



Tilsynsrapport Brøndby Kommune

Social- og Sundhedsforvaltningen
Center for Genoptræning og Forebyggelse

Anmeldt tilsyn
2025



Forord

Dette er afrapporteringen af et anmeldt træningstilsyn, som BDO har foretaget.

Rapporten er opbygget således, at læseren på de første sider præsenteres for tilsynets samlede vurdering af træningsenheden og anbefalinger. Herefter følger en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget samt om det center for træning og forebyggelse.

Anden del af rapporten indeholder de data, som tilsynet har indsamlet ved hhv. interviews og observationer og de individuelle undersøgelser. For hvert tema foretager de tilsynsførende en vurdering ud fra den indsamlede data og øvrige indtryk. Disse vurderinger ligger til grund for den samlede vurdering, der som nævnt optræder indledningsvist i rapporten.

Tilsynets form, indhold, metode og afvikling er afstemt med kommunen.

Sidst i rapporten findes oplysninger om BDO.

Med venlig hilsen



Niels Kristoffersen

Partner

Mobil: 28 99 80 63

Mail: nsk@bdo.dk

Partneransvarlig



Margit Kure

Senior Manager

Mobil: 2429 5072

Mail: mku@bdo.dk

Projektansvarlig

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



1. Oplysninger om træning

Tabel med oplysninger om Træning og tilsynet

Navn og adresse: Center for Genoptræning og Forebyggelse (CGF), Horsedammen 36A, st., 2605 Brøndby

Leder: Ulla Holm Frausing

Målgruppe: Borgere, der er bevilget SEL § 86 og SUL§ 140 træningsforløb. I tilsynet indgår borgere, der er udvalgt med hensyntagen til et differentieret behov for træningsydelser.

Dato for tilsynsbesøg: Den 24. maj 2025.

Tilsynet blev planlagt og tilrettelagt i samarbejde med centerleder og to afdelingsledere.

Tilsynsresultatet baserer sig på følgende datagrundlag:

- Interview med centrets ledelse
- Interview af fem borgere, der har givet tilsagn om deltagelse i interview
- Observation af holdtræning med fem deltagere
- Gruppeinterview med fem medarbejdere
- Gennemgang af dokumentationen for fem borgere

Tilsynet havde endvidere observation af træningshold samt dialog med borgere og medarbejdere undervejs gennem tilsynet.

Tilsynet er afsluttet med en kort drøftelse og tilbagemelding til ledelsen om tilsynsforløbet og identificerede lærings- og udviklingsområder, herunder bemærkninger og anbefalinger.

Tilsynsførende:

Senior Manager Margit Kure, sygeplejerske, MHM

Manager Else Marie Seehusen, sygeplejerske, SD/DSH

2. Anmeldt tilsyn

2.1 Overordnet vurdering

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

Det er tilsynets samlede og overordnede vurdering, at Center for Genoptræning og forebyggelse er en særdeles velfungerende enhed, som har engagerede medarbejdere og ledelse, der medvirker til trivsel for borgerne. Vurderingen er, centret lever op til Brøndby Kommunes kvalitetsstandarder og vedtagne serviceniveau, hvor der ligeledes er fokus på udvikling af den faglige kvalitet, herunder afprøvning og implementering af velfærdsteknologiske løsninger.

Tilsynet vurderer, at træningsindsatsen til borgerne leveres med en meget høj faglig kvalitet med en målrettet opstartssamtale og med inddragelse af borgerne i træningsplanen samt løbende opfølgning i forløbet, herunder at der er fokus på, at borgerne løbende motiveres, og at træningen afstemmes efter borgernes behov. Borgerne er særdeles tilfredse med træningsydelse, og fælles for borgerne er, at de oplever fremskridt med træningen.

