



Tilsynsrapport Randers Kommune

CBR - Center for Beskæftigelse og Rehabilitering

Uanmeldt socialfagligt tilsyn
April 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



Birgitte Hoberg Sloth

Partner

Mobil: 28 10 56 80

Mail: bsq@bdo.dk

Partneransvarlig



Lene Sørensen

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 tilsynet

Navn og adresse: CBR - Center for Beskæftigelse og Rehabilitering, Ydervangen 1, 8920 Randers

Leder: Annette Engelbret-Pedersen

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

Antal pladser: Tilbuddet er godkendt til 125 fuldtidspladser.

Aktuelt er 125 borgere visiterede til tilbuddet, hvoraf 75 borgere benytter tilbuddet, 25 borgere er i ekstern beskæftigelse, og 25 borgere er i løntilskud.

Målgruppebeskrivelse: Borgere med forskellige former for funktionsnedsættelser, der betyder, at de ikke er i stand til at opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg: Den 3. april 2024, kl. 10.30 - 14.30

Tilsynsresultatet baserer sig på følgende datagrundlag:

Interview med:

- Leder
- To medarbejdere
- To borgere

Øvrigt data:

- Rundvisning i tilbuddet
- Gennemgang af skriftlig dokumentation i form af tre stikprøver

Tilsynet blev afrundet med en kort tilbagemelding til leder.

Tilsynsførende:

Senior Manager Lene Sørensen, socialpædagog

1.1 Aktuelle vilkår

Tilsynet afvikles som et uanmeldt tilsyn, hvilket er nyt i Randers Kommune. Leder er til stede i tilbuddet, da tilsynet ankommer.

Leder oplyser, at Lærings- og kompetencecentret, som tilbuddet er en afdeling under, har fået ny leder, hvilket mest har skabt ændringer på det organisatoriske plan, og ikke påvirket borgerne i tilbuddet direkte.

Derudover oplyser leder, at tilbuddets skriftlige dokumentation er ved at overgå til Sensum One, hvilket betyder, at tilbuddet aktuelt arbejder i både det gamle og det nye system. Leder uddyber, at myndighed skal oprette borgernes indsatsplaner i det nye system, hvilket stadig er i proces. Det betyder, at tilbuddet ikke kan dokumentere fyldestgørende i det nye system endnu. Derudover afventer tilbuddet stadig, at der udarbejdes vejledninger til anvendelse af systemet. Leder understreger, at tilbuddet er gået i gang med implementeringen, hvilket understøttes af en superbruger og leder.

1.2 Opfølgning

Der er ingen punkter til opfølgning.

2. Kommunalt tilsyn

2.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Randers Kommune foretaget et uanmeldt tilsyn på CBR - Center for Beskæftigelse og Rehabilitering. 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 CBR - Center for Beskæftigelse og Rehabilitering understøtter borgernes udvikling og trivsel gennem tilbud om forskellige meningsfulde arbejdsopgaver. Tilbuddet lever i høj grad op til sin overordnede målsætning om at give borgerne i tilbuddet en reel arbejdsidentitet og en indholdsrig hverdag.

Det vurderes, at tilbuddet i sin indsats har relevant fokus på medbestemmelse, ligeværdighed og rummelighed, hvilket bidrager til høj trivsel og øget mestringssevne hos borgerne. Det vurderes yderligere, at tilbuddet har fokus på, at borgerne gives mulighed for at udnytte og udvikle deres potentiale i relation til beskæftigelse, hvilket også betyder, at flere borgere kommer helt eller delvist i ekstern beskæftigelse.

Det vurderes, at ledelsen i tilbuddet er udviklingsorienteret og bidrager fagligt og personligt til en helhedsorienteret indsats, hvor tilbuddets fortsatte udvikling og borgernes trivsel og arbejdsglæde er i fokus. