

TILSYNSRAPPORT

*Anmeldt tilsyn på Vordingborg Social Virksomheder,
Vordingborg Kommune*

*Gartneriet Oringe og værkstedet på Færgegårdsvej, Hyldevang-Skovhjælpere,
Præstø værkstedet, Butikken i Vordingborg*

Onsdag den 27. maj 2015 fra kl. 8

Indledning

Vi har på vegne af Vordingborg Kommune aflagt tilsynsbesøg på Vordingborg Sociale Virksomheder. Formålet med tilsynet generelt er at påse, at man efterlever de aftaler, der er indgået med medarbejderne. 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.

Efter aftale med Forvaltningen har vi ved tilsynet haft særligt fokus på borgerinddragelse, samarbejde med pårørende, kontakt til samarbejdspartnere og brug af it/velfærdsteknologi.

Endvidere har vi generelt dannet os et indtryk af atmosfæren, fulgt op på anbefalinger fra tidligere tilsyn og generelt og konkret vurderet forholdene, indsatsen og metoderne samt gennemgået forskelligt skriftligt materiale vedrørende både driften i almindelighed og indsatsen for udvalgte medarbejdere.

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 tilsynsbesøgene er blevet afviklet.

Hovedkonklusioner

Alle tilknyttede borgere benævnes medarbejdere og de ansatte personale.

- På baggrund af samtale med medarbejdere, personale og ledelse, samt gennemgang af et udsnit af den skriftlige dokumentation er det vores indtryk, at medarbejderne hører til målgruppen
- de fysiske rammer er varierede alt efter formålet og det er vores vurdering, at de er velegnede, gennemtænkte og ordentlige
- det er vores vurdering, at medarbejderne har et velegnet dagsbeskæftigelsestilbud. Medarbejderne giver udtryk for, at de trives og inddrages i dagligdagen. Stemning og modtagelse i de forskellige virksomheder vidner om engagement og ejerskab fra medarbejdernes side, samt en kultur som understøtter dette
- kontakt med pårørende, medarbejdernes netværk og eventuelle botilbud fungerer i det omfang der er behov for et samarbejde. Vi har indtryk af, at medarbejderne gerne holder fast i deres arbejdsidentitet og derfor ikke nødvendigvis ønsker deres pårørende inddraget

- der er løbende er kontakt til relevante samarbejdspartnere, som tjener i virksomhedernes interesse, hvad enten det er med henblik på at skaffe nye opgaver til medarbejderne eller samarbejde i kommunalt regi
- brug af velfærdsteknologi og IT er afmålt efter medarbejdernes behov og relevans for anvendelse. Der er eksempelvis et tilbud om, at medarbejderne kan få hjælp til anvendelse af E-boks, Netbank og sociale medier, hvilket er med til at styrke medarbejdernes muligheder for at navigere i tidsvarende på digitale platforme. Ligeledes styrker det deres livskvalitet og selvstændighed
- personalet fremstår engageret og med lyst til arbejdet med medarbejderne. Det er en tydelighed i organisationen i forhold til værdier og visioner om blandt andet inddragelse og respekt for den enkelte medarbejder, som kommer til udtryk i samspillet mellem personale og medarbejdere. Samarbejdet er velfungerende i de enkelte virksomheder og på tværs heraf, det er ligeledes gældende for samarbejdet med ledelsen, som er tydelig i deres forventninger og retningsgiverne for virksomhederne
- vi gennemgår et uddrag af dokumentationen i form af de notater, der er taget i forbindelse med MU-samtaler samt daglige notater om medarbejderne. De daglige notater fremstår ordentlige og informative. Referater fra MU-samtaler også kaldet handleplaner er enkle og nogle steder med vurderinger fra personalet om en udfordring, som medarbejderne kan arbejde med. I den forbindelse vil vi anbefale, at det beskrives hvordan, der kan arbejdes med det og hvordan medarbejderne eventuelt inddrages i det
- personalet er opmærksomme på eventuelle konflikter mellem medarbejderne og søger at forebygge dem, ved at være i tæt kontakt og få indblik i hvad der optager dem. Flere fra personalet har været på en kursusdag i konflikthåndtering/magtanvendelse. Det er vores indtryk, at personalet er bekendt med reglerne på området og proceduren for indberetning.

