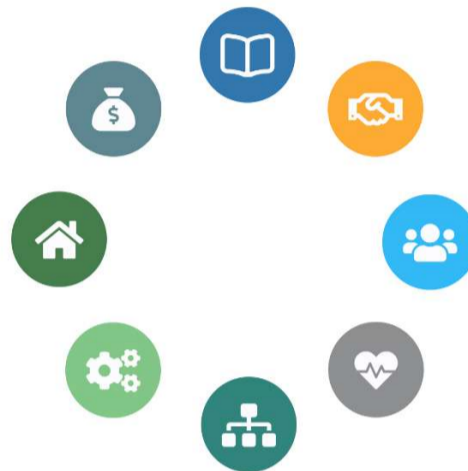




Tilsynsrapport

Driftsorienteret tilsyn



Tilbuddets navn: Rosenfeldthusene
Dato for generering af rapport: 14-03-2022
Status for godkendelse: Godkendt
Rapporten er udarbejdet af: Socialtilsyn Hovedstaden

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
Sanktioner	5
Organisation og ledelse	6
Kriterium 8	6
Kriterium 9	7
Økonomi	10
Økonomi 1	10
Økonomi 2	11
Økonomi 3	11
Spindelvæv	11
Datakilder	12
Interviewkilder	12
Observationskilder	12

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, hvor der kan findes yderligere oplysninger om socialtilsynets kvalitetsvurdering.

Basisinformation

Tilbuddets navn	Rosenfeldthusene
Hovedadresse	Rosenfeldt 2 3600 Frederikssund
Kontaktoplysninger	Tlf.: 21174719 E-mail: mabin@frederikssund.dk Hjemmeside: http://www.rosenfeldthusene.frederikssund.dk
Tilbudsleder	Mariene Birgitte Nielsen
CVR-nr.	29189129
Virksomhedstype	kommunal
Tilbudstyper	Almen ældrebolig/-handicapvenlig bolig, ABL § 105 stk. 2
Pladser i alt	17
Målgrupper	Udviklingshæmning
Resultat af tilsynet	
Status for godkendelse	Godkendt
Tilsynet er udført af	Socialtilsyn Hovedstaden
Tilsynskonsulenter	Nanna Jensen René Lykke Jensen
Tilsynsbesøg	06-01-2022 12:00, Uanmeldt, Rosenfeldthusene

Basisinformation (Afdelinger)

Afdeling ^ v	Målgrupper	Pladser i alt ^ v	Afdelinger ^ v
Rosenfeldthusene	Udviklingshæmning	17	Almen ældrebolig/-handicapvenlig bolig, ABL § 105 stk. 2

Samlet vurdering af kvaliteten i tilbuddet

Socialtilsynet har været på uanmeldt driftsorienteret tilsyn på Rosenfeldthusene den 6 januar 2022 - interview af ledelsen og rundvisning på tilbuddet af en medarbejder.

Medarbejderne er inddraget via spørgeskema hvor 29 medarbejdere har svaret på spørgeskemaet, 13 har kun svaret delvist.

Borgerperspektivet er inddraget gennem fysisk besøg og dialog, samt observation ved rundvisning og besøg i lejlighed. Ledelses interviewet og medarbejder besvarelsen samt indhentet materiale indgår i den samlede triangulering af data. Tilsynsrapporten har inden offentliggørelse været i høring hos tilbuddet.

Botilbuddet Rosenfeldthusene er oprettet efter Almenboliglovens § 105 stk. 2, hvor borgerne modtager støtte efter Servicelovens § 85, der bor 17 Borgere der er fysisk og psykisk udviklingshæmmede, hvor flere borgere har psykiatiske diagnoser, demens eller hørenedsættelse. Målgruppen er i alderen fra 22 år til 85 år. Tilbuddet har vågen nattevagt. Rosenfeldthusene har eksisteret siden 2001 og indgår som en integreret del af almennyttigt boligbyggeri i udkanten af Frederikssund. LEV ejer bygningerne og udlejer til borgerne.

Der er ved dette tilsyn fokus på tema 5 organisation og ledelse, øvrige temaer er overført fra tilsynet d 24 marts 2021.

I forbindelse med tilsynsbesøget har socialtilsynet foretaget en konkret risikovurdering af tilbuddets samlede kvalitet, herunder sammenhæng mellem tilbuddets målgruppes behov, de valgte faglige tilgange og metoder samt kompetencer, ligesom der er foretaget en aktuel risikovurdering af tilbuddets drift, ledelse og kompetencer.