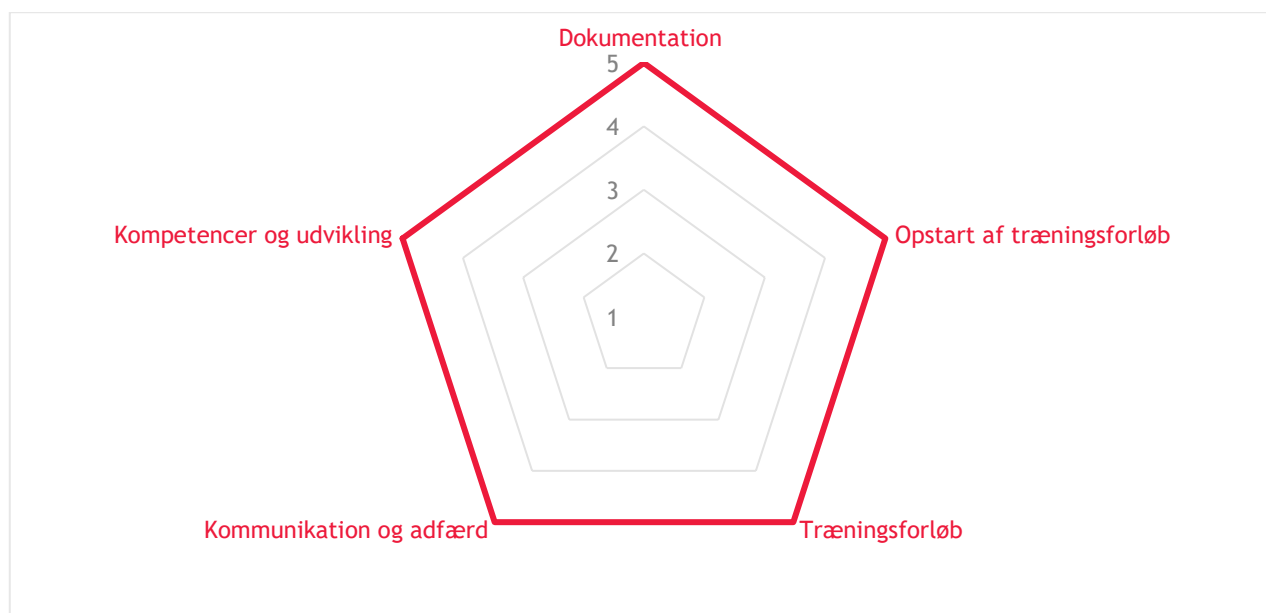
Borgerne er særdeles tilfredse med medarbejderne, hvor de på forskellig vis udtrykker at de bliver positivt mødt, og de betegner kommunikation og adfærd som respektfuldt, og deres oplevelse er, at medarbejderne er søde, imødekommende og hjælpsomme.

Det er vurderingen, at journalføringen på SEL og SUL har en meget høj faglig og professionel standard.

Ledelsen redegør for, at der arbejdes med relevante temaer i kvalitetsarbejdet til fortsat udvikling af den samlede kvalitet, fx er der fokus på at tydeliggøre og optimere den borgerrettede tid, herunder en løbende tilretning af medarbejderkompetencer, så det matcher variationer i målgrupper. Derudover arbejdes der fortsat med samarbejdskultur og det professionelle samarbejde med borgerne. Som et led i fortsat udvikling af den samlede kvalitet er centret i en testfase med afprøvning af velfærdsteknologiske løsninger.

2.2 Score

For hvert overordnet tema, der undersøges i tilsynet, opnår tilbuddet en score fra 1-5, hvor 5 er den bedste. Således fremgår det af nedenstående figur, i hvor høj grad tilbuddet opfylder indikatorerne for hvert tema. Figurens størrelse er et udtryk for kvaliteten målt på de valgte temaer og indikatorer. Jo større figur, jo højere kvalitet.



2.3 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende anbefalinger i forhold til den fremadrettede udvikling på center for træning og forebyggelse:

Bemærkninger:

Tilsynet har ikke givet anledning til bemærkninger.

Anbefalinger:

Tilsynet har ikke givet anledning til anbefalinger.

2.4 Aktuelle vilkår

Ledelsen redegør for, at der siden sidste tilsyn har været arbejdet på at styrke dokumentationspraksis, hvor der nu er implementeret faste skabeloner til opstartsskema for at ensrette de respektive specialer.

