

Tilsynsrapport
Gentofte Kommune
Social & Handicap

JAC - Tekstilværkstedet

Anmeldt tilsyn

juni 2015

Indholdsfortegnelse

1	Tilsynets samlede vurdering	3
1.1	Overordnet vurdering	3
1.2	Tilsynets bemærkninger og anbefalinger	5
2	Datagrundlag	6
2.1	Oplysninger om Tekstilværkstedet	6
2.2	Opfølgning på foregående tilsyn	8
2.3	Opfølgning fra andre tilsyn	9
2.4	Målgruppe, metode og resultater.	9
2.4.1	<i>Målgruppen af borgere</i>	9
2.4.2	<i>Faglige tilgange og metoder</i>	9
2.4.3	<i>Dokumentation og resultater</i>	11
2.5	Hverdagens praksis.....	13
2.5.1	<i>Den rehabiliterende tilgang</i>	13
2.5.2	<i>Sociale relationer</i>	14
2.5.3	<i>Medinddragelse og indflydelse</i>	15
2.5.4	<i>Hverdagens aktiviteter, herunder fokus på sundhed</i>	16
2.5.5	<i>Omgangsform og omgangstone</i>	17
2.6	Organisation og ledelse.....	17
2.6.1	<i>Ledelsens faglige kompetencer</i>	17
2.6.2	<i>Medarbejdernes kompetencer</i>	18
2.6.3	<i>Den daglige drift samarbejde og kommunikation</i>	18
2.6.4	<i>Magtanvendelse</i>	19
2.6.5	<i>Gråzoner</i>	19
2.6.6	<i>Medicinhåndtering</i>	20
2.6.7	<i>Kvalitetsudvikling</i>	20
2.7	Fysiske rammer	21
2.8	Udviklingskontrakt - aftale med Gentofte Kommune.....	21
3	Formål og metode	22
3.1	Formål med tilsynet.....	22
3.2	Metode	22
3.3	Tilsynets varslings og tilrettelæggelse	23
3.4	Aftalte definitioner på bemærkninger, anbefalinger og påbud	23
4	Kontaktoplysninger	24
4.1	Præsentation af BDO.....	24

Forord

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

Sidste del af rapporten indeholder de data, som tilsynet har indsamlet ved hhv. interviews og observationer og ved gennemgang af dokumentation. 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.

Bagest i rapporten findes en kort beskrivelse af formål og metode samt kontaktoplysninger til BDO.

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

1 Tilsynets samlede vurdering

1.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Gentofte Kommune foretaget et anmeldt tilsyn på Tekstilværkstedet. 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 vurdering, at Tekstilværkstedet er et godt tilbud, som i høj grad tilbyder en relevant ydelse til deres målgruppe. Det er endvidere tilsynets generelle vurdering, at JAC arbejder progressivt og konstruktivt. Dette både i forhold til egne initiativer og i forhold til anbefalingen fra sidste tilsyn på selve JAC. Videre vurderes det, at der til stadighed er fokus på udvikling både af pædagogiske tilgange og metoder og i forhold til overordnede strategier og visioner. Både ledelse og personale er åbne for konstruktiv kritik, og formår at reflektere og anvende dette i deres arbejde.

Tilsynet vurderer, at Tekstilværkstedet arbejder med afsæt i en bred, men klar målgruppebeskrivelse. Støttebehov og udfordringer i gruppen er svingende, alt efter medarbejdernes aktuelle sindstilstand.

I forhold til den teoretiske referenceramme vurderes det, at JAC generelt arbejder særdeles målrettet og på et fagligt højt niveau, hvor den pædagogiske referenceramme og de faglige metoder består af en palet af teoretiske tilgange. Ledelse såvel som personale kan redegøre for de forskellige metoder, og for hvorfor en specifik metode eller tilgang anvendes. Tilsynet bemærker i den forbindelse, at der skal udarbejdes et metodekatalog.

Tilsynet anerkender det store og ambitiøse arbejde, der er lagt, og til stadighed lægges i udarbejdelse af kursuskataloget og i udførelsen af de forskellige kurser og læringsforløb.

I forhold til Tekstilværkstedet, skal det suppleres med, at der er fokus på, at alle medarbejdere er unikke og skal have tilrettelagt et individuelt forløb. Personalet tager her udgangspunkt i zone for nærmeste udvikling.

Det er tilsynets vurdering, at JAC i høj grad og med stor faglighed dokumentere og evaluere resultater for medarbejdernes læring, (re)habilitering og samvær. Der hvor det er muligt, inddrages de i udarbejdelse af egne mål, som tilpasses og justeres efter behov. Tilsynet vurderer endvidere, at kompetencekompasser, sanseprofiler og pædagogiske handleplaner anvendes som gode og dynamiske værktøjer i det daglige arbejde, hvorfor personalet kontinuerligt konfronteres med medarbejdernes individuelle mål. En optimering til redskabet er at få beskrevet brugernes og medarbejdernes ressourcer, alt for at bevare et blik for dette og ikke kun udfordringerne. Tilsynet anbefaler dette generelt.

Tilsynet har noteret sig, at personalet på Tekstilværkstedet først fandt det svært at score medarbejderne, men at dette nu går bedre og medarbejderne er orienteret om, at et lavt tal er udtryk for et udviklingsområde og ikke en vurdering af dem som person.

Tekstilværkstedet arbejder på god og relevant vis med (re)habilitering og medarbejderne indgår i sociale relationer og har et stærkt fællesskab med hinanden. Videre vurderes det, at personalet på god vis styrker dette sammenhold ved at arrangere ture og fester løbende mm. Medarbejderne har indflydelse på, hvad de vil arbejde med og hvortil ture og udflugter skal gå. Det er ligeledes tilsynets vurdering, at medarbejderne på Tekstilværkstedet føler sig hørt og anerkendt. Derudover vurderes det, at medarbejderne/brugerne har mulighed for at blive hørt gennem formelle mødefora og almindelig dialog i hverdagen.

Tilsynet vurderer, at brugerne og medarbejderne får den relevante støtte og pædagogiske bistand de har behov for, for at trives godt i tilbuddet. Ydermere vurderes det, at JAC har en sundhedspolitik, som tilgodeser sund kost, motion og trivsel. I forhold til Tekstilværkstedet, er der fokus på at tilbyde både målrettet motion samt her og nu motion - blandt andet bliver der danset.

Tilsynet bemærker dertil det gode initiativ omkring en målrettet og tværfaglig sundhedsindsats for de medarbejdere, som har behov herfor.

Det er tilsynets vurdering, at der er en god omgangstone og -form på Tekstilværkstedet, og at personalet besidder de relevante kompetencer for at opretholde dette. Videre vurderer tilsynet, at medarbejderne får den nødvendige støtte, for at opnå et godt internt samspil.

I forhold til det organisatoriske, er det i høj grad tilsynets vurdering, at ledelsen har de relevante kompetencer for at lede tilbuddet. Det er en ledelse som har fokus på det psykiske arbejdsmiljø, nærværende ledelse og kontinuerlig udvikling.

Tilsynet vurderer, at personalet samlet set har de relevante uddannelser og erfaringer, for at kunne opfylde målgruppens behov. Personalet ytrer ønske om større kendskab til dobbeltdiagnose problematikker, hvilket tilsynet gerne vil støtte.

Tilsynet anerkender, at personalegruppen får kontinuerlig supervision, og at de er positive ift. at få optimeret deres faglighed og pædagogiske tilgange.

Tilsynet vurderer, at der er et godt og konstruktivt samarbejde personalet imellem, hvilket har en afsmittende effekt til medarbejderne. Desuden vurderes samarbejdet på tværs af værkstederne gavnligt, både ift. det psykiske arbejdsmiljø og for kendskab til medarbejderne.

Personalet er bekendt med retningslinjer og procedurer vedrørende magtanvendelse og gråzonetilfælde drøftes og debatteres jævnlige, hvilket understøtter personalets indsats overfor medarbejderne. I tilfælde af tvivl blandt personalet om, hvorvidt det var et gråzonetilfælde eller ej, sparreres der med kollegaer og ledelsen samme dag.

