implementeringen har været forhalet grundet COVID-19, men er nu igen i proces, omend det ikke er uden vanskeligheder, idet der dels er udfordringer på grund af opsætningen, dels på grund af den fornødne tid til introduktion og sidemandsoplæring. Medarbejderne giver udtryk for, at systemet mangler det pædagogiske perspektiv, idet systemet retter sig meget mod det sundhedsfaglige og kliniske, men at der nu er tilføjet "sociale" overskrifter, der giver mening, så der nu kan skrives og arbejdes mere systematisk med mål og observation af behov og adfærd.

Socialtilsynet bemærker, at der givetvis vil være en lang periode med implementering, der skal have tid til at fæstne sig og blive et fortroligt redskab for alle, hvorfor socialtilsynet fortsat vil have fokus på dette.

## Indikator 3.c

---

*Tilbuddet opnår positive resultater i forhold til opfyldelsen af de mål, visiterende kommuner har opstillet for borgernes ophold.*

### Bedømmelse 3

#### Bedømmelse af Indikator 3.c

Tilbuddet tager udgangspunkt i mål opsat af visiterende kommune. Dette bedømmes på baggrund af tidligere fremsendt materiale samt medarbejderinterview, hvoraf fremgår, at der tages udgangspunkt i de af kommunen opstillede mål. Socialtilsynet er dog bekendt med, at tilbuddets indsats omkring mål og delmål har været udfordret og ikke særligt tydeligt og gennemskueligt.

Tilbuddet opnår og dokumenterer positive resultater på individuelt niveau. Dette bedømmes på baggrund af medarbejder- og ledelsesinterview, hvoraf det fremgår, at tilbuddet opnår positive resultater for den enkelte borger og dokumenterer disse. Socialtilsynet er ligeledes bekendt med, at tidligere trianguleringssvar fra kommunens sagsbehandlere har vist en tilfredshed med tilbuddets resultater.

Tilbuddet opnår og dokumenterer ikke positive resultater for den samlede borgergruppe. Dette bedømmes på baggrund af, at tilbuddet for nuværende er i gang med en implementering af dokumentationspraksis over en rum tid med fokus på den enkelte borger og opnåelse af dennes mål/delmål. Socialtilsynet finder derfor, at opnåelse af resultater for den samlede borgergruppe dermed har et længere perspektiv, men kunne til eksempel omhandle registreringer og dokumentation af borgernes udvikling indenfor specifikke temaer eller indsatser, der vil kunne synliggøre hvor, hvornår og hvordan den faglige indsats har en effekt i forhold til borgeren. Dette vil ydermere bidrage til at løfte tilbuddets faglige kvalitet, såvel internt som eksternt.

## Indikator 3.d

---

*Tilbuddet samarbejder aktivt med relevante eksterne aktører for at understøtte, at målene for borgerne opnås.*

### Bedømmelse 5

#### Bedømmelse af Indikator 3.d

Tilbuddet samarbejder aktivt med relevante eksterne aktører. Dette bedømmes på baggrund af ledelses- og medarbejderinterview, fremsendt materiale samt tidligere trianguleringssvar fra pårørende, værger samt sagsbehandlere.

Medarbejderne oplyser ved dette og tidligere tilsynsbesøg, at der samarbejdes med beskæftigelse, fysioterapi, somatikken og andre relevante aktører, som sikrer, at der kontinuerligt arbejdes med borgernes udvikling og/eller bibeholdelse af færdigheder. Dette understøttes af pårørende og værger, der tidligere oplyser, at der er en god dialog og kontakt til tilbuddet og borgernes kontaktpersoner, hvilket også er gældende af tidligere trianguleringssvar fra sagsbehandlere, der oplever et godt samarbejde med tilbuddet. Af handleplaner og pædagogiske planer fremgår også, at tilbuddet samarbejder med eksterne relevante aktører, til eksempel praktiksteder i byen.

Andet i forhold til indikator 3.d:

Idet tilbuddet er overgået til CURA-Social, er der herigennem ligeledes et styrket og aktivt fokus på at samarbejde med relevante aktører.



## Organisation og ledelse

*En væsentlig forudsætning for kvaliteten af sociale tilbud er en hensigtsmæssig organisering samt en kompetent og ansvarlig ledelse. En kompetent og ansvarlig ledelse er blandt andet kendetegnet ved at drive tilbuddet fagligt og økonomisk forsvarligt, sætte rammerne for tilbuddets strategiske udvikling og varetage den daglige drift. Herunder er tilbuddets brug af ikkefastansatte medarbejdere med borgerrelaterede opgaver, et væsentligt element.*

### Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at Siriusparken i høj grad har en kompetent og ansvarlig ledelse.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets organisering og bemanding i høj grad er hensigtsmæssig og understøtter, at borgerne trives i tilbuddet.