Som en ændring til organisering af kvalitetsudvikling er der indarbejdet faglige tovholdere for hvert hovedspeciale, hvor der af sat ugentlig tid til projekter og udvikling og kvalitetssikring. De faglige tovholdere er 'sparringsrør' for afdelingslederne, fx i forhold til igangsættelse af projekter, kursusdeltagelse osv.

Siden sidst har centret implementeret arbejdstidsregistrering, som, ifølge ledelsen, har bidraget til en optimering, så den faglige kvalitet kan fastholdes i forbindelse med pålagt besparelse. I samme moment arbejdes der med indarbejdelse af velværdsteknologi, hvor centret aktuelt er i prætest, hvor der er udvalgt to leverandører med to forskellige teknologier, som begge retter sig mod, at borgerne i højere grad kan selvtræne under fortsat terapeutfaglig /vurdering/vejledning og opfølgning.

Centret har fået nyt navn til Center for Genoptræning og Forebyggelse, og rummer nu også fysisk de medarbejdere, der er tilknyttede forebyggelsesområde, frivillighed og pensionisthuse.

Siden sidste tilsyn er der et fortsat fokus på samarbejde med afsæt i projektet 'Ræk mig lige samarbejdet', og i MED- udvalget er der arbejdet videre med rammerne for det professionelle samarbejde, herunder kommunikation og kultur.

Ledelsen oplyser, at centret er blevet involveret i den nye Ældrelov, og at de har samarbejde med et enkelt hjemmeplejeområde i en forsøgsperiode, hvor fysioterapeuter, forebyggelseskonsulent og trivselsguide deltager i et ugentligt tværfagligt møde i hjemmeplejen.

2.5 Opfølgning på sidste tilsyn

Der blev ikke givet anbefalinger ved sidste tilsyn.

2.6 Vurdering i forhold til temaer

2.6.1 Dokumentation

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at Center for Genoptræning og Forebyggelse i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Tilsynets fokus er på dokumentation, der vedrører træning efter § 86 og § 140. Tilsynet har gennemgået dokumentationen hos fem borgere i samarbejde med terapeuter, der kender borgernes forløb.

Dokumentationen fremstår med en meget høj faglig og professionel standard med få mindre væsentlige mangler. Der foreligger en genoptræningsplan på alle borgere, der er henvist efter § 140. Der er henvisningsdato i borgerkalender på alle borgerne, som overholder lovgivningens og kommunens kvalitetsmål for henvendelse og opstart af træning.

På alle borgere foreligger der startvurdering/startsamtale, som udarbejdes med afsæt i en fast skabelon med faste temaer samt supplerende temaer, der er målrettet den specifikke målgruppe. Startvurdering indeholder faste temaer, som fx henvisningsårsag, anamnese, medicin, beskrivelse af objektiv undersøgelse, ernæringscreening og spørgsmål vedrørende de fire KRAM faktorer. I relevante tilfælde er der dokumentation for udført test. Derudover indgår der i startvurderingen et informationspunkt, som omhandler fx samtykke, kørsel og udeblivelse. Afslutningsvist udarbejdes der en konklusion samt mål og plan for træningsforløbet.

I alle tilfælde er den samlede vurdering fyldestgørende udfyldt med en helhedsvurdering, og der ses dokumentation for forventningsafstemning, praktiske oplysninger og overordnet samtykke for træningsplan. I alle journaler under borgeroverblik i Nexus er der dokumenteret indsatsmål og træningsforløb, som indeholder træningsplan og træningsbeskrivelser. I fire journaler er mål og plan for forløbet aktuel og opdateret, mens mål og plan i en journal mangler opdatering for det seneste forløb. I alle journaler ses der systematisk handlevejledende træningsnotater efter hver træning, og der ses sammenhæng til de angivne træningsdage i kalenderen.

Medarbejderinterview

Medarbejderne redegør fagligt reflekteret for, hvordan de målrettet arbejder med dokumentationen, som udelukkende foregår i Nexus. De anvender standardskabeloner til opstartssamtaler, der suppleres med temaer, som er målrettede den specifikke målgruppe. Planlægningen af opstartsmøder og træningstimer dokumenteres i borgerkalenderen, hvilket sikrer en struktureret og overskuelig tilgang. Efter hver træningssession dokumenteres der på alle borgere, både i individuelle forløb og holdtræning. Alle borgerhenvendelser registreres i henvendelsesskemaet i Nexus. Ved afslutningen af et træningsforløb udarbejdes et statusnotat, som med borgerens samtykke sendes til borgerens praktiserende læge.