Det er tilsynets vurdering, at der i høj grad er fokus på kvalitetsudvikling i hele organisationen. Der er igangsat mange nye tiltag, fagligt såvel som socialt. Videre vurderer tilsynet, at personalet er inddraget og med i alle processer, hvilket muliggør gode implementeringsforløb.

Endeligt vurderes det, at de fysiske rammer er relevante for målgruppen, og at de i høj grad understøtter deres udvikling og trivsel.

1.2 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger, anbefalinger og påbud:

Bemærkninger
<ol style="list-style-type: none">1. Tilsynet bemærker det store og ambitiøse arbejde, der er lagt, og til stadighed lægges, i udarbejdelse af kursuskataloget og i udførelsen af de forskellige kurser og efterfølgende eksamener.2. Tilsynet bemærker det gode initiativ omkring en målrettet og tværfaglig sundhedsindsats for de medarbejdere, som har behov herfor.3. Tilsynet bemærker, at der skal udarbejdes et metodekatalog.
Anbefalinger
<ol style="list-style-type: none">1. Kompetencekompasset er et godt og anvendeligt redskab, tilsynet anbefaler, at brugernes og medarbejdernes ressourcer og styrker også nedskrives.
Anbefaling om påbud
Ingen anbefalinger om påbud.

2 Datagrundlag

2.1 Oplysninger om Tekstilværkstedet

Adresse
Sandtoften 3, 2820 Gentofte
Leder
Ann Christina Matzen
Tilbudstype og juridisk grundlag
Tilbuddet er et kommunalt job- og aktivitetscenter Tilbuddets juridiske grundlag er SEL § 103 og § 104
Antal pladser
180 pladser - 95 pladser er § 103 og 85 pladser er § 104 På Tekstilværkstedet er i der i alt 36 pladser
Takst pr. døgn
Ifølge tilbudsportalens oplysninger er prisen pr. døgn: §103 1:7 = 353 kr. pr dag. §103 1:4 = 557 kr. pr dag. §104 1:4 = 641 kr. pr dag. §104 1:3 = 818 kr. pr dag. §104 1:2 = 1007 kr. pr dag. §104 1:1 = 1753 kr. pr dag.
Målgruppebeskrivelse
Målgruppen er borgere med betydelig og varig nedsat psykisk og fysisk funktionsevne, derudover kan borgerne have hørenedsættelse, kommunikationsnedsættelse, ADHD, medfødte hjerneskader, erhvervet hjerneskade, psykiske lidelser, bevægehandicap, epilepsi og udviklingsforstyrrelser som autisme (Kilde: hjemmeside) Yderligere skal det noteres at borgere til § 103 benævnes medarbejdere og borgere visiteret til § 104 benævnes brugere på JAC.
Antal ansatte og personalesammensætning
Personalegruppen består af: <ul style="list-style-type: none"> • Funktionsleder: 4 • Kontorleder: 1 • Administrative medarbejdere: 5 • Projekt medarbejder: 1 • Socialpædagoger: 30 • Værkstedsassistenten: 8 • Omsorgsmedhjælper: 5 • Personlig assistenter: 2 • Flexjob: 8 • Skånejob: 2 • Afdelingsleder Rengøringen = 1

<ul style="list-style-type: none"> • Jobcoach for Rengøring: 1 • Rengøringsassistenter: 10 • Pedel:1
Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg
Den 01.06.15 kl. 8.00 - 15.30
Deltagere i interviews
<p>Ledelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centerleder for JAC, Ann Christina Matzen, uddannet lærer og cand.mag. i pædagogik og psykologi, ansat siden 2012 • Funktionsleder for § 103, Troels Pedersen, uddannet pædagog og i gang med diplomuddannelse i ledelse, ansat pr 01.01.15. • Funktionsleder for Nextjob, Morten Ravn, uddannet pædagog og i gang med en Master i ledelse, ansat siden 2001. • Funktionsleder for § 104 og specialterapi, Lars Hurup, uddannet pædagog og er stud.pæd. i pædagogisk sociologi, ansat siden 2007. • Funktionsleder for § 104, Maybritt Perit Jeppesen, uddannet pædagog og diplom i projektledelse, ansat siden 2006. • Projektleder på JAC i strategi og udvikling, Camilla Massinen, uddannet inden for voksenundervisning i kreative fag, ansat i to år. <p>Personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personale, socialpædagog, ansat i 25 år, tilknyttet Tekstilværkstedet. • Personale, socialpædagog og højskoleophold i tilskæring, ansat i 17 år, tilknyttet Tekstilværkstedet. • Personale, pædagog, ansat i 6 år, tilknyttet Tekstilværkstedet. • Personale, socialpædagog, ansat i 12 år, tilknyttet Tekstilværkstedet. <p>Medarbejdere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medarbejder, arbejdet på JAC i flere år, arbejder også i IKEA. • Medarbejder, arbejdet på JAC i 4 år, arbejder også i IKEA og som gartner i Villaen. • Medarbejder, arbejdet på JAC i knap et år, arbejder også i IKEA. <p>Brugerbestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bruger, arbejdet på JAC i 38 år, tilknyttet snedkeri og montage. • Bruger, arbejdet på JAC i 7-8 år, tilknyttet tekstil. • Bruger, arbejdet på JAC i 3-5 år, tilknyttet radio råstof og medie. <p>BDO blev vist rundt på stedet af: leder, personale og medarbejder.</p>
Tilsynsførende
Rikke Due (Manager, cand.pæd., PD og socialpædagog)
Dorthe Jespersen (konsulent, stud.cand.mag.pæd og lærer)

2.2 Opfølgning på foregående tilsyn

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ledelsen oplyser, at der er sket meget siden sidste tilsyn, og at de glæder sig meget til at fortælle om det.</p> <p>Ledelsen beskriver, at de har arbejdet videre med udvikling af deres interne kursuskatalog, hvor de udbyder kurser og læringsforløb til bruger og medarbejdere. Sidste års kurser er netop afsluttet, og et nyt og udbygget katalog er udgivet.</p> <p>Hele ledelsesgruppen giver udtryk for, at det har været en super spændende proces, hvor både brugere, medarbejdere, personale og ledelse har udviklet sig.</p> <p>Efter medarbejderne og brugerne har bestået/afsluttet deres kurser og læringsforløb, fik de et personlig tilrettet kursus- og kompetencebevis, som blev udleveret af Gentofte Kommunes borgmester. Dette foregik ved en stor dimissionsfest, hvor indgangspartiet var iklædt en rød løber, og familie og pårørende til brugere og medarbejderne var inviteret med.</p> <p>Efter overrækkelsen af beviserne var der spisning og efterfølgende spillede et jazz-orkester op til dans. En pårørende fortalte efterfølgende, at det var første gang vedkommende havde mulighed for at sige tillykke med en eksamen og give blomster og gaver til det pågældende familiemedlem, hvilket var af stor betydning for dem.</p> <p>Opkvalificeringen af kursuskataloget er en stadig proces som ledelse og personale skal have fokus på fortløbende. Blandt andet er sundhedsperspektivet blevet yderligere inddraget i de kommende kurser og læringsforløb.</p> <p>På nuværende tidspunkt har 90 medarbejdere meldt sig til de personlige interessekurser og 30 medarbejdere har meldt sig til de arbejdsrettede læringsforløb.</p> <p>Centerlederen nævner et eksempel på en medarbejder, som efter at have gennemført et kursusforløb, har mod på at afprøve det ordinære arbejdsmarked. Videre er personalet i Sansning og Samvær blevet opmærksom på nogle kompetencer ved brugerne, som de ikke var tidligere. Eksempelvis er kor god lungetræning og interaktionen mellem brugerne øget.</p> <p>De andre værksteder har fået øget fokus på sociale spilleregler og det at være fælles om noget på tværs af værksteder.</p> <p>Ved det foregående anmeldte tilsyn, den 25. 06. 2014, foretaget af BDO, blev der givet følgende anbefaling til selve JAC:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Samarbejdet mellem JAC og botilbuddene fungerer generelt godt, men det kan dog være en udfordring at komme i kontakt med bostederne i dagtimerne, idet der ofte ikke er personale tilstede, når medarbejderne/brugerne er på JAC (behovet kan fx opstå ved sygdom). På baggrund af dette anbefaler tilsynet, at der findes en løsning på den problematik, således at kontakten ikke er afhængig af, om der er personale tilstede fysisk på de enkelte botilbud. Man kunne forestille sig, at hvert værksted på JAC får en fælles mailadresse, samt opgivet et telefonnummer der kan ringes på i dagtimerne, således at der kan ske en korrespondance mellem bostederne og det enkelte værksted uanset, om der er personale tilstede eller ej.</i>
------	--

