




# Tilsynsrapport Viborg Kommune

Socialfaglige tilsyn  
Jobigen - Afdeling Nørremarksvej

Uanmeldt tilsyn  
Oktober 2018



# VURDERING

## 1.1 TILSYNETS SAMLEDE VURDERING

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

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

### Tilfredsstillende

Tilsynets overordnede vurdering er, at borgerne tilbydes og oplever en hverdag med meningsfuld beskæftigelse. Borgerne trives og har indflydelse på såvel egen arbejdsdag som forhold, der vedrører driften og fællesanliggender. Medarbejdernes tilgang til borgerne er respektfuld, og indsatsen tager afsæt i medarbejdernes individuelle erfaring og kendskab til borgerne.

Ledelsen har igangsat en transformation, hvor målet er at fokusere på den erhvervsrettede indsats gennem et fælles metodisk grundlag. Tilsynet vurderer, at der er behov for, at ledelsen er meget tydelig i forhold til den ønskede retning, herunder valg af metode. Ledelsen har relevant fokus på kompetenceudvikling i forhold til at skabe et fælles fagligt afsæt.

Tilsynet vurderer, at de fysiske rammer er velfungerende og tilgodeser borgernes behov.

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

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

## 1.2 TILSYNETS ANBEFALINGER

### Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at ledelsen fastholder fokus på den igangværende transformation, så den ønskede retning, herunder valg af metode, bliver tydelig for alle medarbejdere.
2. Tilsynet anbefaler endvidere ledelsesmæssig opmærksomhed på medarbejdernes individuelle behov for kompetenceudvikling i forhold til, at afdelingen fremadrettet skal rumme en bredere målgruppe.
3. Tilsynet anbefaler, at notater fra borgernes udviklingssamtaler gøres tilgængelige for relevante medarbejdere.

# INDLEDENDE OPLYSNINGER

<b>Adresse</b>
Nørremarksvej 17, Viborg
<b>Leder</b>
Janni Retoft
<b>Målgruppe</b>
Voksne borgere med psykiske lidelser. I forbindelse med omorganisering skal tilbuddet frem over også beskæftige borgere med funktionsnedsættelser.
<b>Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg</b>
Den 10. oktober 2018, kl. 12.30 - 15.30
<b>Tilsynets deltagerkreds</b>
Tilsynet interviewede: Stedfortræder (fungerer også som teamleder), to medarbejdere og tre borgere. Tilsynet havde endvidere dialog med medarbejdere og borgere på fællesarealerne undervejs gennem tilsynet.  Tilsynet blev afsluttet med en kort tilbagemelding til stedfortræder om tilsynsforløbet.
<b>Tilsynsførende</b>
Senior Consultant Michela Nygaard, cand.pæd.ant og socialrådgiver Manager Kathinka Skovbye Eriksen, pædagog

# DATAGRUNDLAG

## 3.1 AKTUELLE VILKÅR OG STATUS

<b>Data</b>	<p>Tilsynet er bekendt med, at der er sat øget fokus på den erhvervsrettede del af indsatsen i organisationen. Målet er, at dele af den beskyttede beskæftigelse i højere grad bliver integreret i det etablerede erhvervsliv. Der vil fortsat være en pædagogisk indsats, som medarbejderne fra de enkelte afdelinger skal stå i spidsen for. Der er i forbindelse med den forestående forandring iværksat et kompetenceudviklingsforløb for alle medarbejdere i organisationen. Ledelsen har tilrettelagt en målrettet proces omkring transformationen.</p> <p>Endvidere er der konkrete overvejelser omkring, hvordan tilbuddene i organisationen fremadrettet kan fordeles på de forskellige matrikler. Blandt andet vil man gerne samle hele produktionen det samme sted, uanset hvilken målgruppe der varetager opgaverne.</p> <p>Opfølgning på sidste tilsyn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Tilsynet anbefaler, at ledelsen fastholder fokus på at gøre omlægningen og den nye sparringsmetode gennemsigtig og sørge for at sætte den i en forståelsesramme, der giver mening for personalet.</i></li> </ol> <p>Tilsynet erfarer, at der fortsat er forskellige opfattelser af udbyttet af Aktionslæring. Stedfortræder oplyser, at ledelsen har sat ind med en mere håndholdt indsats i forhold til at understøtte processen i de enkelte grupper.</p>
<b>Tilsynets vurdering</b>	Tilsynet har ingen bemærkninger.