2.6.2 Opstart af træningsforløb

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at Center for Genoptræning og Forebyggelse i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Borgerinterview

Fælles for borgerne fra holdtræning og individuelle forløb er, at alle er særdeles tilfredse med opstarten af deres træningsforløb. De tilkendegiver, at de har været medinddraget, og at de er blevet informeret og vejledt i forhold til deres forløb. Enkelte af borgerne er i tvivl om, hvor mange træningsgange de er bevilgede. Borgerne er alle særdeles motiverede for at træne, og de er optagede af at nå deres specifikke mål, fx at blive smertefri, undgå operation, eller igen at genvinde funktionaliteten i en arm osv. Flere af borgerne fortæller, at de træner hjemme; en træner med elastikker, og en træner to gange dagligt med et fast program.

Tilsynet er efterfølgende blevet oplyst, at praksis er, at borgerne ikke får fastlagt tid på forløb, hvor fokus er på individuelle tilpasning. Derfor har nogle borgere længere træningsforløb, mens andre har kortere.

Medarbejderinterview

Medarbejderne udviser stor faglig indsigt og refleksion i deres redegørelse for opstart af træningsforløb. Alle nye borgere modtager en indkaldelse fra den administrative medarbejder med mødedato og tidspunkt. Den administrative medarbejder følger op med den terapeut, der skal varetage træningsopgaven, og sikrer en god overgang. Terapeuten afholder et opstartsmøde med borgeren, hvor der afsættes en time til både

mødet og den efterfølgende dokumentation. Den administrative medarbejder håndterer som udgangspunkt alle borgerhenvendelser, såsom aflysning af træning, og dokumenterer disse i henvendelseskemaet. Medarbejderne fortæller, at alle borgerne vurderes individuelt, og at træningsforløbene tilrettelægges ud fra den enkelte borgers træningspotentiale. Borgerne kan vælge mellem individuel træning, holdtræning eller hjemmetræning. Medarbejderne anvender en stratificeringsmodel, som hjælper terapeuten med at vurdere, hvilket træningsforløb der bedst imødekommer borgerens behov. Medarbejderne beskriver, at den systematiske og personcentrerede tilgang sikrer, at hver borger får den mest optimale støtte og træning.

2.6.3 Træningsforløb

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at Center for Genoptræning og Forebyggelse i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Borgerinterview

Borgerne kender alle deres træningsplan og mål med træningen. Alle fem borgere er i gang med deres træningsplaner, og de oplever alle at være velinformerede og opdaterede på, hvor langt de er kommet med træningsforløbet. Alle borgerne oplever, at der er fremgang i træningen, og at deres træningsøvelser løbende bliver tilpasset.

Observation af artrosehold med to terapeuter

På dagen observeres et træningshold, bestående af seks borgere, der trænes af to terapeuter. Der er to afbud, og en borger er ikke fremmødt. Borgerne ankommer til træningslokalet lidt efter lidt, og starter med individuel opvarmning, blandt andet på cykel. Nogle borgere begynder selv opvarmningen, mens en ny borger instrueres i brugen af maskinen. Mens borgerne varmer op, sætter de to terapeuter træningsstationer op med programmer for træningen. Borgerne har deres eget skema, hvor de selv noterer træningsindsatsen. Terapeuterne har fordelt opgaverne imellem sig, og de følger løbende op med borgerne, hvor de korrigeres individuelt undervejs. For eksempel instrueres en ny borger i, hvordan øvelserne skal udføres. Der observeres en god og afslappet stemning.

