

Tilsynsrapport Gribskov Kommune Kilden

Kilden

- STU
- Forløb under LAB loven
- Beskyttet beskæftigelse (§ 103)

Anmeldt tilsyn

November 2015

Indholdsfortegnelse

1	Tilsynets samlede vurdering for Kilden	3
2	Bedømmelse og score fordelt på de tre tilbud.....	4
3	Tematiske vurderinger efter kvalitetsmodellen.....	5
3.1	STU.....	5
3.2	Forløb efter LAB loven	5
3.3	Beskyttet beskæftigelse.....	6
4	Evaluering af Kilden.....	7
5	Tilsynets bemærkninger og anbefalinger	8
6	Bilag - datagrundlag	9
6.1	Oplysninger om Kilden.....	9
6.2	Opfølgning på foregående tilsyn	11
6.3	Opfølgning fra andre tilsyn	11
6.4	Tema - Uddannelse og beskæftigelse	11
6.5	Tema - Selvstændighed og relationer	14
6.6	Tema - Målgruppe, metode og resultater	16
6.6.1	<i>Målgruppen, faglige tilgange og metoder</i>	<i>16</i>
6.6.2	<i>Medinddragelse og indflydelse.....</i>	<i>18</i>
6.6.3	<i>Fysiske og mentale sundhed og trivsel.....</i>	<i>19</i>
6.6.4	<i>Forebygger og håndterer magtanvendelse.....</i>	<i>19</i>
6.6.5	<i>Forebyggelse af overgreb</i>	<i>20</i>
6.7	Tema - Organisation og ledelse.....	20
6.7.1	<i>Ledelsens faglige kompetencer</i>	<i>20</i>
6.7.2	<i>Den daglige drift</i>	<i>21</i>
6.7.3	<i>Økonomi</i>	<i>22</i>
6.8	Tema - Kompetencer	23
6.9	Tema - Fysiske rammer	24
6.10	Økonomi - uddybende data.....	24
7	Kontaktoplysninger	26
7.1	Præsentation af BDO.....	26

Forord

BDO har ført et tilsyn med tilbuddet Kilden. Kilden oplyser selv via deres hjemmeside, at de er et uddannelses- og beskæftigelsestilbud for unge og voksne med særlige behov samt at deres individuelle uddannelses- og beskæftigelsesaktiviteter foregår med meningsfuld tilknytning til det naturskønne område omkring Esrum Kloster og Møllegård.

Tilsynet er efter aftale med Gribskov Kommune ført efter principperne Socialtilsynets kvalitetsmodel og Kildens tre individuelle tilbud: STU, Beskyttet Beskæftigelse og Forløb under LAB loven. Alle de tre forløb er individuelt bedømt og vurderet efter indikatorerne i denne kvalitetsmodel.

Socialtilsynet arbejder i deres kvalitetsmodel med følgende temaer: Uddannelse og beskæftigelse, Selvstændighed og relationer, Målgruppe, metoder og resultater, Organisation og ledelse, Kompetencer, Økonomi og Fysiske rammer. Temaet økonomi er i denne tilsynsrapport lagt ind under temaet Organisation og ledelse. Hvert tema indeholder en række indikatorer, som bliver bedømt ud fra en skala:

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

Rapporten er opbygget således, at læseren på den første side præsenteres for tilsynets samlede vurdering af Kilden. Herefter følger en model, som fremviser de tre tilbuds individuelle score ud fra den førnævnte kvalitetsmodel samt en redegørelse for resultatet. Dernæst følger en tematisk begrundelse for de individuelle scoringer for hvert tilbud. Rapporten afrundes af tilsynets bemærkninger, anbefalinger og evt. anbefalinger om påbud.

Sidste del indeholder tilsynets bilag. Først en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget, herunder deltagere og tidspunkt. Dernæst de data, som tilsynet har indsamlet ved hhv. interviews, observationer og ved gennemgang af dokumentation. For hvert tema foretager de tilsynsførende en vurdering ud fra den indsamlede data og øvrige indtryk. Disse vurderinger ligger til grund for den samlede vurdering, der som nævnt optræder indledningsvist i rapporten samt de bedømte og vurderede scoringer ud fra kvalitetsmodellen.

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

1 Tilsynets samlede vurdering for Kilden

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

På Kilden benævnes borgere i STU-forløb som studerende, borgere i Beskyttet Beskæftigelse som medarbejdere og borgere i LAB- og KLAR-forløb som henholdsvis medarbejdere og elever. I nærværende rapport er benævnelsen udelukkende: borgere.

Tilsynets overordnede vurdering af Kilden er, at der er ansat engagerede, dedikerede og reflekterende personale og ledelse, som arbejder målrettet med udvikling og progression for den enkelte borger og for selve arbejdspladsen.

Det vurderes, at der er en høj grad af rummelighed og fleksibilitet, dette både på borger- og personaleniveau. Alt drives af en omsorgsfuld og anerkendende omgang til og for hinanden, hvor der er en rød tråd gennem hele organisationen.

Ledelsen formår at benytte personalets specifikke fagområder og kvalifikationer, så alle yder det, som de er bedst til - hvilket også skinner igennem på borgerniveau.

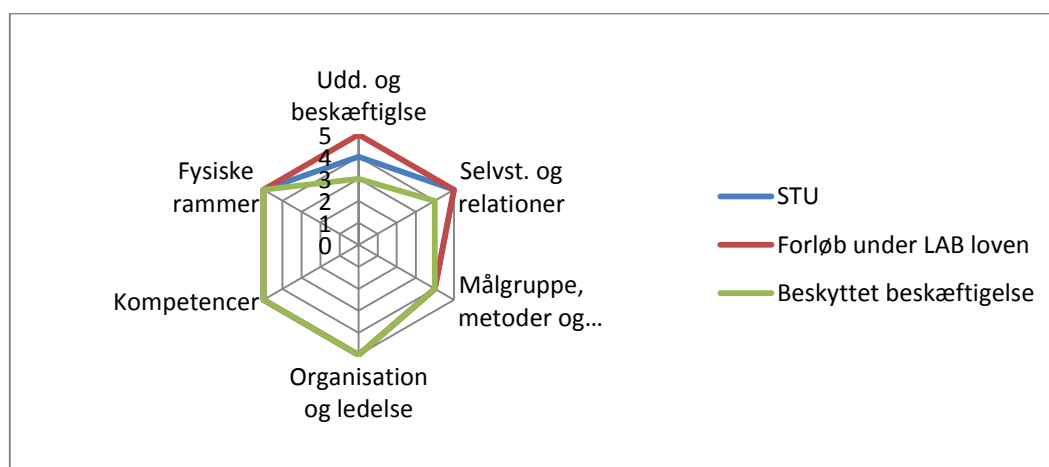
Der forekommer ganske få magtanvendelser. Tilsynet vurderer, at det lave antal skyldes en konstruktiv pædagogisk indsats herfor. Det anerkendes, at ledelsen er ved at udarbejde en skriftlig procedure på magtanvendelsesområdet og det anbefales, at denne gennemgås med personalet minimum en gang årligt.

Tilsynet vurderer, at der dokumenteres og målsættes systematisk med alle borgere, dog bemærker tilsynet, at borgerne har svært ved at huske egne mål. En overvejelse kunne være, at synligøre og tydeliggøre disse mål for borgerne via understøttende specialpædagogiske tilgange, så borgerne kan få ejerskab til egne mål, og vide i hvilken retning der skal arbejdes. Dette er især gældende for borgere i beskyttet beskæftigelse, hvorfor det anbefales at arbejde yderligere med dette område.

I forhold til de fysiske rammer, har ledelsen og personalet formået at omdanne Kildens fantastiske omgivelser til en produktiv pædagogisk arbejdsplads, hvor de er plads og rum til forskellighed samtidig med, at der er fokus på produktion.

Endeligt vurderes det til, at tilbuddets økonomi fremstår gennemskueligt og bæredygtigt. Alle nøgletal vurderes til at være indenfor det som karakteriseres for 'normalt'. Eneste bemærkning er, at kompetenceudviklingsomkostningerne vurderes til at være lave sammenlignet med tilsvarende tilbud.

2 Bedømmelse og score fordelt på de tre tilbud



Som det fremgår af modellen, er de tre individuelle tilbud under Kilden bedømt og vurderet til at have et tilsvarende niveau. Dette gør sig gældende for temaerne: Målgruppe, metoder og resultater, Organisation og ledelse, Kompetencer og Fysiske rammer. Begrundelsen herfor er, at Kilden metodisk anvender samme faglige høje tilgang, uanset målgruppe, ledelsen er den samme uanset målgruppe, medarbejdernes kompetenceniveau matcher hinanden uanset målgruppe og endeligt så er de fysiske rammer alle beliggende samme sted og udgør en fornem ramme for trivsel og udvikling for den enkelte borger.

Det skal pointeres, at både ledelse og personale fint kan redegøre for de individuelle forløb og er bevidste om, hvilke borgere der modtager hvilken ydelse. Der er derfor forskelle i ydelsen, det hele leveres bare på samme høje niveau.

