



Tilsynsrapport Viborg Kommune

Trepas

Uanmeldt socialfagligt tilsyn
November 2024

Forord

Dette er afrapporteringen af et uanmeldt tilsyn, som BDO har foretaget.

Rapporten er opbygget således, at læseren på de første sider præsenteres for en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget (herunder deltagere og tidspunkt) samt om tilbuddet.

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 de indsamlede data og øvrige indtryk. Vurderingsskala findes sidst i rapporten

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

På bagsiden findes information om BDO.

Med venlig hilsen



Niels Kristoffersen

Partner

Mobil: 28 99 80 63

Mail: nsk@bdo.dk

Partneransvarlig



Lene Sørensen

Senior Manager

Mobil: 51 58 61 05

Mail: lesor@bdo.dk

Projektansvarlig

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



1. Oplysninger

Tabel med oplysninger om tilbuddet og tilsynet

Navn og adresse: Trepas, Vævervej 11, 8800 Viborg

Leder: Lone Barrett

Antal pladser: Tilbuddet er godkendt til 125 pladser

Tilbudstype og juridisk grundlag: Beskyttet beskæftigelse, jf. SEL § 103

Målgruppebeskrivelse: Borgere med kognitive funktionsnedsættelser, udviklingshæmning eller hjerne-skade.

Dato for tilsynsbesøg: Den 7. november 2024, kl. 11.00 - 15.30

Deltagere i interviews:

- Leder
- Fire medarbejdere
- Fire borgere
- Der er foretaget observation og dialog med borgere i forbindelse med rundvisningen i tilbuddet.

Tilsynsførende:

Senior manager Lene Sørensen, socialpædagog

1.1 Aktuelle vilkår

Leder oplyser, at hun har fået udvidet sit ledelsesområde midlertidigt med endnu et tilbud i sommeren 2024. Leder oplyser yderligere, at der allerede var et tæt samarbejde mellem de to tilbud, der begge tilbyder beskyttet beskæftigelse, hvilket har gjort det overskueligt at overtage ledelsen. Leder uddyber, at flere møder nu afvikles på tværs af enhederne, fx produktionsmøder og kantinemøder, hvilket har styrket sammenhængskraften.

Derudover oplyser leder, at der har været fokus på implementeringen af det nye dokumentationssystem Nexus, hvilket er en proces, der stadig foregår. Leder beskriver processen som vellykket, men også som en stor opgave, der er blevet brugt en del ressourcer på. Leder uddyber, at medarbejderne i høj grad har bidraget positivt til implementeringen, hvor der har været særligt fokus på borgerinddragelse og tydeliggørelse af indsatserne.

1.2 Opfølgning

Tilsynet gav en anbefaling ved sidste tilsyn:

1. Tilsynet anbefaler fortsat, at der er ledelsesmæssigt fokus på at sikre løbende og tydelig dokumentation af sammenhængen imellem indsatsmål, delmål og indsats, samt opfølgning og evaluering i den skriftlige dokumentation.

Tilbuddet er i gang med at implementere nyt dokumentationssystem, der vil kunne understøtte dette.

2. Tilsynsresultat

2.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Viborg Kommune foretaget et uanmeldt tilsyn på Trepas. 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 overordnede vurdering, at Trepas lever op til sin målsætning om at tilbyde borgerne en hverdag med meningsfuld beskæftigelse i et beskyttet miljø, hvor borgernes kompetencer og ressourcer sættes i spil og udvikles med afsæt i borgernes interesser og motivation.

Det vurderes, at borgerne i meget høj grad trives i tilbuddet, der med afsæt i Vitaliseringsmodellen har relevant fokus på at understøtte borgernes autonomi, energi og succesoplevelser, hvilket vurderes at bidrage til øget mestring, udvikling og trivsel hos borgerne.

Tilsynet vurderer, at leder varetager den daglige drift af tilbuddet fagligt og kompetent med fokus på fælles faglig retning, sammenhængskraft og fortsat udvikling, hvilket vurderes at understøtte medarbejdertrivsel, stabilitet og faglige kvalitet i den indsats, der ydes i tilbuddet.