Socialtilsynet vurderer, at ledelsen i meget høj grad har fokus på tilbuddets strategiske udvikling.

Socialtilsynet vurderer, at ledelsen i høj grad prioriterer relevant uddannede medarbejdere og vedligeholdelse af medarbejdernes kompetencer.

Socialtilsynet vurderer, at ledelsen i høj grad prioriterer tilgange og tiltag, der medvirker til trivsel for medarbejderne.

I forbindelse med tilsynet har socialtilsynet haft særlig opmærksomhed på følgende:

Socialtilsynet har haft særlig opmærksomhed på, at tilbuddet, som har etableret en ny samlet ledelse, herunder ledelsesorganisering, i meget høj grad understøtter tilbuddets udvikling gennem et målrettet fokus på strategiske, faglige, personalemæssige og administrative tiltag med henblik på at genoprette og udvikle kvaliteten i tilbuddet.

**Gennemsnitlig bedømmelse** 4,7

### Kriterium 8

*Tilbuddet har en kompetent ledelse*

#### **Bedømmelse af kriterium**

Tilbuddet har i høj grad en kompetent ledelse.

Det vægtes i bedømmelsen:

At ledelsen udøver en ledelsesmæssig praksis, der afspejler de nødvendige kompetencer til at lede tilbuddet .

At ledelsen har relevant uddannelse og erfaring.

At tilbuddet prioriterer vedligeholdelse og opkvalificering af ledelsens kompetencer.

At tilbuddet prioriterer ekstern supervision for medarbejdere og ledelse.

At tilbuddet prioriterer interne fora til faglig og personalemæssig sparring.

Andre forhold:

Tilbuddet har haft 3 opmærksomhedspunkter indenfor temaet Organisation og ledelse, idet Socialtilsynet har haft opmærksomhed på følgende forhold: Tilbuddets implementering af ny ledelsesorganisation; tilbuddets brug af vikarer og ikkefastansatte medarbejdere samt fastholdelse af personale og endeligt tilbuddets kompetenceudvikling af medarbejderne i forhold til viden om målgruppens behov samt faglige tilgange og metoder.

Socialtilsynet bemærker, at tilbuddet har iværksat en lang række tiltag, som enten er implementeret eller under implementering, hvorfor de 3 opmærksomhedspunkter nu løftes af.

## Indikator 8.a

*Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet.*

### Bedømmelse 5

#### Bedømmelse af Indikator 8.a

Ledelsen har relevant uddannelse og erfaring. Dette bedømmes på baggrund af ledelsesinterview samt fremsendt materiale, hvoraf det fremgår, at der er etableret en ny samlet ledelse på såvel tilbuds- som centerniveau. Dette har skabt et stærkt ledelsesteam i forhold til tilbuddet, idet der er ansat ny faglig teamleder, som er uddannet socialpædagog, har kandidatuddannelse, er påbegyndt lederuddannelse og har 5 års erfaring indenfor socialpsykiatrien. Koordinerende teamleder, som trådte til omkring 2021, har ligeledes relevant uddannelse med kandidat - og lederuddannelse samt ledererfaring idet stadigt fungerende teamleder i Odsherred Bo- og Støttecenter. Afdelingsleder, som indgår i øverste tværgående ledelse har ligeledes relevant uddannelse og erfaring som socialpædagog, en række efteruddannelser og har drevet social virksomhed i mange år. Det oplyses endvidere, at koordinerende teamleders funktion nedlægges, når tilbuddet igen er velfungerende og stabilt. Aktuelt har tilbuddet en vakant teamlederstilling, som har været i opslag men ikke besat, idet ansøgerfeltet vurderedes at mangle de rette kvalifikationer. I stedet ansættes en midlertidig teamleder fra socialpsykiatrien, der har meget stor erfaring med drift og administration og vil skulle være drivkraft i forhold til særligt arbejdsplanlægning.

Ledelsen opdateres løbende med nødvendige kompetencer. Dette bedømmes på baggrund af ledelsesinterview samt ved tidligere tilsyn, hvoraf det fremgår, at ledelsen har efteruddannelse og løbende opdateres.