Af forskelle skal fremhæves temaerne: Uddannelse og beskæftigelse samt Selvstændighed og relationer. Af modellen fremgår det blandt andet, at borgere i beskyttet beskæftigelse opnår mindre selvstændighed og sociale relationer end de to øvrige målgrupper af borgere. Dette skal dog også ses i det lys, at generelt vil borgere i beskyttet beskæftigelse være de borgere, med de største udfordringer, hvorfor det er et svært tematisk område at arbejde med for Kilden. I forhold til Uddannelse og beskæftigelse fremgår det, at borgere i forløb under LAB loven modtager en ydelse, hvor indikatorerne i kvalitetsmodellen bedømmes til i meget høj grad, borgere under STU-uddannelse i høj grad og endeligt borgere i beskyttet beskæftigelse i middel grad. For borgere i beskyttet beskæftigelse vurderes det derfor også, at niveauet kan løfte sig - ikke fordi ydelsen er dårlig, men borgerne kunne mere aktivt inddrages i udarbejdelsen af egne mål.

Nedenfor gennemgås de tematiske vurderinger på hvert enkelt område samt begrundelsen for deres individuelle score efter kvalitetsmodellen.

3 Tematiske vurderinger efter kvalitetsmodellen

3.1 STU

Tema	Vurdering	Score
Uddannelse og beskæftigelse	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad sørger for, at borgerne modtager et uddannelses tilbud der gør, at borgerne udnytter deres fulde potentiale. Tilbuddet arbejder med dette via individuelle tilrettelagte forløb, hvor borgeren i høj grad inddrages i valg af forløb og målsætning. Borgerne ved de har mål, men kan ikke genkalde dem.	4
Selvstændighed og relationer	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad sørger for styrke borgernes sociale kompetencer og selvstændighed. Tilsynet vurderer dette i kraft af, at alle borgere har opsat mål for selvstændighed og relationer, og at borgerne beskriver venskaber, som personalet understøtter. Dernæst opfordres borgerne til selvstændighed, i den udstrækning det kan lade sig gøre på et individuelt plan.	5
Målgruppe, metoder og resultater	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad lever op til det rette niveau for mål, metoder og resultater. Denne vurdering sker på baggrund af de klare målgruppebeskrivelser, de udvalgte metoder og tilgange samt den systematiske dokumentation af resultater, som viser en høj trivsel og progression.	4
Organisation og ledelse	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til at der er en ansvarlig og kompetent ledelse, hvilket blandt andet viser sig ved, at tilbuddet har fordoblet sin kapacitet på to år. Både borgere og personale trives og har en god arbejdsdag og ledelsen udviser engagement og visionær tilgang til Kilden. Ydermere vurderes det, at tilbuddets drift varetages systematisk, kompetent og målrettet.	5
Kompetencer	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til det rette kompetenceniveau for medarbejderne, hvilket ses ved borgernes trivsel og progression. Videre vurderes det, at personalet har mulighed for efter- og videreuddannelse efter behov.	5
Fysiske rammer	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad har fysiske rammer der understøtter borgernes behov, idet Kilden har formålet, at benytte de smukke omgivelser til meningsfulde arbejdsopgaver for borgerne, samtidig med der udvises respekt og ydmyghed for historien.	5

3.2 Forløb efter LAB loven

Tema	Vurdering	Score
Uddannelse og beskæftigelse	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad sørger for, at borgerne modtager et uddannelses- eller beskæftigelsestilbud der gør, at borgerne udnytter deres fulde potentiale. Tilbuddet	5

	arbejder med dette via individuelt tilrettelagte forløb, som matcher den enkelte borgers ønsker, udvikling og behov.	
Selvstændighed og relationer	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad sørger for at styrke borgernes sociale kompetencer og selvstændighed. Tilsynet vurderer dette dels i kraft af undervisningsudbuddet, dels i kraft af borgernes udsagn om selvstændighed og sociale relationer.	5
Målgruppe, metoder og resultater	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad lever op til det rette niveau for mål, metoder og resultater. Denne vurdering sker på baggrund af de klare målgruppebeskrivelser, de udvalgte metoder og tilgange, og den systematiske dokumentation af resultater samt en høj trivsel og progression	4
Organisation og ledelse	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til at der er en ansvarlig og kompetent ledelse, hvilket blandt andet viser sig ved, at tilbuddet har fordoblet sin kapacitet på to år. Både borgere og personale trives og har en god arbejdsdag og ledelsen udviser engagement og visionær tilgang til Kilden. Ydermere vurderes det, at tilbuddets drift varetages systematisk, kompetent og målrettet.	5
Kompetencer	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til det rette kompetenceniveau for medarbejderne, hvilket ses ved borgernes trivsel og progression. Videre vurderes det, at personalet har mulighed for efter- og videreuddannelse efter behov.	5
Fysiske rammer	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad har fysiske rammer der understøtter borgernes behov, idet Kilden har formået, at benytte de smukke omgivelser til meningsfyldte arbejdsopgaver for borgerne, samtidig med der udvises respekt og ydmyghed for historien.	5

3.3 Beskyttet beskæftigelse

Tema	Vurdering	Score
Uddannelse og beskæftigelse	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i middel grad sørger for, at borgerne modtager et beskæftigelsestilbud som udnytter deres fulde potentiale. Tilbuddet arbejder med dette via individuelt tilrettelagte forløb. Borgernes bevidsthed om målsætninger kunne synliggøres yderligere. Når scores vurderes til middel er det med dette sidste in mente, at borgernes målsætninger kunne styrkes, hvorfor der er også er givet en anbefaling herom.	3
Selvstændighed og relationer	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad sørger for at styrke borgernes sociale kompetencer og selvstændighed. Tilsynet vurderer dette i kraft af, at Kildens personale matcher borgerne i konkrete arbejdsituationer, alt for at afprøve om det kan føre til venskaber. Videre har borgerne mulighed for, at påvirke deres eget forløb gennem valg af daglige arbejdsopgaver.	4
Målgruppe, metoder og resultater	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad lever op til det rette niveau for mål, metoder og resultater. Denne vurdering sker på baggrund af de klare målgruppebeskrivelser, de udvalgte metoder	4

	og tilgange, og den systematiske dokumentation af resultater samt en høj trivsel og progression.	
Organisation og ledelse	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til at der er en ansvarlig og kompetent ledelse, hvilket blandt andet viser sig ved, at tilbuddet har fordoblet sin kapacitet på to år. Både borgere og personale trives og har en god arbejdsdag og ledelsen udviser engagement og visionær tilgang til Kilden. Ydermere vurderes det, at tilbuddets drift varetages systematisk, kompetent og målrettet.	5
Kompetencer	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til det rette kompetenceniveau for medarbejderne, hvilket ses ved borgernes trivsel og progression. Videre vurderes det, at personalet har mulighed for efter- og videreuddannelse efter behov.	5
Fysiske rammer	Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad har fysiske rammer der understøtter borgernes behov, idet Kilden har formået, at benytte de smukke omgivelser til meningsfyldte arbejdsopgaver for borgerne, samtidig med der udvises respekt og ydmyghed for historien.	5

4 Evaluering af Kilden

Data	<p>Lederne redegør for, hvor de STU-borgere som afsluttede deres STU-uddannelse i 2014/2015 er kommet hen: To er i LAB forløb - stadig på Kilden, to er i praktikforløb i dagligvarebutikker, en i en femårigt ressourceforløb ved Center for Autisme og én er i et EGU-forløb. Derudover er tre borgere fortsat tilknyttet den Beskyttede beskæftigelse på Kilden og det oplyses i den faktuelle høringsproces, at der arbejdes på at få disse borgere videre til beskyttet beskæftigelse andet steds.</p> <p>Det er et ønske fra ledelsen at vide hvordan det går borgerne, når de forlader Kilden.</p> <p>Lederen udviser igen meget stort engagement, da hun beskriver afslutningsfesten for borgerne (se punkt 5.3), hvor det yderligere beskrives, at der er taler, tårer, stolthed og glæde - både blandt borgere, pårørende og personale. Det handler ifl. Lederen meget om værdighed.</p> <p>Ift. projektet KLAR, er der opsat klare succeskriterier, hvor tre ud af fire er opfyldt. Det fjerde og ikke helt opfyldte kriterie er, at 50 % af deltagerne tilmelder sig en uddannelse umiddelbart efter deltagelse i projektet, og at 20 % fortsat er tilmeldt efter 2 måneder. Dette forklarer lederen med, at målgruppen er kognitivt svagere, end først antaget. Der skal afholdes evaluering den 2.11.15 med kommunen.</p> <p>Derudover skal Kilden altid være i udvikling. Det er vigtigt for ledelsen, at der tænkes nye visionære tanker, og at nye idéer afprøves. Der er efter ledelsens opfattelse, meget potentiale i både borgerne og personalet, som skal udnyttes og anvendes på bedste vis.</p>
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at Kildens ledelse og personale er reflekterende, evaluerende og visionær, hvilket gør Kilden til en dynamisk og progressiv

arbejdsplads.

Det skal dertil fremhæves, Kildens ledelse generelt har fokus på at opsætte og måle på effekten af deres indsats, hvilket tilsynet anerkender.

5 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger, anbefalinger og påbud:

Bemærkninger

I relation til STU, Forløb efter LAB loven og Beskyttet Beskæftigelse gives der følgende bemærkninger:

1. Tilsynet bemærker, at der dagligt føres logbog med alle borgere, hvilket giver et godt overblik over borgernes individuelle progression og kompetenceudvikling
2. Tilsynet bemærker, gennem observationer, at der hersker en særdeles rolig, ordentlig og omsorgsfuld stemning på Kilden.
3. Tilsynet bemærker, at der er plads til forskellighed både blandt borgerne, men også blandt personalet, hvor man forstår at udnytte hinandens indbyrdes styrker.
4. Tilsynet bemærker, at de afsatte midler til kompetenceudvikling er lavere end sammenlignelige tilbud.