Socialtilsynet vurderer at tilbuddets nye ledelse står overfor at sikre driftsmæssige udfordringer, som tilskrives tidligere forhold og ikke nuværende ledelse. Der har været skift i ledelsen 2 gange inden for det sidste år og personalegennemstrømning og sygefravær er højt både i forhold til faste medarbejdere og ansatte vikarer. Tilbuddet har et højt vikarforbrug på baggrund af det høje sygefravær og personalegennemstrømningen, hvor vikarene i lav grad kender borgerne og deres behov. Socialtilsynet vurderer, at der er store udfordringer i forhold til at den høje personale gennemstrømning har medført at kun få medarbejder har været i tilbuddet igennem længere tid, i forhold til at understøtte borgernes behov. Tilbuddet har derudover en borger uden for målgruppen.

Socialtilsynet konkluderer, at borgerne er påvirket af den stor udskiftning i medarbejdergruppen og de mange vikarer, og at dette påvirker borgernes dagligdag og generelle trivsel.

Socialtilsynet vil i den kommende tid følge Rosenfeldthusene tæt, i forhold til den store opgave det er at føre tilbuddet videre.

Rosenfeldthusene vurderes at have en bæredygtig økonomi, som er gennemskuelig for socialtilsynet og for de visiterende kommuner.

Særligt fokus i tilsynet

Sanktioner

Påbud

Ingen påbud

Vilkår

Ingen vilkår

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 tilbuddet har fået ansat en kompetent ledelse for tilbuddet, med relevante viden og erfaring. Ledelsen har relevante kompetencer og viden om målgruppen. Ledelsen er nyansat og det kan derfor ikke vurderes på nuværende tidspunkt om leder formelle kompetencer afspejles i praksis. Særligt set i forhold til den kommende store arbejdsopgave der er på tilbuddet. Tilbuddet ledes nu af erfarne leder, som også leder andet tilbud i kommunen, samt halvtidsleder inden for det sundhedsfaglige område som ikke har ledererfaring.

Socialtilsynet vurderer at tilbuddets nye ledelse står overfor at sikre driftsmæssige udfordringer, som tilskrives tidligere forhold og ikke nuværende ledelse. Der har været skift i ledelsen 2 gange inden for det sidste år og personalegennemstrømningen er meget højt og sygefraværet er højt både i forhold til fastmedarbejder og ansatte vikarer. På baggrund af dette har forbruget af interne og eksterne vikarer, som kun i lav grad kender borgerne og deres behov været højt. Socialtilsynet vurderer, at der er store udfordringer i forhold til at den høje personale gennemstrømning har medført, at kun få medarbejdere har været i tilbuddet igennem længere tid, i forhold til at understøtte borgernes behov. Socialtilsynet vurderer at borgerne ikke har tilstrækkeligt kontakt til medarbejdere med relevante kompetencer.

Gennemsnitlig bedømmelse 1,8

Opmærksomhedspunkter

- Tilbuddet skal arbejde med konkret tiltag, for at sikre en stabil medarbejdergruppe ved at nedbringe personale gennemstrømningen og sygefraværet, således at borgerne i højere grad sikres medarbejdere med relevante kompetencer.
- Tilbuddet skal arbejde på at nedbringe bruget af ikke kendte medarbejdere i forhold til borgerne - dette både i forhold til fastansatte og ikke fastansatte medarbejder
- Tilbuddet skal sikre at målgruppen stemmer overens med godkendelses grundlaget
- Tilbuddet skal sikre en stabil ledelsesstruktur

Kriterium 8

Tilbuddet har en kompetent ledelse

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet har fået ansat en kompetent ledelse for tilbuddet, med relevante viden og erfaring. Dog er en af de nyansatte ledere uden ledelseerfaring. Ledelsen har relevante kompetencer og viden om målgruppen. Ledelsen er nyansat og det kan derfor ikke vurderes på nuværende tidspunkt om ledelsens formelle kompetencer afspejles i praksis. Særligt set i forhold til den kommende tids omfangsrige arbejdsopgave der er på tilbuddet. Socialtilsynet vurderer, at det er en stor opgave for uerfaren ny leder, at starte med også spejlet i sandsynlig høj grad af alene ledelse, hvor udførelsen i høj grad ikke bevidnes af andre ledere. Opgavens omfang med mange års lederskifte, hvor medarbejdergrupper deraf har været selvforanstaltede med deraf mulighed for fejludvikling i organisationen, som vurderes at have en lav grad af psykologisk tryghed. En meget høj personalegennemstrømning og et højt sygefravær kan tolkes som medarbejdernes svar på hvad organisationen skaber, hvilket i nogen grad sandsynligt er afmagt. Opgaven er stor og sandsynligt vil medarbejdere have overforbrug af forsvarsmekanismer herunder en mulig grad af ledelsesresistens. Den nye ledelse skal så præcist som muligt vide hvad de har med at gøre, for at reducere mulig ledelsesafmagt. Spørgsmålet er om to halvtidsledere er normering nok til så stor en ledelsesopgave.