Ledelsen udøver en ledelsesmæssig praksis, der afspejler de nødvendige kompetencer til at lede tilbuddet. Dette bedømmes på baggrund af ledelses- og medarbejderinterview samt fremsendt materiale, hvoraf det fremgår, at ledelsen har haft stor opmærksomhed på at håndtere de tidligere bekymrende forhold og har indgået i et konstruktivt samarbejde med socialtilsynet i udvikling af tilbuddet. Socialtilsynet bemærker endvidere, at ledelsen har arbejdet meget målrettet på alle niveauer - såvel strategisk, fagligt, personalemæssigt og administrativt.

Andet i forhold til indikator 8.a:

Socialtilsynet finder, at tilbuddets ledelse er styrket gennem den nye ledelsesorganisering. Det fremgår af ledelsesinterview, at et overordnet kommunalt ledelsesudviklingsprogram er under udvikling med fokus på tydelighed og transperens i ledelsesniveauerne (centerchef, afdelingsleder og teamleder) ligesom der også er fokus på snitfladerne herimellem. Der arbejdes med samme tydelighed og transperens mellem beskæftigelsestilbud og botilbud. Ledelsen oplyser, at der pågår en nedbrydning af siloer i ledelsesniveauerne, som afspejles og mærkes i praksis mellem medarbejderne internt og eksternt. Ledelsen oplyser, at medarbejderne mærker en smidighed og øget hastighed i handling, idet der trækkes på de kompetencer, der er i ledelsesstrukturen. Dette har givet en bredde, som samtidig har medført en faglig dybde.

Det fremgår samstemmende af medarbejderinterview, at medarbejderne har en oplevelse af, at organiseringen nu er gennemsigtig.

Medarbejderne oplyser, at de ved, hvem de skal gå til og de udtrykker glæde og tilfredshed over, at ledelsen ikke har ansat en teamleder i den vakante stilling, men at ledelsen netop har taget alvorligt, at de agter at ansætte på de ønskede faglige kvalifikationer fremfor at ansætte en teamleder, som ikke er den rette og dermed risikere mere uro. Medarbejderne udtaler eksplicit: "Vi har brug for stabilitet - og vi skal finde os selv".

Socialtilsynet vil fortsat følge udviklingen i tilbuddets ledelse, idet der gradvist vil ske en tilbagetrækning af ledelseskræfter, mens ny teamleder har taget over og vil skulle drifte selvstændigt sammen med først den midlertidige og dernæst den teamleder, der vil skulle indsættes i den vakante stilling. Socialtilsynet bemærker, at tilbuddets strategi herfor synes at være en meget kompetent og driftssikker plan, der ligesom alle øvrige tiltag vil skulle have sin tid til implementering.

## Indikator 8.b

---

*Tilbuddet benytter sig af ekstern faglig supervision eller anden form for sparring for ledelse og medarbejdere.*

**Bedømmelse** 4

### **Bedømmelse af Indikator 8.b**

Tilbuddet har ekstern supervision for ledelse og medarbejdere. Dette bedømmes på baggrund af tidligere ledelses- og medarbejderinterview. Heraf fremgår, at medarbejderne som udgangspunkt modtager ekstern supervision af pædagogisk konsulent fra kommunens fagcenter ca. 1 gang i kvartalet af 2 timers varighed. Socialtilsynet er bekendt med, at man tidligere har sparet supervisionen væk og ikke prioriteret dette tilstrækkeligt, men at man i den nyetablerede ledelse har fokus på kompetenceudvikling, herunder supervision.

Socialtilsynet er ikke bekendt med, i hvilket omfang ledelsen modtager ekstern supervision.

Tilbuddet benytter sig af ekstern sparring for ledelse og medarbejdere. Dette bedømmes på baggrund af ledelses- og medarbejderinterview, hvoraf det fremgår, at medarbejderne modtager ekstern sparring, idet ledelsen har indgået aftale med en pædagogisk konsulent og vejleder, som er ansat i en projektstilling på 35 timer over ½ år, der skal give kollegial og faglig sparring ad hoc, ligesom han har team-supervision med fokus på metodeforståelse og således skal understøtte forankringen af tilbuddets metodefokus.

Socialtilsynet er ikke bekendt med, i hvilket omfang ledelsen modtager ekstern sparring.

Socialtilsynet er bekendt med, at tilbuddet har iværksat en lang række tiltag, som er under implementering og således i proces, hvorfor de mange tiltag er led i en større udviklingsplan og følgelig sker i forskellige tempi.

## Kriterium 9

---

*Tilbuddets daglige drift varetages kompetent*

### **Bedømmelse af kriterium**

Tilbuddets daglige drift varetages i høj grad kompetent.