	<p>Centerlederen redegør for, at det i dag går rigtig godt ift. samarbejdet med botilbuddene. Dette skyldes, at både de og bostederne har arbejdet med området og fundet et fælles fodslag.</p> <p>Et konkret eksempel er, at der er afholdt et samarbejds møde med et botilbud, hvor der fremadrettet er aftalt mødevirksomhed fire gange om året. Der skrives dertil referater af samtlige aftaler.</p> <p>Generelt fremhæver ledelsesgruppen, at det har været godt med et øget samarbejde med botilbuddene. Udover samarbejde med botilbuddene, har også VISO været tilkøbt ift. en udfordrende bruger. VISO har samarbejdet både med brugerens bosted og med JAC.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at JAC arbejder progressivt og konstruktivt. Dette både i forhold til egne initiativer og i forhold til anbefalingen fra sidste tilsyn på selve JAC. Videre vurderes det, at der til stadighed er fokus på udvikling både af pædagogiske tilgange og metoder og i forhold til overordnede strategier og visioner. Både ledelse og personale er åbne for konstruktiv kritik, og formår at reflektere og anvende dette i deres arbejde.</p>

2.3 Opfølgning fra andre tilsyn

Data	<p>Adspurgt om der har været tilsyn fra andre instanser, herunder Embedslæge, Arbejdstilsyn, Brandtilsyn eller Fødevarerilsyn, oplyser leder, at de har haft de årlige Fødevarer- og Brandtilsyn.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet har noteret sig informationen og har ingen yderligere bemærkninger.</p>

2.4 Målgruppe, metode og resultater.

2.4.1 Målgruppen af borgere

Data	<p><u>Specifikt for Tekstilværkstedet:</u></p> <p>Personalet beskriver målgruppen som værende bred, både i alder og funktionsmæssige kompetencer. Den yngste medarbejder er 20 og den ældste er 68 år. En del medarbejdere er tilknyttet IKEA, hvor de blot har brug for lidt hjælp og støtte fra personalet til at gennemføre deres arbejde.</p> <p>Andre medarbejdere kan væve eller sy. Der er en del medarbejdere, som har Down Syndrom. Der er også medarbejdere, der har dobbeltdiagnoser, hvilket til tider kan være en udfordring. Disse medarbejdere er i perioder indlagt, og derfor væk fra JAC. I de udfordrende perioder er der en høj grad af samarbejde med bostederne, hvor der bliver lagt fælles planer og strategier. Der bliver dertil udarbejdet individuelle sanseprofiler.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at Tekstilværkstedet arbejder med afsæt i en bred, men klar målgruppebeskrivelse. Støttebehov og udfordringer i gruppen er svingende, alt efter medarbejdernes aktuelle sindstilstand.</p>

2.4.2 Faglige tilgange og metoder.

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p>
------	---------------------------------

Ved det foregående tilsyn blev der redegjort for, at den pædagogiske referenceramme og metode består af en bred palet, idet brugerne/medarbejderne har særdeles forskellige behov. Der er derfor op til hvert enkelt Beskæftigelses/samværs- og aktivitetstilbud, at målrette deres pædagogiske praksis. Der arbejdes bl.a. med neuropædagogik, sanseintegration, relationspædagogik, totalkommunikation, ADL-støttende aktiviteter, mesterlærer, sidemandsoplæring, fysiske udfoldelser, empowerment og en inkluderende tilgang. Derudover har JAC udviklet et Kompetencekompass, som omkring 80 % af brugerne/medarbejderne anvender. Videre blev det oplyst ved sidste tilsyn, at JAC havde haft 20 personaler på kursus i rehabilitering, og hensigten var, at alle personaler skulle gennemføre dette kursus. Dette både for at give et fagligt løft til hele organisationen og for at skabe et fælles sprog og fokus omkring den pædagogiske indsats ift. medarbejderne/brugerne.

Ved dette tilsyn spørges der uddybende ind til om der er sket ændringer eller udvidelser i relation til den pædagogiske referenceramme og metoder. Hertil oplyser centerlederen, at i forbindelse med den undervisning som kursuskataloget udbyder, er personalet blevet mere målrettet og de pædagogiske og faglige refleksioner er i fokus.

Lederen af § 103 supplerer med, at man i produktionen er blevet mere bevidste om, hvilke opgaver der indtages, da disse skal kunne varetages af pædagogikken.

Kodeordet for hele JAC er relationspædagogik koblet med anerkendelse. Hvis der er en udfordring med en medarbejder/bruger, skal der tages udgangspunkt i personalets tilgang til denne.

Tilgangen skal være systemisk i hele organisationen, uanset hvilken pædagogisk og metodisk tilgang der anvendes. Et nyt tiltag i organisationen er, at de er ved at udvikle et metodekatalog, hvor hver metode eller tilgang skal beskrives grundigt, hvortil der skal kobles praksiseksempler. Dette for at skabe en klarhed over, hvad der gøres og hvorfor.

Specifikt for Tekstilværkstedet:

Personalet uddyber omkring deres faglige metoder og tilgange, at der er mere rehabilitering end der er rehabilitering, hvilket drøftes i fællesskab med bostederne. Hver medarbejder har et fast arbejde, som enten kan være i IKEA, at væve, sy eller montage.

Hver dag er der indlagt motion og bevægelse. Det kan være gymnastik, træning eller dans. Dette gøres dels for motionen, dels for at igangsætte medarbejdernes Arousal og dels for at højne humøret.

De opgaver som medarbejderne udfører planlægges ud fra medarbejdernes interesser og ud fra deres zone for nærmeste udvikling. Der er konstant fokus på, at gøre den enkelte medarbejder mere og mere selvstændig.

Medarbejderne udviser stor begejstring for arbejdet, og de er gode til at hjælpe og støtte hinanden, hvis en medarbejder støder på en udfordring, som en anden medarbejder kan løse.

Medarbejderne er klar over, at personalet har forventninger til dem, hvilket øger motivationen.

Personalet beskriver, at de oplever flere medarbejdere med Down Syndrom som ofte er trætte og har begyndende demens. For dem handler det om, at kunne overskue arbejdsopgaverne og processerne. Derfor tænkes der altid individuelt, og arbejdsopgaverne tilrettes den enkelte. Dette kan gøres ved at ændre på strukturer eller tilpasse tiden så medarbejderne kan indstille sig på skift og ændringer.