Personalegennemstrømningen, sygefraværet, højt forbrug af vikarer som ikke kender borgerne, borger uden for målgruppen og en uklarhed omkring målgruppen påvirker borgerne i negativ grad, hvilket borgerne i følge medarbejderne viser tegn på.

Indikator 8.a

Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet.

Bedømmelse 2

Bedømmelse af Indikator 8.a

Tilbuddet har siden sidste tilsyn udskiftet flere gange på ledelse posten. Tidligere leder er stoppet den 1 oktober 2021, hvorefter en midlertidig leder sad i stolen indtil tilbuddet den 1.1 2022 fik ny ledelse som er konstitueret indtil den 1.6.2022. Tilbuddets ledelse vil fremover være delt i 2, hvor 1 leder har den overordnede daglige ledelse og har ansvaret for medarbejderne og det pædagogiske. Den anden vil have ansvar i forhold til den sundhedsfaglige del og har relevante kompetencer inden for den sundhedsfaglige. For begge ledere gælder det at deres ledelse vil være delt imellem at være leder i tilbuddet og en anden opgave. Lederen som har det overordnede ansvar vil udover at være leder i Rosenfeldt husene også være leder på et af kommunen andre tilbud, leder har relevant baggrund i forhold til relevante kompetencer til at bedrive ledelse, samt erfaring og viden i forhold til tilbuddets målgruppe. Leder har erfaring med voksne med autisme og har 5 års ledelses erfaring. Den nye sundhedsfaglig leder har ingen ledelse erfaring. Ledelsen vil blive støttet af konstitueret områdeleder, som har mange års erfaring inden for ledelsen og det specialiseret område.

Medarbejdere giver udtryk for at de savner en nærværende ledelse, som kan være med til at give retning både i forhold til det faglige men også i forhold til organisering af dagligdagen. En medarbejder beskriver, at på baggrund af den manglende ledelse opstår der selvledelse blandt medarbejderne, hvor medarbejderne blandt andet selv vælger pædagogikken og metoden. Flere medarbejdere giver også udtryk for at den skiftende ledelse har medført, at aftaler som er lavet med tidligere ledere ikke bliver overholdt eller fulgt op, både i forhold til den enkelte medarbejder og som gruppe. Derudover giver medarbejderne udtryk for en manglende tiltro til ledelse på baggrund af de mange skift de seneste par år.

Socialtilsyn kan på nuværende tidspunkt ikke vurdere ny ledelses kompetencer i udført ledelse.

På baggrund af overstående, og med vægt på ledesskift, delt ledelse, ny leder uden erfaring og medarbejdernes manglende tiltro til ledelsen sænkes scoren til i lav grad opfyldt.

Indikator 8.b

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

Bedømmelse 2

Bedømmelse af Indikator 8.b

Medarbejderne fortæller at de har haft supervision 3 gange i 2021, og det står uklart for medarbejderne hvilket formål supervisionen havde. Største delen af dem giver udtryk for at supervision og sparring får de med kollegaerne. Der er forventning fra medarbejderne angående at kunne sparre med den nye leder.

På baggrund af overstående sænkes scoren til i lav grad opfyldt.

Kriterium 9

Tilbuddets daglige drift varetages kompetent

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer fortsat, at tilbuddet er udfordret af en meget høj personalegennemstrømning og et højt sygefravær, som begge vurderes at være en del højere end på sammenlignelige tilbud. Der udover er tilbuddet udfordret af at største delen af de fastemedarbejder kun har været i tilbuddet i under 2 år.

Hertil har tilbuddet et højt forbrug af vikarer samt vanskeligheder med at fastholde og rekruttere medarbejder.