Det vægtes i bedømmelsen:

At ledelsen sikrer den enkelte borgers kontakt og adgang til professionelle.

At ledelsen sikrer vedligeholdelse og udvikling af medarbejdernes kompetencer.

At ledelsen prioriterer tilgange og tiltag, der medvirker til trivsel og begrænset personalegennemstrømning og sygefravær.

At ledelsen sikrer en hensigtsmæssig brug af ikkefastansatte medarbejdere.

Andre forhold:

Tilbuddet har haft 3 opmærksomhedspunkter indenfor temaet Organisation og ledelse, idet Socialtilsynet har haft opmærksomhed på følgende forhold: Tilbuddets implementering af ny ledelsesorganisation; tilbuddets brug af vikarer og ikkefastansatte medarbejdere samt fastholdelse af personale og endeligt tilbuddets kompetenceudvikling af medarbejderne i forhold til viden om målgruppens behov samt faglige tilgange og metoder.

Socialtilsynet bemærker, at tilbuddet har iværksat en lang række tiltag, som enten er implementeret eller under implementering, hvorfor de 3 opmærksomhedspunkter nu løftes af.

## Indikator 9.a

---

*Borgerne har i forhold til deres behov tilstrækkelig kontakt til medarbejdere med relevante kompetencer.*

### Bedømmelse 4

#### Bedømmelse af Indikator 9.a

Ledelsen sikrer, at borgerne har mulighed for tilstrækkelig og stabil medarbejderkontakt svarende til deres behov. Dette bedømmes på baggrund af fremsendt materiale samt ledelses- og medarbejderinterview. Heraf fremgår, at borgerne mødes af en stabil personalegruppe, idet ledelsen har arbejdet målrettet med henblik på at nedbringe såvel sygefravær som personalegennemstrømning, hvilket er lykkedes betragteligt. Tilbuddet har gennemgået en stor og positiv udvikling og har fået skabt ro, arbejdsglæde og faglig udvikling til gavn for borgerne men er stadig i proces hermed. Socialtilsynet bemærker, at tilbuddet ikke længere benytter sig af eksterne vikarbureauer, men nu har en fast gruppe af kompetente ikkefastansatte medarbejdere, som ligeledes medvirker til at øge stabiliteten i tilbuddet. Socialtilsynet finder endvidere, at bemanningen i tilbuddet er på et forventeligt niveau og med en organisering, der kan sikre den faglige kvalitet.

Ledelsen sikrer, at borgerne mødes af medarbejdere med relevante kompetencer. Dette bedømmes på baggrund af fremsendt materiale samt ledelses- og medarbejderinterview, hvoraf det fremgår, at langt størsteparten af de fastansatte har relevant uddannelse og erfaring indenfor området ligesom halvdelen af de ikkefastansatte har relevant uddannelse og erfaring eller er under uddannelse. Socialtilsynet bemærker, at tilbuddet også her har gennemgået en stor og positiv udvikling til gavn for tilbuddets borgere, idet tilbuddet samlet set har løftet de faglige kompetencer betragteligt.

## Indikator 9.b

---

*Personalegennemstrømningen på tilbuddet er ikke på højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser.*

### Bedømmelse 5

#### Bedømmelse af Indikator 9.b

Tilbuddets personalegennemstrømning er ikke højere end på sammenlignelige arbejdspladser. Dette bedømmes på baggrund af fremsendt materiale samt ledelses- og medarbejderinterview. Heraf fremgår, at personalegennemstrømning fra 01.01.2022 til 01.08.2022 er på 6,3%, i modsætning til sidste år i samme periode på 13%, ligesom gennemstrømningen var meget høj hen over efteråret 2021 og samlet for året 2021. Socialtilsynet bemærker, at tilbuddet har arbejdet målrettet på at nedbringe personalegennemstrømningen.

På baggrund af tilsynsbesøget vurderes, at personalegennemstrømningen medfører en lav risiko for tilbuddets kvalitet. Dette bedømmes på baggrund af fremsendt materiale samt ledelses- og medarbejderinterview, hvoraf det fremgår, at tilbuddet nu har sikret en stabilitet og en organisering, der bidrager til at sikre den faglige kvalitet i tilbuddet.

Andet i forhold til indikator 9b:

Socialtilsynet er bekendt med, at ledelsen fortsat arbejder på iværksættelse af tiltag med henblik på at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Disse tiltag vil ske i forskellige tempi, idet tilbuddet fortsat er i en udviklingsproces.