Tekstilværkstedet udbyder forskellige kurser, som er beskrevet i

	<p>kursuskataloget. Det er både arbejdsrelaterede læringsforløb og personlige interessekurser. Personalet giver udtryk for, at det har været et spændende og givtigt arbejde, at udarbejde kursuskataloget, og der er mange lærerprocesser i det. Eksempelvis tager kurserne altid længere tid, end personalet havde planlagt. Undervisningsmaterialet er i stadig udvikling. Efter endt kursusforløb, skal medarbejderne til eksamen. Dette forløber ved, at personalet læser spørgsmålene højt, og medarbejderne har fået udlevet et afkrydsningskema, hvori de angiver deres bud på det rigtige svar.</p> <p>Personalet anvender udtrykket: ”Skinnerne skal lægges, samtidig med at vi kører”. Dette også fordi hver enkelt medarbejder er unik, og har særskilte behov. Der er medarbejdere der er auditive, mens andre er visuelle. Hver medarbejder har sin egen læringsstil-profil.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der generelt på JAC arbejdes særdeles målrettet og på et fagligt højt niveau, hvor den pædagogiske referenceramme og de faglige metoder består af en palet af teoretiske tilgange. Ledelse såvel som personale kan redegøre for de forskellige metoder, og for hvorfor en specifik metode eller tilgang anvendes.</p> <p>Tilsynet anerkender det store og ambitiøse arbejde, der er lagt, og til stadighed lægges, i udarbejdelse af kursuskataloget og i udførelsen af de forskellige kurser og læringsforløb.</p> <p>Tilsynet bemærker, at der skal udarbejdes et metodekatalog.</p> <p>I forhold til Tekstilværkstedet, så er der fokus på at alle medarbejdere eller brugere er unikke og skal have tilrettelagt et individuelt forløb. Personalet tager her udgangspunkt i zone for nærmeste udvikling.</p>

2.4.3 Dokumentation og resultater

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ved det sidste tilsyn blev der redegjort for, at proceduren vedrørende udarbejdelse af de pædagogiske planer består i, at hver bruger får opsat individuelle mål, med fokus på samvær og relationer.</p> <p>Kompetencekompasset er et vigtigt redskab i udarbejdelsen af de pædagogiske planer. Brugere/medarbejderne skal placeres i kompetencekompasset senest efter tre måneder efter indskrivningen på JAC, og der skal fastsættes succeskriterier. Efter et halvt år udarbejdes der et nyt kompetencekompas og det bliver tydeligt, hvor brugerne har udviklet sig, og hvor der skal rettes fokus ift. at udvikle nye kompetencer og færdigheder.</p> <p>De pædagogiske planer er indsat i et årshjul og der er mulighed for, at få feedback fra udviklingskoordinatoren.</p> <p>Ved dette tilsyn spørges der uddybende ind til, hvordan tingene foregår p.t. Hertil oplyser ledelsen, at der først udarbejdes et kompetencekompas, dernæst læringsmålene og slutteligt en sanseprofil på hver bruger. Efter angivet tid - som er indskrevet i hver profil - evalueres dette, og der udarbejdes en pædagogisk plan.</p> <p>Kompetencekompasset anvendes nu til alle medarbejdere/brugere. Personalet kan føle sig udfordret, når de skal ”score” medarbejderne/brugere, da det altid vil være et øjebliksbillede. Ledelsen understreger, at kompetencekompasset stadig er under udvikling, eksempelvis er der justeringer i forhold til at anvende det til de brugere, som har det største støttebehov. Kompetencekompasset giver et fint billede af, hvor medarbejderne/brugere har deres styrker og deres udfordringer, hvorfor det tydeligt vises, hvor der skal sættes ind.</p> <p>Det understreges af ledelsen, at planerne og kompetencekompassene skal</p>
------	---

være dynamiske værktøjer, som beskriver det, som rent faktisk sker i praksis. Under tilsynet drøftes det, at kompetencekompasset har anført den individuelle medarbejders/brugers udfordringer, men ikke ressourcer og/eller styrkesider. Holdningen i ledelsesgruppen er, at dette vil være en god ide.

Selve skabelonen til de pædagogiske planer er under udvikling, og en ny skabelon forventes færdig september 2015, idet tilbuddet fremadrettet skal anvende et nyt koncept - FKO. Det nye koncept er et tiltag fra deres kommunale forvaltning, som påkræver, at alle brugere skal scores fra 0 - 4 afhængig af støttebehovet. Dertil skal der opsættes succeskriterier ud fra den angivne bestilling.

Ud af de tre repræsentanter fra brugerbestyrelsen som tilsynet interviewede, kunne kun én genkende arbejdet med kompetencekompasset. Brugeren redegjorde for, at de skal vise, hvad man er blevet bedre til. Videre beskrev brugeren sine personlige mål.

Alle tre fra brugerbestyrelsen udtrykte begejstring for kursuskatalogets indhold, og mener bestemt, det er lærerigt for dem. De kunne gengive, hvilke kurser de selv havde deltaget i, og beskrev med begejstring, at Gentoftes Borgmester havde uddelt Kompetencebeviserne til dimensionsfesten. En yderligere glædelig begivenhed var, da brugerbestyrelsen var på Gentofte Rådhus, for at fortælle om deres arbejde.

Specifikt for Tekstilværkstedet:

Personalet bekræfter ovenstående, og supplerer med, at hver pædagogisk plan tager udgangspunkt i en MUS, med tilpasset kommunikationsform. Nogle af samtalerne forløber godt og flydende, mens det ved andre samtaler kan være svært, at få relevante svar på medarbejdernes ønsker og mål for fremtiden, hvordan de har det og hvad de tænker.

Personalet giver udtryk for, at det var svært at anvende scoringssystemet i kompetencekompasset i starten, da mange medarbejdere er bevidste om, at 4 er bedre end 1. Personalet er dog af den overbevisning, at det er blevet betydelig bedre, og at de nu kan redegøre for, at ingen tal er negative, blot udtryk for et udviklingsområde.

I personalegruppen har der været mange drøftelser om, hvem handleplanerne og kompetencekompasset udarbejdes til, og der er enighed om, at det primært er til medarbejderne. De udarbejdede planer og kompasser anvendes i samarbejdet med bostederne. Det er yderst vigtigt, at fremhæve det, som den enkelte medarbejder er god til.

Når stjernen i kompetencekompasset udarbejdes, gøres det i første omgang af medarbejderens kontaktpersonale. Derefter drøftes de med 2 - 3 andre personaler, som bidrager med holdninger og forslag. Derudfra udarbejdes den endelige stjerne. Personalet har ofte drøftet, om medarbejderne skal sidde ved siden af, når udarbejdelsen foregår.

De tre interviewede medarbejdere kan ikke genkende kompetencekompasset, men kan huske at de snakker om deres mål og hvad de gerne vil blive bedre til, med deres kontaktpersonale. Den ene medarbejder kan redegøre for, at handleplansmøderne finder sted i november eller december, og der deltager en fra bostedet, en fra JAC, sagsbehandleren og medarbejderen selv.

Medarbejderne beretter alle om, at have deltaget på forskellige kurser, og de ønsker ligeledes alle tre, at deltage igen i næste runde.

Videre fortæller medarbejderne om, da Borgmesteren var og overrække kompetencebeviserne. Det var en god oplevelse, hvor der efterfølgende var musik og dans.

Tilsynet får fremvist tre kompetencekompasser, og heraf fremgår det, at de er dateret og der er formelle data for hver enkelt medarbejder. Der er

	<p>beskrivelser af medarbejdernes inddragelse og de primære ydelser er beskrevet. Hver medarbejders aktivitets og samværstilbud er beskrevet. Der er videre evalueringer af de pædagogiske mål, ligesom der er beskrivelser af pædagogiske mål for kommende år. Det fremgår, om vedkommende har formået at deltage i udarbejdelse af planen, og der er indlagt billeder af medarbejderen. Det fremgår, at alle mål bliver evalueret og justeret. Sprog anvendelsen er beskrivende, objektiv og etisk.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at JAC i høj grad og med stor faglighed dokumentere og evaluere resultater for brugernes læring, (re)habilitering og samvær. Der hvor det er muligt, inddrages brugeren i udarbejdelse af egne mål, som tilpasses og justeres efter behov.</p> <p>Tilsynet vurderer, at kompetencekompas, sanseprofiler og pædagogiske handleplaner anvendes som gode og dynamiske værktøjer i det daglige arbejde, hvorfor personalet kontinuerligt konfronteres med brugernes individuelle mål. En optimering til redskabet er at få beskrevet brugernes og medarbejdernes ressourcer, alt for at bevare et blik for dette og ikke kun udfordringerne. Tilsynet anbefaler dette generelt.</p> <p>Tilsynet har noteret sig, at personalet først fandt det svært at score medarbejderne, men at dette nu går bedre og medarbejderne er orienteret om, at et lavt tal er udtryk for et udviklingsområde og ikke en vurdering af dem som person.</p>