lagttagelser og anbefalinger

Opfølgning fra foregående tilsynsbesøg

Foregående tilsyn er fra 2013, og i rapporten derfra fremgår det, at medarbejderne ønsker et registreringssystem for fremmøde, hvilket vi kan konstatere er sat i værk i form af ind-udstemping.

Målgruppe

Medarbejderne er mennesker med en psykisk lidelse eller en mental retardering. Der er omkring 140 medarbejdere tilknyttet i alderen mellem 18-65 år.

Fælles for medarbejderne er, at de ikke fuldt ud er i stand til at varetage et arbejde på almindelige vilkår. Her er der mulighed for at få dagbeskæftigelse/arbejde/STU, som tilgodeser den enkeltes kompetencer og udviklingspotentiale. Flere medarbejdere er i arbejde i private virksomheder, og personalet fører tilsyn med dette, alt efter behov. Ligesom der i Vordingborg Sociale Virksomheder løses monterings- og pakkeopgaver for private virksomheder. I værkstederne er der varierede muligheder for beskæftigelse indenfor blandt andet gartneri, pottemageri, kantine og skovhjelperfunktion.

De fysiske rammer

Vi besøger de 8 forskellige afdelinger, som alt efter aktiviteten tager sig vidt forskellig ud i lokalitet og rammer. Hvert sted er det tydeligt, at der er gjort grundige overvejelser omkring, hvordan rammerne dels signalerer arbejdsplads og dels rummer de mange forskellige medarbejdere, og deres individuelle behov for eksempelvis struktur og overskuelighed.

Samtlige virksomheder fremstår ordentlige og overskuelige i deres udformning. Lederen giver også udtryk for, at personalet er opmærksomt på, at de produkter som sælges er af en vis kvalitet. Der ses på den måde en sammenhæng mellem de fysiske rammer og produkt, som afspejler en bevidsthed om, hvilke værdier og signaler virksomheden ønsker at repræsentere.

Medarbejdernes forhold

Rundt i de enkelte virksomheder møder vi engagerede medarbejdere, som gerne viser rundt og fortæller om deres arbejde. Der er en god stemning og atmosfære, som giver indtryk af, at der er plads til alle og at medarbejderne behandler hinanden på en ordentlig og respektfuld måde.

I alt er der 8 forskellige afdelinger, hvor medarbejderne kan arbejde, og dermed stor variation i opgavernes udformning, hvilket gør, at medarbejderne har god mulighed for at finde noget som interesserer dem.

Under rundvisning i de forskellige virksomheder fortæller flere medarbejdere om kompetencebeviser, som de kan erhverve sig gennem en arbejdsopgave. Vi hører eksempelvis om kompetencebevis i udplantning, i rengøring og det at betjene i en motorsav. Kompetencebeviset giver således mening og et mål for at tilegne sig forskellige færdigheder. Personalet oplyser, at det fejres samlet, når flere medarbejdere skal have overrakt deres kompetencebevis.

Medarbejderne inddrages gennem arbejdsmiljø udvalgmøder, og ugentligt er der informationsmøder på de to store værksteder fra ledelsen til medarbejderne. Medarbejderne har således mulighed for at komme til orde og ligeledes blive inddraget i det som sker omkring dem.

En gang om året afholdes der en individuel MU-samtale mellem medarbejderne og personalet og/eller ekstern arbejdsgiver. Her er der mulighed for at drøfte trivsel og eventuelt skifte eller udvikling i arbejdsopgaver.

