




Tilsynsrapport  
**Viborg Kommune**

Socialfaglige tilsyn  
Trepas



Uanmeldt tilsyn  
September 2017

# VURDERING

## 1.1 TILSYNETS SAMLEDE VURDERING

BDO har på vegne af Viborg Kommune foretaget et uanmeldt socialfagligt 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 overordnede indtryk af Trepas er, at forholdene kan karakteriseres som

**Meget tilfredsstillende.**

Det er tilsynets overordnede vurdering, at Trepas er en velfungerende arbejdsplads for borgere, der har behov for beskyttet beskæftigelse. Relevante faglige tilgange og metoder understøtter medarbejdernes arbejdsidentitet samt deres muligheder for at udvikle selvstændighed og indgå i kollegiale og sociale fællesskaber. Der arbejdes med medarbejderindflydelse på flere niveauer. Tilsynet vurderer, at der i højere grad kan arbejdes med opstilling af medarbejdernes udviklingsmål og metodebeskrivelse. Personalegruppen er stabil og fremstår kompetent og engageret. Det medvirker til at understøtte udvikling af tilbuddet samt sikre medarbejdernes trivsel.

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

## 1.2 TILSYNETS ANBEFALINGER

### Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at personalet sammen med medarbejderne opstiller konkrete udviklingsmål samt metodebeskrivelse i forbindelse med medarbejdersamtaler.
2. Tilsynet anbefaler, at ledelsen sammen med personalet systematisk og med passende interval gennemgår reglerne for magtanvendelse samt procedure for indberetning og efterbearbejdelse.

# INDLEDENDE OPLYSNINGER

<b>Adresse</b>
Vævervej 11 B, 8800 Viborg
<b>Leder</b>
Janni Retoft.
<b>Antal pladser</b>
Aktuelt tilknyttet 125 medarbejdere med varierende ugentlig arbejdstid fra 10 til 32 timer.
<b>Målgruppe</b>
Voksne borgere med funktionsnedsættelser.
<b>Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg</b>
13. september 2017, kl. 08.30 - 11.30
<b>Tilsynets deltagerkreds</b>
Tilsynet interviewede: Teamleder, tre personaler og tre medarbejdere. Tilsynet havde endvidere dialog med medarbejdere og personale på fællesarealerne undervejs gennem tilsynet. Tilsynet blev afsluttet med en kort tilbagemelding til teamleder om tilsynsforløbet.
<b>Tilsynsførende</b>
Manager Kathinka Skovbye Eriksen, pædagog Senior consultant Michela Nygaard, cand.pæd.ant. og socialrådgiver

# DATAGRUNDLAG

## 3.1 AKTUELLE VILKÅR OG STATUS

<b>Data</b>	<p>Trepas er et beskæftigelsestilbud efter Servicelovens § 103 (beskyttet beskæftigelse). Tilbuddet opererer i høj grad med arbejdsidentitet og har på den baggrund valgt at anvende termerne medarbejdere og personale om henholdsvis de visiterede borgere og de fastansatte medarbejdere. Disse termer er i nærværende rapport anvendt på samme vis.</p> <p>Teamleder oplyser, at det politiske fokus på, at så mange som muligt skal være i ordi-nær beskæftigelse betyder, at medarbejderne, der visiteres til tilbuddet, nu har et la-vere kognitivt niveau end tidligere, hvilket stiller større krav til tilbuddets tilrettelæg-gelse.</p> <p>Trepas mærker desuden, at mange af medarbejderne har fået reduceret deres pædago-giske støtte uden for tilbuddet, da medarbejderne i højere grad søger personalets hjælp og støtte til opgaver uden for beskæftigelsestilbuddet.</p> <p>Teamleder oplyser endvidere, at tilbuddet har valgt at anvende aktionslæring som spar-ringsmetode. Personalet er stadig i en fase, hvor de skal vænne sig til metoden. Aktions-læring foregår som en form for kollegial supervision, og tilbuddet kører selv forløbet. Det er dog planen, at der skal tilknyttes en ekstern supervisor til afrunding af forløbet.</p> <p>Der er generelt fokus på trivsel, og det oplyses, at personalets sygefravær er langt under Viborg Kommunes målsætning.</p>
<b>Tilsynets vurdering</b>	<p>Det er tilsynets samlede vurdering, at Trepas løbende og på relevant vis tilpasser tilbud-det til målgruppens behov.</p>