2.5 Hverdagens praksis

2.5.1 Den rehabiliterende tilgang

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ved sidste tilsyn blev det bemærket, at JAC' personale havde været på kursus i rehabilitering, hvor effekten havde været et fagligt løft samt at der var blevet skabt "et fælles sprog" og -referenceramme.</p> <p>Ved dette tilsyn oplyses det, at der (re)habiliteringen er implementeret og alt personale kan se, at der er et udviklingspotentiale i alle medarbejdere/brugere, og det understreges, at ingen medarbejdere/brugere er tilknyttet JAC for at blive passet. Alle skal lære noget, hvilket siges højt og ofte. Ydermere har der været fokus på italesættelse og sprogbrug. Eksempelvis siger man ikke længere, at en bruger er forkælet, men i stedet kan man sige, at brugeren har nogle særlige behov som skal afdækkes, alt for at finde frem til, hvorfor vedkommende ikke gør tingene selv, som planlagt.</p> <p><u>Specifikt for Tekstilværkstedet:</u></p> <p>Personalet oplyser, at tilgangen er mere rehabiliterende end den er rehabiliterende. I hverdagen anvendes ordet ikke, men det praktiseres i høj grad. Eksempelvis trænes der dagligt med medarbejderne i at gå på trapper, at binde sko ect. Dette for, at medarbejderne ikke glemmer deres kompetencer. Der sørges også for, at kroppen dagligt er i bevægelse, og de fysiske funktioner vedligeholdes.</p> <p>For at motivere medarbejderne, skrives der hver dag dagbog. Heri hvor meget motion den pågældende medarbejder har udøvet. Ofte visualiseres indsatsen med en smiley, hvilket gør medarbejderne meget stolte.</p> <p>Personalet beskriver, at der er et godt og konstruktivt samarbejde med bostederne. Hvis en medarbejder eksempelvis har meget fravær, iværksættes</p>
------	---

	<p>en ringeordning, hvor bostedet kontakter personalet, hvorefter personalet taler med den pågældende medarbejder. Ofte lykkedes det personalet at overtale medarbejderen til at komme på arbejde.</p> <p>Den ene af de interviewede personer har været på kursus i rehabilitering, hvilket har været godt. Flere af personaletne tilkendegiver, at de også gerne vil på kursus i rehabilitering.</p>
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at Tekstilværkstedet på relevant og god vis arbejder med (re)habilitering.

2.5.2 Sociale relationer

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Brugerbestyrelsen fortæller, man har det rart sammen med sine kollegaer. Den ene giver dog udtryk for, at det kunne være rart, hvis man også kunne mødes uden for arbejdstid. En anden oplyser, at der er en pigegruppe, som har udvekslet telefonnumre, så der er mulighed for at ringe sammen om aftenen.</p> <p>Tilsynet foreslår brugerbestyrelsen, at de kan drøfte, om der skal være en "fyraftensklub".</p> <p><u>Specifikt for Tekstilværkstedet:</u></p> <p>Personalet oplyser, at der har været afholdt en temadag om kæresteforhold, da det har været en udfordring på JAC.</p> <p>På medarbejdermøderne er der udarbejdet såkaldte "leveregler" som beskriver, hvordan man taler til hinanden, hvordan man opfører sig og hvordan man behandler hinanden. Medarbejderne har selv lavet reglerne, hvorfor de har stort ejerskab for dem. De er nedskrevet med medarbejdernes egne ord, hvortil der er visuelle illustrationer. Når der ankommer nye medarbejdere til værkstedet, introduceres de til disse leveregler af de "gamle" medarbejdere.</p> <p>Personalet arrangerer flere sociale arrangementer i løbet af et år. Der er en sommerfest, en julefrokost og et karneval. Derudover afholdes der fælles fødselsdage hver tredje måned, hvor de medarbejdere som har haft fødselsdag, skal nå frem til fælles enighed om, hvordan dagen skal forløbe. Der indkøbes gaver til alle medarbejdere, når de har fødselsdag. Trivslen på værkstedet er vigtig, hvorfor der også bruges meget tid herpå. Der skal være plads og rum til alle, uanset hvilke udfordringer den enkelte medarbejder har.</p> <p>Medarbejderne fortæller begejstret, at de inden længe skal på Bakken, hvor de skal se Korsbæk, og hvor de skal spise på Postgården. De beskriver et godt arbejdsmiljø, hvor der er plads til at grine og få gode venner.</p> <p>Det kan ske, at nogen bliver uvenner, men så hjælper personalet med at løse problemerne. En af medarbejderne fortæller, at han har fundet sin kæreste på værkstedet, de har nu været ringforlovet i fire år.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at medarbejderne indgår i sociale relationer og har et stærkt fællesskab med hinanden. Videre vurderes det, at personalet på god vis

styrker dette sammenhold ved, at arrangere ture og fester løbende mm.

2.5.3 Medinddragelse og indflydelse

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Der er nedsat en brugerbestyrelse på JAC, for at sikre medarbejdernes/brugernes indflydelse i hverdagen. Brugerbestyrelsen mødes én gang om måneden og har en årlig temadag. På møderne drøftes hvad der skal ske på JAC, såsom kærestepolitik, regler for arbejde mm. Eksempelvis fremhæver en af brugerne, at det er besluttet, at man ikke må sidde på gangene, for hvis nu der udbryder brand, skal man hurtigt kunne komme ud. Det er også besluttet i brugerbestyrelsen, at medarbejderne ikke må kysse hinanden, når de er på arbejde, bl.a. fordi andre kan blive misundelige eller trætte af at se på det. Der er 12 pladser i brugerbestyrelsen, hvoraf de 10 er besat af medarbejdere og de er demokratisk valgt.</p> <p>Repræsentanterne for brugerbestyrelsen beskriver, at der skal være valg til februar. Når dette valg finder sted, er det som et folketingsvalg, med valgplakater, mærkesager og rigtige stemmebokse.</p> <p>En bruger fra bestyrelsen giver udtryk for, ikke altid at føle sig taget alvorligt af personalet. Det kan virke som om, personalet har besluttet, hvad alle medarbejdere/brugere skal arbejde med, uden at de er blevet hørt. Videre uddybes, at der er sket mange gode ting, efter der er kommet en ny leder til stedet, men at nye tiltag ofte går for hurtigt når de skal implementeres. Hvis man som medlem i brugerbestyrelsen forsøger at sige noget, som man mener lyder voksent, er det ikke altid at personalet tager godt i mod det. Medarbejderen udtrykker forståelse for, at kommunikationen skal foregå på flere niveauer, da der er tilknyttet meget svage brugere på JAC, men efterlyser alligevel, at han gerne vil lyttes mere til.</p> <p>Slutteligt udtaler vedkommende, at personalet ikke gør det i nogen ond mening, men at tingene bare går for stærkt ind i mellem</p> <p>Tilsynet spørger til, om brugerbestyrelsesrepræsentanten har påtalt det overfor personalet, hvilket afkræftes. Tilsynet opfordrer til dette.</p> <p><u>Specifikt for Tekstilværkstedet:</u></p> <p>Personalet oplyser, at når der skal arrangeres udflugter eller fester, nedsættes et udvalg, hvor medarbejderne deltager og har medbestemmelse.</p> <p>I forhold til det daglige arbejde, har medarbejderne indflydelse på, hvad de vil arbejde med, og hvilke farver de vil anvende.</p> <p>Medarbejderne bekræfter ovenstående, og supplerer med, at de kan det meste selv, og det er kun det de ikke kan, som personalet hjælper med.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at medarbejderne har indflydelse på, hvad de vil arbejde med og hvortil ture og udflugter skal gå. Det er ligeledes tilsynets vurdering, at medarbejderne på Tekstilværkstedet føler sig hørt og anerkendt.</p> <p>Derudover vurderes det, at medarbejderne/brugere har mulighed for at blive hørt gennem formelle mødefora og almindelig dialog i hverdagen.</p> <p>Tilsynet notere, at en medarbejder i brugerbestyrelsen ikke føler sig hørt og respekteret tilstrækkeligt. Tilsynet oplyser i den forbindelse, at ledelsen er orienteret om dette forhold.</p>