## Indikator 9.c

---

*Sygefraværet blandt medarbejderne er ikke på højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser.*

### Bedømmelse 5

#### Bedømmelse af Indikator 9.c

Tilbuddets sygefravær er ikke højere end på sammenlignelige arbejdspladser. Dette bedømmes på baggrund af ledelses- og medarbejderinterview, hvoraf det fremgår, at det tidligere så markante sygefravær nu er nedbragt betragteligt, idet ledelsen på en lang række parametre har arbejdet målrettet på at genetablere stabilitet, arbejdsstrivsel og faglig udvikling.

På baggrund af tilsynsbesøget vurderes det, at sygefraværet medfører lav risiko for tilbuddets kvalitet. Dette bedømmes på baggrund af fremsendt materiale samt ledelses- og medarbejderinterview, hvoraf det fremgår, at tilbuddet opretholder de nødvendige kompetencer i forhold til at sikre trivsel for tilbuddets målgruppe.

Andet i forhold til indikator 9.c:

Socialtilsynet bemærker endvidere, at tilbudsledelsen anerkender det pres, som tidligere har været et vilkår for personalet. Ledelsen oplyser, at de er meget bevidste om at se, høre og anerkende medarbejderne og vise dem, at deres dør altid er åben. At sygefraværet er væsentligt nedbragt indikerer således, at den ledelsesmæssige indsats og opmærksomhed på medarbejderne, har en positiv effekt.

## Indikator 9.d

---

*Brugen af ikkefastansatte medarbejdere er hensigtsmæssig i forhold til at sikre, at tilbuddet er i stand til at tilrettelægge og udøve en systematisk pædagogisk indsats.*

**Bedømmelse** 5

### **Bedømmelse af Indikator 9.d**

Brugen af ikkefastansatte medarbejdere er hensigtsmæssig i forhold til at sikre, at tilbuddet er i stand til at tilrettelægge og udøve en systematisk pædagogisk indsats. Dette bedømmes på baggrund af fremsendt materiale samt medarbejder- og ledelsesinterview, hvoraf det fremgår, at der er en hensigtsmæssig fordeling af ikkefastansatte i forhold til tilbuddets størrelse.

## Kompetencer

*Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at tilbuddets medarbejdere, herunder ikkefastansatte medarbejdere, har de faglige, relationelle og personlige kompetencer, der er nødvendige i forhold til tilbuddets målsætninger og målgruppe, de metoder tilbuddet anvender, samt borgernes aktuelle behov. Herunder skal børn og unge sikres en tryk hverdag og opvækst med nære og stabile relationer. Udover tilbuddets aktuelle kompetenceniveau er det vigtigt, at tilbuddet har strategisk fokus på, hvordan de nødvendige kompetencer sikres på såvel kort som langt sigt, samt hvordan eventuelle specialistkompetencer kan tilvejebringes. Det er et vigtigt aspekt af kvaliteten af et tilbud, at medarbejderne, herunder ikkefastansatte medarbejdere, møder borgerne med respekt for den enkeltes behov og forudsætninger samt har fokus på borgernes retssikkerhed.*

### Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at Siriusparkens medarbejdere, herunder ikkefastansatte medarbejdere, i høj grad har relevante faglige, relationelle og personlige kompetencer.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad har strategisk fokus på udvikling og vedligeholdelse af medarbejdernes kompetencer.

Socialtilsynet vurderer, at medarbejderne i høj grad møder borgerne med respekt for den enkeltes behov, forudsætninger og retssikkerhed.

I forbindelse med tilsynet har socialtilsynet haft særlig opmærksomhed på følgende:

Socialtilsynet har haft særlig opmærksomhed på, at tilbuddet har arbejdet målrettet på kompetenceudvikling af medarbejderne med henblik på at sikre, at borgerne mødes af tilstrækkeligt personale med relevante kompetencer, herunder at sikre en relevant introduktion for nyansatte og vikarer.

**Gennemsnitlig bedømmelse** 4,0

### Kriterium 10

*Tilbuddets medarbejdere besidder relevante kompetencer i forhold til målgruppens behov og tilbuddets metoder*

#### Bedømmelse af kriterium

Tilbuddets medarbejdere besidder i høj grad relevante kompetencer i forhold til målgruppens behov og tilbuddets metoder.

Det vægtes i bedømmelsen:

At tilbuddet har relevante faglige kompetencer i forhold til målgruppens behov.

At metoder og tilgange afspejles i praksis.

