

TILSYNSRAPPORT

Anmeldt tilsyn på Kollegiet Gl. Køge Landevej, Københavns Kommune

Torsdag den. 13. december 2012 fra kl. 09.00

Indledning

Vi har på vegne af Københavns Kommune aflagt tilsynsbesøg på Kollegiet Gl. Køge Landevej. Formålet med tilsynet generelt er at påse, at man efterlever de aftaler, der er indgået med beboerne. Det skal tilstræbes, at indsatsen samlet set bidrager til at give den enkelte en selvstændig tilværelse og mulighed for livsudfoldelse, samt at indsatsen leveres på en ordentlig måde.

Socialudvalget har efter indstilling fra Forvaltningen besluttet, at der i 2012 skal sættes særligt fokus på "samarbejdet med myndighedssiden – kontinuitet i arbejdet med borgeren" og implementeringen af forandringskompasset i samarbejdet/arbejdet med brugeren og i medarbejdergruppens arbejde.

Ved tilsynet har vi desuden generelt og konkret vurderet forholdene, indsatsen og metoderne og gennemgået forskelligt skriftligt materiale vedrørende både driften i almindelighed og den enkelte. Herudover har vi vurderet stemning og atmosfære samt fulgt op på anbefalinger fra tidligere tilsynsbesøg.

Konklusionerne vedrørende dette besøg fremgår af afsnittet *Hovedkonklusioner*. Herefter følger afsnittet *lagttagelser og anbefalinger*, hvor vi uddyber, hvad der har ført til konklusionerne, og hvor vi eventuelt også fremsætter forslag og anbefalinger til justering af fremgangsmåder m.v.

I afsnittet *Formål og fremgangsmåde* beskrives grundlaget for tilsynet, og hvordan tilsynsbesøget er blevet afviklet.

Hovedkonklusioner

- Det er vores vurdering, at beboerne hører til målgruppen
- de fysiske rammer er uændrede, hvilket betyder, at her fortsat er tale om meget små værelser. Her er planer om gennemgribende ombygning og renovering
- det er vores vurdering, at beboerne modtager relevant støtte med afsæt i den enkeltes behov. Det vurderer vi på baggrund af samtale med beboere og medarbejdere samt gennemgang af dokumentation
- her er generelt et godt samarbejde med myndighedssiden, der her er repræsenteret ved voksenenhederne og hjemløseenheden. Desuden samarbejdes her tæt med sundhedsteamet, hvilket tilgodeser beboernes helhedsbehov
- her har i 2012 været fokus på forandringskompasset, der nu er implementeret i opholdsplanerne. Her vil i 2013 blive sat fokus på værdier, med henblik på at få bragt disse mere i spil
- medarbejderne fremstår engagerede og giver udtryk for tilfredshed med deres arbejdsforhold. Her er tilfredshed med ledelsen, der tillægges stor betydning for den positive udvikling i samarbejds-klimaet. I det hele taget beskriver medarbejderne en positiv udvikling for tilbuddet gennem de seneste par år, hvilket svarer til vores indtryk
- magtanvendelse forekommer ikke og her administreres ingen former for medicin

- vi har gennemgået skriftlig dokumentation i form af opholdsplaner og notater fra døgnrapporten. Samlet set er det vores vurdering, at dokumentationen er retningsgivende for indsatsen

lagttagelser og anbefalinger

Målgruppe

Tilbuddet henvender sig til hjemløse voksne mænd. Kendetegnende for beboerne er, at de på grund af sociale problemstillinger, psykiske lidelser og eventuelt misbrug, har behov for socialpædagogisk støtte til at få stabiliseret deres tilværelse.

Tilbuddet er normeret til 110 pladser i henhold til § 107 og 38 pladser på § 110. I henhold til § 110 er her aktuelt fuld belægning, mens her er ca. 50 ledige § 107 pladser. Det skyldes formentlig, at her er tale om et atypisk § 107 tilbud, forstået på den måde at støtten er meget begrænset i forhold til andre tilbud.

På baggrund af samtale med ledelsen og mødet med beboerne, er det vores vurdering, at beboerne generelt hører til målgruppen.

Beboernes forhold

Vi har fået en rundvisning af beboerrådsformanden og har talt med yderligere en beboer. Sidstnævnte er forholdsvis ny indflyttet. Vedkommende fortæller, at han er blevet godt modtaget og oplever, at han hurtigt har fået hjælp til at få afklaret sin situation.

Beboerne giver udtryk for tilfredshed med tilbuddet. Beboerne oplever medarbejderne som hjælpsomme og imødekommende og værdsætter samtidig, at medarbejderne ikke er tæt omkring dem. Beboerne oplever endvidere, at her er et fornuftigt regelsæt og en passende selvjustits beboerne imellem. Her er generelt en rolig atmosfære.

Her holdes gangmøder, og en beboer fra hver gang er repræsenteret i beboerrådet. Det giver beboerne mulighed for at være informeret og opnå indflydelse på relevante forhold. Her laves desuden et internt beboerblad hver anden måned.

Beboerne har mulighed for at købe et måltid mad på alle hverdage, hvilket mange benytter sig af, får vi oplyst. Dagen inden vores besøg, blev den årlige julemiddag indtaget, ligeledes med god tilslutning. Her er flere traditioner i forbindelse med juletiden. Eksempelvis har medarbejderne tidligere på dagen for vores besøg, gået Luciaoptog med forstanderen i spidsen.