Anbefalinger

I relation til STU, Forløb efter LAB loven og Beskyttet Beskæftigelse gives der følgende anbefalinger:

1. Tilsynet vurderer, at den pædagogiske indsats gør, at der forekommer ganske få magtanvendelser på Kilden. Dog anerkender tilsynet den kommende udarbejdelse af en magtanvendelsesprocedure, som tilsynet anbefaler drøftes minimum en gang årligt i personalegruppen.
2. Tilsynet vurderer, at praksis på Kilden, i relation til de borgere, som er i Beskyttet Beskæftigelse, kan løftes yderligere ved at inddrage borgerne mere i målbeskrivelserne, herunder med hensyn til, hvad den enkelte borger har af ønsker og mål for forløbet.

Anbefaling om påbud

Ingen anbefalinger om påbud

6 Bilag - datagrundlag

6.1 Oplysninger om Kilden

Adresse
Klostergade 12, 3230 Græsted
Leder
Direktør: Arne Kvist og daglig leder: Lene Lissau
Tilbudstype og juridisk grundlag
Tilbuddet er et selvejende dagtilbud og tilbuddets juridiske grundlag er henholdsvis: Servicelovens § 103 Lov om aktiv beskæftigelsesindsats § 32 stk. 1 nr. 2 STU BEK nr. 1425 af 12/12/2013
Antal pladser
I alt: 46 pladser fordelt på følgende måde: 18 STU pladser 15 § 103 pladser 13 LAB pladser
Takst pr. døgn
Ifølge Kildens oplysninger er prisen pr. måned pr. borger på STU forløb kr.: 22.474.-. Ifølge Kildens oplysninger er prisen pr. måned pr. borger i § 103 forløb kr.: 14.208,-. Ifølge Kildens oplysninger er prisen pr. måned pr. borger i LAB forløb kr.: 14.208,-
Målgruppebeskrivelse
Unge mellem 16-25 år i STU Ledige borgere i LAB forløb Borgere i beskyttet beskæftigelse § 103 Se i øvrigt målgruppebeskrivelser pkt. 6.6.1.
Antal ansatte og personalesammensætning
Personalegruppen består af 9 faglærte medarbejdere, en daglig leder, en direktør på ½ tid og en regnskabschef på ½ tid.
Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg
Den 28.09.15 kl. 9.00 - 17.00
Deltagere i interviews
Ledelse: <ul style="list-style-type: none">• Direktør Arne Kvist, ansat siden 15.04.15. Uddannet Cand. Scient. Pol. Erfaring fra diverse konsulentstillinger. Fungerer som direktør for Kilden og for Esrum Kloster.• Daglig leder Lene Lissau, ansat siden 01.11.13. Uddannet i Undervisningsministeriet. Erfaring fra diverse konsulentstillinger, chefstillinger og

egne virksomheder.

Personale¹:

- Personale, tilknyttet STU, § 103, LAB og KLAR. Ansat fra 01.10.15, men har været tilknyttet Kilden 1½ år som vikar. Har en terapiuddannelse, erfaring med målgruppen og med Park- og Skovarbejde.
- Personale, tilknyttet STU, § 103, LAB og KLAR. Ansat siden 2008, tilknyttet Grøn linje. Uddannet inden for økologi og malkekøer. 20 års erfaring med målgruppen
- Personale, tilknyttet STU, § 103, LAB og KLAR. Ansat siden 2014. Uddannet kok, erfaring med målgruppen fra blandt andet et længerevarende job som pædagogisk medhjælper.
- Personale, tilknyttet STU, § 103 og LAB. Ansat siden 01.01.14, tilknyttet almen undervisning, undervisning i KAT-kassen og ansvarlig for dokumentation ift. borgerne. Uddannet folkeskolelærer, erfaring fra specialområdet og fra behandlingshjem.
- Personale, tilknyttet STU, § 103 og LAB. Ansat siden 2010, tilknyttet caféen og Hushovmester linjen. Erfaring fra restaurationsbranchen, fra efterskolemiljøer, erfaring som aflastningsfamilie og erfaring fra egen virksomhed.
- Personale, tilknyttet STU, § 103, LAB og KLAR. Ansat siden 2014, tilknyttet Køkkenlinjen. Uddannet kok og tjener. Har erfaring fra samarbejde med specialskoler, ungdomsklubber og arbejde med kriminelle unge.
- Personale, tilknyttet LAB og KLAR. Ansat siden 01.12.14 som administrativ koordinator og underviser. Uddannet folkeskolelærer og samfundsfag fra universitetet, studievejleder, mediator, projektleder og HR-ledelse.

Borgere:

- Borger, § 103, ansat i Køkkenet.
- Borger, § 103, ansat på Grøn linje.
- Borger, § 103, ansat på Grøn linje.
- Borger, STU på 2. år, Hushovmesterlinjen.
- Borger, STU på 1. år, Køkkenlinjen.
- Borger, STU på 2. år, Køkkenlinjen.
- Borger, STU på 3. år, Grøn linje.
- Borger, STU på 2. år, Hushovmesterlinjen.
- Borger, STU på 1. år, Køkkenlinjen.
- Borger, KLAR forløb, startende i juni.
- Borger, KLAR forløb, startende i april.
- Borger, LAB forløb, startende i foråret.

BDO blev vist rundt på stedet af: Den daglige leder.

Tilsynsførende

Rikke Due (Manager, cand.pæd., PD og pædagog og ansvarlig for den socialfaglige del)
Dorthe Vinggård Jespersen (Konsulent, Stud.cand.pæd og lærer)
Morten Steen Trads (Revisor og ansvarlig for økonomidelen)

¹ Det skal oplyses, at det generelt gør sig gældende at alt personalet arbejder med alle målgrupper på Kilden, hvorfor de alle kan udtale som de forskellige forløb. Tilsynet er dog ført med målrettede interviews for hvert enkelt område, idet hvert område skulle vurderes og scores efter Socialtilsynets kvalitetsmodel.

6.2 Opfølgning på foregående tilsyn

Data	<p>På forgående tilsyn, som ikke var ført af BDO, blev der givet en anbefaling ift. ressourceforbrug tilknyttet borgere i § 103 forløb.</p> <p>Ledelsen redegør for opfølgningen på følgende måde, og beskriver væsentlige ændringer:</p> <p>Siden forgående tilsyn er tilgangen af borgere fordoblet, hvilket har medført flere personaleressourcer. Der er på nuværende tidspunkt ansat to lærer- og én pædagoguddannet udover ansatte med forskellige faglige uddannelser og erfaring med pædagogiske praksisser. Tilgangen af borgere har afstedkommet en mere stabil institution, hvor opgaver og ressourcer matcher hinanden.</p> <p>Direktøren beskriver vigtigheden af forståelsen for, at Kilden er et unikt sted, hvor uddannelse og beskæftigelse foregår i virkelighedsnære rammer i meningsfuldt samarbejde med Esrum Kloster og Møllegård. Borgerne bidrager i høj grad til en turist- og oplevelsesattraktion. Videre introducerer direktøren en idé om at udvide produktionen til videresalg i f.eks. Torvehaller og Irma. Dette ved at etablere "Klosterfabrikken", hvor produkter som passer med de pædagogiske målsætninger og med efterspørgslen udvikles.</p> <p>Lederen redegør for, der på Kilden hersker en grundlæggende tro på, at alle mennesker har ressourcer, evner og kompetencer, hvilket Kilden anser for deres opgave, at understøtte hver enkelt borger i. Både undervisning og socialpædagogiske aktiviteter har til formål, at udvikle sociale, faglige, personlige og samfundsmæssige kompetencer hos den enkelte borger. Målet er at kvalificere den enkelte borger til enten at kunne bestride et job eller påbegynde en uddannelse.</p> <p>På Kilden er nærvær også fundamentalt, hvorfor personale skal kende alle 46 borgeres niveau og overordnede målsætninger.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at ledelsen har fuldt op på tidligere anbefaling på en konstruktiv og visionær facon. Videre er det tilsynets klare vurdering, at ledelsen har klare mål og visioner for den enkelte borger og Kilden som helhed.</p>

6.3 Opfølgning fra andre tilsyn

Data	<p>Adspurgt om der har været tilsyn fra andre instanser, herunder Embedslæge, Arbejdstilsyn, Brandtilsyn eller Fødevarerilsyn, oplyses det, at det har der.</p> <p>Kilden har elite smiley fra Fødevarerilsynet.</p> <p>I forhold til nærværende tilsyn oplyser lederen, at hun har ytret ønske herom i kommunen, da hun anser tilsyn for et positivt aktiv.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet har noteret sig informationerne, og har ikke yderligere kommentarer.</p>

6.4 Tema - Uddannelse og beskæftigelse

Data	<p>STU: Ledelsen oplyser, der er løbende optag på STU. Inden opstart inviteres borgerne til et informationsmøde, hvor formålet er, at afklare borgernes</p>
------	---

ønsker ift. Kildens tilbud, samt afdække mulige støttebehov ud over Kildens kernetilbud. Herefter igangsættes en optagelsesprocedure, hvor Kilden vurderer, hvorvidt borgeren passer i målgruppen, og om Kilden har alle relevante oplysninger.