Tilsynet vurderer, at tilbuddets medarbejdere besidder relevante tværfaglige kompetencer, der imødekommer en stigende kompleksitet i tilbuddets målgruppe og de heraf følgende behov for pædagogisk støtte og guidning. Det vurderes yderligere, at tilbuddets faglige tilgange og metoder er relevante i forhold til tilbuddets målgruppe og formål, ligesom de vurderes at være implementerede i hverdagen, hvilket medarbejderne kan redegøre for med konkrete eksempler fra deres praksis.

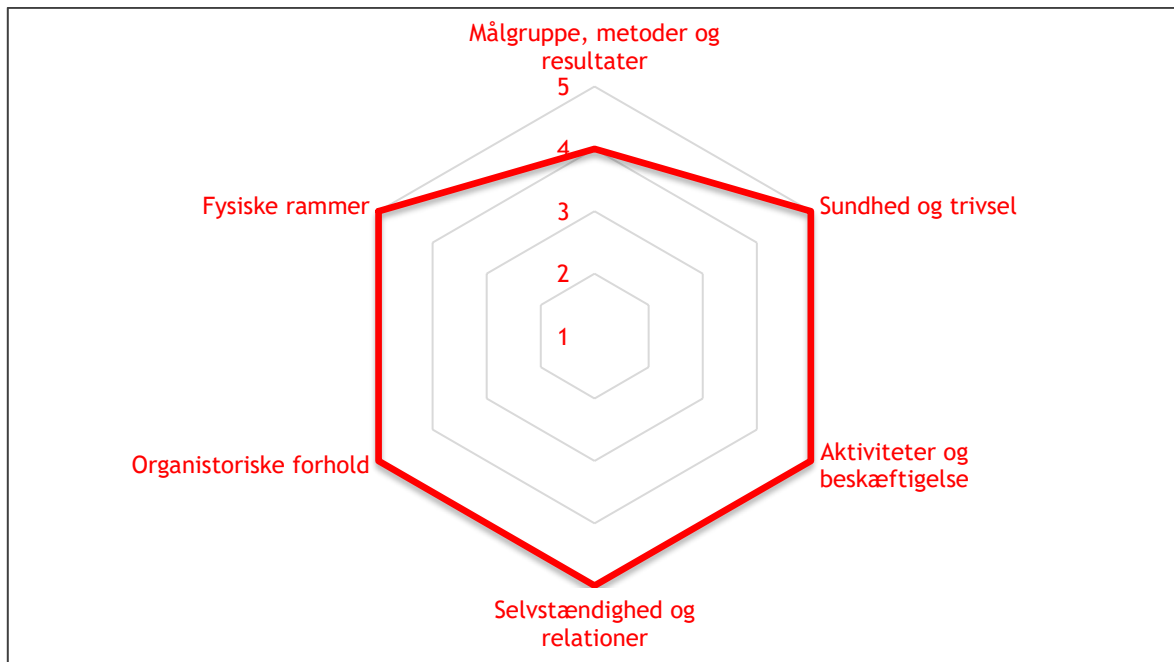
Tilsynet vurderer, at implementeringen af det nye dokumentationssystem, der forventes afsluttet i begyndelsen af 2025, vil understøtte en tydelig sammenhæng mellem indsatsmål, delmål, indsats og borgernes udvikling. Det vurderes yderligere, at løbende opfølgninger, i direkte relation til delmålene, fremadrettet vil sikre en tydeligere dokumentation, der vil kunne anvendes til vurdering og justering af indsatsen i relation til borgernes udvikling og trivsel.

Det er beskrevet i en anbefaling.

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. (Temaer, som ikke er relevante for det pågældende tilbud, tæller ikke med i den samlede vurdering)

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 bemærkninger og anbefalinger i forhold til ældrecentrets fremadrettede udvikling:

2.3.1 Bemærkninger

Tilsynet har ingen bemærkninger.

2.3.2 Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at der fortsat er ledelsesmæssigt fokus på at understøtte implementeringsprocessen af det nye dokumentationssystem, herunder at der udarbejdes delmål for alle borgerne, og at der udarbejdes en ensartet praksis for udarbejdelse af delmålsnotater.

3. Vurdering i forhold til temaer

3.1.1 Målgruppe, metoder og resultater

Score: 4

Vurdering:

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

Tilbuddet arbejder ud fra en overordnet målsætning om at give borgerne en reel arbejdsidentitet samt en indholdsrig hverdag, hvor deres kompetencer og ressourcer sættes i spil.