2.5.4 Hverdagens aktiviteter, herunder fokus på sundhed

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Lederne oplyser, at de fleste tilbud på JAC tilbyder motion. Der er tilknyttet et træningscenter, som de enkelte værksteder kan benytte.</p> <p>Alle de tre interviewede medarbejdere fra brugerbestyrelsen udtaler, at de er meget glade for at være tilknyttet JAC og finder, at de trives på deres respektive tilbud.</p> <p>Kantinen Café Nema serverer sund og varieret kost, hvor sodavand og kage er fjernet fra menuen. Videre arrangeres der fælles fødselsdage hver tredje måned, for at begrænse kage indtaget.</p> <p><u>Specifikt for Tekstilværkstedet:</u></p> <p>Personalet udtaler, at der er fokus på sundhed i hverdagen. Sundhed defineres ikke blot som sund mad, men også som motion, glæde og trivsel i hverdagen - kort sagt der er fokus på hele mennesket.</p> <p>Alle tilbydes motion to gange om ugen, og der har været iværksat et projekt, hvor medarbejderne havde påført sig en skridttæller. For at det skal være gavnligt i længden, skal det blive en rutine for medarbejderne.</p> <p>Personalet er ved at udvikle et koncept, hvor medarbejderne skal uddannes til sundhedsagenter. Disse sundhedsagenter skal have til opgave, at fortælle omverdenen om, hvad det vil sige at være sund. Dermed tager medarbejderne et aktivt tilvalg og kan få ejerskab for idéen.</p> <p>Der kan iværksættes særlige indsatser for medarbejdere, som er overvægtige. Dette gøres i samarbejde med lægen, bostedet, personalet og medarbejderne. Så tilbydes der motion fem gange ugentligt, et møde om ugen med en sundhedscoach og vejledning til indkøb. Erfaringen viser, at når der samarbejdes hele vejen rundt om medarbejderen, virker det.</p> <p>Af aktiviteter i Tekstilværkstedet tilbydes montage, syning, vævning, stryging og træning i at vaske tøj. Derudover er der en del medarbejdere der arbejder i IKEA.</p> <p>En medarbejder skal have hjælp til at tømme et kateter to gange dagligt. Dette gøres på faste tidspunkter, men man skal have opmærksomhed på denne medarbejder. Der er et godt samarbejde med bostedet omkring dette, og personalet føler sig klædt på til opgaven. I tilfælde af komplikationer skal bostedet kontaktes.</p> <p>En medarbejder fortæller, at der laves motion to gange om ugen, og der danses lidt hver dag. Videre oplyser medarbejderen, at de skal optræde med deres dans, ved et arrangement der hedder "Kultur der dur". Medarbejderne udtaler, at man bliver i godt humør af at danse.</p> <p>Tilsynet observerer på rundvisning, at brugere og medarbejdere virker glade, trygge og imødekommende.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at brugerne og medarbejderne får den relevante støtte og pædagogiske bistand de har behov for, for at trives godt i tilbuddet. Ydermere vurderes det, at JAC har en sundhedspolitik, som tilgodeser sund kost, motion og trivsel.</p> <p>I forhold til Tekstilværkstedet, at er der fokus på at tilbyde målrettet motion samt her og nu motion - blandt andet bliver der danset.</p> <p>Tilsynet bemærker det gode initiativ omkring en målrettet og tværfaglig sundhedsindsats for de medarbejdere som har behov herfor.</p>

2.5.5 Omgangsform og omgangstone

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ved sidste tilsyn blev det bemærket, at der var arrangeret et foredrag i nær fremtid med temaet kæresteforhold. Det oplyses ved dette tilsyn, at foredraget er afholdt og området til stadighed er et fokusområde for tilbuddet.</p> <p><u>Specifikt for Tekstilværkstedet:</u></p> <p>Der udvises respekt for alle medarbejdere. I konfliktsituationer er personalet meget opmærksomt på, at have et respektfuldt og ordenligt sprogbrug. Videre henviser personalet til, de førmtalte leveregler.</p> <p>Medarbejderne kan alle huske, at der er nogle leveregler som skal overholdes. De giver udtryk for, at de minder hinanden om reglerne, hvis der er medarbejdere der skulle glemme dem. På hvert medarbejdermøde læser personalet levereglerne højt, så alle bliver mindet om dem.</p> <p>En medarbejder fortæller, at hele værkstedet tager på ferie sammen en gang om året, hvilket er rigtig dejligt.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der er en god omgangstone og -form på Tekstilværkstedet, og at personalet besidder de relevante kompetencer for at opretholde dette. Videre vurderer tilsynet, at medarbejderne får den nødvendige støtte, for at opnå et godt internt samspil.</p>

2.6 Organisation og ledelse

2.6.1 Ledelsens faglige kompetencer

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ledelsesgruppen består af seks personer med forskellige uddannelsesbaggrunde og alle ledere har enten været eller er i gang med en lederuddannelse.</p> <p>Der er afholdes ledermøde en gang om ugen, og alle er enige om, at der er et godt og konstruktivt samarbejde. Centerlederen udtaler, at alle ledere i gruppen er yderst kompetente, energiske og engagerede. På alle ledermøder anvendes en visuel tavle, hvor hver leders belastningsgrad tydeliggøres. Dette for lettere at kunne hjælpe og støtte hinanden.</p> <p>Hver morgen mødes ledelsen dertil fra kl. 7.30 - 8.00, for at gennemgå dagen og dens eventuelle udfordringer.</p> <p>Da det er en relativ ny ledelsesgruppe, er der prioriteret sparring seks gange på et år. Denne sparring foregår med en ekstern HR medarbejder fra Gentofte Kommune. Derudover er der fire gange årligt ekstern supervision til ledelsen som gruppe og hver leder modtager yderligere individuel supervision.</p> <p>En gang om året, tager ledelsesgruppen på en udflugt kun for dem, alt for at få egen tid og rum til ledelsesmæssig sparring og tid til intern drøftelse.</p> <p>Alle ledere mødes med derudover centerlederen en gang om måneden, hvor deres individuelle strategioplæg bl.a. drøftes.</p> <p>Det oplyses, at en af de store gevinster ved det tætte arbejde er, at alle ledere kender hinandens personale og arbejdsopgaver, hvilket gør, at det er lettere at hjælpe, sparre og understøtte hinanden. Opgaverne anses for at være et fælles ansvar. Ledelsen er ambitiøs og stiller store krav til sig selv. Centerlederen udtaler, at når man ser glade medarbejdere, brugere og personaler, er det alt arbejdet værd. Værdigrundlaget på JAC er, at ledelsen</p>
------	---

	<p>skal være til stede for personalet, og det psykiske arbejdsmiljø er i højsæde.</p> <p><u>Specifikt for Tekstilværkstedet:</u></p> <p>Personalet udtrykker, at de har en god ledelse, som er let tilgængelig og kan bruges til sparring og faglige diskussioner.</p> <p>En personale er medlem af MED-udvalget, og kan oplyse, at der er stor fokus på medinddragelse og udlægning af ansvar til personalet, hvilket personalet anerkender. Personalegruppen anser deres ledelse som sidestøttende.</p> <p>Der er regelmæssigt møder, hvor der drøftes pædagogik, hvilket personalet ser som en klar styrke.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er i høj grad tilsynets vurdering, at ledelsen har de relevante kompetencer for at lede tilbuddet. Det er en ledelse som har fokus på det psykiske arbejdsmiljø, nærværende ledelse og kontinuerlig udvikling.</p>

