

**Job og Aktiv
Anmeldt tilsyn
Den 10. februar 2011**

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----------|
| Formalia | 3 |
| Ledelsesrepræsentanter | 3 |
| Medarbejderrepræsentanter | 3 |
| Brugerrepræsentanter | 3 |
| Pårørenderepræsentanter | 3 |
| Indledning | 3 |
| Konklusion..... | 4 |
| Tilbuddets kvalitetsområder | 4 |
| Tilbuddets udviklingsområder | 5 |
| Opfølgning fra forudgående tilsyn | 5 |
| Forhold vedrørende brugerne af det sociale tilbud | 5 |
| Visitation | 5 |
| Individuelle handleplaner for indsatsen..... | 6 |
| Magtanvendelser | 7 |
| Pædagogisk indsats | 7 |
| Andre relevante forhold..... | 8 |

Formalia

Dette anmeldte tilsyn med Job og Aktiv blev gennemført i afdelingen Sallingegården, Møllergyden 1, 5750 Ringe af eksterne konsulenter Vivian Elkjær og Rikke Matthiesen den 10. februar 2011.

Ledelsesrepræsentanter

- Leder Michael Lundsgaard (afdelingsleder for afdelingen i Hillerslev)
- Stedfortræder Ulla Jensen (afdelingsleder for afdelingerne Sallingegården, Ringe og Gestelev)

Medarbejderrepræsentanter

- Pædagog Aleksander Petersen, ansat som tværgående kursus- og jobkonsulent, desuden tillidsrepræsentant for pædagogerne
- Pædagog Niels Møller (afdeling Sallingegården)
- Pædagog Maibritt Pedersen (afdeling Ringe)
- Pædagog Hanne Møller Hansen (afdeling Gestelev)

Brugerrepræsentanter

- Mand, sikkerhedsrepræsentant (afdeling Sallingegården)
- Mand (afdeling Sallingegården)
- Kvinde (afdeling Ringe)
- Kvinde (afdeling Gestelev)

Brugerrepræsentanterne var alle medlem af IN-gruppen.

Pårørenderepræsentanter

- Far til søn i afdeling Gestelev
- Mor til datter i afdeling Gestelev

Pårørenderepræsentanterne var begge medlem af Samrådet.

Indledning

Job og Aktiv drives i henhold til Lov om Social Service (SEL) §§ 103 og 104 samt gældende vejledning om specialundervisning for voksne. Målgruppen er voksne borgere med nedsat psykisk og fysisk funktionsevne, primært beskrevet som personer med udviklingshæmning og erhvervet senhjerneskade. På Job og Aktiv benævnes brugerne medarbejdere, hvis de arbejder i Ringe og Sallinge. Hvis de modtager et tilbud i Gestelev, benævnes de brugere, og personer tilknyttet Hillerslev

kaldes kursister. De ansatte benævnes personale. Benævnelserne benyttes således tilsvarende i denne rapport.

Job og Aktivs overordnede organisation er inddelt i fire distrikter/afdelinger, der fordeler sig på 1) afdeling Ringe, som tilbyder "Egenproduktion og Service samt Erhverv", 2) afdeling Gestelev, som tilbyder "Idræt, Sundhed og Kultur og Cafègruppe", 3) afdeling Sallingegården, som tilbyder "Haveservice" og 4) afdeling Hillerslev, som tilbyder dagtilbud for voksne med erhvervet hjerneskade samt et tilbud om specialundervisning for voksne handicappede. Afdeling Hillerslev er fortrinsvis et aktivitetstilbud, men der er også mulighed for lettere serviceopgaver.

Dagtilbuddet til personer med senhjerneskade er oprettet med virkning fra den 1. januar 2011. Det samlede antal pladser på Job og Aktiv er fordelt med 31 jf. SEL § 103 og 72 jf. SEL § 104, hvoraf to pladser svarer til daghjemsplasser. Organisationen er under udvikling, og i 2011 skal Job og Aktiv sammenlægges med kommunens støttecenter, som yder bistand i eget hjem jf. SEL § 85, ligesom der er opmærksomhed på muligheden for at samle tilbuddets afdelinger på samme matrikel. Tilbuddet ledes af en leder, der samtidig er afdelingsleder i Hillerslev, og en stedfortræder, der er afdelingsleder for de øvrige tre afdelinger. Der er aktuelt ansat cirka 23 personaler.

Sallingegården ligger i naturskønne omgivelser i en nedlagt landbrugsejendom. Der er indendørs værkstedsfaciliteter, lager og udgang til maskinhal. Dertil er der frokoststue og badefaciliteter. I hovedhuset er der et mindre køkken, som bliver benyttet til køkkentræning, og fremstilling af blandt andet en kogebog. Der hører et mindre jordareal til ejendommen, som blandt andet benyttes til flis hugning og træ kløvning.