All beboere, der er indskrevet i henhold til § 107, er i det forgangne år blevet udredt efter VUM (Voksen udredningsmodellen). Medarbejderne fortæller, at sagsbehandlere har været imødekommende i forhold til beboernes behov. Her er generelt et godt samarbejde med myndighedssiden, der her er repræsenteret ved voksenenhederne og hjemløseenheden. Fra sidstnævnte kommer 2 medarbejdere fast i tilbuddet hver anden uge. Det gode samarbejde med hjemløseenheden bekræftes gennem samtale med en beboer.

Medarbejderne forklarer, at det dog opleves frustrerende, at visse dele af samarbejdet med myndighed er blevet mere omstændeligt. Eksempelvis skal ansøgninger om enkeltydelser igennem en ekstra instans, hvilket betyder at arbejdsgangen er blevet langsommelig. Konsekvensen heraf er, at beboerne eksempelvis kommer ud for, at skulle betale husleje 2 steder.

Her samarbejdes desuden tæt med sundhedsteamet, hvilket gør det muligt at imødekomme beboernes helhedsbehov. Man har ligeledes forsøgt at etablere et samarbejde med alkoholenhederne, hvor med-

arbejdere der fra kom fast i tilbuddet. Det viste sig dog hurtigt, at beboerne ikke ønskede at benytte sig af det.

De fysiske rammer

De fysiske rammer er uændrede, hvilket betyder, at her fortsat er tale om meget små værelser.

Vi får oplyst, at Københavns Kommune har bevilget midler til en omfattende ombygning og renovering, der blandt andet vil medføre at alle værelser bliver større. Byggeriet skal planlægges i 2013 og forventes igangsat i 2014.

Ombygningen vil betyde en nedgang i pladser til ca. 80 i alt, hvor størsteparten bliver § 110 pladser.

Personaleforhold

Her er, udover ledelsen og servicepersonale, ansat 7 medarbejdere med kontaktpersonsfunktion og en CTI medarbejder. Medarbejderne har forskellig relevant uddannelsesmæssig og faglig baggrund. Kontaktpersonerne er inddelt i 2 mindre teams, der varetager henholdsvis § 107 delen og § 110 delen. Medarbejderne er til stede i dagtimerne på hverdage.

Medarbejderne fremstår engagerede og giver udtryk for tilfredshed med deres arbejdsforhold. Her er tilfredshed med ledelsen, der tillægges stor betydning for den positive udvikling i samarbejdsklimaet. I det hele taget beskriver medarbejderne en positiv udvikling for tilbuddet gennem de seneste par år, hvilket svarer til vores indtryk.

Medarbejderne modtager kontinuerligt ekstern supervision, hvilket opleves konstruktivt. Desuden tilbydes den enkelte medarbejder sagsrefleksion med stedfortræderen en gang om ugen. Medarbejderne oplever primært dette tiltag som ledelsens behov, men også som en mulighed for at komme videre med sager man er kørt fast i.

Her har i 2012 været fokus på implementering af forandringskompasset. Forandringskompasset som tema har været fast punkt på teammøderne, hvor medarbejderne har lavet forskellige øvelser og konkret gennemgået forandringskompasser i fællesskab. Om end processen har været udviklende, forholdt medarbejderne sig overordnet til forandringskompasset som et tiltag de er blevet pålagt og har accepteret.

Her laves en strategiplan for hvert år. Her er planlagt en dag først i det nye år, hvor målene for 2012 skal evalueres og arbejdet med målene for 2013 skal planlægges. Vi får oplyst, at der i 2013 vil blive sat fokus på værdier, med henblik på at få bragt disse mere i spil.

Myndighedsforhold

Her opstår ikke situationer, hvor der er behov for at anvende magt. Medarbejderne er bekendte med gældende regler for området, herunder procedure for indberetning.

Her opbevares eller administreres ingen former for medicin.

Den skriftlige dokumentation

Vi har gennemgået skriftlig dokumentation i form af opholdsplaner og notater fra døgnrapporten. Vi kan konstatere, at her skrives i et ordentligt sprog.

Forandringskompasset er implementeret i opholdsplanerne. Disse revideres hver 3. måned for beboere, der er indskrevet på en § 110 plads, og hver 6. måned for beboere indskrevet på en § 107 plads.

Samlet set er det vores vurdering, at dokumentationen er retningsgivende for indsatsen.

Opfølgning til kommende tilsynsbesøg

Tilsynet giver ikke anledning til yderligere kommentarer og her er ikke punkter til opfølgning.

Formål og fremgangsmåde

I henhold til Retssikkerhedslovens § 16 har kommunalbestyrelsen pligt til at føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses.

Formålet med tilsynet er at påse, at beboerne får den hjælp, de har ret til og krav på ud fra det kommunale serviceniveau, der er fastsat i kvalitetsstandarderne. Samtidig vurderes atmosfæren og den måde, hvorpå hjælpen ydes.

Som grundlag for vurderingerne og konklusionerne anvender vi Service- og Retssikkerhedslovens bestemmelser og tilknyttede vejledninger. Herudover anvender vi de gældende kvalitetsstandarder og foreliggende skriftlige materiale samt erfaringer og god praksis på området.

Vi har fået en rundvisning og har efter individuel aftale talt med flere beboere. Vi har endvidere inddraget repræsentanter blandt det personale, der var på arbejde samt ledelsen.

Beboernes kropsprog, atmosfæren på stedet og gennemgangen af den skriftlige dokumentation, der beskriver samarbejdet med beboerne, indgår endvidere i grundlaget for vores vurderinger.

Vi har forud for afgivelsen af denne rapport diskuteret resultaterne af tilsynsbesøget med ledelsen på stedet.

Aalborg, 31. december 2012

REVAS APS
AF 1/2 2004

Aase Møller

Henning Jacobsen