Borgerne opstarter efterfølgende et 12 ugers afklaringsforløb, hvor borgeren i samarbejde med en kontaktlærer tilrettelægger et individuelt undervisningsforløb. Borgeren inddrages altid i udarbejdelse af handleplaner, og dermed opsætning af mål, samt udvælgelse af faglinje og tilvalgskurser.

STU forløbet er opbygget med en basisdel, hvor målet er, at borgeren får tillært metoder til læring, for faglig basisviden, får kendskab til rutiner samt falder godt til på Kilden. Dernæst en fagkompetencedel, hvor formålet er at borgeren specialiseres indenfor sit felt og tilegner sig arbejdsmarkedsrettede kompetencer gennem praktik og kompetencegivende kurser. Slutteligt en udslningsdel, hvor borgeren skal sikres en god udslning, både omkring beskæftigelse, forsørgelsesgrundlag og bolig.

Et hvert STU-forløb afsluttes med en dimissionsfest, hvor borgerne får STU-hue og kompetencemappe. Kompetencemappen indeholder "deltagerbevis", hvor de gennemførte uddannelser er påført, "kompetencebeviser", hvor særlige opgaver i uddannelserne er udspecificeret og slutteligt en "anbefaling" som positivt beskriver borgerens personlige egenskaber og arbejdsindsats. Det hele er udformet i et smukt layout, som understøtter Kildens etiske syn på borgerne.

Personalet fra STU bekræfter ovenstående og tilføjer, at borgernes overordnede mål udarbejdes i et samarbejde mellem borger, UU-vejleder og personalet på Kilden.

Der udarbejdes individuelle mapper, hvor blandt andet delmål nedskrives.

Oftentimes når borgeren starter på Kilden, har de været gennem mislykkede skoleforløb, hvorfor overordnede mål deles i mindre overskuelige mål. Det er personalets indtryk, at borgerne ikke husker på deres individuelle mål, da disse blot indgår som en naturlig del af den daglige undervisning, men personalet er opmærksom på hver borgers individuelle mål og fokuspunkter. Personalet opfatter det som deres opgave, at "samle trådene" - dvs. samle delmål til overordnede mål, og kontinuerligt udvide borgernes kompetencer.

Borgerne giver udtryk for, at de ikke kan huske deres eksakte mål, men at et mål kan være at have det sjovt og godt med hinanden. Videre lister borgerne nogle faglige mål op, som at kunne stryge, kunne bage eller at kunne følge en opskrift. En borger beskriver den føromtalt mappe, som borgerne modtager ved endt skoleforløb, og udtrykker begejstring for, at skulle modtage en sådan.

STU-borgerne kender alle til at have en uddannelsesplan, og har været med i udarbejdelsen.

Tilsynet fik fremvist en uddannelsesplan for en borger på 1. årgang af et STU forløb, en uddannelsesplan for en borger på 2. årgang af et STU forløb og en statusrapport for en borger på 3. årgang af et STU forløb. Alle planer og rapporter er udarbejdet i et anerkendende og koncist sprogbrug. Planerne / rapporten er opbygget systematisk, hvor faktuelle oplysninger, som valg af linjefag, ugentlig timeantal, mødetidspunkt og datoer for forløbet, planens udarbejdelse og evalueringsdato fremgår. Dernæst er opsat mål; dels sociale, dels faglige, dels personlige og ydermere for hver aktivitet eller arbejdsopgave. Videre er fremmøde procenten beskrevet - og grunde herfor, hvorefter ressourcepunkter fremgår. For at underbygge ressourcepunkterne, er gengivet en case. Afslutningsvis fremstår en samlet konklusion, hvorefter den ansvarlige personale har underskrevet. Det fremgår ikke klart af planen, hvad der er borgernes egne ønsker om mål, og hvad der er fremsagt af personalet.

Ledelsen redegør for, at Kilden har to muligheder for borgere under LAB loven. Et "LAB-forløb", som vejleder og opkvalificerer borgere i kortere og længerevarende tid, hvor formålet er at afklare og styrke til beskæftigelse. Et "KLAR-forløb", med en varighed på 13 uger, hvor der tages udgangspunkt i faglige-, sociale-, og personlige kompetencer for at afklare fremtidige uddannelses- og beskæftigelsesmål og vejen dertil. KLAR-forløbet er etableret i samarbejde med Gribskov kommune, og direktøren udtrykker et formidabelt samarbejde.

I forbindelse med målsætning oplyser personalet, at procedurerne er sammenlignelige med ovenstående beskrivelse fra STU-forløb. De overordnede mål er dog udarbejdet i et samarbejde mellem borger og sagsbehandler, hvorefter borger og Kildens personale opstiller delmål herudfra.

Borgerne beskriver, at det overordnede mål med deres forløb er: "at bliver chef i eget liv" - at finde ud af, hvilken uddannelse eller arbejde man gerne vil have. Når man har fundet frem til det, kan personalet hjælpe med at finde vejen dertil.

Tilsynet får fremvist en statusrapport for en borger i et LAB forløb og en statusrapport for en borger i et KLAR forløb. Begge rapporter er udarbejdet i et anerkendende og koncist sprogbrug og en systematisk og struktureret form. Indledningsvis er opsat faktuelle oplysninger, som datoer for forløbet, mødetider, fremmøde i procent og fokuspunkter.

Dernæst er status beskrevet under emnerne: personlig, social og faglig udvikling. Der er beskrevet intern og ekstern praktik - og fokuspunkter for fremtiden.

I lighed med planerne / rapporterne i STU-forløbet, fremgår det ikke med tydelighed, hvor borgerens egne ønsker og mål fremstilles.

Beskyttet beskæftigelse: Ledelsen oplyser, at formålet med beskyttet beskæftigelse på Kilden er, at give borgerne et arbejde, som kan vedligeholde kompetencer, give mening og give mulighed for personlig-, social- og faglig udvikling. At oparbejde en arbejdsidentitet er essentielt, borgerne er opmærksom på, at der er reelle opgaver som dagligt skal løses, rammerne inddrages aktivt og det italesættes, at Kilden dels er en arbejdsplads, dels et publikumsområde. Videre arbejdes der altid med muligheden for udslusning til job i andet regi.

Hver borger har individuelle mål, som udarbejdes i et samarbejde mellem den enkelt borger og personalet, i det omfang det giver mening. Dette gennem MUS, som afholdes minimum en gang årligt.

Personalet bekræfter ovenstående og tilføjer, det ofte handler om for denne gruppe af borgere, at have en god hverdag og at bibeholde og vedligeholde nuværende kompetencer. Ydermere beskriver personalet, at der ikke løbende er formelle samtaler med alle borgere om deres opstillede mål, men at samtalerne forekommer i de praktiske situationer, borgerne befinder sig i, når de arbejder. Dette da borgerne har svært ved at overføre abstrakte beskrivelser til konkrete handlinger. Andre borgere kan profitere af formelle samtaler, hvormed dette afholdes.

Derudover redegør personalet for, at hver borger har individuelle tilrettelagte forløb og dermed mål, afhængig af kognitive forudsætninger og behov. Hvis en borger eksempelvis skal lære at betjene en ny maskine eller et nyt stykke værktøj, skal borgerne gennemgå et særligt kursus, hvormed personalet vurderer om det er forsvarligt.

Ift. borgernes individuelle mål, samarbejdes der tæt med pårørende og

	<p>bosteder herom.</p> <p>Hver dag skrives der LOG på hver borger. Dette i et overskueligt skema, med overskrifterne: dato, personale, bemærkninger og hændelser og fravær. Eksempler på bemærkninger og hændelser kan være: " X har læst, set UltraNyt samt spillet scrable" eller "X har været med til at klargøre cykler til EKM. Super arbejdsom som sædvanlig".</p> <p>Adspurgt borgerne om MUS og mål, genkendte ingen borger ovenstående.</p> <p>Tilsynet får udleveret en statusplan for en borger tilknyttet beskyttet beskæftigelse. Planen er udarbejdet i et anerkendende og koncist sprogbrug, hvor faktuelle oplysninger, datoer for start og sluttidspunkter på Kilden samt arbejdsområde og ugentlige timer fremgår. Dernæst er opstillet fokusområder, arbejdsområder, personlige kompetencer og udfordringer samt trivsel for borgeren. Videre er beskrevet en case, som underbygger ovenstående. Slutteligt er udarbejdet en konklusion, som beskriver borgerens arbejdsmæssige ressourcer og begrænsninger og nye tiltag.</p> <p>I lighed med STU og LAB / KLAR planerne, fremgår der ikke, hvad der er borgernes eget ønske og mål.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets klare vurdering, at Kilden opstiller konkrete mål i samarbejde med den enkelte borger. Det er dog uvist, hvad der er borgernes ønsker og mål, og hvad der er udarbejdet af de involverede personaler. Videre vurderer tilsynet, at alle borgere - uanset hvilken tilknytning de har til Kilden - tilbydes den beskæftigelse, som netop kan styrke og udvikle den enkeltes kompetencer.</p> <p>Tilsynet noterer sig, at ikke alle borgere er bevidste om deres egne mål, hvilket Kilden kan overveje at synliggøre, eksempelvis på de individuelle ugeskemaer. Dette for at borgerne skal føle større ejerskab over de opsatte mål, og eventuelt kan profiterer af, når et mål er opnået.</p>