Medarbejderne fortæller at en borger får besøg af hjemmeplejen 17 - 20 gange i døgnet, som leverer 583 støtte til tre borgere, og hvor en stor del af disse hjemmeplejere ej heller har kendskab til borgeren, hvilket også har betydning for de faste medarbejder da de derved også hjælper når der kommer nye hjemmeplejere. Der er i ledelsens en overvejelse i forhold til en evt revisitering af borgerne og om, at tilbuddet selv skal varetage ydelser efter serviceloven § 83, da det giver anledning til uro for borgerne og medarbejderne, at der kommer et stigende antal medarbejdere udfra i huset.

Ledelsen oplyser at tilbuddet har flere klager fra pårørende, som ikke er blevet behandlet, og en af disse er efterfølgende sendt direkte til Borgermesteren. Ledelsen er opmærksom på at der skal handles på disse klager. Derudover oplyser ledelsen at tilbuddet har en borger som er uden for målgruppen, ledelsen er blevet opmærksom på dette og vil kigge på tilbuddets målgruppe jævnfør godkendelsesgrundlaget i forhold til hvilke ændringer der skal ske.

Indikator 9.a

Borgerne har, i forhold til deres behov, tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer.

Bedømmelse 2

Bedømmelse af Indikator 9.a

Af medarbejderlisten fremgår det, at der er tilknyttet 28 stillinger til tilbuddet, fordelt med 16 pædagoger, 6 pædagogisk medhjælper, 1 Sosu, 1 social og sundhedsmedhjælper, 3 i flex job og 1 administrativ leder. Socialtilsynet bemærker at af de i alt 28 medarbejder har de 19 været ansat i under 2 år.

Det ses af medarbejderlisten af størstedelen af medarbejderne har en pædagogiske uddannelse.

Tilbuddet har hertil haft et stort forbrug af vikarer. Både interne vikarer samt vikarer fra bureau. Af fremsendte opgørelser fremgår, at udgiften til vikarer svare til 20 procent af vagterne er besat af vikarer. Størstedelen af disse vikarer kommer udefra og har derved ikke kendskab til borgerne eller de metoder som tilbuddet bruger. Derudover ses også en stor gennemstrømning hos de interne vikarer - 11 ud 15 vikarer er stoppet i 2021. Ved det uanmeldte tilsynsbesøg i januar 2022 så socialtilsynet på tavlen med overblik over medarbejdere, at der i den ene afdeling var 2 vikarer på fra vikarbureau, udover disse var der ingen på afdelingen.

Hertil har tilbuddet vanskeligt ved at rekruttere medarbejdere og af fremsendte medarbejderoversigt ses, at tilbuddet også har en udfordring med at fastholde medarbejder. Af fremsendte medarbejderoversigt ses således, at der i 2021 er fratrukket 29 fastansatte medarbejder. 18 af disse havde været ansat under 1 år.

Ancienniteten på tilbuddet er således meget lav. Ud af 28 fastansatte medarbejdere, har kun 9 været ansat over 2 år.

Medarbejderne giver udtryk for at den store personale gennemstrømning og forbruget af vikarer, skaber mangel på stabilitet og pædagogisk praksis. Derudover påvirker det borgerne, at medarbejdere ikke har kendskab til hvilke behov de har. Over halvdelen af medarbejderne svare, at der er mangel på stabile medarbejdere, som har tid til borgerne. Medarbejderne beskriver derudover at der er mange opgaver som ikke direkte er relateret til borger kontakt, hvilket betyder at der dagligt skal prioriteres, hvilke opgaver der ikke kan udsættes og hvilke som kan.

Socialtilsynet vægter, at størstedelen af tilbuddets medarbejdere har været ansat i kortere tid. Hertil har tilbuddet jf. indikatorerne 9.b og 9.c en høj personalegennemstrømning og et højt sygefravær. Dette genererer et højt forbrug af vikarer, hvilket forstærker det forhold, at borgerne ikke mødes af medarbejdere med relevante kompetencer jf. indikator 9.d

Scoren sænkes og indikatoren bedømmes opfyldt i lav grad.

Indikator 9.b

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

Bedømmelse 1

Bedømmelse af Indikator 9.b

Der er lagt vægt på, at der er en personalegennemstrømning i 2020 på ca. 35%, hvilket er højere end sammenlignelige arbejdspladser. Ved forrige tilsyn i oktober 2019 var den på 25%. Ud fra medarbejderlisten ses der en personalegennemstrømning på ca. 50% i 2021. Tilbuddet har i en årrække haft en høj personalegennemstrømning. Derudover fortæller medarbejderne der ikke er mange fastansatte medarbejdere som har der har været der i over 2 år - socialtilsynet kan i følge medarbejderlisten se at 6 fast ansatte medarbejder ud af 27 medarbejder har været der i over 2 år, heraf 2 i flex.