## 3.2 METODE OG RESULTATER

<b>Data</b>	<p>Målgruppen er mennesker med lettere fysiske og psykiske funktionsnedsættelser. Leder oplyser, at medarbejderne i tilbuddet overordnet skal være selvhjulpne og i stand til at udføre en eller anden form for arbejde. Arbejdsopgaverne tilrettelægges individuelt ud fra borgernes ønsker og forudsætninger. Det oplyses, at nogle medarbejdere løbende ønsker udfordringer i arbejdsopgaverne, mens andre oplever det som en succes at ud-føre samme opgave hver dag. For tilbuddet handler det i høj grad om at få skabt en ar-bejdsidentitet hos medarbejderne. Personalet påpeger, at det var interessant at læse medarbejdernes svar i en trivselsundersøgelse, der viste, hvor bevidste medarbejderne er om, at Trepas er deres arbejdsplads. Personalet giver endvidere udtryk for, at medar-bejderne sætter en stor ære i, at produkterne, der sendes ud af huset, er i orden.</p> <p>Der afholdes årligt en medarbejdersamtale, hvor den enkelte medarbejder sammen med to fra personalegruppen drøfter, hvilke udviklingspunkter medarbejderen kan arbejde med de kommende år. Personalet oplyser, at nogle af medarbejderne er meget aktivt deltagende i opstilling af egne udviklingsmål, mens andre ikke i samme grad tager aktivt del i målopsætning. Aftaler og målsætninger skrives ind i et skema, som medarbejderne underskriver. Tilsynet har gennemgået skemaerne for de tre medarbejdere, der deltager i tilsynet. Det konstateres, at der ikke i alle tilfælde opstille udviklingsmål.</p> <p>Alle medarbejdere har en kontaktperson tilknyttet. Der samarbejdes i relevant omfang med medarbejdernes eventuelle botilbud eller bostøtte, fx ved deltagelse i medarbej-dersamtalen, såfremt medarbejderen ønsker det.</p>
-------------	--

**Tilsynets vurdering**

Det er tilsynets vurdering, at der arbejdes efter relevante faglige metoder og tilgange. Personalet kan redegøre for metoder og tilgange og give eksempler på, hvordan disse omsættes i praksis.

I forbindelse med medarbejdersamtaler er det tilsynet vurdering, at der i højere grad kan arbejdes med udviklingsmål og metodebeskrivelse.

### 3.3 SUNDHED OG TRIVSEL

**Data**

Medarbejderne giver udtryk for, at de har det godt sammen, både indbyrdes og med personalet. Der tales løbende om omgangstonen, og hvordan medarbejdere og personale ønsker den skal være. Medarbejderne oplever, at der er en fin humor i tilbuddet, og at personalet kan lave drillerier i en vis grad, men der er altid en ordentlig tone.

Medarbejderne fortæller, at det overordnet er personalet, der leder og fordeler opgaverne. Medarbejderne føler sig trygge ved dette og finder, at personalet er gode til at vise og forklare, hvordan opgaverne skal udføres. Medarbejderne oplever, at der tages individuelle hensyn, og der er mulighed for at tage pauser eller skifte stilling under udførelsen af opgaverne.

Medarbejderne har blandt andet medindflydelse gennem medarbejdersamtalerne. Medarbejderne fortæller, at de har mulighed for at ønske andre arbejdsopgaver eller give udtryk for, hvis der er noget, de er utilfredse med.

Derudover afholdes der afdelingsmøder i de enkelte afdelinger. Møderne afholdes ugentligt eller med længere interval. Et af de gennemgående punkter er netop medarbejderindflydelse, og tilbuddet har på den baggrund gennemført en trivselsundersøgelse. En af de gennemgående tilbagemeldinger fra medarbejderne var, at de fandt, at personalet ofte havde for travlt. Personalet oplyser, at trivselsundersøgelsen var en øjenåbner, og de vil arbejde videre med at afdække, hvad travlheden handler om.

Personalet oplever overordnet, at medarbejderne trives i tilbuddet, men oplever dagligt, at der kan være mindre konflikter mellem medarbejderne. Personalet er meget ude blandt medarbejderne, så de tager oftest fat i eventuelle misforståelser og uoverensstemmelser med det samme, ligesom medarbejderne selv er gode til at komme til personalet, hvis der er optakt til konflikter.

Personalet oplyser, at magtanvendelse ikke forekommer. De refererer dog til en episode, der for nylig gav anledning til, at proceduren blev gennemgået og episoden indberettet.

Vedrørende sundhed fortæller personalet, at tilbuddet har faste gåture to gange ugentligt, og at det er frivilligt, om medarbejderne vil deltage. Tilbuddets kantine tilbyder generelt sund kost.

**Tilsynets vurdering**

Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne trives i tilbuddet og har medindflydelse på deres opgaver og arbejdsdag. Det er tilsynets vurdering, at omgangstonen i tilbuddet er karakteriseret af anerkendelse og respekt. Der er i relevant omfang opmærksomhed på sundhed.

### 3.4 AKTIVITETER OG BESKÆFTIGELSE

**Data**

Teamleder oplyser, at medarbejderne typisk har kendskab til tilbuddet via et STU-forløb eller et 13 ugers forløb. I de forløb har de typisk været rundt i produktionen og prøvet kræfter med de forskellige værksteder, og ved indskrivningssamtalen besluttes det på den baggrund, hvilket værksted medarbejderen skal tilknyttes. Et fåtal af medarbejderne har delvis beskæftigelse uden for organisationen.

