



# Tilsynsrapport Brøndby Kommune

Social- og Sundhedsforvaltningen  
Træningscenter Brøndby

Anmeldt tilsyn  
2024

# Forord

Dette er afrapporteringen af et anmeldt tilsyn på Brøndby Kommunes træningscenter, som BDO har foretaget.

Rapporten er opbygget således, at læseren på de første sider præsenteres for tilsynets samlede vurdering af træningscentret samt bemærkninger og anbefalinger. Herefter følger en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget (herunder deltagere og tidspunkt) samt om det konkrete træningscenter.

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



Birgitte Hoberg Sloth

Partner

Mobil: 28 10 56 80

Mail: [bsq@bdo.dk](mailto:bsq@bdo.dk)

Partneransvarlig



Margit Kure

Senior Manager

Mobil: 2429 5072

Mail: [mku@bdo.dk](mailto: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: Træningscenter Brøndby, Horsedammen 36A, st., 2605 Brøndby

Leder: Ulla Holm Frausing

Målgruppe: Borgere som er bevilget SEL § 86 og SUL§ 140 træningsforløb

Dato for tilsynsbesøg: Den 18. juni 2024

Tilsynet blev planlagt og tilrettelagt i samarbejde med leder af træningscentret samt afdelingsleder. I tilsynet indgår borgere, der er udvalgt med hensyntagen til et differentieret behov for træningsydelser.

Tilsynsresultatet baserer sig på følgende datagrundlag:

- Interview med træningscentrets ledelse
- Interview af fem borgere, der har givet tilsagn om deltagelse i interview
- Gruppeinterview med fem terapeuter
- 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 Træningscenter Brøndby. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews, observationer og skriftligt materiale. BDO har, efter aftale med kommunen, interviewet fem udvalgte borgere og gennemgået dokumentationen samt observeret holdtræning. Tilsynet omfatter desuden interview med ledelse, fokusgruppeinterview med medarbejdere samt rundgang og observation.

Den samlede vurdering er, at Træningscenter Brøndby er en særdeles velfungerende enhed, som har engagerede medarbejdere og ledelse, der medvirker til trivsel for borgerne. Vurderingen er, at træningscentret lever op til Brøndby Kommunes kvalitetsstandarder og vedtagne serviceniveau. Tilsynet har ikke givet anledning til bemærkninger og anbefalinger.

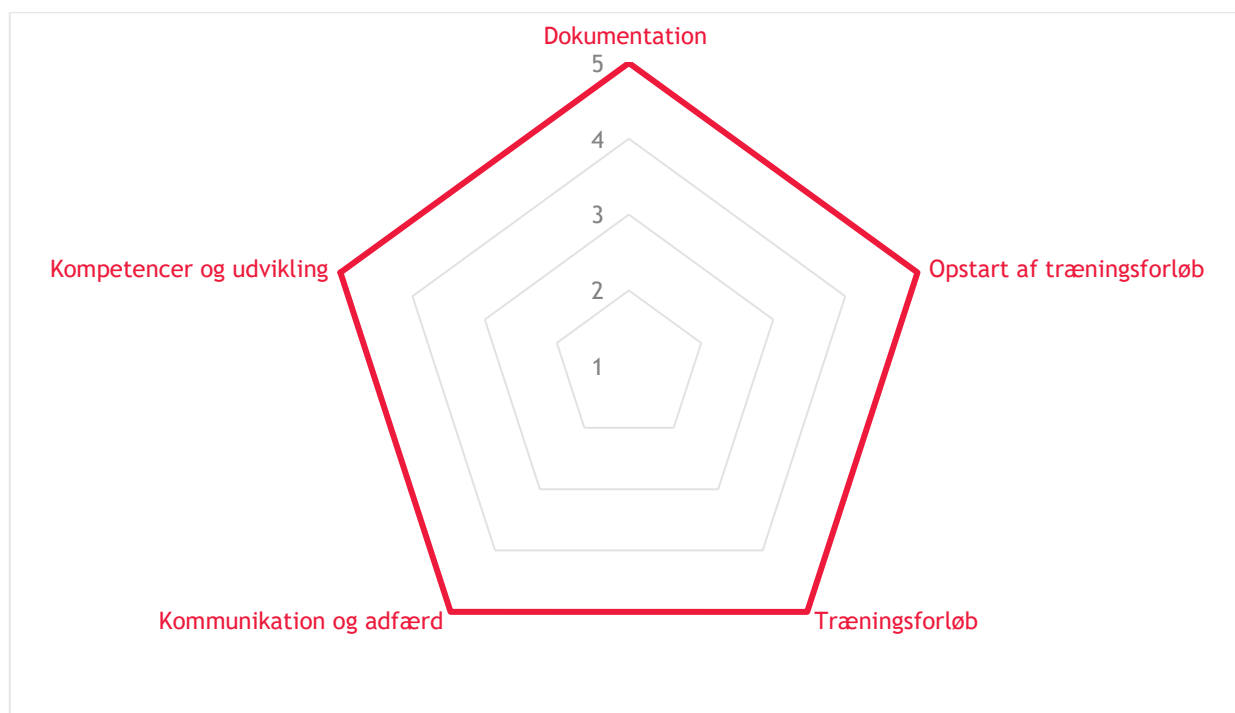
Tilsynet vurderer, at træningsindsatsen til borgerne leveres med en høj faglig kvalitet med en målrettet opstartssamtale og med inddragelse af borgerne i træningsplanen samt løbende opfølgning i forløbet, herunder at der er fokus på, at borgerne løbende motiveres, og at træningen afstemmes efter borgernes behov. Borgerne er særdeles tilfredse med træningsydelse, fx fremhæver en borger, at det er meget professionelt at komme på centret, og en anden borger fremhæver, at det er faste terapeuter, der træner med borgeren.

