



Tilsynsrapport **Viborg Kommune**

Socialfaglige tilsyn
Jobigen, afdeling Nørremarksvej

Uanmeldt tilsyn
Oktober 2017



VURDERING

1.1 TILSYNETS SAMLEDE VURDERING

BDO har på vegne af Viborg Kommune foretaget et uanmeldt socialfagligt tilsyn på Jobigen afdeling Nørremarksvej. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews, observationer og skriftligt materiale.

Det overordnede indtryk af Jobigen, afdeling Nørremarksvej er, at forholdene kan karakteriseres som

Meget tilfredsstillende

Det er tilsynets overordnede vurdering, at Jobigen, afdeling Nørremarksvej er et velfungerende tilbud, der tilgodeser den enkeltes behov for særlig tilrettelagt arbejde. Tilbuddet opererer med titlerne personale og medarbejdere for de ansatte og borgerne. Dette er bevidst for at skabe og bibeholde en arbejdsidentitet hos borgerne.

Det samlede indtryk af tilsynet, er tilfredshed blandt personale og medarbejdere samt relevant refleksion i et udviklingsorienteret perspektiv hos ledelsen.

BDO's vurdering er foretaget på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet under tilsynet gennem interviews, dokumentation og observationer. Data vurderes i relation til lovgivningen, kommunens kvalitetsstandarder og øvrige retningslinjer samt tilsynets faglige viden og erfaring.

1.2 TILSYNETS ANBEFALINGER

Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at ledelsen fastholder fokus på at gøre omlægningen og den nye sparringsmetode, gennemsigtig og sørge for at sætte den i en forståelsesramme, der giver mening for personalet.

INDLEDENDE OPLYSNINGER

Adresse
Nørremarksvej 17, 8800 Viborg
Leder
Janni Retoft
Målgruppe
Målgruppen er mennesker med psykiatriske lidelser. Aktuelt er tilbuddet også begyndt at modtage mennesker med udviklingshæmning.
Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg
Tirsdag den 31. oktober 2017, kl. 8.30 – 11.30
Tilsynets deltagerkreds
Tilsynet interviewede: Afdelingsleder, koordinator, tre personaler og tre medarbejdere. Tilsynet havde endvidere dialog med personale og medarbejdere på fællesarealerne undervejs gennem tilsynet. Tilsynet blev afsluttet med en kort tilbagemelding til ledelsen om tilsynsforløbet.
Tilsynsførende
Manager, Kathinka Skovbye Eriksen, pædagog Senior Consultant, Michela Nygaard, cand.pæd.ant. og socialrådgiver

DATAGRUNDLAG

3.1 AKTUELLE VILKÅR OG STATUS

Data	Ledelsen er aktuelt optaget af omlægning af området generelt i Viborg Kommune, hvor der er øget fokus på borgernes ressourcer i forhold til beskæftigelse. Der er oprettet to jobcoachstillinger, der blandt andet har til opgave at finde virksomheder, der er interesseret i at ansætte medarbejdere med særlige behov. Med udgangspunkt i og fokus på at tilbuddet skal blive bedre til at italesætte borgernes ressourcer og prøve dem af i forskellige produktioner, er der ansat en koordinator, der skal koordinere opgaverne, der kommer til Jobigen, på tværs i organisationen. Et andet område der er i en udviklingsproces er implementering af aktionslæring, og tilbuddet får i den forbindelse sparring med en konsulent. Overordnet er det tanken at aktionslæring skal erstatte supervision, da aktionslæring som sparringsredskab fordrer mere aktiv deltagelse af personalet. Ledelsen har i processen fokus på, at få personalet til at tage metoden til sig. Endelig er tilbuddet i en forandringsproces, hvor målgruppen udvides til også at omfatte mennesker med udviklingshæmning. Ledelsen angiver, at de er optaget af at sætte produktionen op, så det er meningsfuldt, men stadig med blik for tilpasning af målgruppens forudsætninger og ressourcer. Udfordringen her er at tilbuddet skal tilgodese hele målgruppespektret.
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at der i forbindelse med omlægning af området er fokus på medarbejdernes ressourcer og nye praksistilgange.