Tilbuddet arbejder med afsæt i en målgruppe, der rummer borgere med udviklingshæmning, erhvervet hjerneskade eller kognitive funktionsnedsættelser, der ikke er i stand til at opretholde tilknytning til det ordinære arbejdsmarked, men som har behov for en pædagogisk indsats og særlige hensyn for at kunne indgå i beskæftigelse. Derudover oplyser leder, at der ses en stigning i antallet af borgere, som derudover har ASF (autisme spektrum forstyrrelser) eller psykiatriske udfordringer, særligt blandt de yngre borgere, der visiteres til tilbuddet, hvilket stiller anderledes krav til både indsatserne og tilrettelæggelsen af hverdagen. Leder understreger, at der i tilbuddet er gode muligheder for at rumme den meget brede målgruppe, der fordrer stor fleksibilitet i forhold til at tilpasse indsatsen, så den enkelte borgers behov kan imødekommes.

Medarbejderne redegør for, at tilbuddets overordnede faglige tilgang er en Ressourceorienteret og anerkendende tilgang, der metodisk udmøntes gennem "Vitaliseringsmodellen". I modellen afdækkes borgernes kompetencer, autonomi, motivation, ønsker og drømme med henblik på at kunne tilrettelægge borgernes hverdag, så der bliver bedst mulig balance mellem borgernes interesser, kompetencer, motivation og opretholdelse af produktionen i tilbuddet. Derudover bruges MI (motiverende samtale) som metodisk værktøj, der sikrer, at medarbejderne hele tiden har fokus på, at borgernes tanker og meninger kommer til udtryk, og bliver taget alvorligt. Medarbejderne uddyber, at dette i praksis bruges til at gøre borgerne til en aktiv del af deres egen udvikling og trivsel, hvilket også fremmer borgernes motivation og forståelse for opgaveløsningen. Medarbejderne kommer med flere konkrete eksempler på dette.

Leder redegør for, at tilbuddet er i gang med implementering af et nyt dokumentationssystem, der skal understøtte en mere målrettet og ensartet dokumentation, hvor det er muligt at foretage løbende opfølgning og evaluering af borgernes indsatsmål og delmål. Leder uddyber, at implementeringen forventes færdig først i 2025, hvilket betyder, at dokumentationen aktuelt foregår i to systemer.

Tilbuddet modtager indsatsmål og indsatsformål fra visiterende kommune, hvorefter der, i samarbejde med borgerne, udarbejdes et eller flere delmål. Dokumentationen har hidtil bestået af en forløbsrapport, der har dannet baggrund for arbejdet med borgernes indsatsmål og delmål. Leder oplyser, at alle borgersager er oprettede i Nexus med indsatsformål og indsatsmål, men der mangler fortsat at blive udarbejdet delmål for en del borgere. Leder uddyber, at denne del af processen tager tid, fordi det vægtes højt, at borgerne er inddragede i udarbejdelsen af delmålene. Leder forventer, at det nye dokumentationssystem vil kunne understøtte en øget systematik i forhold til tydeliggøre sammenhængen imellem indsatsmål, delmål, indsats og borgernes progression.

Medarbejderne oplyser, at der udarbejdes en evaluering af indsatsmålene en gang årligt i forbindelse med udarbejdelse af status til myndighed, hvilket borgerne inddrages i på deres årlige MUS-samtale. Medarbejderne uddyber, at der løbende er dialog med borgerne omkring deres delmål, hvilket ligger til grund for vurderingen af, om delmålene skal fastholdes, eller om der skal udarbejdes nye.

Tilsynet gennemgår dokumentationen i Nexus sammen med leder, og det konstateres, at der er beskrevet indsatsmål, indsatsformål og et eller flere delmål i dem alle. Derudover er der beskrevet aktuel og forventet funktionsbeskrivelse, som der også er scoret på. Der er derudover oprettede delmål med beskrivelser af borgerens og medarbejderens indsats i relation til de enkelte delmål samt valg af faglig tilgang og metode. Der ses en god sammenhæng imellem indsatsmål, delmål, borgernes indsats og medarbejderens indsats. Som leder har oplyst, er der ikke udarbejdet delmål for alle borgere, ligesom der endnu ikke udarbejdes delmålsnotater. Leder oplyser, at der fra årsskiftet skal udarbejdes delmålsnotater for alle borgerne, for hvem det er relevant.