Medarbejderinterview

Medarbejderne redegør fagligt reflekteret for, at de inddrager borgerne aktivt i hele træningsforløbet. Medarbejderne afdækker forhold, der er meningsfulde for borgerne, og de sætter mål, og tilrettelægger træningen i tæt samarbejde med dem, hvad enten det drejer sig om hjemmetræning, individuel træning eller holdtræning. Medarbejderne bemærker, at det kan være udfordrende for borgerne at sætte konkrete mål, og de yder derfor støtte til at præcisere/nedbryde disse mål. Langt de fleste borgere er motiverede for at træne, men medarbejderne oplever, at visse målgrupper, på grund af deres sygdomsforløb, kan have svært ved at finde motivationen eller overskue træningen. Der er en løbende dialog mellem medarbejdere og borgere om mål og ønsker til træningen, og medarbejderne motiverer og støtter borgerne ud fra en faglig og professionel vurdering. Borgerne får ikke en fast slutdato eller et bestemt antal træningsgange, da medarbejderne altid foretager en individuel vurdering, og har løbende opfølgning i samarbejde med borgeren. Nogle borgere afsluttes hurtigere end andre, mens andre får forlænget deres træningsforløb, hvis der fortsat ses udvikling i deres funktionsniveau.

Når medarbejderne har træningsborgere fra kommunens ældrecentre, har de ofte dialog og opfølgning med ældrecentrets medarbejdere. For borgere fra hjemmeplejen kommunikerer de via Nexus, og hvis der er behov, kan der afholdes møder i borgernes

hjem med deltagelse af hjemmeplejens medarbejdere, hjerneskadekoordinator og visitator. Terapeuterne kan ligeledes deltage på de tværfaglige møder i hjemmeplejen. Ved behov lægger medarbejderne træningsinstrukser eller lejringsvejledning i Nexus, som hjemmeplejens medarbejdere kan tilgå, og de har også mulighed for at lægge billededokumentation. Aflysninger dokumenteres, og ved udeblivelser tager medarbejderne altid kontakt til borgeren. Medarbejderne fortæller, at det kun meget sjældent er nødvendigt at afslutte et forløb på baggrund af udeblivelser.

2.6.4 Kommunikation og adfærd

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at Center for Genoptræning og Forebyggelse i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Borgerinterview

Borgerne er særdeles tilfredse med medarbejderne, og alle tilkendegiver, at omgangstone er anerkendende og respektfuld. En borger oplever blandt andet, at der var respekt omkring borgerens forbehold for at komme på centret, men at medarbejderne på en positiv måde motiverede borgeren til at modtage træningen. En anden borger værdsætter særligt at få lov til at være sig selv, når borgeren træner, og at borgerens privatsfære respekteres. Alle beskriver medarbejderne som søde, hjælpsomme og imødekommende.

Observation

Ved observation og under interview med medarbejderne omtales borgerne anerkendende og respektfuldt. Ved rundgang på træningscentret observeres det, at medarbejderne tilgår borgerne respektfuldt.

Medarbejderinterview

Medarbejderne redegør reflekteret for deres kommunikation og adfærd samt for, hvordan de motiverer borgerne under træningsforløbet. De vægter en stille og rolig adfærd i mødet med borgerne, og de skaber et trygt rum, hvor borgerne føler sig velkomne og trygge. Medarbejderne taler med borgerne om deres hverdag, og beskriver, hvordan samtalerne ofte har et formål, men at de foregår på en naturlig og afslappet måde. De har fokus på at være professionelle og på at opretholde en god dialog med borgerne samtidig med, at træningen bliver gennemført.

Medarbejderne engagerer sig i borgerne, og beskriver, hvordan deres kendskab til borgerne bidrager til en forståelse af, hvad borgerne selv kan, deres netværk, og hvordan de bedst muligt kan støtte dem. De er opmærksomme på at identificere, hvad der motiverer borgerne ved at afdække motivationsfaktorer, såsom hvad borgerne gerne vil opnå, og hvordan målene kan nås. Medarbejderne kan anvende forskellige tests, så borgerne kan se, om de har gjort fremskridt, og de motiverer borgerne med faglige begrundelser, og drøfter konsekvenserne af deres valg eller fravalg. Medarbejderne understreger samtidigt, at det er borgernes ansvar at gøre en indsats.