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

Tilsynet vurderer, at ledelsen redegør for, at der arbejdes med relevante temaer i kvalitetsarbejdet til fortsat udvikling af den samlede kvalitet, fx er der fokus på samarbejdskultur og det professionelle samarbejde med borgerne, og derudover er der fokus på implementering 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 træningscentret:

**Bemærkninger:**

Der er ikke bemærkninger til tilsynet.

**Anbefalinger:**

Der er ikke givet anbefalinger til tilsynet.

## 2.4 Aktuelle vilkår

Ledelsen redegør for, at der siden sidste tilsyn har været arbejdet på at styrke dokumentationspraksis. Der er løbende fokus på, at alle anvender Nexus-manualen korrekt, og gør brug af pixiudgaven. Derudover afholdes der Nexus-caféer for de medarbejdere, der har udfordringer med at dokumentere eller hvis der kommet ændringer til en arbejdsgang.

Træningscentret har i samarbejde med Type2Dialog udarbejdet en analyse og kortlægning af mulige forbedringsaktiviteter, som er afsluttet i marts 2024. Der har i perioden været arbejdet med "afbud og udeblivelser" og "dokumentationstid", "stratificeringsmodel for borgere med indsatte nye hofter" samt "tætte samarbejde med visitation og hjemmepleje". I praksis bliver der nu bliver planlagt med en samlet dokumentationsblok sidst på dagen, og desuden dokumenteres der løbende, hvor medarbejderne bruger den åbne tid, der kan opstå i forbindelse med afbud, og ved behov planlægges der med ekstra tid til opgaven.

Genoptræning af børn, som tidligere blev løst i en anden kommune, er trukket tilbage i forbindelse med ansættelse af to fysioterapeuter med sidekompetencer i genoptræning af børn. I den forbindelse er der indgået et samarbejde med børne- og idrætsforvaltningen. Træningscentret er ligeledes kommet med i et brobygningsprojekt i samarbejde med DGI og BKI (børn- kultur- og idrætsforvaltningen) med det formål at udluse færdigtrænede borgere til et aktivitetstilbud.

Træningscentret har et ønske om at styrke brugen af velfærdsteknologi, og de er på baggrund af besøg fra forskellige firmaer blevet inspirerede til velfærdsteknologiske løsninger på genoptræning.

Som et medarbejderudviklingsprojekt har alle medarbejdere været på kursus "Ræk mig lige samarbejdet, tak" med eksterne undervisere. Kurset har lært medarbejderne et nyt sprog og dermed styrket det professionelle samarbejde medarbejderne imellem, som sikrer borgerne endnu bedre og sammenhængende forløb.