	<p>Ved rundvisningen i tilbuddet, observerer tilsynet, at medarbejderne generelt er koncentreret om deres arbejdsopgaver, som de meget gerne fortæller om.</p> <p>Personalet oplyser, at der ud over det daglige arbejde på værkstederne er forskellige sociale arrangementer i løbet af året, som medarbejderne har mulighed for at deltage i, herunder sommerfester, julefester og endagsture og ferieture. Hvert andet år arrangeres en udlandstur. Endvidere har Trepas sit eget band, der spiller ved de forskellige festlige lejligheder.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at der årligt udsendes et katalog med arrangementer, som man kan melde sig til. Alle afdelingerne har en årlig udflugt. Derudover nævnes det, at tilbuddet har et medarbejderråd, hvor medlemmerne vælges. Medarbejderrådet vælger blandt andet tema for sommerfesterne.</p>
<b>Tilsynets vurdering</b>	<p>Det er tilsynets samlede vurdering, at medarbejderne har mulighed for et alsidigt og individuelt tilrettelagt hverdagsliv med relevante beskæftigelsesmuligheder og aktiviteter.</p>

### 3.5 SELVSTÆNDIGHED OG RELATIONER

<b>Data</b>	<p>Personalet oplyser, at mange af medarbejderne deltager i arrangementer uden for tilbuddets regi.</p> <p>Personalet giver udtryk for, at de forsøger at støtte medarbejderne i at indgå i sociale relationer med hinanden. Ved seneste runde af medarbejdersamtaler blev personalet opmærksom på, at nogle af medarbejderne føler sig ensomme. Det har betydet, at tilbuddet nu blandt andet arbejder med hjemmebesøg mellem medarbejderne.</p> <p>Personalet oplever overordnet, at mange af medarbejderne har svært ved at kontakte andre og omvendt, at nogle medarbejdere ses i fritiden uden for tilbuddet.</p> <p>Overordnet er det personalegruppens indtryk, at medarbejderne samarbejder på tværs, og tilbuddet har generelt stort fokus på selvstændighed i arbejdssituationerne.</p>
<b>Tilsynets vurdering</b>	<p>Det er tilsynets vurdering, at der i tilbuddet arbejdes relevant med udvikling af medarbejdernes sociale kompetencer og selvstændighed.</p>

### 3.6 ORGANISATORISKE FORHOLD

<b>Data</b>	<p>Tilbuddet har ansat 26 personaler, hvoraf omkring halvdelen har pædagogisk baggrund og den anden halvdel har håndværksmæssig baggrund. Det tilstræbes at have tilknyttet begge fagligheder til alle værksteder.</p> <p>Personalet oplyser, at der afholdes personalemøde en gang månedligt. Herudover afholdes der afdelingsmøder ca. en gang ugentlig med medarbejderne i de enkelte afdelinger.</p> <p>Personalet giver udtryk for, at de føler sig udfordret i forhold til en større tilgang af medarbejdere med udfordringer inden for autismespektret, hvilket ledelsen er opmærksom på og forholder sig til.</p> <p>Som tidligere nævnt anvender tilbuddet aktionslæringsgrupper som sparringmetode. Der er blandt personalet varierende opfattelse af, hvor konstruktiv metoden er.</p> <p>Der afholdes årlige MUS-samtaler med personalet.</p> <p>Personalet giver udtryk for, at der er et velfungerende internt samarbejde og et godt arbejdsmiljø samt et velfungerende samarbejde med eksterne parter.</p>
-------------	---

<b>Tilsynets vurdering</b>	<p>Tilsynet vurderer, at personalet har relevante faglige kompetencer og mulighed for faglig sparring. Tilsynet bemærker, at personalet efterspørger viden i forhold til en øget tilgang af medarbejdere med diagnoser inden for autismspektret.</p> <p>Det er endvidere tilsynets vurdering, at den metode, som tilbuddet har valgt som faglig sparringsmetode, endnu ikke er blevet tydelig i sin form over for flere i personalegruppen.</p>
----------------------------	---

### 3.7 FYSISKE RAMMER

<b>Data</b>	<p>Personalet og medarbejderne giver samstemmende udtryk for, at de fysiske rammer fungerer godt i forhold til medarbejdernes behov. Værkstederne er indrettet hensigtsmæssigt i forhold til produktionen, arbejdsmiljø og medarbejdernes særlige behov. Der observeres en god stemning og atmosfære i alle værksteder.</p>
<b>Tilsynets vurdering</b>	<p>Det er tilsynets overordnede vurdering, at de fysiske rammer giver mulighed for trivsel og udvikling hos medarbejderne. De fysiske rammer understøtter medarbejdernes særlige behov.</p>

## KONTAKT

BIRGITTE HOBERG SLOTH  
PARTNER  
M: 2810 5680  
E: [BSO@BDO.DK](mailto:BSO@BDO.DK)

Projektansvarlig  
KATHINKA SKOVBYE ERIKSEN  
Manager  
m: 2429 5032  
e: [kse@bdo.dk](mailto:kse@bdo.dk)

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

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

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