Lederen fortæller at det vil være et fokuspunkt for dem at få nedbragt personalegennemstrømning. Her igennem også at være opmærksom på hvorfor medarbejderne ønsker at stoppe.

Scoren sænkes begrundet i meget høj personalegennemstrømning. Indikatoren er opfyldt i meget lav grad.

Indikator 9.c

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

Bedømmelse 2

Bedømmelse af Indikator 9.c

Sygefraværet var på 18 dage pr medarbejder i 2020, hvilket er en minimal stigning fra 2019, hvor det var på 14,19 dage. I følge liste fra tilbuddet vil sygefraværet fra 2021 blive på 26,2 dage pr medarbejder. Socialtilsynet er klar over at der på baggrund af Covid 19, vil kunne ses et højre sygefravær.

På baggrund af overstående sænkes indikatoren til i lav grad at være opfyldt, med vægt på at der i 2021 også ses en stigning i sygefraværet, som er højt i forhold til sammenlignelige tilbud.

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 1

Bedømmelse af Indikator 9.d

Socialtilsynet vægter at alle medarbejderne i meget høj grad beskriver, at de arbejder sammen med vikarer. De beskriver endvidere, at en stor del af disse vikarer kommer fra vikarbureau og derved arbejder uden at have fået oplæring og have et kendskab til borgerne. Medarbejderne beskriver, at de faste vikarer får 2 introvagter og resten hviler på at de faste medarbejdere kan hjælpe vikarene under vagten. Vikarene må ej heller give medicin, hvilket betyder at denne opgave påhviler de fastansatte medarbejder.

I forhold til medarbejderlisten kan socialtilsynet se at tilbuddet har 7 vikarer ansat på tilsynsdagen, og at der er i 2021 er stoppet 15 vikarer. 11 ud af de 15 vikarer er stoppet igen efter kort tid. Tilbuddet har igennem en årrække arbejdet på at nedbringe forbruget af vikarer. I 2020 var udgiften på vikarer faldet til 113.015 kr., men der ses samtidig et øget forbrug af personaleudgifter, som kan tyde på, at det derved er det faste personale som har taget "vikarvagterne". I 2021 er vikarforbruget steget til 1.140.879,14 kr., over halvdelen af disse udgifter bliver brugt til eksterne vikarer / vikarbureau. I forhold til budgettet for 2021 svarer forbruget af vikarer til at ca. 20 procent af alle vagterne besættes af ikke fastansatte medarbejder.

Medarbejderne beskriver, at det påvirker borgerne med det store forbrug af vikarer og vikar fra vikarbureau, som ikke har kendskab til borgerne. Medarbejderne beskriver at borgerne er utrygge ved de mange vikarer, som ikke kender den enkelte borgers behov og rutiner. En medarbejder fortæller at borgerne er tiltagende mere og mere frustreret og har også oplevet aggressivitet fra borgerne af. Derudover er der nogen borger som nægter at modtage hjælp fra ukendte vikarer.

Socialtilsynet vurderer på den baggrund at tilbuddet ikke har sikret sig at ikke fastansatte medarbejdere kan udøve en systematisk pædagogiske indsats. På baggrund af overstående er indikatoren i meget lav grad opfyldt.

Økonomi

Økonomi

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets økonomiske forhold er gennemskuelige og giver mulighed for en bæredygtig drift og tilfredsstillende faglig kvalitet i forhold til prisen og i forhold til tilbuddets målgruppe.

Socialtilsynet har foretaget sin vurdering på grundlag af budget 2021 samt budgetnøgletal og nøgletal fra årsrapport for 2019. Socialtilsynet har endvidere baseret sig på oplysninger om tilbuddet, der er offentliggjort på Tilbudsportalen.

Tilbuddets økonomi giver mulighed for den fornødne faglige kvalitet. Den faglige kvalitet vurderes samlet på høj niveau]. Det er socialtilsynets vurdering, at der er sammenhæng mellem tilbuddets kvalitet og tilbuddets pris i forhold til målgruppen.