6.5 Tema - Selvstændighed og relationer

Data	<p>I daglig drift skelnes der ikke mellem STU, LAB, KLAR eller borger med § 103. Dog er personalet helt bevidste om, hvilke borgere der er i hvilke forløb.</p> <p>Personalet fra STU beskriver et undervisningstilbud de kalder "Klar dig selv", som indeholder moduler med undervisning i; at lægge husholdningsbudget, at vedligeholde en cykle, at lave små reparationer på en væg (ex. spartle og male efter nedtagning af et billede), at samle et IKEA møbel, at vaske tøj, gøre rent, lave et måltid mad, lave små reparationer på tøj (ex. sy en knap i eller en lap på), bliver fortrolig med NemID og holde en personlig hygiejne. Videre opfordres til at se TVavisen eller UltraNyt, der oplyses om traditioner som 1. maj, grundlovsdag, folketingsvalg, almen dannelse, kropssprog, geografi, at læse en rejseplan, at læse et bykort og indførelse til forskellige styringsformer.</p> <p>Derudover skaber Kilden et rum, hvor borgerne kan få lov til at være sammen. Det kan være ture "ud af huset" - eksempelvis Bakken eller en tur til Sverige, hvor personalet italesætter nonverbal kommunikation, som foregår mellem borgerne gennem kropssprog, adfærd og mimik. Ydermere er Kilden i gang med, at etablere en "aftenklub", hvor borgerne kan komme på frivillig basis. Den eksakte form er endnu ikke fundet, om det skal være drevet af personale eller af frivillige pårørende / forældre og om klubben skal være åben én eller to gange / måned.</p>
------	--

STU danner et ungdomsmiljø, hvor personalet træder i baggrunden og har en observerende rolle. Skulle der være brug for det, kan personalet guide og vejlede borgerne ift. socialinteraktion.

Personalet har altid begrundelser for, at sætte to borgere sammen i forskellige forløb. Det kan være fordi, personalet er opmærksom på, at netop disse borgere har fælles interesser, det kan være fordi, en borger er meget genert og tilbageholdende - og en anden borger kan bidrage til at løsne op for dette, ved sin tilstedeværelse, eller det kan være fordi, to borgere matcher hinanden godt socialt. Det er personalets holdning, at borgerne ikke er børn der skal hjælpes - men unge mennesker der skal støttes i, at tage selvstændige beslutninger og opøve sociale kompetencer.

Det oplyses af personalet, at alle borgere i STU forløb har opsat mål for selvstændighed og sociale relationer.

Borgerne beskriver, at de har fået mange nye venner efter de er startet på STU, venner som man også ser udenfor Kildens rammer. En borger fortæller, at man kan gå ture sammen, tage i biografen eller man kan inviteres til andres fødselsdage.

En anden borger fortæller, at det er sjovt at gå på arbejde, men det også skal være sådan, da man er mange timer på Kilden hver dag.

Flere af borgerne fremstiller deres opfattelse af undervisningstilbuddet "Klar dig selv", hvor de har lært om økonomi og om at blive voksen. Når man bliver voksen, er der mange ting man skal huske, så som at stå op om morgenen, gøre rent og lave mad.

Mange af borgerne er selvtransporterende til Kilden - én kører på knallert, de resterende tager med offentlig transport. Derudover modtager de øvrige borgere kørsel via kommunens handicapkørsel.

Personalet fra **LAB-forløb** beskriver, at borgerne udviser selvstændighed gennem den daglige drift af huset. Hver borger afprøves i forskellige arbejdssituationer, og hver borger har mulighed for at ønske nye udfordringer. Videre hjælpes borgerne ud i længere praktikker, hvor personalet fungerer som mentorer og backup.

Sociale kompetencer trænes flere gange dagligt. Eksempelvis spiser alle 46 borgere på Kilden sammen hver frokost, hvor borgerne skal agere med hinanden i forskellige konstellationer. Når der kommer nye borgere på Kilden, er det alles ansvar at byde disse velkommen, hvilket "de gamle" borgere er meget bevidste om.

I forhold til **KLAR**-forløbet oplyser personalet, at borgerne undervises i, at være "direktører i eget liv". Hvis ikke man selv tager beslutninger, er der andre der gør det for én. Der undervises videre i "at kende sig selv" - sociale- og personlige kompetencer og dannelsesfag i det hele taget fx via den "den kognitive diamant".

Borgerne fra **KLAR** og **LAB** forløbene fortæller, at mange der deltager på disse forløb, har problemer af den ene eller anden slags. En borger beskriver at det er rart at komme på Kilden, da man så kan se, man ikke er alene om at have problemer. Der udvises stor rummelighed her, fordi alle har en "lille skævhed". "Det at have en skævhed, gør én til noget særligt - det gør én til det man er".

En anden borger forklarer; følelser, tanker, krop og adfærd hænger sammen og påvirker hinanden. Hvis man arbejder med den ene del, påvirkes de andre også. Det er derfor hensigtsmæssigt at være bevidst om, hvilken del der påvirkes - og hvordan man selv kan arbejde videre. Dette er især et godt

	<p>redskab, hvis man får såkaldte "mylder tanker".</p> <p>En tredje borger fortæller, at borgerne selv arrangerer ture og udflugter udenfor Kilden. Disse planlægges både i større og mindre grupper, så det kan tilgodeses forskellige behov. Der er borgere der kan agere i store sammenhænge, og borgere der udelukkende trives i mindre forsamlings. Der tages altid individuelle hensyn, dette både af personalet og af borgerne indbyrdes.</p> <p>To af de interviewede borgere bor hos deres forældre og én bor alene.</p> <p>I lighed med personalet fra STU, beskriver personalet fra § 103, at borgerne sammensættes bevidst efter hvor de kan matche ift. sociale kompetencer og relationer. Der benyttes ofte sidemandsoplæring, hvilket understøtter både selvstændighed og relationer. Borgere kan "teames op" med forskellige begrundelser. Eksempelvis er to borgere sat sammen om "høseavl" da den ene borger er meget flyvsk og den anden borger meget rolig. Dette mix har fungeret så godt, at borgerne nu ser hinanden i weekenderne. Men først og fremmest er det på baggrund af ønsker fra borgerne.</p> <p>Mange af borgerne arbejder også parallelt, de profiterer af at arbejde tæt på hinanden, men med hver sin opgave.</p> <p>Borgerne fra Beskyttet beskæftigelse fortæller, at de alle er glade for at være tilknyttet Kilden, og at de selv kan vælge, hvilken linje de ønsker at være på. Derudover nævner borgerne også, at man får venner på Kilden og at man stort set aldrig bliver uvenner. Alle har det godt sammen. Ydermere ytres begejstring for udflugter til eksempelvis Bakken, hvor der er mulighed for at være sammen med sine venner.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at Kilden opstiller mål i samarbejde med borgerne ift. sociale kompetencer og selvstændighed. Derudover vurderes det, at borgerne indgår i sociale relationer og fællesskaber som er etableret på Kilden, men videreført til borgernes private liv.</p>

6.6 Tema - Målgruppe, metode og resultater

6.6.1 Målgruppen, faglige tilgange og metoder

Data	<p>Kildens målgrupper: Kilden har tre målgrupper nemlig: uddannelsesaktiviteter (STU), afklaring, vejledning og opkvalificeringsaktiviteter (LAB & KLAR) og beskyttet beskæftigelse (§ 103).</p> <p>Kildens målgruppe er borgere, som har udfordringer med:</p> <p>Udviklingshæmning, psykisk sårbarhed, fysiske handicaps (i mindre grad), personlig/socialt barriere og funktionsnedsættelser, indlærings vanskeligheder og opmærksomhedsforstyrrelser, intelligens inden for normalområdet, intelligens i lavere ende af normalområdet og forskellige diagnoser.</p> <p>Videre beskrives tre funktionsniveauer: 1) borgere med daglig brug for meget hjælp og støtte og kan oftest kun udvikle sig gennem praktiske rutiner. 2) Borgere med intelligens i lavere ende af normalområdet, som kan indlære begrænset teoretisk viden, men har brug for at undervisningen foregår</p>
------	--

praktisk. 3) Borgere med intelligens inden for normalområdet, som vil have faglig viden, men af forskellige årsager ikke kan deltage i det normale uddannelsessystem (kilde: "Den socialøkonomiske virksomhed Kilden").

Adspurgt ledelsen om der er udfordringer ift. de forskellige målgrupper svares der, at det er der umiddelbart ikke. Til trods for at målgruppebeskrivelserne er forskellige, matcher borgerne hinanden godt. STU borgerne kan profitere af samarbejdet med KLAR / LAB borgerne og borgerne med § 103 sidemandsoplærer af både STU, KLAR og LAB borgerne.

Dog skal her også nævnes, at der anvendes en stram visitation ift. KLAR borgerne, hvilket vil sige, at Kilden vælger borgere fra med misbrug eller voldsom adfærd.

Der er ikke lovmæssigt krav, at borgere med § 103 skal deltage i undervisning, men hvis en sådan borger kan profitere heraf, tilknyttes denne dele af undervisningen for STU/LAB eller KLAR borgerne. Ydermere foregår der stort set altid praktisk undervisning.

Ifl. "Den socialøkonomiske virksomhed Kilden" arbejdes der helhedsorienteret, i en omsorgsfuld respekt for den enkelte ud fra en overbevisning om, at ethvert menneske er kompetent på sit eget liv.