Borgerne oplyser, at de kender deres mål, og ved, hvordan de skal arbejde med dem. Borgerne fortæller, at de løbende taler med deres kontaktperson om, hvordan det går med arbejdet med målene. Borgerne fortæller, at de selv bestemmer, hvilke mål de vil arbejde med, men at de gerne vil have, at deres kontaktperson hjælper dem med at formulere nye mål, fordi det kan være svært selv at finde på noget.

3.1.2 Sundhed og trivsel

Score: 5

Vurdering:

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

Borgerne medinddrages i beslutninger vedrørende eget liv og/eller hverdagen i tilbuddet. Borgerne fortæller, at de har formel indflydelse gennem et borger-/pårørenderåd, hvor der sidder tre pårørende, tilbuddets leder samt én demokratisk valgt borgerrepræsentanter fra hver afdeling. En af borgerrepræsentanterne deltager i samtalen med tilsynet, og fortæller, at der afholdes møde i rådet ca. 5-6 gange årligt, hvor der drøftes ting, der har betydning for det samlede tilbud. Borgerne fortæller, at de kan komme med punkter til repræsentanten fra deres afdeling, ligesom referatet fra møderne altid bliver gennemgået i afdelingerne. Borgerne er derudover enige om, at de har stor indflydelse på, hvordan deres egen hverdag i tilbuddet er tilrettelagt, fx mødetid, arbejdsopgaver eller antallet af pauser. Borgerne fortæller, at der afholdes ugentlige "medarbejdermøder" i de enkelte afdelinger, hvor der informeres om status på produktionen, og hvor planen for den kommende uge gennemgås. Derudover kan borgerne komme med punkter til dagsordenen, fx fordeling af arbejdsopgaver, samarbejde eller forslag til udflugter. En borger fortæller, at der lige har været en temadag i borgernes afdeling, der havde omgangstone og samarbejde som tema, hvor der var fokus på, at alle kom til orde og blev hørt.

Medarbejderne redegør for, at borgerinddragelse er meget centralt i tilbuddet, hvor det at lytte til borgerne understøttes gennem Vitaliseringsmodellen, der har fokus på borgernes autonomi, interesser og motivation. Derudover fremhæver medarbejderne vægtningen af arbejdsfællesskabet, som omdrejningspunktet for en ligeværdig kultur, hvor alle bidrager til opgaveløsningen på hver deres måde, hvilket anerkendes og respekteres som værdifuldt.

Borgerne giver udtryk for, at de i meget høj grad trives i tilbuddet, hvor de fremhæver arbejdsfællesskabet og det at have et arbejde, hvor der er brug for deres indsats, som noget der også har stor betydning for deres øvrige liv. Borgerne er enige i, at de i meget høj grad bliver hørt, og de beskriver et godt samarbejde med medarbejderne, hvor de altid bliver imødekommet, hvis de har brug for en snak. Borgerne oplever en god og rummelig omgangstone, hvor alle taler respektfuldt til hinanden, og hvor der også er plads til at lave sjov.

Medarbejderne oplyser, at tilbuddets indsats omkring borgernes fysiske og mentale sundhed er afstemt tilbuddets formål. Medarbejderne uddyber, at der dagligt tilbydes sund mad i kantinen, hvor borgerne kan købe både morgenmad og frokost, hvilket understøtter borgernes mulighed for at få stabile og sunde måltider i løbet af dagen. Medarbejderne oplyser yderligere, at de altid vil støtte op omkring borgerne, hvis de

ønsker hjælp til at fastholde en livsstilsændring fx mere motion, rygestop eller mindre slik og kage, hvilket kan gøres gennem påmindelser, der er aftalt med borgeren.

Derudover tilbydes der flere former for fysisk aktivitet i løbet af ugen, fx gåture, pausegymnastik, hockey eller fælles træning i Trepas Hallen. Derudover råder tilbuddet over løbebånd og motionscykler, som borgerne kan benytte, når de har fået intro til dette. Medarbejdende understreger, at alle disse tilbud om fysisk aktivitet er noget, som borgerne kan dyrke i arbejdstiden sammen med medarbejderne.