2.6.2 Medarbejdernes kompetencer

Data	<p><u>Specifikt for Tekstilværkstedet:</u></p> <p>Personalet udtrykker stor tilfredshed med, at der igen er mulighed for at komme på eksterne kurser, hvilket flere giver udtryk for, at benytte sig af.</p> <p>Der ydes kontinuerlig supervision, hvor personalet og arbejds gange superviseres. Personalet tilkendegiver, at det er en meget kompetent supervisor, som hjælper med at optimere deres tilgange og faglighed.</p> <p>Personalet ytrer ønske om større kendskab til dobbeltdiagnose problematikker.</p> <p>En medarbejder har været i et VISO forløb, som var foranstaltet af bostedet, men personalet var understøttende i processen, og synes det gav rigtig god mening.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at personalet samlet set har de relevante uddannelser og erfaringer, for at kunne opfylde målgruppens behov.</p> <p>Personalet ytrer ønske om større kendskab til dobbeltdiagnose problematikker, hvilket tilsynet gerne vil støtte.</p> <p>Tilsynet anerkender, at personalegruppen får kontinuerlig supervision, og at de er positive ift. at få optimeret deres faglighed og pædagogiske tilgange.</p>

2.6.3 Den daglige drift samarbejde og kommunikation

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ved forrige tilsyn på JAC blev det bemærket, at tilbuddet havde været igennem en kapacitetstilpasning, og at der bl.a. i den forbindelse havde eksisteret et højt sygefravær, som blev begrundet med utryghed i ansættelsen. Tilsynet bemærkede derfor ved det sidste tilsyn og anerkendte, at der var sket en kulturændring på tilbuddet således, at der eksisterede en åben og tydelig dialog mellem ledelse og personalet, hvilket gav personalet øget tryghed i ansættelsen. Dette medførte blandt andet et lavt sygefravær.</p> <p>Det oplyses ved dette tilsyn, at JAC er i fortsat god proces og alle yder en god indsats med at få tilbuddet udviklet yderligere, samtidig med at der er fokus på kerneydelsen overfor brugerne/medarbejderne. Ligesom sygefraværet er forsat lavt.</p> <p><u>Specifikt for Tekstilværkstedet:</u></p> <p>Personalet giver udtryk for, at der er et fint internt samarbejde, hvor de svære problematikker drøftes til supervision. Videre udtaler personalet, at der er forståelse for hinandens styrker og svagheder, og at det er legalt at bede</p>
------	---

	<p>om hjælp, hvis en situation med en medarbejder bliver vanskelig. Der er et tryk og rart arbejdsmiljø, hvor man dagligt modtager sparring fra hinanden i teamet.</p> <p>I forhold til de andre § 103 værksteder på JAC, er der et styrket sammenhold. Når der er sygdom eller andet fravær på et af værkstederne, dækker personalet ind for hinanden. Det har givet en stor forståelse for hinandens arbejdsopgaver og belastningsgrad.</p> <p>Personalet opfatter, at de får den nødvendige information fra deres ledelse.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der er et godt og konstruktivt samarbejde personalet imellem, hvilket har en afsmittende effekt til medarbejderne. Desuden vurderes samarbejdet på tværs af værkstederne gavnligt, både ift. det psykiske arbejdsmiljø og for kendskab til medarbejderne.

2.6.4 Magtanvendelse

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ledelsen oplyser, at der ikke er forekommet magtanvendelser siden sidste tilsyn. Dette skyldes til dels, at de har flyttet en medarbejder til et andet team som bedre kunne imødekomme vedkommende udfordringer og dels at personalet er meget opmærksomme på tilgangen til den enkelte medarbejder. Dertil kan nævnes, at et team som før har oplevet udfordringer ift. magtanvendelse, nu har fået nye og bedre rammer, hvilket har skabt mulighed for øget trivsel.</p> <p>Ydermere skal fremhæves, at JAC' voldspolitik er implementeret.</p> <p>Ledelsen fremhæver derudover, at personalet er dygtigt, og forstår at forebygge og foretage faglige refleksioner i de enkelte situationer.</p> <p>Desuden er pædagogikken blevet skarp og tydelig og mere er visualiseret, hvilket gør, at medarbejderne/brugerne bedre forstår strukturen, aktiviteterne og kravene.</p> <p><u>Specifikt for Tekstilværkstedet:</u></p> <p>Personalet udtaler, at de kender til magtanvendelsesprocedurer, og ved hvor de skal henvende sig i så fald der skulle forekomme én sådan.</p>
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at personalet er bekendt med retningslinjer og procedurer vedrørende magtanvendelse.

2.6.5 Gråzoner

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ledelsen beskriver, at der er afholdt en halv temadag om gråzonetilfælde. Her blev lovgivning og betænkning gennemarbejdet, og eksempler blev debatteret. Der er udviklet et risikovurderingsskema, efter Trafiklysmodellen, som på nuværende tidspunkt er igangsat som et pilotprojekt. Tilgangen er systemisk, og derudover er der prioriteret ressourcer til området, for en forebyggende indsats.</p> <p>Gråzonetilfælde drøftes generelt på alle afdelingsmøder, hvor personalet gøres opmærksom på, at der ikke findes en facitliste på dette område. Det er i høj grad individuelle vurderinger der ligger til grund.</p> <p><u>Specifikt for Tekstilværkstedet:</u></p> <p>Personalet kan genkende ovenstående, og uddyber videre, at det jævnligt drøftes i hverdagen og på afdelingsmøderne. Det er også ofte med på</p>
------	---

	<p>supervisionen.</p> <p>Når eksempelvis en medarbejder ikke vil udføre det arbejde, som vedkommende er sat til i IKEA, har en fra personalegruppen bedt vedkommende om at gå tilbage til JAC. Det kan udløse, at medarbejderen tager sin jakke på, og sætter sig i indgangspartiet til IKEA, hvor vedkommende kan sidde i op til 45 minutter. Ved det, at det foregår i det offentlige rum, stilles der ofte spørgsmål til opførslen fra tilfældige forbipasserende eller IKEAs faste personale. Her må personalet konstatere, at ofte ser udefrakommende situationen ud af konteksten, og personalet er klemmt mellem tavshedspligt og forklaringslyst.</p> <p>En sådan situation drøftes med det øvrige personale og efterfølgende til supervision.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at gråzonetilfælde jævnligt drøftes og debatteres, hvilket understøtter personalets indsats overfor medarbejderne. I tilfælde af tvivl blandt personalet om, hvorvidt det var et gråzonetilfælde eller ej, sparres der med kollegaer og ledelsen samme dag.</p>

2.6.6 Medicinhåndtering

Data	<p><u>Specifikt for Tekstilværkstedet:</u></p> <p>Personalet oplyser, at de har kendskab til gældende regler på området, og det medicin der er på afdelingen, er låst inde i et skab, og påført medarbejderens navn og cpr.</p> <p>Det medicin der er i skabet er epilepsi- og PNmedicin.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at personalet er bekendt med gældende regler på området, og at disse overholdes.</p>

2.6.7 Kvalitetsudvikling

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u></p> <p>Ledelsens udtaler, at det er vigtigt, at alle har indflydelse og dermed ejerskab, da det ellers ikke er muligt at udleve en god implementering af nye tiltag.</p> <p>Det er ikke ledelsens hensigt, at udstikke nogle færdige rammer for JAC, de ønsker, at udvikling skal frembringes i fællesskab med personalet.</p> <p>Personalet skal føle sig trygge i egen praksis, og har derfor fået til opgave, at redegøre for, hvordan de bedst kan udvikle egne kompetencer.</p> <p>Videre udtaler ledelsen, at styrken ved at være et stort sted er, at der er mange strenge at spille på. Dette kan løfte den enkelte medarbejder/bruger, ligesom personalet kan finde inspiration på tværs af organisationen.</p> <p>Hele organisationen har haft fokus på IT, hvor det har handlet om medarbejdernes/brugernes individuelle læring. Der er medarbejdere som kan anvende Skype og skal have hjælp til NemID, mens andre har modtaget hjælp til at benytte en Ipad.</p> <p>Videre iværksættes et kursus for personalet, som skal understøtte den igangværende pædagogik vha. elektroniske hjælpemidler og medier.</p> <p><u>Specifikt for Tekstilværkstedet:</u></p> <p>Personalet bekræfter ovenstående, og supplerer med, at alle de nye tiltag nu skal arbejdes ind under huden. Der er et konstant flow i organisationen, men det er ikke for meget.</p>
Tilsynets	<p>Det er tilsynets vurdering, at der i høj grad er fokus på kvalitetsudvikling i hele</p>

vurdering	organisationen. Der er igangsat mange nye tiltag, fagligt såvel som socialt. Videre vurderer tilsynet, at personalet er inddraget og med i alle processer, hvilket muliggør gode implementeringsforløb.
-----------	---