De faglige tilgange og metoder er systemiske, narrative og anerkendende. Ledelsen beskriver, det systemiske viser sig gennem opfattelsen af, at der ikke eksisterer en objektiv sandhed om verden, men at alle hver i sær har en forståelse af verden og sig selv. Derudover er tilgangen dynamisk - vi påvirker alle hinanden i forhold til de valg vi træffer og de ord og sprog der anvendes. Der fokuseres ikke på det der er problematiske men på, hvad der kendetegner forskellige situationer gennem relationer - dette i en cirkulær forståelse. Borgerne presses ikke unødigt, tilbuddet rettes i stedet til efter borgernes behov.

Den narrative tilgang udviser mangfoldighed ift. de historier og forståelser som borgerne har af sig selv. Nogle narrativer bliver dominerende og har stor indflydelse på interaktion med andre, identitet og opfattelse af verden og én selv. Hvis disse dominerende narrativer står i vejen for borgernes positive udvikling, arbejdes der med at skabe nye narrativer hentet fra borgerens eget liv. Narrativer som er lettere at leve med, en de dominerende og problematiske.

Kilden har fokus på løsninger til forskel fra at fokusere på problemstillinger. Der tages udgangspunkt i det som fungerer og virker for den enkelte borger, hvorefter der videreudvikles der fra. Videre er der opmærksomhed på, hvordan borgerne spørges og lyttes til - dette på baggrund af den anerkendende tilgang.

Alle borgernes opstillede mål evalueres minimum en gang årligt. Der er dog flere borgere, som ønsker oftere evaluering hvilket imødekommes. Det kan også være personalet der ytre ønske om oftere evaluering af de opsatte mål.

Personalet fra STU beskriver, at borgerne ofte kommer med forskellige mislykkede skoleforløb, hvorfor det kan være vanskeligt for disse, at skulle starte forfra. Personalet gør meget ud af, at man ikke kan dumpe på STU, og at hvert forløb er personligt tilrettet til borgernes specifikke kompetencer. Efter kort tid i forløbet oplever borgerne ofte en ro og tilfredshed, og får selv øje på, hvilke styrker og kompetencer de har.

Videre understreger personalet, at en af de klare styrker ved Kilden er, at der er højt til loftet og der tilbydes kan tilbydes mange forskellige praktiske- og boglige undervisningsforløb, hvilket gør, at alle borgere kan få opfyldt ønsker og behov. Personalegruppen er bredt sammensat, hvilket giver en god og konstruktiv dynamik. Derudover er en grundsten på Kilden, at have respekt og

	<p>at drage omsorg for hinanden, hvilket gennemsyrrer hele stedet. De borgere som tilknyttes Kilden har været gennem en skarp visitation, da både ledelse og personale er meget tro mod målgruppebeskrivelserne. Dette for at de borgere som er på Kilden, kan føle sig trygge og udvikle sig i positiv retning.</p> <p>Tilsynet observerer dels ved borgerinterviews, dels ved personaleinterviews og dels ved rundgang på Kilden, at der er en meget rolig, ordentlig og omsorgsfuld tilgang til hinanden - gældende både borgerne i mellem, personlet, og borger / personale i mellem.</p> <p>Personalet fra beskyttet beskæftigelse beskriver, at de typiske metoder der anvendes er tydelighed, gentagelser, konkret / praktisk indlæring og at være kort og præcis. Borgerne udfordres netop der, hvor de er i deres udvikling, hvilket gør, at alle borgere kommer i flow i deres individuelle læringsproces.</p> <p>Videre understreges det, at være et ordenligt menneske er meget kendetegnende for Kilden - det gælder samtlige grupper, borgere, personale såvel som ledelse. Personlige egenskaber er det bedste og vigtigste arbejdsredskab.</p> <p>Personalet fra LAB og KLAR bekræfter ovenstående og tilføjer, at her er der jo selvsagt stor udskiftning af borgere, da forløbene ofte udelukkende er af 13 ugers varighed. Tillige understreges den førnævnte visitationsproces, de borgere som tilknyttes Kilden, skal kunne profiterer af det Kilden kan tilbyde, hvorfor eksempelvis misbrugere og udad reagerende borgere fravælges på forhånd.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at alle tre enheder på Kilden arbejder med afsæt i en klar målgruppebeskrivelse. Hver enkelt borger får afdækket eget støttebehov, styrker og udfordringer, hvilket der efterfølgende arbejdes målrettet efter. Ydermere er det tilsynets vurdering, at de faglige tilgange og metoder der anvendes, matcher målgrupperne, og hver enkelt borger profiterer heraf. Slutteligt vurderer tilsynet, at Kilden dokumenterer resultater og progression - og efterlever kommunens opsatte målsætninger for hver enkelt borger.</p>

6.6.2 Medinddragelse og indflydelse

Data	<p>Både ledelse og personale oplyser, at der er nedsat et såkaldt Kilderåd på stedet, et råd bestående af borgere fra alle tre forløb, ledelse og personale repræsentanter. På disse møder drøftes indkomne forslag og ønsker, nye tiltag og hvordan Kilden kan gøres bedre.</p> <p>Der er opsat en postkasse i "hyggerummet", hvor borgerne frit kan lægge ønsker og forslag i.</p> <p>Inden hvert Kilderådsmøde, afholdes der møde i de forskellige grupper, hvor borgerne kan drøfte indkomne forslag og få diverse informationer.</p> <p>I den faktuelle høringsproces oplyses det, at Kilderådet består af to repræsentanter fra hver linje (Grøn linje, Køkken og Cafélinjen og Hushovmesterlinjen) samt to suppleanter. Og, at der udarbejdet vedtægter for rådet.</p> <p>Personalet fra beskyttet beskæftigelse forklarer, at en del af den pædagogiske strategi er, at give borgerne ansvarsområder. Eksempelvis er der borgere der har ansvar for dele af græsset, hvor hensigten er, at borgerne selv skal kunne se, om det skal slås mv. Andre borgere kan få ansvar for dele af hækken, dele af klosterhaven, at skulle skære frugt mv.</p> <p>Hvis en borger ønsker et ansvarsområde afprøves det. Skulle det være vanskeligt for borgeren at udfylde dette, opdeles ansvarsområdet i mindre</p>
------	--

	<p>dele, så borgerne føler succes og eventuelt kan udvide området på sigt. Borgerne fra alle tre forløb bekræfter ovenstående. Borgerne fra beskyttet beskæftigelse kan dog ikke huske, hvem der er medlem af Kilderådet, hvorfor en overvejelse kunne være, at opsætte billeder af medlemmerne - eventuelt over "idé-postkassen".</p> <p>Derudover oplyser alle de interviewede borgere, at de har medbestemmelse og indflydelse på deres egen hverdag. De kan vælge arbejdsopgaver, afprøve nye i givet fald de har lyst til det og arbejde i det tempo, som passer til dem.</p> <p>Ydermere beskriver borgerne, at der er mulighed for både at arbejde individuelt og i grupper afhængig af, hvad man har det bedste med. Man kan også give udtryk for, at have en dårlig dag, hvorefter der tages hensyn til dette.</p> <p>Se desuden punkt 5.5.1.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt. Det begrundes i, at borgerne har indflydelse på egen hverdag, kan ytre ønske om arbejdsopgaver, og at der er plads til forskellighed.

6.6.3 Fysiske og mentale sundhed og trivsel

Data	<p>Personalet oplyser, at der to gange om ugen er indlagt gå- / løbe ture og Yoga / Tai Quando. Derudover spilles der rundbold og stikbold, hvis vejret tillader det. Borgerne vælger selv, hvilke hold de ønsker at deltage på.</p> <p>Videre har Kilden en kost politik. Der er meget begrænset brug af sukker på Kilden. Fødselsdage afholdes samlet en gang om måneden.</p> <p>Personalet forklarer, at man på Kilden italesætter, at hver enkelt borger er unik, hvorfor der skal tages særlige hensyn til alle. Det giver en god forståelse for hinanden, og dermed udviser alle omsorg, hensyn og respekt.</p> <p>Samtlige borgere tilsynet interviewede, udtrykte en stor glæde ved at være på Kilden.</p> <p>Der blev nævnt et godt arbejdsmiljø, hvor der er plads til forskellighed og stor respekt for andre. Det at opleve andre, som har samme udfordringer som én selv er af stor værdi for borgerne.</p> <p>Ydermere blev det understreget, at der etableres gode venskaber på Kilden, og at man går i skole på en anderledes måde, hvor man slet ikke opdage at man lærer noget, før man faktisk kan det.</p> <p>Tilmed udfører man meningsfulde opgaver, hvilket giver en personlig glæde. En borger udtalte, at hun altid glædede sig til at komme om morgenen - også selvom hun var meget træt om aftenen, og ind i mellem var nødt til at gå i seng kl. 19.</p> <p>En anden borger forklarer, at man altid griner meget når man er på arbejde, hvilket er med til at gøre arbejdsdagene gode.</p>
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets klare vurdering, at borgerne trives på Kilden. Der er opsat gode pædagogiske rammer, som tilgodeser hver enkelt borgers fysiske og mentale sundhed.

6.6.4 Forebygger og håndterer magtanvendelse

Data	<p>Lederen oplyser, at personalet har kendskab til SEL paragraf om magtanvendelse, men at en decideret procedure er under udarbejdelse.</p> <p>I lederens tid, har der været én magtanvendelse, som har været til behandling</p>
------	--

	<p>i kommunen. Internt blev drøftet situationen op til, selve situationen og efterbehandling, hvilket blev nedskrevet og medsendt indberetningen.</p> <p>Personalet bekræfter ovenstående og tilføjer, at selve lovgivningen ikke ligger præcent hos dem, da det heldigvis forekommer meget sjældent, den skal anvendes. Men i givet fald, er alle klar over, hvad de skal gøre.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der den pædagogiske indsats gør, at der forekommer ganske få magtanvendelser på Kilden. Dog anerkender tilsynet den kommende udarbejdelse af en magtanvendelsesprocedure, som tilsynet anbefaler drøftes minimum en gang årligt i personalegruppen.</p>

6.6.5 Forebyggelse af overgreb

Data	<p>Personalet fra alle tre forløb beskriver, at trin ét ved forebyggelse af overgreb er, at alle skal behandles ordenligt. Det er personalets opgave, at stoppe smådrillerier inden det eskalerer. De borgere som kommer på Kilden, har alle været igennem meget i livet, og de har brug for, at blive anerkendt og værdsat for det, som de er.</p> <p>Der er borgere, som ikke profiterer af hinandens selskab, hvilket personalet anser for helt naturligt, og som noget der skal være plads til. Det fysiske område på Kilden er stort, hvorfor der er mulighed for at guide borgere hver sit sted hen i arbejdssituationerne.</p> <p>Det oplyses der, at det at trives ligger højere end alt andet. Hvis borgerne trives, forekommer der ikke så mange konflikter. Derudover forklarer personalet, at når der indrettes lokaler, medtænkes "flugtveje". Borgerne skal altid have mulighed for, at komme til en dør.</p> <p>Indimellem inviteres gæster til Kilden - eksempelvis til "fest med gæst". Her anser personalet det for deres opgave, at finde ud af, hvilke gæster de enkelte borgere har inviteret. Hvis der er en gæst, Kilden ikke ønsker at have besøg af, påtales det overfor borgeren. Det kan være en gæst, som har et misbrug eller en gæst, som andre borgere er bange for.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det vurderes, at det store kendskab og engagement for borgerne gør, at personalet forebygger overgreb på en hensigtsmæssig og konstruktiv måde.</p>

6.7 Tema - Organisation og ledelse

6.7.1 Ledelsens faglige kompetencer

Data	<p>Daglig leder Lene Lissau: har været ansat på Kilden i ca. to år. Hun oplyser, at have mange års erfaring fra forskellige konsulentopgaver, både i forhold til politiske opgaver, virksomhedsopgaver, skoler og kursuscentre. Derudover har lederen drevet egen virksomhed gennem mange år og etableret udbytterige virksomhedsnetværk.</p> <p>Daglig leder oplyser, at hun arbejder meget struktureret, dette for at frigive tid til andet end administrativt arbejde.</p> <p>Tilsynet observerer en stor entusiasme og glæde, når leder beskriver sit arbejde på og for Kilden.</p> <p>Direktør Arne Kvist: har været ansat på Kilden siden april 2015 og er oprindelig uddannet Cand.scient.pol. Han oplyser, at have mange års erfaring som chef,</p>
------	---

	<p>konsulent og med managementbranchen generelt. Arne Kvist er direktør for de to fonde, som er på matriklen - Kilden og Klosteret. Opgaven er, at skabe mening og synergi mellem de to institutioner ved at forene kulturen og det sociale. Videre anser direktøren det for vigtigt, at videregive Esrum Klosters interessante historie i et samspil med den uddannelse og udvikling der sker på Kilden. Det virksomhedsnære er kernen i Kilden.</p> <p>Begge ledere understreger, at personalegruppen på Kilden består af meget dygtige fagpersoner, som hver især professionelt løfter dagligdagen igennem egne spidskompetencer, idet de gør det, som de er bedst til. Eksempelvis er der én fra personalegruppen, der har ansvar for den eksterne dokumentation, en anden har ansvar for Klosterhaven mm. Ansvar for de forskellige opgaver er uddelegeret til de medarbejdere, som har uddannelse og faglighed der passer hertil, hvilket skaber glæde og innovation på arbejdspladsen.</p> <p>Alle medarbejdere har særlige uddannelser og erfaringer, der anvendes dels i det daglige arbejde, dels når ledelsen skal fordele opgaver. Der udvises en stor respekt for hinandens kompetencer, og der opstår aldrig indbydes fagkampe.</p> <p>Det oplyses endvidere, at Kilden har en meget stærk og arbejdsom bestyrelse, som både bidrager med faglige- såvel som administrative input. Der er bestyrelsesmøde fire gange årligt. Ledelsen anser bestyrelsen som et stort privilegie for både dem som ledelse og Kilden som institution.</p> <p>Ledelsen modtager ikke ekstern supervision, men qua initiativet om den socialøkonomiske virksomhed - Klosterfabrikken, gennemgår lederne et forløb, hvor de testes som ledere, hvorved de finder frem til styrker, kompetencer og udviklingsområder. Det giver dem et godt og konstruktivt overblik over, hvor de hver især - og sammen - skal yde en ekstra indsats.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at Kilden har en meget kompetent, visionær og målbevidst ledelse, som vil noget med institutionen. Videre vurderer tilsynet, at Kildens bestyrelse går særdeles aktivt ind i arbejdet, dels yder sparring til ledelsen, dels har visioner for Kilden.</p>

6.7.2 Den daglige drift

Data	<p>Det er lederens overbevisning, at hver enkelt borger har stor kontakt til personalet i dagligdagen. Tilsynet får fremvist en vagtplan, hvoraf det fremgår, at der er mulighed for stor fleksibilitet. Videre beskriver vagtplanen, at hver borger har en fast kontaktperson samt en fast "dagskontaktperson". Dagskontaktpersonen har ansvar for at skrive LOG.</p> <p>Videre er der udarbejdet et årshjul, hvor traditioner, evalueringer, emner og arrangementer er skrevet ind.</p> <p>Dagligt er der en times opsamlingsmøde, hvor dagens gang drøftes - og eventuelle udfordringer tages op.</p> <p>Lederen er ved at udarbejde en samlet håndbog, som blandt andet skal anvendes til nyt personale. Der er en personalehåndbog, men lederen ønsker at få samlet alt relevant materiale ét sted, så det er overskueligt og let tilgængeligt.</p> <p>Direktøren redegør for, at det kræver særlige kompetencer at være ansat på Kilden; det er et interessant sted, hvor der undervises i et publikumsområde og der skal forekomme en produktion. En kompleksitet som skal imødegås.</p> <p>Derudover tegner direktøren en model for, hvordan ledelsen ser på Kilden.</p> <p>Der er input, aktiviteter, output og også outcome. Et ønsket område at få belyst yderligere, er Kildens outcome - såsom hvordan det går med Kildens borgere, når de forlader stedet, hvor mange kommer i beskæftigelse, hvor</p>
------	--

	<p>mange i uddannelse, hvordan trives de socialt, ja generelt at få set på det hele menneske.</p> <p>Personalegennemstrømningen og sygefraværet oplyses til at være yderst begrænset. I den faktuelle høring oplyses sygefraværet til at være gennemsnitlig på under fem sygedage inklusiv barnets første sygedag pr. år. pr. medarbejder. Når der ansættes personale til Kilden, vægtes personlige egenskaber og menneskesyn højt. Nyt personale gennemgår en introduktionsperiode inden fastansættelse.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at borgerne har tilstrækkelig kontakt med kompetent og nærværende personale. Videre er det tilsynets vurdering, at der er et godt og målrette arbejdsmiljø på Kilden, hvilket giver et begrænset sygefravær og personalegennemstrømning.</p>

6.7.3 Økonomi

Data	<p>BDO har ved den økonomiske del, gennemgået tilbuddets seneste årsrapport og revisionsprotokol (2014). Årsrapporten er aflagt af bestyrelsen og revisionspåtegnet uden forbehold den 9. marts 2015.</p> <p>Årsrapporten udviser en omsætning på 5.587 tkr., et årsresultat på 216 tkr., en aktivmasse på 1.219 tkr. og en egenkapital på 333 tkr. Der har i 2014 gennemsnitligt været beskæftiget 14 medarbejdere.</p> <p>I februar 2014 var der på Kilden 24 borgere, og i februar 2015 var der 40 borgere (svarende til en stigning på 66 %). Det er i overvejende grad Gribskov Kommune selv der 'leverer borgere' til tilbuddet.</p> <p>Revisionsprotokollen indeholder ikke kritiske bemærkninger.</p> <p>BDO har udarbejdet nøgletal for Kilden - 2014. Dette er sket via Kildens årsrapport for 2014 og ved hjælp af Socialstyrelsens nøgletalsmodel (for udarbejdelsen se venligst rubrik 6.10)</p> <p>I forhold til gennemgangen af budget for 2015: Budgettet for 2015 udviser en omsætning på 8,2 mio. kr. og et resultat på 199 tkr. Samme tal for budget 2014 var 5,3 mio. kr. og 54 tkr., og de faktisk realiserede tal for 2014 var hhv. 5,6 mio. og 216 tkr.</p> <p>Gennemgangen af koncernsamhandel viser, at 'Kilden' har i sin ledelsesberetning i årsrapporten for 2014 oplyst, at man har analyseret samhandelen mellem Fonden EKM (Esrum Kloster og Møllegård) og Fonden Kilden, og har konkluderet at der samlet set ikke foregår en krydssubsidiering mellem de to fonde. BDO har indhentet yderligere oplysninger ved 'Kilden', herunder modtaget en kopi af den anførte analyse.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er BDO's vurdering, at årsrapport og revisionsprotokol fremviser, at tilbuddet er økonomisk bæredygtigt. I forhold til vurdering af nøgletal, så ligger disse indenfor hvad der må karakteriseres som 'normalt', dvs. at tilbuddet hverken er 'for billigt' ('underbud' => fare for at tilbuddet må lukke) eller 'for dyrt' ('overbud' => fare for at tilbuddet 'malker' de offentlige kasser). Nøgletallene viser dermed også et resultat, hvor det vurderes, at tilbuddet er økonomisk bæredygtigt. Kompetenceudviklingsomkostninger på 25 tkr. vurderes dog til at være lave.</p> <p>Det er vores vurdering, at budgettet for 2015 set i forhold til de i årsrapporten for 2014 anførte aktivitetstal for borgerne mv. hhv. februar 2014 og februar 2015 og den her anførte fremgang i elevtal (+66 %) virker realistisk i sin vækst, når man sammenligner med budget og regnskab for 2014 (omsætningsstigning på +54 % hhv. +46 %). En vurdering af 2015-budgettets enkeltposter efterlader</p>