At medarbejderne har relevante relationelle og personlige kompetencer, der modsvarer målgruppen og borgernes individuelle behov og forudsætninger.

At tilbuddet prioriterer et strategisk fokus på udvikling og vedligeholdelse af medarbejdernes kompetencer, herunder specialistkompetencer.

Andre forhold:

Tilbuddet har haft 2 opmærksomhedspunkter indenfor temaet Kompetencer, idet Socialtilsynet har haft opmærksomhed på følgende forhold: at tilbuddet har udarbejdet og implementeret en realistisk og relevant introduktionsplan for nye medarbejdere og nye vikarer og at borgerne mødes af tilstrækkeligt personale med relevante kompetencer og erfaring i den daglige indsats.

Socialtilsynet bemærker, at tilbuddet har iværksat en lang række tiltag, som enten er implementeret eller under implementering, hvorfor disse 2 opmærksomhedspunkter nu løftes af.

## Indikator 10.a

Medarbejdergruppen, herunder ikkefastansatte medarbejdere, har samlet set relevant uddannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder.

### Bedømmelse 4

#### Bedømmelse af Indikator 10.a

Medarbejderne, herunder ikkefastansatte medarbejdere, har relevant uddannelse, erfaring og opdateret viden. Dette bedømmes på baggrund af ledelses- og medarbejderinterview samt fremsendt materiale, hvoraf det fremgår, at medarbejderne, som består af 42 fastansatte og 23 ikkefastansatte medarbejdere samlet set besidder relevante kompetencer, som udspecificeres i nedenstående, idet socialtilsynet afdækker og vægter medarbejdernes kompetencer selvstændigt i forhold til uddannelse, erfaring og opdateret viden.

- I gruppen af fastansatte medarbejdere har 33 af 42 en relevant uddannelse som hhv. pædagog, ergoterapeut, sygeplejerske, pædagogisk assistent, social- og sundhedsassistent, ernæringsassistent og i gruppen af ikkefastansatte har 11 af 23 en relevant uddannelse som hhv. pædagog, social- og sundhedsassistent samt social- og sundhedshjælper, mens de øvrige har andre relevante uddannelser eller er under uddannelse. Socialtilsynet bemærker, at de ikkefastansatte generelt er veluddannede. Socialtilsynet bemærker endvidere, at såvel medarbejdere som ledelse gør opmærksom på, at der er en overvægt af sundhedsfagligt personale, hvorfor der også fremadrettet er fokus på rekruttering af pædagogisk personale.
- I gruppen af fastansatte medarbejdere er der en bred erfaring, hvor nogle har fra 0-3 års erfaring, andre op mod 10 år, mens der er en stor gruppe, der har 14-27 års erfaring. I gruppen af de ikkefastansatte har man primært 0-5 års erfaring.
- På baggrund af ledelsens tiltag er medarbejderne, udover deres i forvejen tilegnede viden, påbegyndt en opdateret viden i forhold til 3 hovedemner; Low Arousal, Struktureret pædagogik og Neuropædagogik. Efter en kort introduktion til alle 3 metoder, har alle været igennem første kursusdag. Selve kursusafviklingen er færdig ultimo november. Endvidere pågår et arbejde i forhold til implementering af fælles sprog og fokus. ydermere har tilbuddet ansat en pædagogisk vejleder i en projektstilling, som giver kollegial ad hoc og team-supervision med fokus på metodeforståelse. Socialtilsynet bemærker, at tilbuddet hermed arbejder målrettet i forhold til at skabe et fælles fagligt fundament og en forankring af metode-fokus,

Medarbejderne kan redegøre for anvendelse af tilgange og metoder i praksis. Dette bedømmes på baggrund af samtale med de medarbejdere, som tilsynet har interviewet. Socialtilsynet er bekendt med, at medarbejderne har gennemgået en stor organisatorisk, ledelsesmæssig og faglig udvikling, som stadig pågår og vil tage tid, hvorfor tilsynet fremadrettet vil følge denne udvikling.

Tilbuddet har en kompetenceudviklingsplan, der sikrer, at tilbuddet opdateres med nødvendige kompetencer. Dette bedømmes på baggrund af ledelses- og medarbejderinterview samt fremsendt materiale, hvoraf det fremgår, at tilbuddet arbejder målrettet på at opdatere medarbejderne med de 3 valgte metoder i forhold til målgruppen. Endvidere har medarbejderne mulighed for at opkvalificere sig gennem individuel kompetenceudvikling.