## 2.5 Opfølgning på sidste tilsyn

Vurderingen er, at ledelsen kan redegøre for, at der arbejdes med relevante temaer i kvalitetsarbejdet til fortsat udvikling af den samlede kvalitet, fx er der fokus på samarbejdskultur og det professionelle samarbejde med borgerne, og derudover er der fokus på implementering af velfærdsteknologiske løsninger.

## 2.6 Vurdering i forhold til temaer

### 2.6.1 Dokumentation

**Score: 5****Vurdering:**

Tilsynet vurderer, at træningscentret 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.

Dokumentation

Dokumentationen fremstår med en meget høj faglig og professionel standard med få mindre væsentlige mangler. Der foreligger henvisningsdato på alle borgerne, som over-

holder kommunens kvalitetsmål for henvendelse og opstart af træning med en indledende samtale efter modtagelse af borgerens bevilling/genoptræningsplan. På alle borgere foreligger der startvurdering, som indeholder anamnese, en samlet vurdering samt mål og plan for træningsforløbet. Den samlede vurdering udfyldes differentieret, afhængig af målgruppen, og i enkelte tilfælde er der dokumentation for udført test. 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. Helbredstilstand og indsatsmål er udfyldt i alle journaler, og der er tilknyttet handleanvisninger, som indeholder træningsplan og træningsbeskrivelser. I alle journaler ses der løbende handlevejledende træningsnotater efter hver træning, og der ses sammenhæng til de angivne træningsdage i kalenderen.

#### Interview med medarbejdere

Medarbejderne redegør fagligt reflekteret for, hvordan de målrettet arbejder med dokumentationen med fast dokumentation efter hver enkel træning. Der arbejdes med faste skabeloner og standardtekster, som justeres til den enkelte borger, og i nogle tilfælde, hvor det er relevant, scannes træningsprogram ind i journalen.

Alle nye medarbejdere introduceres grundigt til Nexus, herunder retningslinjer og arbejdsgange, og der er gode muligheder for sparring med Nexus superbrugere. Medarbejderne støtter og hjælper hinanden, og der afholdes opfølgende Nexus-caféer med undervisning. Medarbejderne fortæller, at det kommunale samarbejde med tre kommuner kræver ekstra oplæring i dokumentationsopgaven vedrørende betaling og afregning, men at alle bliver grundigt oplært.

#### Opfølgning

Tilsynet har efterfølgende, i dialog med ledelsen, drøftet og vurderet at skabelonen vedrørende dokumentation af opstartssamtale, som på tværs af specialer med fordel kunne opbygges mere ensartet og systematisk.

## 2.6.2 Opstart af træningsforløb

Score: 5

#### Vurdering:

Tilsynet vurderer, at træningscentret i meget høj grad lever op til indikatorerne.

#### Interview med borgere

Borgerne er alle særdeles tilfredse med opstarten af deres træningsforløb. De tilkendegiver alle, at de har været medinddragede, og at de er blevet informerede og vejledt i forhold til deres forløb. Borgerne tilkendegiver alle, at deres forløb er tidsafgrænset, og en borger nævner at have fået tilsagn om 10-15 behandlinger, hvor en anden borger har et håb om at kunne fortsætte længe endnu, selv om borger oplever at være blevet meget bedre. Borgerne opleves meget motiverede for at træne, og en borger kommer altid og træner forud for den tilrettelagte træning, og tre andre borgere fortæller om de øvelser, de selv udfører hjemme. En borger er netop startet, og har et stærkt ønske om at komme hurtigt tilbage på arbejde.

#### Interview med medarbejdere

Medarbejderne kan, med stor faglig indsigt og på en reflektiv måde, redegøre for opstart af et træningsforløb. Der er en fast praksis for opstartssamtale i forhold til indhold og borgergennemgang, som kombineres med det individuelle, og træningsplanen justeres løbende. Der er borgere, hvor der til en start bliver talt om udslusning og fremtid, mens dette hos andre borgere først italesættes senere i forløbet. Der er forskel på målgruppernes motivationsfaktor. Mange borgere, der er opererede i knæ og hofter, skal tilbage til deres arbejde, og de er højt motiverede, og mange borgere med gigt

træner for at undgå operation. Medarbejderne taler med borgerne om, hvordan de selv kan vedligeholde deres funktioner, når de stopper træningsforløbet. Medarbejdernes oplevelser er, at der er borgere, der er motiverede under træningsforløbet, men hvor motivationen falder, når de stopper, mens andre borgere ønsker at fortsætte træningen i centret efter, at deres forløb er afsluttet.