3.2 METODE OG RESULTATER

Data	Personalet har hele tiden medarbejderne i centrum, og arbejder metodisk ud fra et virksomhedsteoretisk perspektiv og altid ud fra den enkelte medarbejders nærmeste udviklingszone. Personalet uddyber, at der udarbejdes en virksomhedsanalyse ud fra borgernes færdigheder, og alt produktion tilrettelægges på medarbejdernes præmisser. Opgaverne gradueres til den enkelte medarbejders behov og færdigheder, og personalet sikrer sig, at medarbejderne oplever succeser i arbejdet. Hvis der opstår barrierer, der kan være en forhindring for arbejdet, sparreres der mellem medarbejdere og personale. Personalet oplever, at medarbejderne kan udtrykke utryghed ved tilgang af nye medarbejdere (borgere, der via jobcentret er i arbejdsprøvning), men det opleves også at tilgangen kan skabe synergi, da medarbejderne skal præsentere sig, huske navne og forholde sig til andet end det kendte. På den måde oplever personalet, at det er positivt. Der er ansat fire nye jobindsatspersonaler, som skal bidrage aktivt ind i denne forståelse. Tilbuddet arbejder med en kontaktpersonordning for alle medarbejdere. Personalet har alle en gruppe medarbejdere, som de er kontaktperson for, men medarbejderne bruger generelt hele personalegruppen. Personalet dokumenterer blandt andet medarbejdernes udviklingssamtaler (MUS) i Acadre, som myndighedssagsbehandlere har adgang til. Der afholdes MUS årligt med medarbejderne, og personalet forsøger herigennem at støtte medarbejderne til at få et udviklende arbejdsliv.
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at der arbejdes efter relevante faglige metoder og tilgange. Det vurderes, at personalet relevant kan redegøre for, at der tages udgangspunkt i

nærmeste udviklingszone og kan give eksempler på hvordan metoder og tilgange omsætte til praksis.

3.3 SUNDHED OG TRIVSEL

Data	Tilbuddet har opmærksomhed på trivsel for personale og medarbejdere. Der er en velkomstprocedure, som sikrer, at der bliver taget godt i mod nye medarbejdere. Medarbejderne har for nyligt deltaget i en undersøgelse om omgangstonen blandt medarbejderne. Noget som både medarbejdere og personale har fokus på og løbende drøfter. Medarbejderne får nogle handlemuligheder, så de kan være på arbejdspladsen med de udfordringer, de hver især har. Personale- og medarbejdergruppe fortæller samstemmende, at der er et tilfredsstillende niveau af medarbejderindflydelse i tilbuddet. Der er et samarbejdsråd for både personale og medarbejdere med eget budget, og medlemmerne vælges ved valg. Personalet fortæller, at der aldrig er behov for at anvende magt i tilbuddet og der har ikke været magtanvendelser meget længe. Personalet er bekendte med reglerne og kan relevant redegøre for procedurerne for området. Tilbuddet har et motionslokale, som medarbejderne kan bruge efter endt arbejdstid. Nogle medarbejdere har motion lagt ind i deres ugeskema, som en del af planen for indsatsen omkring dem. Der er relevant fokus på sund kost, og tilbuddet går op i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. En af medarbejderne udtrykker et behov for indlagt tid til gåtur i dagsprogrammet, men overordnet udtrykker medarbejdere, at de er meget glade for tilbuddet.
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne medinddrages i beslutninger vedrørende eget liv og hverdagen i tilbuddet. Tilsynet finder at tilbuddet har relevant fokus på omgangstonen og arbejder med at denne skal være karakteriseret af anerkendelse og respekt. Det er tilsynets oplevelse, at medarbejderne generelt trives i tilbuddet.

3.4 AKTIVITETER OG BESKÆFTIGELSE

Data	Tilbuddet benytter sig af mulighed for at oprette skærmede arbejdspladser og derved udnytte medarbejdernes ressourcer mest optimalt. Ledelsen oplyser, at tilbuddet har indgået aftale med Socialafdelingen, om at medarbejdere på førtidspension kan prøves af i løntilskudsjob, med mulighed for at vende tilbage til beskyttet beskæftigelse. Medarbejderne fortæller, både i samtalen med tilsynet og under rundvisningen, om de arbejdsfunktioner de hver især varetager og giver udtryk for at de oplever det som meningsfuld beskæftigelse. Medarbejderne giver endvidere udtryk for, at det er væsentligt for deres identitet at være i beskæftigelse.
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at medarbejderne har mulighed for et alsidigt og individuelt tilrettelagt hverdagsliv med relevante aktiviteter og/eller beskæftigelsesmuligheder.