2.7 Fysiske rammer

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u> På selve JAC er der kommet nyt indbydende indgangsparti, med fodboldbord og bænke. Der er opsat billeder på væggene og særlige lamper i loftet.</p> <p><u>Specifikt for Tekstilværkstedet:</u> Ved det sidste tilsyn blev de fysiske rammer beskrevet således: Tekstilværkstedet er i indbydende lokaler, som er lyse og venlige. I Tekstilværkstedet er der nye lamper. Der er tilknyttet to lokaler til tekstilværkstedet, et stort væve-, montage og syrum og et såkaldt stillerum, hvor der kun er opstillet få væve og et stort montagebord. Tilsynet observerer under rundvisningen, at fleste medarbejdere sidder godt fordelt og fordybet ved deres væve og væver. Lokalerne fremstår fortsat indbydende, lyse og venlige.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at de fysiske rammer er relevante for målgruppen, og at de i høj grad understøtter deres udvikling og trivsel.

2.8 Udviklingskontrakt - aftale med Gentofte Kommune

Data	<p><u>Generelt for JAC:</u> Det oplyses, at aftalerne i udviklingsaftalen med Gentofte Kommune følges og det primære værktøj hertil, at det fortsatte arbejde med kursuskataloget, med kurser og læringsforløb til både brugere og medarbejdere.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet har noteret sig informationen og har ingen yderligere bemærkninger.

3 Formål og metode

3.1 Formål med tilsynet

I henhold til Retssikkerhedslovens § 16 og Servicelovens § 148a er kommunalbestyrelsen forpligtet til at føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses, herunder at sikre kommunalbestyrelse, brugere og pårørende indsigt i den pædagogik, omsorg og trivsel, der leveres på det enkelte tilbud.

Jf. lovgivningen er formålet med tilsynet:

- At påse at borgerne får den hjælp, de har ret til efter loven og efter de beslutninger, som kommunalbestyrelsen har truffet.
- At hjælpen er tilrettelagt og bliver udført på en faglig og økonomisk forsvarlig måde.
- At forebygge ved at gribe korrigerende ind før mindre problemer udvikler sig til alvorligere problemer.

Tilsynene skal dermed bidrage til at sikre kvaliteten i tilbuddene, herunder at der er overensstemmelse mellem gældende lovgivning, tilbuddets beskrevne pædagogik og praksis.

BDO's tilsyn er tilrettelagt med udgangspunkt i ovenstående lovgivning og retningslinjer på området, og omfatter tilsynet med de pædagogiske, organisatoriske og personalemæssige forhold på de enkelte tilbud. Tilsynet sætter fokus på hverdagslivet for borgerne og således også på, hvordan hjælpen efter deres opfattelse fungerer. De fysiske rammers egnethed i forhold til borgernes behov indgår ligeledes i tilsynet.

Med udgangspunkt i omfattende erfaringer med at føre tilsyn på hhv. ældre- og det socialfaglige område har BDO udviklet koncepter for tilsynsområderne, som gør det muligt at lade kontrol og læring gå op i en højere enhed. BDO lægger vægt på, at den dokumentation, der indhentes i forbindelse med tilsynene, er anvendelig i det fremadrettede arbejde med kvalitets- og kompetenceudviklingen indenfor både ældreområdet og det socialfaglige område.

Det økonomiske tilsyn dvs. tilsynet med forbrug, budget, kapacitetstilpasninger etc. indgår efter aftale med kommunen ikke i BDO's tilsyn.

3.2 Metode

BDO's tilsynskoncept kombinerer en række forskellige metoder til indsamling af viden, som alle tager afsæt i den anerkendende metode og en konstruktiv tilgang.

Den anerkendende og værdsættende tilgang handler om at fokusere på og lade sig inspirere af dét, der virker på det enkelte tilbud. Dette indebærer, at man i fællesskab søger at identificere tilbuddets ressourcer, styrker og gode erfaringer. Metoden er særlig velegnet til det fremadrettede arbejde med henblik på at få overensstemmelse mellem borgernes og pårørendes ønsker og forventninger og medarbejdernes og ledelsens muligheder og rammer.

Den anerkendende tilgang kan ses som det ene ben i tilsynskoncepterne, mens det andet ben er struktureret og stringent metodeanvendelse. Alle former for dataindsamling, som benyttes i tilsynet, har udgangspunkt i gennemarbejdede og afprøvede skabeloner. De anvendte metoder er henholdsvis kvalitative interviews, fokusgruppeinterviews, observation og gennemgang af dokumentation.

Tilsynet giver et øjebliksbillede baseret på dialog, udsagn, observationer samt det foreliggende baggrundsmateriale. Tilsynet er derfor ikke nogen garanti for, at *alle* forhold på tilbuddet til enhver tid lever op til de lovgivningsmæssige krav og kommunalbestyrelsens forventninger.

3.3 Tilsynets varslings og tilrettelæggelse

Leder af tilbuddet er orienteret om tilsynsbesøget ca. fire uger før gennemførelse. I den forbindelse orienteres leder af tilbuddet endvidere om BDO's metoder og hvordan tilsynsbesøget kan tilrettelægges.

Overordnet har organiseringen af tilsynsbesøget set ud som følger:

- Rundvisning, hvor tilsynet ofte har haft mulighed for at tale med borgere/medarbejdere undervejs og/eller at observere det sociale liv
- Dialog med Ledelsen /ledelse
- Dialog med medarbejdere
- Dialog med borgere
- Evt. dialog med pårørende, hvor dette er planlagt af tilbuddet

Til brug for forberedelsen af tilsynet har BDO indhentet materiale fra kommunen, herunder eventuelle kvalitetsstandarder, oplysninger fra kommunens hjemmeside, ligesom oplysninger fra Tilbudsportalen og tilbuddets egen hjemmeside har indgået i det konkrete tilsyn.

3.4 Aftalte definitioner på bemærkninger, anbefalinger og påbud

Bemærkninger
Bemærkninger gives, hvor der er forhold - enten af positiv eller negativ art, men hvor det alene er vejledende for tilbuddet.
Anbefalinger
Anbefalinger gives, hvor der skal arbejdes videre med et givent punkt, eksempelvis hvis der ikke er udarbejdet politikker eller nødvendige retningslinjer.
Påbud
BDO kan give stedet påbud, hvis der er tale om alvorlige forhold, eksempelvis hvis lovgiver ikke er tilstrækkelig efterlevet, eller hvis der ikke er handlet på tidligere anbefalinger, og der ikke er særlige grunde hertil.

4 Kontaktoplysninger

Ved behov for yderligere oplysninger kan henvendelse ske til

HELEN HILARIO JØNSSON

Director og forretningsansvarlig

hej@bdo.dk

BDO Kommunernes Revision
Godkendt revisionsaktieselskab
Havneholmen 29
DK-1561 København V
Tlf: 33 12 65 45
www.bdo.dk

4.1 Præsentation af BDO

BDO er en uafhængig privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner, herunder tilsyn med plejehjem og på socialområdet.

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 børne- og ungeområdet, handicap- og psykiatriområdet samt udsatteområdet, herunder herberger, misbrugs- og krisecentre.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver indenfor alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 35 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering mm.