Udebliver en borger uden grund, kontaktes borgeren efter anden eller tredje udeblivelse med henblik på årsag og en drøftelse af borgernes motivation for at fortsætte.

Medarbejderne fortæller, at alle kender til visitationsreglerne for transport, og at det er deres ansvar at bestille kørsel til borgere, der bevilges dette.

### 2.6.3 Træningsforløb

Score: 5

#### Vurdering:

Tilsynet vurderer, at træningscentret i meget høj grad lever op til indikatorerne.

#### Interview med borgere

Borgerne kender alle deres træningsplan, og har et mål med træningen. De fire borgere, der er i gang med deres træningsplaner, oplever alle at være velinformede og opdaterede på, hvor langt de er kommet med træningen. En borger siger fx, at borgeren er meget involveret, og at der hele tiden bliver fulgt op, og at træningen løbende justeres, når der er fremgang. En anden borger fremhæver, at det hele foregår meget professionelt, og at det har været meget lærende i forhold til, hvordan borgeren skal træne. En tredje af borgerne, der efter et individuelt forløb, nu går på holdtræning, er meget tilfreds med, at det er de samme to terapeuter, der træner holdet. Det giver borgeren tryghed, at terapeuterne kender borgeren godt, og at de ved, hvad borgeren kan 'preses' til for at opnå fremgang.

#### Interview med medarbejdere

Medarbejderne redegør fagligt reflekteret for, at træningscentret er organiseret i specialer med faste terapeuter, der varetager træningen. Træningsforløbet udformes i samarbejde med borgerne, hvor nogle borgere ønsker, at terapeuterne alene udarbejder træningsplanen, mens andre borgere ønsker at have indflydelse på indhold og udformning. Medarbejderne har en bevidsthed om, at de er de professionelle og ansvarlige for træningsforløbet, og de taler med borgerne om risikofaktorer. Medarbejderne guider og motiverer borgerne med afsæt i deres faglighed, og de opmuntrer borgerne til træning. Ved borgere, der bor på plejecenter, samarbejder medarbejderne med plejecentrene, og de udtrykker en bevidsthed om, at samarbejdet og dialogen kan styrkes yderligere. Der er ligeledes borgere i individuelle forløb, der også modtager hjælp fra hjemmeplejen, og medarbejderne giver eksempler på et velfungerende samarbejde.

#### Observation af kombineret geriatrisk og ryghold - Geri-Ryghold

Der observeres et træningshold på dagen. Holdet har tre borgere, og de trænes af to terapeuter. Holdet starter med gangtræning som opvarmning, og musikken bidrager til at sætte lidt tempo på. Terapeuterne har fordelt opgaverne imellem sig. Den ene terapeut motiverer borgerne, og fortæller dem, hvor lang tid der er gået, mens den anden terapeut tæller det antal omgange, som borgerne præsterer. Efterfølgende trænes borgerne i fælles øvelser under vejledning af terapeuten, som aktivt viser, hvordan øvelsen skal udføres. Borgerne korrigeres individuelt af de to terapeuter undervejs. Øvelserne udføres med stigende intensitet og sværhedsgrad, og der observeres en god variation i aktiviteter og pauser, som bliver afstemt med borgerne. Der observeres en god og afslappet stemning.

## 2.6.4 Kommunikation og adfærd

Score: 5

**Vurdering:**

Tilsynet vurderer, at træningscentret i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Interview med borgere

Borgerne er særdeles tilfredse med medarbejderne, og de tilkendegiver, at medarbejderne er søde, flinke og imødekommende. En borger siger, at alle er meget venlige mennesker, og en anden borger oplever, at medarbejderne engagerer sig, og spørger ind til, hvordan det går. Alle tre borgere oplever, at de bliver respekterede og taget alvorligt og lyttet til.

Interview med medarbejdere

Medarbejderne redegør for, at de i kommunikationen med borgerne vægter etik og gensidig respekt, og at de har fokus på at være professionelle i mødet med borgerne. Medarbejderne er opmærksomme på at skabe en god relation og at møde borgerne med en åben og individuel tilgang, og de har fokus på at skabe tryghed og lytte til borgerne. Medarbejderne oplever, at det har stor betydning, at de signalerer overskud og er smilende og i godt humør.