Der afholdes og deltages løbende i forskellige sociale arrangementer så som sportsdag og Sjællands Festival. Flere medarbejdere omtaler også, at de i nærmeste fremtid til en markedsdag skal sælge en del af de ting de producerer.

Kontakt med pårørende, medarbejdernes netværk og eventuelle botilbud fungerer i det omfang der er behov for et samarbejde. Vi har indtryk af, at medarbejderne gerne holder fast i deres arbejdsidentitet og derfor ikke nødvendigvis ønsker deres pårørende inddraget.

Der er løbende er kontakt til relevante samarbejdspartnere, som tjener i virksomhedernes interesse, hvad enten det er med henblik på at skaffe nye opgaver til medarbejderne eller samarbejde i kommunalt regi.

Brug af velfærdsteknologi og IT er afmålt efter medarbejdernes behov og relevans for anvendelse. Der er eksempelvis et tilbud om, at medarbejderne kan få hjælp til anvendelse af E-boks, Netbank og sociale medier, hvilket er med til at styrke medarbejdernes muligheder for at navigere i tidsvarende på digitale platforme. Ligeledes styrker det deres livskvalitet og selvstændighed.

Personaleforhold og faglige forudsætninger

Personalet har en blandet uddannelsesmæssig baggrund herunder håndværkere, pædagoger og ufaglærte. Det er vores indtryk, at denne blanding af faglige kompetencer giver en kvalificeret tværfaglighed, som kommer medarbejderne til gode. Personalet giver udtryk for arbejdsglæde, samarbejdet fungerer og ledelsen har tillid til dem, samtidig med at de er tydelige i deres forventninger omkring udmøntning af værdier og ønsket kultur. Ugentligt er der et nyhedsbrev fra ledelsen til personalet, så alle har mulighed for at holde sig orienteret i den relative store organisation.

Personalet er dels interesseret i det værksteds- og produktionsmæssige arbejde, og dels i det pædagogiske arbejde med medarbejderne. Det er en balancegang, som personalet ofte drøfter, da de ønsker at fastholde og have fokus på virksomhederne som en arbejdsplads for medarbejderne. Flere fra personalegruppen har været på pædagogisk Diplomuuddannelse, haft undervisning i ADHD, kurser i neuropædagogik og andre igen har været på værkstedsassistent uddannelse. Det er vores vurdering, at personalet er velkvalificeret og på kompetent vis formår at kombinere ønsket om en arbejdsplads med indsigt i den aktuelle målgruppes behov.

Den skriftlige dokumentation

Vi gennemgår et uddrag af dokumentationen i form af de notater, der er taget i forbindelse med MU-samtaler samt daglige notater om medarbejderne. De daglige notater fremstår ordentlige og informative. Referater fra MU-samtaler også kaldet handleplaner er enkle og nogle steder med vurderinger fra personalet om en udfordring, som medarbejderne kan arbejde med. I den forbindelse vil vi anbefale, at det beskrives hvordan, der kan arbejdes med det og hvordan medarbejderne eventuelt inddrages i det.

Magtanvendelse

Medarbejderne er opmærksomme på eventuelle konflikter mellem medarbejderne og søger at forebygge dem, ved at være i tæt kontakt og få indblik i hvad der optager dem. Flere fra personalet har været på en kursusdag i konflikthåndtering/magtanvendelse. Det er vores indtryk, at personalet er bekendt med reglerne på området og proceduren for indberetning.

Medicinhåndtering

Tilsynet omfatter ikke de læge- og sundhedsfaglige aspekter. Vi har ført tilsyn med den mekaniske del af medicinhåndteringen.

Yderligere til opfølgning til det kommende tilsynsbesøg

Der 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 medarbejderne 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 medarbejdere. Vi har endvidere inddraget repræsentanter blandt det personale, der var på arbejde samt ledelsen.

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

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

Aalborg, den 16. juni 2015

**REVAS APS
AF 1/2 2004**

Aase Møller

Henning Jacobsen