	<p>også et umiddelbart fornuftigt indtryk, med aktivitetsudgifter som det 'mest budgetstigende post' (+77% ift. 2014-budget). Vi vil derfor også for budget 2015's vedkommende vurdere, at tilbuddet er økonomisk bæredygtigt.</p> <p>I budgettet er der afsat 100 tkr. til kompetenceudvikling for 2015, hvilket er noget højere end realiseret i 2014.</p> <p>Samlet set vurderes det, at tilbuddets økonomi giver mulighed for fornøden kvalitet ift. tilbuddets målgrupper.</p> <p>Endeligt vurderes det, at den forelagte analyse i tilstrækkelig grad sandsynliggør at der samlet set ikke foregår væsentlig krydssubsidiering mellem de to fonde. Sammenholdt med gennemgang af årsrapport vil BDO derfor vurdere, at tilbuddets økonomi er gennemskuelig.</p>
--	---

6.8 Tema - Kompetencer

Data	<p>Det er ledelsens opfattelse, at personalet har de fornødne kompetencer. Når der skal ansættes personale, vurderes ansøgerne ud fra personlige kompetencer, erfaring og uddannelse. Det er essentielt at personalet VIL borgerne.</p> <p>Personalet skal sætte styrker i spil, og ledelsen benytter sig af forskelligheder og kvalifikationer blandt personalet.</p> <p>Ledelsen påpeger, at personalet skal være dygtigt til at tage over for hinanden, hvis en situation spidser til. Dette gøres blot ved, at personalet kigger på hinanden.</p> <p>Personalet fra alle tre områder bekræfter ovenstående og tilføjer, at der altid er mulighed for supplerende kurser og opdateringer, eksempelvis på forskellige diagnoser. Som personale fokuserer man på det som er nødvendigt at kunne, for at løse netop den givne opgave. Dette betyder, at alle ikke skal kunne alt, men at de skaber specialister.</p> <p>Blandt personalet er der en meget åben tilgang, hvor det er tilladt at stille spørgsmål til arbejdsgange og metoder og være nysgerrig ift. til andre holdninger. Det er stadig en nyetableret personalegruppe, som udtrykker et behov for, at lære hinanden bedre at kende og få skabt et yderligere fælles fundament.</p> <p>Der er personalemøder en gang om ugen, 15 minutters morgenmøde hver dag, hvor man afstemmer forventninger og derudover daglige drøftelser blandt personalet på de tre linjer.</p> <p>Personalets opfattelse er, at Kilden er i god udvikling. Det oplyses dertil, at der er udviklingsseminar to gange årligt - og en gang om året har Kilden og Klosteret fællesmøde.</p> <p>En fra personalet udtrykker, at hvis man selv mener at være færdiguddannet, synes hun "man skal gå hjem" - dermed sagt, at man altid kan blive klogere på noget. Personalet fra LAB oplyser, at LAB-lovgivningen ikke ligger præcent for dem, de kunne trænge til en opdatering.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at medarbejderne samlet set har relevant uddannelse og erfaring ift. målgruppen. Videre vurderes det, at der er mulighed for at supplere viden i form af kurser og efteruddannelser.</p> <p>Det vurderes endvidere, at der er mange indikatorer som fremviser, at</p>

	medarbejdernes kompetencer er de rette for målgruppen, bl.a. den lave frekvens af magtanvendelse, borgernes progression og trivsel samt Kildens massive borgerøgelse.
--	---

6.9 Tema - Fysiske rammer

Data	<p>Kildens fysiske rammer er indbydende og imødekommende, med Esrum Kloster, parker, klosterhaven og de gamle bygninger til rådighed. Parker og haveanlæg er velholdte og en del af de daglige gøremål for borgerne, ligesom caféen indgår med arbejdsfunktioner - fremstilling af mad, betjene kunder, dække borde og servere. Bag disse opgaver huserer "hushovmestrene", som bl.a. sørger for, uniformerne er nyvaskede og strøget.</p> <p>I klosterbutikken sælges de, af borgerne, fremstillede produkter, som kryddersalt, sennep eller drueagurker.</p> <p>De forskellige bygninger har særlige funktioner. En bygning indeholder caféen, Jagtstuen og køkkenet i stueetagen - og på førstesalen diverse kontorer, mødelokaler og borger-omklædningsrum.</p> <p>En anden bygning huser spisesal, hyggerum, undervisningslokaler, strygerum og tekøkken. Det hele fremstår rent, lyst og venligt.</p> <p>I en tredje bygning findes lagerplads. Dette både til frost, køl, konserver og lignende. Videre er der her værksteder, som benyttes til reparationer, værktøj og maskiner.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets klare vurdering, at de fysiske rammer som Kilden har til rådighed, i den grad understøtter borgernes trivsel og udvikling. Ledelsen og personalet har formået, at benytte de smukke omgivelser til meningsfulde arbejdsopgaver for borgerne, samtidig med der udvises respekt og ydmyghed for, at tilbuddet drives på et historisk og betydningsfuldt sted i Danmarks historieskrivning.</p>

6.10 Økonomi - uddybende data

Kvalitetsmodel for Socialtilsyn - økonomi

BDO har efter anmodning fra Gribskov Kommune på vegne af kommunen udført det pligtige økonomiske tilsyn med 'Dagtilbuddet KILDEN' iht. servicelovens § 148a og bek. 1558/2013.

Der er ikke en retlig standard for det kommunale tilsyn.

Det økonomiske tilsyn er derfor udført med udgangspunkt i 'Kvalitetsmodel for socialtilsyn - Temaer, kriterier og indikatorer for tilbud', Tema: Økonomi; kriterium 11, 12, 13:

- Kriterium 11: Tilbuddet er økonomisk bæredygtigt
- Kriterium 12: Tilbuddets økonomi giver mulighed for den fornødne kvalitet i tilbuddet i forhold til prisen og tilbuddets målgruppe
- Kriterium 13: Tilbuddets økonomi er gennemskuelig for [socialtilsynet] og for de visiterende kommuner

Anvendt materiale ved det økonomiske tilsyn:

- Årsrapport for Kilden for 2014 med tilhørende revisionsprotokol

- Socialstyrelsens nøgletalsmodel til brug for socialtilsyn
- Kildens budget for 2015

Herudover har BDO telefonisk og via mail indhentet yderligere oplysninger i fornødent omfang ved 'Kilden', herunder en redegørelse for koncernsamhandel.

Udarbejdelse af nøgletal for 'KILDEN' for 2014:

Vi har ud fra Kildens årsrapport for 2014 ved hjælp af Socialstyrelsens nøgletalsmodel udarbejdet følgende nøgletal for Kilden:

	<u>Beløb i Kr.</u>	<u>Pct. af omsætn.</u>	
Omsætning	5.587.209		
Lønomsætning i alt	3.827.319	68,5%	
<i>Lønomsætning, personale ekskl. leder</i>	<i>3.279.402</i>	<i>58,7%</i>	
<i>Lønomsætning, leder ('rå løn' + 15% til soc.tillæg mv)</i>	<i>547.917</i>	<i>9,8%</i>	1)
<i>Lønomsætning, bestyrelse (ingen honorar)</i>	<i>0</i>	<i>0,0%</i>	
Kompetenceudviklingsomkostninger (<i>udd+sem</i>)	25.112	0,4%	
Ejendomsudgifter	313.874	5,6%	
Overskud/underskud	216.330	3,9%	
Soliditetsgrad (for private tilbud) (<i>egenkapital ift. samlede aktiver</i>)		27,3%	
<i>Egenkapital ultimo året</i>	<i>333.115</i>		
<i>Aktiver i alt ultimo året</i>	<i>1.218.729</i>		

1) Lederløn omfatter direktørløndel + 50% pæd.lederløn

7 Kontaktoplysninger

Ved behov for yderligere oplysninger kan henvendelse ske til

HELEN HILARIO JØNSSON

Director og forretningsansvarlig

hej@bdo.dk

RIKKE DUE

Manager

rdu@bdo.dk

BDO Kommunernes Revision
Godkendt revisionsaktieselskab
Havneholmen 29
DK-1561 København V
Tlf: 33 12 65 45
www.bdo.dk

7.1 Præsentation af BDO

BDO er en uafhængig privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner, herunder tilsyn med plejehjem og på socialområdet.

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 børne- og ungeområdet, handicap- og psykiatriområdet samt udsatteområdet, herunder herberger, misbrugs- og krisecentre.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver indenfor alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 35 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering mm.