Medarbejderne redegør for, at borgernes mentale trivsel understøttes gennem fokus på, at hverdagen er struktureret og tilrettelagt i samarbejde med borgerne, så borgernes behov for forudsigelighed, guidning, sociale relationer og skærmning er tilpasset den enkelte borgers individuelle ønsker og behov.

Medarbejderne oplyser, at tilbuddet som udgangspunkt ikke er involveret i borgernes brug af sundhedsydelser, men at der er områder, hvor tilbuddet kan have en understøttende funktion, fx påmindelse om medicin eller en lægetid, hvilket altid vil være afstemt med borgerens ønsker.

Både leder og medarbejdere oplyser, at der ikke forekommer magtanvendelser i tilbuddet.

Medarbejderne redegør for, at de arbejder forebyggende gennem deres relation og kendskab til den enkelte borger med henblik på at kunne være på forkant og derigennem forebygge misforståelser, forvirring og frustrationer hos den enkelte borger. Medarbejderne uddyber, at de aflæser borgernes dagsform og mentale overskud, og de vurderer, om der skal tilbydes en mere skærmet arbejdsplads, flere pauser eller en personlig samtale.

Medarbejderne har opdateret viden om gældende reglerne for magtanvendelse. Ligeledes er de bekendt med tilbuddets interne procedure på området.

3.1.3 Aktiviteter og beskæftigelse

Score: 5

Vurdering:

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

Borgerne har mulighed for et alsidigt og individuelt tilrettelagt hverdagsliv med relevante arbejdsopgaver og aktiviteter.

Leder oplyser, at tilbuddet drives som en produktionsvirksomhed, der primært er underleverandør til andre virksomheder, som de udfører delopgaver for. Derudover driver tilbuddet et dæk/metalværksted, hvor kunderne kommer direkte i tilbuddet for at få skiftet dæk på deres biler. Leder oplyser yderligere, at de reelle arbejdsopgaver og en stabil produktion er centralt for tilbuddet. Der skal både overholde indgåede kontrakter og deadlines med virksomheder samt understøtte borgernes muligheder for at opretholde deres tilknytning til tilbuddet og understøtte deres arbejdsidentitet. Derudover understreger leder, at arbejdsopgaverne er vigtige redskaber i den pædagogiske indsats, hvor de bruges til at styrke borgernes motivation og forståelse for vigtigheden af deres bidrag til den fælles opgaveløsning.

Medarbejderne redegør for, at der er et stort fokus på at gribe borgernes motivation, og at lade borgerne afprøve forskellige arbejdsopgaver, hvilket ofte giver dem succesoplevelser og mod på at prøve flere nye ting. Medarbejderne uddyber, at flere borgere løser faste arbejdsopgaver helt selvstændigt, ligesom flere borgere er så fortrolige med en opgave, at de kan få ansvar for at oplære andre borgere.

Tilbuddet består af forskellige produktionsafdelinger; Pakkemontage, El-afdeling, Dæk- og metalværksted, Montageafdelinger og Kantinedrift. Borgerne oplyser, at de, som udgangspunkt er tilknyttet én afdeling, men at det er muligt at arbejde i flere afdelinger, hvis man ønsker det, hvilket flere af borgerne aktuelt gør, eller har prøvet tidligere.

Borgerne fortæller, at det derudover er muligt at komme i praktik i en anden afdeling eller i eksterne virksomheder.

Tilsynet kan under rundvisningen observere, at borgerne løser meget forskellige arbejdsopgaver, der varierer i kompleksitet og omfang, men som alle er væsentlige elementer i den samlede produktion. Det kan derudover observeres, at arbejdsopgaverne er individuelt tilpassede, så der arbejdes både med selvstændig opgaveløsning eller opgaveløsning i mindre teams.

Tilsynet taler med flere borgere, der er i gang med deres arbejdsopgaver, og de er alle glade for deres arbejdsopgaver, fællesskabet og deres arbejdsplads.