## 3.2 METODE OG RESULTATER

<b>Data</b>	<p>Stedfortræder oplyser, at der ikke tidligere har været et fælles fagligt afsæt i form af faglige tilgange og metoder. Fremadrettet vil omdrejningspunktet være motivationsmodellen med fokus på borgernes ressourcer, særligt i forhold til den erhvervsrettede indsats.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at de i deres tilgang til borgerne har fokus på at understøtte deres arbejdsidentitet. Borgerne benævnes derfor i daglig tale som medarbejdere. Endvidere oplyser medarbejderne, at de hver især arbejder ud fra den erfaring, de har, fx nævner en medarbejder, at vedkommende coacher borgerne og "skubber" dem lidt i den rigtige retning, ud fra den enkeltes forudsætninger og mulighed for udvikling. Medarbejderne giver desuden udtryk for, at de i deres samarbejde med borgerne vægter en ligeværdig tilgang og udviser respekt for det, borgerne kan.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at de afholder en årlig udviklingsamtale med borgerne, hvor de drøfter, hvordan det går, og hvad borgerne gerne vil arbejde med frem over. Det er ikke muligt for de tilstedeværende medarbejdere eller stedfortræder at fremvise eksempler på notater fra udviklingsamtaler. Tilsynet er bekendt med, at der i organisationen arbejdes på at udvikle et nyt koncept til brug ved udviklingssamtalerne.</p>
<b>Tilsynets vurdering</b>	Tilsynet vurderer, at indsatsen tager afsæt i medarbejdernes individuelle erfaring og kendskab til borgerne. Tilsynet anerkender den proces, ledelsen har iværksat, hvor målet er at fokusere på den erhvervsrettede indsats gennem et fælles metodisk grundlag. Tilsynet vurderer, at der er behov for, at ledelsen er meget tydelig i forhold til den ønskede retning, herunder valg af metode.

### 3.3 SUNDHED OG TRIVSEL

<b>Data</b>	<p>Borgerne har indflydelse på forhold vedrørende deres egen arbejdsdag og inddrages endvidere gennem blandt andet produktionsmøder og fællesmøder. Medarbejderne oplyser, at de på møderne har et fast punkt omkring trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Der er desuden et samarbejdsråd bestående af både medarbejder- og borgerrepræsentanter.</p> <p>Der tages hensyn til borgernes individuelle behov, fx for pauser og fleksibilitet. Borgerne oplever, at der er en respektfuld omgangstone, og de har et godt samarbejde med medarbejderne. Der er altid mulighed for en snak, hvis man har en dårlig dag.</p> <p>Ifølge medarbejderne har borgerne mulighed for at benytte træningslokalet, når de er introduceret til maskinerne, hvilket flere benytter sig af. Der er mulighed for at købe et sundt måltid mad i kantinen, og om eftermiddagen er der ofte hjemmebagte boller til kaffen, oplyser borgerne.</p> <p>Adspurgt oplyser medarbejderne, at magtanvendelse ikke forekommer, men at verbal grænsesætning kan være nødvendig. Medarbejderne redegør for, hvor grænsen går, og generelt er hverdagen ikke præget af konflikter. Medarbejderne er bekendte med gældende regler og procedurer vedrørende magtanvendelse.</p>
<b>Tilsynets vurdering</b>	Tilsynet vurderer, at borgerne trives og har indflydelse på såvel egen arbejdsdag som forhold, der vedrører driften og fællesanliggender. Endvidere, at borgerne har mulighed for at købe sund mad og benytte træningslokalet.

### 3.4 AKTIVITETER OG BESKÆFTIGELSE

<b>Data</b>	<p>Afdeling Nørremarksvej tilbyder beskæftigelse inden for blandt andet produktion, montage og køkken- og serviceopgaver. Aktuelt er en del borgere beskæftiget med at pakke firmajulegaver.</p> <p>Borgerne giver udtryk for, at det er en god arbejdsplads, at det er godt at have noget at stå op til, og de oplever opgaverne som meningsfulde. De borgere, tilsynet taler med, er beskæftiget i tekstilværkstedet. Af arbejdsopgaver nævner de, at de reparerer tøj for "Park og vej" og syr til private kunder efter bestilling.</p> <p>Borgerne har mulighed for at afprøve forskellige kompetencer i og uden for tilbuddet. En medarbejder fra køkkenet oplyser, at borgerne roterer mellem de forskellige opgaver, så alle borgere kan varetage alle opgaver.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at enkelte borgere er i praktik eller arbejder få timer uden for tilbuddet.</p>
<b>Tilsynets vurdering</b>	Tilsynet vurderer, at borgerne tilbydes og oplever en hverdag med meningsfuld beskæftigelse.