Vurderingsgrundlag

Socialtilsynet har foretaget sin vurdering på grundlag af budget 2021 og årsregnskab 2019 samt tilhørende budget- og regnskabsnøgletal og revisionsprotokollat. Socialtilsynet har endvidere baseret sig på oplysninger om tilbuddet, der er offentliggjort på Tilbudsportalen.

På det foreliggende grundlag er det dog socialtilsynets vurdering, at der i tilbuddet fremstår rimelig grad af sammenhæng mellem pris/takst og tilbuddets ydelser sammenholdt med målgruppens støttebehov.

Endvidere notere socialtilsynet sig, at tilbuddets budgetposter ikke indeholder omkostninger uvedkommende for tilbuddets drift og at tilbuddets estimerede omkostninger generelt fremstår i overensstemmelse med ansvarlig forvaltning af offentlige midler."

Tilbuddet vurderes at have økonomiske rammer til at fortsætte en økonomisk ansvarlig drift og levere ydelser af fornødne faglige kvalitet.

De økonomiske oplysninger afspejler øvrige oplysninger på Tilbudsportalen og de faktiske forhold som oplyst for socialtilsynet i forbindelse med driftstilsynet.

Økonomi 1

Er tilbuddet økonomisk bæredygtigt?

Bedømmelse af kriterium

Tilbuddet vurderes at have økonomiske rammer til at fortsætte en økonomisk ansvarlig drift og levere ydelser af fornødne faglige kvalitet.

Der er i den forbindelse lagt vægt på, at det fremgår af budget for 2021, at tilbuddets omsætning giver tilstrækkelig økonomi til at dække de relaterede omkostninger, og at budgettet fremstår retvisende for tilbuddets drift.

Tilbuddets drift vurderes økonomisk stabilt

Økonomi 2

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

Bedømmelse af kriterium

På det foreliggende grundlag er det dog socialtilsynets vurdering, at der i tilbuddet fremstår rimelig grad af sammenhæng mellem pris/takst og tilbuddets ydelser sammenholdt med målgruppens støttebehov.

Endvidere notere socialtilsynet sig, at tilbuddets budgetposter ikke indeholder omkostninger uvedkommende for tilbuddets drift og at tilbuddets estimerede omkostninger generelt fremstår i overensstemmelse med ansvarlig forvaltning af offentlige midler."

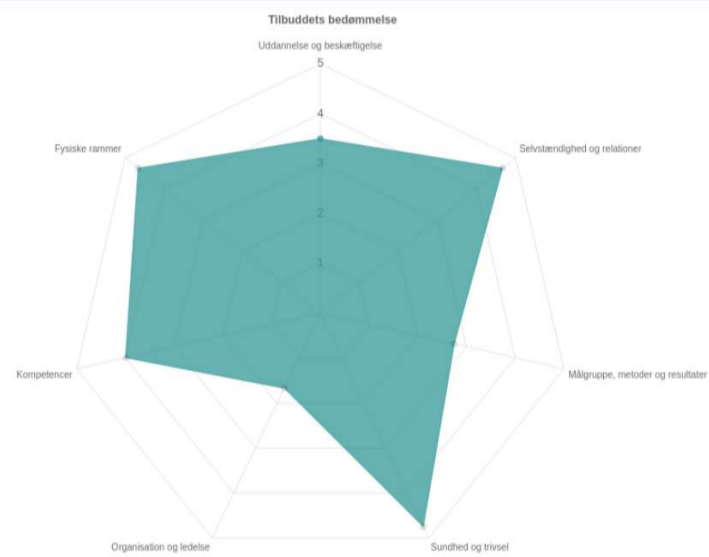
Økonomi 3

Er der gennemsigtighed med tilbuddets økonomi?

Bedømmelse af kriterium

De økonomiske oplysninger afspejler øvrige oplysninger på Tilbudsportalen og de faktiske forhold som oplyst for socialtilsynet i forbindelse med driftstilsynet.

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

- Godkendelsesbrev
- Kompetence og anciennitetsoversigt
- Opgørelse af sygefravær
- Borgeroversigt
- Øvrige dokumentkilder
- CV på ledelse/medarbejdere
- Medarbejderoversigt

Beskrivelse

Spørgeskema til samtlige medarbejder

Interviewkilder

Kilder

- Borgere
- Ledelse

Beskrivelse

Interview med 2 borgere.

Observationskilder

Kilder

- Medarbejdere
- Borgere

Beskrivelse

Samspil imellem borgere og medarbejder