Fagsekretariatet for Sundhed og Handicap i Faaborg-Midtfyn Kommune har i samarbejde med Bunk & Elkjær udarbejdet et tilsynskoncept, som har fokus på det driftorienterede tilsyn baseret på forhold relateret til brugerne af bo- og aktivitetstilbud indenfor handicap og psykiatri. Forinden tilsynsbesøget havde konsulenterne forberedt sig ved hjælp af kommunens og Job og Aktivs hjemmeside samt det fremsendte materiale i henhold til tilsynskonceptet. Derudover blev der udleveret materiale omhandlende virksomhedsteorien.

Konklusion

Tilbuddets kvalitetsområder

- Tilsynet finder, at Job og Aktiv er velbeskrevet, således at både brugere, medarbejdere, pårørende og samarbejdspartnere kan opnå god indsigt i tilbuddets ydelser.
- Tilbuddet fremstår som kompetenceudviklende i forhold til udvikling af personlige, sociale, faglige og kulturelle kompetencer, ligesom fokus er på at udvikle medarbejdernes muligheder for inddragelse i forskellige arbejds- og beslutningsprocesser.
- De fysiske rammer på Sallingegården er gode og virker understøttende for arbejdsopgaverne og den faglige indsats som ydes på stedet.

- IN-gruppen og Samrådet er aktive, og inddrages relevant i forhold til at have indflydelse på tilbuddet.

Tilbuddets udviklingsområder

- Tilsynet anbefaler, at visitationsgrundlaget konkretiseres, så det bliver ensartet med fokus på brugernes retssikkerhed.

Opfølgning fra forudgående tilsyn

Ved det uanmeldte tilsyn i Afdeling Ringe i 2010 fremhævede tilsynet følgende udviklingsområder:

- Visitationen bør styrkes gennem en ensartet visitations- og indskrivningsprocedure, som ved en skriftliggørelse kan formidles til relevante samarbejdspartner.
- De fysiske rammer på afdeling Ringe er utidssvarende og uhensigtsmæssige i forhold til målgruppens nedsatte funktionsevne, og tilsynet anbefaler, at disse renoveres eller ombygges, så indsatsen kan målrettes målgruppens behov i højere grad.

Job og Aktiv har præciseret, at visitationen varetages af myndigheden i Faaborg-Midtfyn Kommune i tilbuddets servicedeclaration. Ledelsen oplever dog fortsat, at visitationer sker forskelligt og er usikker på, hvorvidt visitationen fremover centraliseres eller decentraliseres i forhold til Job og Aktiv. Tilsynet anbefaler, at visitationsproceduren afklares, og at der fastlægges en tydelig retningslinje, som kan anvendes i forhold til alle visitationer, uanset hvilken kommune, der visiterer.

I forhold til de utidssvarende og uhensigtsmæssige rammer på afdelingen i Ringe oplyses det, at Job og Aktiv er i opmærksom på muligheden for at samle flere afdelinger i nye bygninger på samme matrikel, således at blandt andet tilgængeligheden højnes for målgruppen.

Forhold vedrørende brugerne af det sociale tilbud

Visitation

Visitation varetages i samarbejde med Fagsekretariatet for Sundhed og Handicap på en sådan måde, at socialrådgiverne i forvaltningen visiterer direkte til tilbuddet. På Job og Aktiv er det stedfortræderen, der har ansvaret for at modtage og behandle nye visiteringer. Ledelsen oplyser, at der er usikkerhed om, hvorvidt visitationer fra andre kommuner fortsat skal behandles af Fagsekretariatet eller om visitation kan ske direkte til Job og Aktiv. Tilsynet anbefaler, at usikkerheden afklares og at der fastlægges en visitationsprocedure, som kan anvendes fremadrettet.

Medarbejderen/brugeren inddrages i visitationen sammen med eventuelt pårørende og botilbud. Job og Aktiv er åben for besøg og en rundvisning forinden visitation. Ved en visitation af en medarbejder, som har ønsker om udplacering/job med løntilskud afdækker kursus- og jobkonsulenten medarbejderens jobkompetencer og ønsker ved hjælp af en fastlagt afklaringsprocedure/metode. Medarbejderen har tre måneders prøvetid for at se om vedkommende trives, ligesom personalet derved

får mulighed for at vurdere, om det er det rette tilbud, eller om andre af Job og Aktivs tilbud passer bedre til den enkelte.