### 3.5 SELVSTÆNDIGHED OG RELATIONER

<b>Data</b>	<p>Medarbejderne redegør for, hvordan de udfordrer og støtter borgerne i at kunne løse arbejdsopgaver selvstændigt. Nogle borgere samarbejder om konkrete opgaver, hvor de selv tilrettelægger, hvordan opgaven skal udføres.</p> <p>Borgernes sociale kompetencer understøttes blandt andet ved, at de skal samarbejde og være en del af fællesskabet på arbejdspladsen.</p>
-------------	---

	<p>Medarbejderne oplyser, at de spiser sammen med borgerne, blandt andet for at understøtte det sociale samvær. Der afholdes sociale arrangementer, som fx julefrokost og udflugter. Medarbejderne har kendskab til, at flere borgere har knyttet venskaber og ses i fritiden.</p> <p>Borgerne fra tekstilværkstedet oplyser, at de har været på nogle udstillinger sammen.</p>
<b>Tilsynets vurdering</b>	Det er tilsynets vurdering, at borgernes selvstændighed og sociale kompetencer understøttes på relevant vis.

### 3.6 ORGANISATORISKE FORHOLD

<b>Data</b>	<p>Afdeling Nørremarksvej er en del af organisationen Jobigen. Den samlede ledelse består af en overordnet leder og to teamledere, hvoraf den ene også har funktion som stedfortræder. Aktuelt er ledelsen for medarbejderne på Nørremarksvej fordelt mellem de to teamledere.</p> <p>Medarbejderne har forskellig uddannelses- og erfaringsmæssig baggrund. I forbindelse med det øgede fokus på den erhvervsrettede del af indsatsen, er der iværksat et kompetenceudviklingsforløb for samtlige medarbejdere, hvor der tages udgangspunkt i motivationsperspektivet og selvbestemmelsesteorien (motivationsmodellen).</p> <p>Der afholdes aktuelt medarbejderudviklingssamtaler med afsæt i den igangværende transformation, og ledelsen vil derigennem få afdækket yderligere behov for kompetenceudvikling. Endvidere overvejer ledelsen, at ansætte en intern jobkonsulent.</p> <p>En medarbejder giver udtryk for betænkelighed ved den igangværende udvikling, både i forhold til den sammensatte målgruppe og ved tanken om, at den beskyttede beskæftigelse skal integreres yderligere i det etablerede erhvervsliv. En anden medarbejder vurderer, at flere borgere vil kunne profitere af at komme ud på andre arbejdspladser.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at de har et godt samarbejde i afdelingen. Der holdes kontinuerligt teammøde, hvor ledelsen så vidt muligt deltager, og der arbejdes, som tidligere nævnt, med Aktionslæring som sparringsmetode.</p> <p>Medarbejdergruppen er stabil, og der er et forholdsvist lavt sygefravær.</p>
<b>Tilsynets vurdering</b>	Tilsynet vurderer, at ledelsen har relevant fokus på kompetenceudvikling i forhold til at skabe et fælles, fagligt afsæt. Det er tilsynets vurdering, at der ligeledes bør være opmærksomhed på medarbejdernes kompetencer i forhold til, at afdelingen fremadrettet skal rumme en bredere målgruppe.

### 3.7 FYSISKE RAMMER

<b>Data</b>	<p>De fysiske rammer fremstår som velegnede både i forhold til borgernes behov og produktionen.</p> <p>Der planlægges en forestående flytning af enkelte værksteder i forbindelse med, at produktionen skal samles på en matrikel og montagen på en anden matrikel. Medarbejderne oplyser, at der er nedsat en arbejdsgruppe med henblik på den samlede udnyttelse og indretning af rammerne.</p> <p>Borgerne oplyser, at rammerne fungerer godt i forhold til deres arbejde i tekstilværkstedet. Kantinen benyttes i pauserne.</p>
<b>Tilsynets vurdering</b>	Tilsynet vurderer, at de fysiske rammer er velfungerende og tilgodeser borgernes behov.

## KONTAKT

BIRGITTE HOBERG SLOTH

PARTNER

M: 2810 5680

E: bsq@bdo.dk

Projektansvarlig

KATHINKA SKOVBYE ERIKSEN

Manager

m: 2429 5032

e: kse@bdo.dk

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

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

[www.bdo.dk](http://www.bdo.dk)