Andet i forhold til indikator 10.a:

Socialtilsynet har ved seneste tilsyn anbefalet, at tilbuddets ledelse, som en del af den strategiske kompetenceudvikling på individuelt niveau, udarbejder en systematisk struktur for afholdelse af MUS samtaler med fokus på såvel faglig som personlige udvikling.

Socialtilsynet er bekendt med, at dette ikke er igangsat, idet ledelsen vurderer, at det ikke er hensigtsmæssigt at gennemføre sådanne tiltag, førend den nødvendige kapacitet og timing er tilstede i tilbuddet. Ledelsen ønsker derfor at vente med samtalerne, til det kan følges op af konkret handling. Socialtilsynet bemærker dog, at der er et stort ledelsesmæssigt fokus på at anerkende og lytte til medarbejderne, som har været under et stort pres. Tilsvarende oplyser medarbejderne under tilsynsbesøget, at de endnu ikke har MUS samtaler, men at de glædes over at arbejde på Siriusparken, der nu er et godt sted. Medarbejderne uddyber med, at de er godt på vej og der er en helt anden stemning. De udtaler ekslicit: "Vi har indflydelse - vi får lov til at lave noget med beboerne. Der er plads og rum til indflydelse".

På baggrund heraf løfter tilsynet dette udviklingspunkt af, men vil fortsat følge denne udvikling.

## Indikator 10.b

---

*Det er afspejlet i medarbejdernes samspil med borgerne, at medarbejderne, herunder ikkefastansatte medarbejdere, har relevante kompetencer.*

### **Bedømmelse** 4

#### **Bedømmelse af Indikator 10.b**

Det er afspejlet i samspillet med borgerne, at medarbejderne, herunder ikkefastansatte medarbejdere, har relevante kompetencer. Dette bedømmes på baggrund af fremsendt materiale samt medarbejderinterview. Socialtilsynet har ikke haft mulighed for observation af samspil mellem borgere og medarbejdere, udover at iagttage medarbejdernes kommunikation og interaktion med få borgere, der gik på gangen eller kom ind i lokalet under tilsynsbesøget. Socialtilsynet bemærker, at borgerne virker trygge ved medarbejderne, ligesom det opleves, at medarbejdernes tilgang til borgerne sker med værdighed, respekt og et glimt i øjet. Socialtilsynet bemærker, at medarbejderne virker glade for borgerne - og omvendt. Socialtilsynet bemærker ligeledes under iagttagelse af to teammøder, at der er et sprog omkring borgerne, der afspejler etik i tilbuddet.

Andet i forhold til indikator 10b:

Socialtilsynet har ved dette tilsyn haft fokus på opfølgning af opmærksomhedspunkter og udviklingspunkt indenfor temaet Kompetencer. Med baggrund i medarbejder- og ledelsesinterview samt fremsendt materiale vurderes det, at tilbuddets nuværende medarbejdere - med deres uddannelse, erfaring og opdaterede viden - er i stand til at have et samspil med borgerne, hvor der tages relevante hensyn til borgernes behov.



## Økonomi

Økonomi

### Vurdering af tema

---

#### Konklusion

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet samlet set rummer den fornødne økonomiske kvalitet, da vi ikke har konstateret væsentlige kritiske forhold.

#### Vurderingsbaggrund

Vi har vurderet tilbuddet på baggrund af årsrapport på Tilbudsportalen og budget.

#### Begrundelse

Socialtilsynet har lagt følgende forhold til grund for vurderingen:

- Tilbuddet er økonomisk bæredygtigt.
- Tilbuddets økonomi kan give mulighed for den fornødne kvalitet til tilbuddets målgruppe i forhold til prisen.
- Der er gennemsigtighed i tilbuddets økonomi.

### Økonomi 1

---

*Er tilbuddet økonomisk bæredygtigt?*

#### Bedømmelse af kriterium

##### Konklusion

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet er økonomisk bæredygtigt.

##### Vurderingsbaggrund

Vi har vurderet tilbuddet på baggrund af årsrapport på Tilbudsportalen og budget.

##### Begrundelse

Vi har ikke konstateret væsentlige kritiske forhold.

### Økonomi 2

---

*Giver tilbuddets økonomi mulighed for den fornødne kvalitet i forhold til prisen og målgruppen?*

#### Bedømmelse af kriterium

##### Konklusion

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet har mulighed for at levere den fornødne kvalitet i tilbuddet i forhold til prisen og i forhold til tilbuddets målgruppe.

##### Vurderingsbaggrund

Vi har vurderet tilbuddet på baggrund af årsrapport på Tilbudsportalen og budget.