Det oplyses, at Job og Aktiv sjældent får en kopi af medarbejderens/brugerens overordnede handleplan, som myndigheden tilbyder i henhold til SEL § 141 i forbindelse med visitationen. Dette medfører ind imellem, at visitationsgrundlaget ikke er fyldestgørende og at personalets muligheder for at tilrettelægge indsatsen, så den imødekommer medarbejderens/brugerens behov bedst muligt, ikke er optimal. Ledelsen vurderer, at der som følge heraf forekommer fejlvisiteringer, som har konsekvenser for den enkelte og for de øvrige medarbejdere/brugere af tilbuddet.

Tilsynet anbefaler, at visitationsgrundlaget fastlægges og at det præciseres, hvilke relevante dokumenter, som bør indgå i visitationen, med henblik på at sikre medarbejderens/brugerens retssikkerhed og imødekomme målgruppens særlige behov for støtte og omsorg i indsatsen.

Individuelle handleplaner for indsatsen

På nær nogle få personer, har alle medarbejdere/brugere en individuel pædagogisk handleplan. Denne laves i et samarbejde mellem den enkelte, vedkommendes kontaktperson i Job og Aktiv samt eventuel kontaktperson fra botilbuddet. Job og Aktiv oplever et positivt samarbejde med kontaktpersoner fra medarbejdernes/brugernes botilbud. Disse kommer på besøg i Job og Aktiv, og der er kommunikeret både pr. telefon og mail, ligesom der skrives i en kontaktbog.

De medarbejdere/brugere, der ikke har en individuel pædagogisk handleplan har ikke ønsket at indgå i et samarbejde herom, fordi de ikke vurderer, at en pædagogisk handleplan har nogen relevant sammenhæng med deres arbejde, hvilket re spekteres af personalet.

Job og Aktiv følger det overordnede koncept for handleplaner udarbejdet af Fagsekretariatet Sundhed og Handicap, men er i gang med at kvalificere arbejdet internt efter et koncept kaldet "handleplansludo". Personalet arbejder på at kvalificere de delmål, der formuleres i den individuelle handleplan, og benytter sig af et interview skema i samtalen med medarbejderen/brugeren i forbindelse med justeringen af den individuelle pædagogiske handleplan. I arbejdet med et delmål kan en praksis være, at medarbejderen/brugeren er med til at give sig selv en smiley, som dokumentation for en ønsket udvikling. Personalet oplever dette som en styrkelse af medarbejderens/brugerens følelse af ejerskab i forhold til at opnå de aftalte mål.

Job og Aktiv er desuden i gang med at implementere et måleskema kaldet KUP (Kompetence Udvikling i Praksis). KUP sætter fokus på de faglige kompetencer som medarbejderne/brugerne kan udvikle, for eksempel hvis en medarbejder/bruger ønsker at udvikle færdigheder i at lære at save. Delmålet skrives ind i et skema på Bosted System, såvel som det skrives ind i den individuelle handleplan. Når delmålet er opnået modtager medarbejderen/brugeren et kompetence bevis. Tilsynet vurderer, at disse tiltag i nogle situationer med fordel kan inddrages i myndighedens overordnede handleplan § 141, således at sammenhængen tydeliggøres i forhold til formålet med visitationen.

Den individuelle handleplan følges op mindst hvert andet år, nogle gange hyppigere afhængig af medarbejderens/brugerens behov og ønsker. Ved opfølgning deltager medarbejderen/brugeren og personalet, Når det handler om at aftale udplacering/job med løntilskud, så deltager kursus- og jobkonsulenten også. Ønsker den

enkelte andre udfordringer, såsom at skifte afdeling, aftales dette på tværs af afdelingerne eller ved opfølgning hvert andet år.

De medarbejdere/brugere, som tilsynet talte med, syntes der er mange muligheder for at udvikle egne kompetencer i Job og Aktiv. De var bekendte med deres individuelle handleplan og udtrykte ejerskab for indholdet, idet de syntes, at de i høj grad har været inddraget i udarbejdelsen.

Magtanvendelser

Job og Aktiv har haft én akut magtanvendelse i 2010 jf. SEL § 126, stk. 1. Der forefindes tydelige retningslinjer for håndtering af magtanvendelse på Job og Aktiv, som er tilgængelig for personalet, hvilket blev bekræftet af de personaler, som tilsynet talte med.

I 2009 deltog personalet i en temadag med "Vold som udtryksform", hvor der blandt andet blev undervist i konflikthåndtering og pædagogiske redskaber/metoder, som kan benyttes i situationer. Personalet oplyser, at de blandt andet har fokus på at drage omsorg for de andre medarbejdere/brugere ved at sørge for, at alle fjerner sig, når en konflikt er under optrapning. Så vidt muligt hjælper alle hinanden med at skabe ro og genetablere den gode stemning.