3.5 SELVSTÆNDIGHED OG RELATIONER

Data	Tilbuddet fejrer årligt tilbagevendende begivenheder og har sociale arrangementer, der bidrager til det sociale samvær og relationer mellem medarbejderne. Personalet og medarbejderne fortæller samstemmende at der årligt arrangeres julefrokost og firmaudflugt. Herudover fejres jubilæer og runde fødselsdage. Medarbejderne står for planlægning af klippe-klistre dag. Personalet giver udtryk for, at der arbejdes med at understøtte de sociale relationer blandt medarbejderne, blandt andet ved at igangsætte dialog, der kan starte samtaler blandt medarbejderne. Personalet ser at relationer blandt medarbejderne bliver tætte, fordi medarbejderne generelt er tilknyttet tilbuddet længe. Nogle medarbejdere træner sammen i tilbuddets motionscenter efter endt arbejdsdag. Det er personalets vurdering, at medarbejderne er gode til at samarbejde på tværs, og tilbuddet har generelt stort fokus på selvstændighed i arbejdssituationerne.
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at der arbejdes relevant med udvikling af medarbejdernes sociale kompetencer og selvstændighed.

3.6 ORGANISATORISKE FORHOLD

Data	Afdelingsleder har stor erfaring på beskæftigelsesområdet, og er tiltrådt som afdelingsleder i tilbuddet for fem måneder siden. Koordinator er blandt andet ansat til at varetage planlægningen og koordinationen af den samlede produktion i organisationen. Tilbuddet har en meget stabil personalegruppe, med et forventeligt sygefravær. Personalet oplyser, at en del af dem har mange års erfaring på området og har været på arbejdspladsen i en del år. Ledelsen anerkender, at det for nogle kan være en udfordring at slippe en gammel kultur for at blive del af en ny kultur, i forbindelse omorganisering og omstrukturering. Personalets uddannelsesbaggrund spænder over et bredt felt, fra håndværksmæssig baggrund over pædagogisk og socialfaglig baggrund. Flere er efteruddannet inden for det psykiatriske område. Personalet beskriver et godt samarbejde og oplever, at der er fin opbakning fra ledelsen. Strukturen er ændret, men de oplever fortsat at de har frihed under ansvar. Personalet, der har kontaktpersonansvar afholder personalemøder 1 – 2 gange om måneden. Som tidligere nævnt er metoden Aktionslæring under implementering. Personalet oplever ikke metoden ligeså konstruktiv, som da de tidligere modtog supervision. Der er samarbejdet med medarbejdernes sagsbehandlere, bostøtte-personale samt mange forskellige lokale virksomheder.
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at ledelse og personale har relevante faglige kompetencer. Tilsynet vurderer, at tilbuddets metodiske tilgang til sparring med brug af aktionslæring kan bidrage til en aktiv og deltagende sparring mellem personalet. Tilsynet bemærker, at personalet ikke oplever metoden ligeså konstruktiv som supervision.

3.7 FYSISKE RAMMER

Data	Indretningen i tilbuddet er lys og indbydende og det er tydeligt, at der er tænkt over detaljerne i de enkelte rum, herunder farvekoordination og elementer, der kan skabe et rart miljø. Personalet giver udtryk for at indretningen fungerer, men de savner faste grupperum, hvor der er mulighed for at tage uformelle samtaler med medarbejderne, og møder. Medarbejderne i køkkenet angiver, at de har ønsket en bedre maddisk i kantinen, men har ikke fået opfyldt dette ønske. Generelt udtrykker medarbejderne, at de ville have brugt midlerne til indretning anderledes, hvis de havde haft indflydelse på dette.
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets overordnede vurdering, at de fysiske rammer giver mulighed for trivsel og udvikling hos medarbejderne. Tilsynet vurderer, at rammerne opfylder behovet for, at medarbejderne kan udføre deres daglige opgaver, selv om der blandt dem er ønsker om forskellig forvaltning af indretningsmidlerne.

KONTAKT

BIRGITTE HOBERG SLOTH
PARTNER

M: 2810 5680

E: BSO@BDO.DK

Projektansvarlig
KATHINKA SKOVBYE ERIKSEN
Manager
m: 2429 5032
e: kse@bdo.dk

www.bdo.dk

BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab, en danskejet rådgivnings- og revisionsvirksomhed, er medlem af BDO International Limited - et UK-baseret selskab med begrænset hæftelse - og del af det internationale BDO netværk bestående af uafhængige medlemsfirmaer. BDO er varemærke for både BDO netværket og for alle BDO medlemsfirmaerne. BDO i Danmark beskæftiger godt 1.100 medarbejdere, mens det verdensomspændende BDO netværk har godt 64.000 medarbejdere i 154 lande.

Copyright - BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab, cvr.nr. 20 22 26 70.