##### Begrundelse

Vi har ikke konstateret væsentlige kritiske forhold.

## Økonomi 3

Er der gennemsigtighed med tilbuddets økonomi?

### Bedømmelse af kriterium

#### Konklusion

Socialtilsynet vurderer, at der er gennemsigtighed i tilbuddets økonomi.

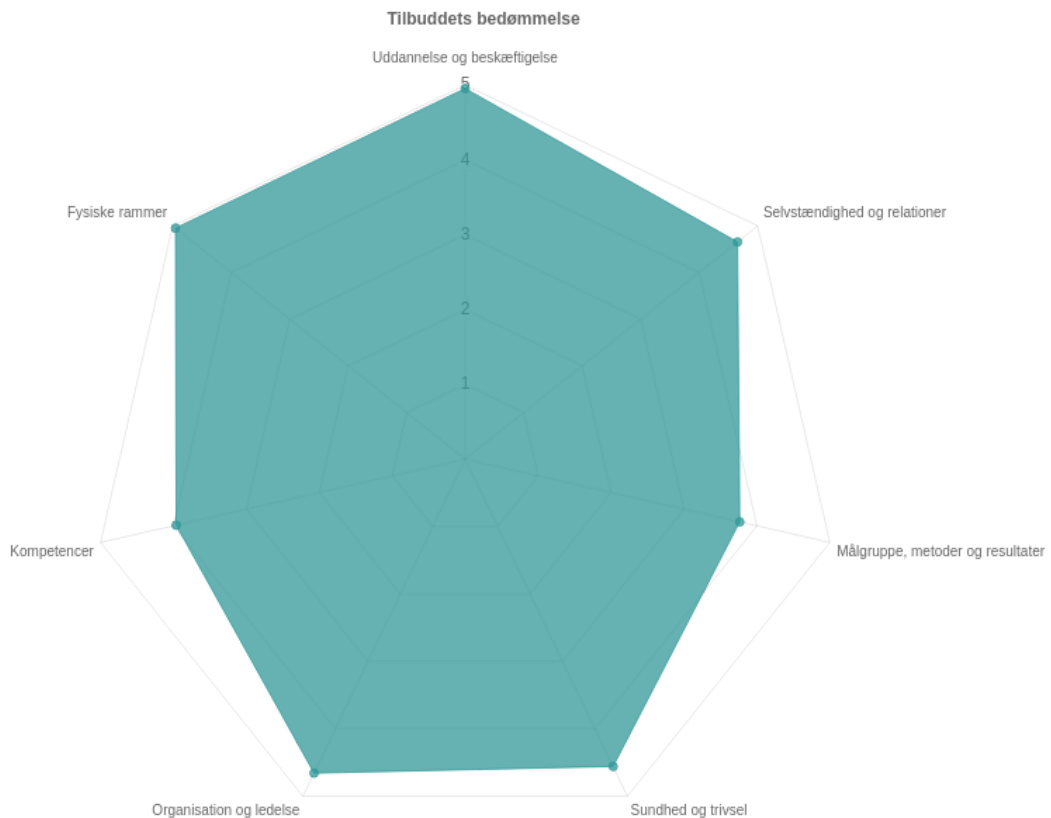
#### Vurderingsbaggrund

Vi har vurderet tilbuddet på baggrund af årsrapport på Tilbudsportalen og budget.

#### Begrundelse

Vi har ikke konstateret væsentlige kritiske forhold.

## Spindelvæv



Spindelvævet afspejler socialtilsynets gennemsnitlige vurdering af kvaliteten i tilbuddet fordelt på syv temaer. Formålet med illustrationen er, at give tilbuddet et overbliksbillede af socialtilsynets vurdering på baggrund af den samlede rapport. De (scoringerne) repræsenterer derfor ikke det fulde indblik i tilsynet. Spindelvævet er først og fremmest ment som et dialogredskab mellem socialtilsynet og tilbuddet.

## Datakilder

---

### Kilder

- Medarbejderoversigt
- Tilbudsportalen
- Borgeroversigt
- Tidligere tilsynsrapport
- Øvrige dokumentkilder
- Arbejdsplan
- Kompetence og anciennitetsoversigt

### Beskrivelse

Status og evaluering af tilbuddets udviklingsplan, samt målhierarki over opsatte mål og delmål.  
Oplysningsskema.

## Interviewkilder

---

### Kilder

- Ledelse
- Medarbejdere

## Observationskilder

---

### Kilder

- Ledelse
- Medarbejdere