## 2.6.5 Kompetencer og udvikling

Score: 5

**Vurdering:**

Tilsynet vurderer, at træningscentret i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Interview med ledelsen

Træningscentret har en leder og tre afdelingsledere, hvor en afdeling primært varetager opgaver vedrørende forebyggelse og sundhedsområdet.

Alle medarbejderne er faglærte, såsom ergo- og fysioterapeuter samt enkelte sygeplejersker. Der er tilknyttet en række samarbejdspartnere, som fx logopæd, hjerneskadekoordinator, forebyggende konsulent og Visitationen.

Pensionisthuset er overgået til at blive brugerstyret, hvilket foranledigede en omorganisering. Derudover er en tidligere funktion som udviklingsterapeut på tværs af alle specialer blevet erstattet af fire faglige tovholdere, der dækker de fire hovedspecialer.

Nye medarbejdere introduceres grundigt til opgaverne, og det sikres, at alle terapeuter har en basisviden om fx smerter, og de tilbydes smertehåndteringskursus.

Der arbejdes med kompetenceskemaer, hvor scoren i forhold til de konkrete opgaver udfyldes af den enkelte medarbejder, som efterfølgende drøftes på MUS. Skemaet er indført for et par år siden, og det er med til at give overblik over teamets kompetencer og evt. kompetencebehov.

Interview med medarbejdere

Medarbejderne har gode muligheder for faglig udvikling, og de redegør for, at der tilbydes individuelle kurser ved behov, ligesom der afholdes fælles kurser. Medarbejderne har også mulighed for at rykke rundt internt og at søge et andet speciale. Der afholdes faste opfølgingsmøder, og medarbejderne fortæller, at træningscentret er uddannelsessted for terapeutstuderende, og at de er begyndt at have ergoterapeutstuderende i lange praktikforløb mod tidligere punktpraktikker.



## 2.7 Vurderingsskema

I tilsynene i Brøndby Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

Vurdering	Vurderingsgrundlag
Score: 5	<p><b>Indikatorerne er i meget høj grad opfyldt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er ingen eller få mindre væsentlige mangler i opfyldelsen</li> <li>• Indikatorerne er opfyldt i forhold til alle borgere med ingen eller få mindre væsentlige mangler</li> <li>• Tilsynet har ingen anbefalinger</li> <li>• Der kan forekomme enkelte udviklingspunkter, som drøftes ved tilbagemeldingen og noteres som bemærkning i rapporten.</li> </ul>
Score: 4	<p><b>Indikatorerne er i høj grad opfyldt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er få mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en mindre indsats</li> <li>• Indikatorerne er opfyldt i forhold til størstedelen af borgerne</li> <li>• Størstedelen af indikatorerne i temaet er opfyldt</li> <li>• Tilsynet har en eller flere anbefalinger.</li> </ul>
Score: 3	<p><b>Indikatorerne er i middel grad opfyldt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er en del mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en målrettet indsats</li> <li>• Indikatorerne er opfyldt i forhold til en del af borgerne</li> <li>• En del elementer i indikatorerne i temaet er opfyldt</li> <li>• Tilsynet har en eller flere anbefalinger.</li> </ul>
Score: 2	<p><b>Indikatorerne er i lav grad opfyldt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• Indikatorerne er opfyldt i forhold til få af borgerne</li> <li>• Få elementer i indikatorerne er opfyldt</li> <li>• Tilsynet har en eller flere anbefalinger.</li> </ul> <p>Det samlede tilsynsresultat kan følges op af kontakt til forvaltningen.</p>
Score: 1	<p><b>Indikatorerne er i meget lav grad opfyldt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Omfattende mangler i opfyldelsen, som vil kræve en radikal indsats for at afhjælpes</li> <li>• Indikatorer i temaet er opfyldt for få eller ingen af borgerne</li> <li>• Der er fare for borgernes sikkerhed og autonomi i en sådan grad, at det er nødvendigt omgående at gribe ind</li> <li>• Tilsynet har en eller flere anbefalinger.</li> </ul> <p>Det samlede tilsynsresultat følges altid op af kontakt til forvaltningen.</p>

## 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.