Medarbejderne samarbejder tæt om borgerne, deler erfaringer, og koordinerer deres tilgang. De fortæller, at de er begyndt på casebaseret supervision med en supervisor som facilitator. De har også haft fælles temaer om det professionelle samarbejde og kommunikationen, og fremadrettet vil de arbejde med sundhedskompetencer for at forbedre, hvordan de møder og kommunikerer med sårbare borgere.

2.6.5 Kompetencer og udvikling

Score: 5	Vurdering: Tilsynet vurderer, at Center for Genoptræning og Forebyggelse i meget høj grad lever op til indikatorerne. <u>Lederinterview</u> Ledelsen redegør for, at centret er organiseret med en centerleder og tre afdelingsledere, hvor de tre afdelingsledere har hvert deres hovedområde. Derudover er der fire faglige tovholdere med fast ugentlig tid til kvalitetsudvikling og projektarbejde. Alle medarbejderne er faglærte, og består af en bred tværfaglig gruppe med ergo- og fysioterapeuter, sygeplejersker, logopæd, hjerneskadekoordinator, diætist og administrative medarbejdere. Nye medarbejdere introduceres grundigt til opgaverne, og det sikres, at alle terapeuter har en basisviden om fx smerter, og at de tilbydes smertehåndteringskursus. <u>Medarbejderinterview</u> Medarbejderne redegør for, at der er gode muligheder for kompetenceudvikling og faglig sparring på de faste møder. Disse møder inkluderer holdmøder med borgerdrøftelser og faglige sparringsmøder i de enkelte teams, hvor terapeuter fra kommunens neurorehabiliteringsteam deltager. Der veksles mellem monofaglige og tværfaglige møder, hvilket sikrer en bred og dybdegående faglig udvikling. Fire gange årligt deltager medarbejdere med kompetencer inden for dysfagi, hvilket yderligere styrker den faglige sparring. Medarbejderne har mulighed for at fremkomme med kursusønsker, hvilket understøtter deres individuelle udvikling og interesseområder. Alle nye medarbejdere introduceres grundigt til området og opgaverne gennem et systematisk introduktionsprogram, hvor hver nye medarbejder tildeles en mentor for at sikre en god start og et solidt fagligt fundament for nye medarbejdere.
-----------------	---

2.7 Vurderingsskema

I tilsynene i Brøndby Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

Vurdering	Vurderingsgrundlag
Score: 5	Indikatorerne er i meget høj grad opfyldt • Der er ingen eller få mindre væsentlige mangler i opfyldelsen • Indikatorerne er opfyldt i forhold til alle borgere med ingen eller få mindre væsentlige mangler • Tilsynet har ingen anbefalinger • Der kan forekomme enkelte udviklingspunkter, som drøftes ved tilbagemeldingen og noteres som bemærkning i rapporten.
Score: 4	Indikatorerne er i høj grad opfyldt • Der er få mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en mindre indsats • Indikatorerne er opfyldt i forhold til størstedelen af borgerne • Størstedelen af indikatorerne i temaet er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger.

Vurdering	Vurderingsgrundlag
Score: 3	Indikatorerne er i middel grad opfyldt • Der er en del mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en målrettet indsats • Indikatorerne er opfyldt i forhold til en del af borgerne • En del elementer i indikatorerne i temaet er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger.
Score: 2	Indikatorerne er i lav grad opfyldt • Der er flere og/eller væsentlige mangler i opfyldelsen med betydning for borgernes sikkerhed eller autonomi, som vil kræve en betydelig og målrettet indsats for at kunne afhjælpes • Indikatorerne er opfyldt i forhold til få af borgerne • Få elementer i indikatorerne er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger. Det samlede tilsynsresultat kan følges op af kontakt til forvaltningen.
Score: 1	Indikatorerne er i meget lav grad opfyldt • Omfattende mangler i opfyldelsen, som vil kræve en radikal indsats for at afhjælpes • Indikatorer i temaet er opfyldt for få eller ingen af borgerne • Der er fare for borgernes sikkerhed og autonomi i en sådan grad, at det er nødvendigt omgående at gribe ind • Tilsynet har en eller flere anbefalinger. Det samlede tilsynsresultat følges altid op af kontakt til forvaltningen.

Om BDO

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

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

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver inden for alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 150 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering m.m.