3.1.4 Selvstændighed og relationer

Score: 5

Vurdering:

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

Der arbejdes relevant med udvikling af borgernes sociale kompetencer og selvstændighed. Medarbejderne redegør for, at udvikling af borgernes mestring og selvstændighed er et fokusområde, der kontinuerligt arbejdes med gennem tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne med fokus på, at borgerne kan arbejde så selvstændigt som muligt. Medarbejderne fremhæver leders tilgang til borgerinddragelse, der har betydet, at medarbejderne hele tiden vurderer, om en opgave kan løses af en borger i stedet for en medarbejder, hvilket har betydet, at mange flere opgaver nu løses af borgerne. Som eksempler nævner medarbejderne, at tilbuddets Kantine i meget høj grad er borgerdrevet, ligesom borgerne har fået adgang til at skrive på afdelingernes store elektroniske oversigtstavler, hvor de selv kan skrive sig på arbejdsopgaver eller kvittere, når en opgave er løst, hvilket tidligere var en medarbejderopgave.

Medarbejderne redegør yderligere for, at der tages afsæt i den enkelte borgers kompetencer og ønsker, hvor nogle borgere trives bedst med allerede kendte opgaver, som de selvstændigt kan løse, imens andre borgere trives bedst med regelmæssigt at få nye opgaver, som de skal oplæres i at løse. Medarbejderne imødekommer dem gennem tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne, hvor fokus altid er på, at borgernes skal kunne løse deres arbejdsopgaver så selvstændigt som muligt.

Tilsynet taler under rundvisningen med flere borgere, der fortæller, at de kan løse forskellige arbejdsopgaver selvstændigt, ligesom de også har som opgave at oplære andre borgere, hvilket de er tydeligt stolte over. Borgerne fortæller, at de har lært meget i de år, de har været i tilbuddet, hvilket nu betyder, at de kan arbejde mere selvstændigt med flere forskellige arbejdsopgaver. Borgerne fortæller, at det er muligt at arbejde helt selvstændigt, hvis man har mod på det, hvilket ses afspejlet i en af afdelingerne, hvor der kun kommer medarbejdere, hvis borgerne selv efterspørge hjælp.

Medarbejderne redegør for, at arbejdsfællesskabet og den fælles opgaveløsning er central i hverdagen, hvilket stiller krav til borgerne sociale kompetencer, der udfordres og udvikles med arbejdsopgaverne som "det fælles tredje". Medarbejderne uddyber, at der arbejdes med sidemandsoplæring, ligesom det er en central værdi i tilbuddet, at man hjælper hinanden, så opgaverne kan blive færdige til tiden. Derudover fremhæver medarbejderne pauser, gåture, afdelingsmøder, morgensamling og måltiderne i Kantine, som væsentlige elementer, der dagligt understøtter borgernes muligheder for at indgå i sociale fællesskaber og danne relationer. Tilbuddet har derudover forskellige arrangementerne på tværs af tilbuddet, fx motion, udflugter, sommerfest og juleafslutning, der giver borgerne gode muligheder for at danne nye venskaber.

Borgerne fortæller, at der er et godt sammenhold i tilbuddet, hvor de har fået gode kollegarelationer, og de oplever sig som en del af et værdifuldt fællesskab. Borgerne

uddyber, at arbejdsfællesskabet og den daglige sociale kontakt med både medarbejdere og kollegaer er væsentlig for stabiliteten i deres hverdag og for deres generelle mestring og trivsel.

Borgerne gives mulighed for at indgå i aktiviteter i det omgivende samfund i et omfang, der er tilpasset tilbuddets formål. Hverdagen er tilrettelagt omkring produktionen og løsningen af arbejdsopgaver, hvilket betyder, at tilbuddet i begrænset omfang indgår i eksterne aktiviteter. Borgerne fortæller, at de indimellem er på virksomhedsbesøg eller udflugter, men at det ikke er ofte.

3.1.5 Organisatoriske forhold

Score: 5

Vurdering:

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

Tilbuddet er organisatorisk en del af et større center, der på forskellige måder arbejder med beskæftigelsesfremmende tiltag til udsatte borgere. Det samlede center ledes af en centerleder.

Tilbuddets daglige drift varetages af en leder, der også er leder på tre af centrets øvrige tilbud. Tilbuddets leder har relevante faglige kompetencer og lang erfaring som pædagog og leder. Leder har derudover en diplomuddannelse i ledelse. Leder fremtræder visionær og engageret i tilbuddets fortsatte udvikling, ligesom leder fremstår nærværende, tydelig og med et sikkert fagligt blik for den pædagogiske retning og tilbuddets overordnede målsætning. Leder redegør for, at hun varetager den daglige drift af enhederne med fokus på, hvordan der kan skabes sammenhængskraft og synergi både for medarbejdere og borgere. Leder oplyser, at hun er en del af et ledernetværk på tværs af centret, hvor der i fast interval afholdes ledermøder, hvor ledelsessparring er et fast tema.