En del af strategien omkring konflikthåndtering går blandt andet ud på, også at have fokus på arbejdsgruppernes sammensætning, herunder kønssammensætningen. I grupper med hyppige konflikter benyttes kontrakter, som for eksempel indeholder aftaler om, hvornår der holdes pause, hvor pauser kan holdes, hvordan omgangstonen bør være og meget mere. Personalet modtager ekstern supervision i forhold til blandt andet konflikthåndtering, og drøfter ligeledes løbende pædagogiske forholdemåder internt i afdelingerne.

Der er udarbejdet en voldspolitik for vold mellem medarbejdere/brugere, som især har fokus på den psykiske vold som eksempelvis mobning. Der er i øjeblikket ved at blive udarbejdet en mobbepolitik for personalet, og i forlængelse heraf finder ledelsen det naturligt, at der også udarbejdes en tilsvarende for medarbejdere/brugere i samarbejde med IN-gruppen.

Pædagogisk indsats

Personalet arbejder ud fra en anerkendende tilgang med fokus på dialog og medbestemmelse. Tilgangen er værdibaseret med udgangspunkt i at skabe plads til den enkelte medarbejders/brugers særlige behov og troen på, at alle kan tilegne sig nye kompetencer. Medarbejderne/brugere styrkes i deres muligheder for indflydelse, til at ytre sig og træffe valg. Gennem involvering i valg af aktiviteter og planlægning lærer de at indgå i forskellige arbejds- og beslutningsprocesser. Personalet tilstræber at sikre medarbejderne/brugere trykke og overskuelige rammer så den enkelte får mod på at turde nye udfordringer. Tilsynet oplever tilbuddet som åbent og overskueligt.

Job og Aktiv tager deres teoretiske og metodisk udgangspunkt i en formuleret selvpsykologi og virksomhedsteori, hvor det væsentlige er at skabe en arbejdsidentitet for medarbejderne/brugere. Virksomhedsteorien fokuserer på personlige, faglige, sociale og kulturelle aspekter. Medarbejderne/brugere understøttes i integration i det omkringliggende samfund ved at være udadvendte og opsøgende overfor blandt andet virksomhedspraktikker og idrætsstævner med mere. Teorierne er udviklet i

samarbejde med en ekstern konsulent, som har været tilknyttet tilbuddet i en år-række. Teorierne forholder sig til individ-, gruppe- og samfundsniveau.

De medarbejdere/brugere, som tilsynet talte med, synes, at fællesskabet er godt, og at Job og Aktiv er et godt sted at arbejde. Medarbejderne/brugerne føler sig tilpas udfordret med mange forskellige opgaver, og oplever at have en høj grad af selvstændighed i arbejdets/aktivitetens udførelse. Det vægtes at arbejdet har værdi for andre, og at service overfor kunderne er vigtig, hvis arbejdspladsen skal blive ved med at få arbejdsopgaver.

IN-gruppen, der er medarbejdernes/brugernes formelle forum til indflydelse, afholder møder mindst fire gange om året. Her tales om alt fra sikkerhed på arbejdspladsen, mobning, til kommende arrangementer. Deltagerne i IN-gruppen referer videre til de andre medarbejdere/brugere på hus møder, og IN-gruppen har for nylig deltaget i en temadag om FNs handicapkonvention, hvorfor de for tiden er optaget af handicappedes rettigheder.

På Sallingegården er der tre personaler på arbejde af gangen. Åbningstiden er kl. 07.45-15.30. Der forekommer weekend arbejde og der lægges vægt på fleksibilitet, da nogle af opgaverne er sæson afhængig, som eksempelvis snerydning og klipning af hæk. Alle medarbejdere/brugere er tilknyttet en kontaktperson, men er samtidig bevidste om, at alle personaler er tilgængelige.

Andre relevante forhold

Under tilsynets besøg oplevede konsulenterne en god stemning på Sallingegården. De fleste var i gang med arbejdsopgaver udenfor, og kom til stede i frokostpausen. En enkelt fik sig et hvil på en sofa i frokoststuen.

Medarbejderne/brugerne udstrålede og udtrykte tilfredshed med deres arbejdsliv. Der blev lagt vægt på, at Job og Aktiv giver mulighed for at have et rigtigt arbejde og at indholdet af opgaverne har værdi for andre samt at tilbuddet på mange måder drives som en virksomhed. Medarbejderne/brugerne var engagerede, både i forhold til egen afdeling og i forhold til de øvrige afdelinger. Tilsynet oplevede et godt arbejdsmiljø med respekt for medarbejderne/brugerne.

De pårørende beskrev stemningen på Job og Aktiv sammenfaldende med medarbejdernes/brugernes beskrivelser. Især personalets måde at håndtere medarbejderne/brugerne på blev fremhævet som særligt positivt, idet personalernes samspil og grænsesætning opleves som diskret med en høj grad af etik.