Både leder og medarbejdere beskriver et meget velfungerende og tillidsbaseret samarbejde, hvor tværfaglighed og uddelegering af ansvar er bærende elementer, der understøtter et godt arbejdsmiljø og faglig udvikling i tilbuddet.

Tilbuddets medarbejdere har relevant uddannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder. Medarbejdergruppen er tværfagligt sammensat af medarbejdere med en pædagogisk grunduddannelse og medarbejdere med anden relevant faglig uddannelse, som fx værkstedsassistent, elektriker eller klejnsmed. Leder redegør for, at fordelingen af medarbejderne i de enkelte afdelinger sikrer både pædagogiske kompetencer og kompetencer, der er relevante i relation til produktion og arbejdsopgaver. Leder uddyber, at tværfagligheden er væsentlig for, at tilbuddet kan leve op til sin målsætning om at give borgerne en arbejdsidentitet gennem løsning af reelle arbejdsopgaver samt at leve op til kvalitetskrav og deadlines fra kunderne. Derudover oplyser leder, at medarbejderne har relevante kurser eller efteruddannelse inden for fx autisme, psykiatri og MI (motiverende samtale), ligesom de har erfaring i arbejdet med tilbuddets målgruppe. Derudover har mange af medarbejderne deltaget i et kursusforløb i Metakognitiv tilgang i 2024.

Medarbejderne oplyser, at de samlede kompetencer i tilbuddet giver gode muligheder for at imødekomme målgruppens behov for pædagogisk indsats samtidigt med, at der kan produceres stabilt.

Både leder og medarbejdere oplyser, at tilbuddet ikke benytter fast ekstern supervision, men at det hentes ind ved behov. Medarbejderne redegør for, at de har gode muligheder for at få faglig sparring, både løbende og på de fastlagte møder. Medarbejderne fremhæver, at leder i høj grad bidrager relevant til den faglige sparring gennem fokus på den fælles faglige retning. Derudover fremhæver medarbejderne Aktionslæring, der har fokus på konkrete borgersager, og som foregår i mindre grupper på tværs

af centret, som god faglig sparring, der understøtter en målrettet og ensartet anvendelse af tilbuddets faglige tilgange og metoder. Medarbejderne kommer med flere eksempler på, hvordan de har fået nye perspektiver på en borgersag gennem denne form for sparring. Tilbuddet er organiseret med en fast mødestruktur med både møder i de enkelte afdelinger og fælles personalemøder.

Der er et velfungerende samarbejde med eksterne parter, hvor det giver mening, i forhold til tilbuddets drift og borgernes udvikling og trivsel. Ledere oplyser, at der samarbejdes med virksomheder, kunder, myndighed, botilbud, bostøtte og pårørende.

3.1.6 Fysiske rammer

Score: 5

Vurdering:

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

Tilbuddets fysiske rammer understøtter tilbuddets målsætning om at være en produktionsvirksomhed og en arbejdsplads, hvor borgerne løser reelle arbejdsopgaver i et beskyttet miljø.

Tilsynet kan ved observation konstatere, at de fysiske rammer i meget høj grad afspejler tilbuddets formål, og at de understøtter borgernes behov for individuelle løsninger og fleksibilitet.

Tilbuddet råder over flere store produktionshaller, hvilket giver mulighed for løbende at tilpasse de fysiske rammer, så de giver muligheder for forskelligartede opgaveløsninger. I de forskellige værksteder er der både indrettet områder til fælles opgaveløsning og områder, hvor der er mulighed for at løse arbejdsopgaverne mere individuelt i mere skærmede lokaler. Tilbuddets store kantine fungerer som et velegnet samlingspunkt, hvor borgere og medarbejdere samles til morgenkaffe, frokost og forskellige fælles arrangementer. Det kan derudover iagttages, at tilbuddets fysiske rammer er velorganiserede med en høj grad af systematik og struktur, der sikrer, at borgerne ikke udsættes for unødigt forvirring eller stimuli.

Både leder, medarbejderne og borgerne udtrykker stor tilfredshed med de fysiske rammer.

4. Vurderings-skema

I tilsynene i Viborg Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

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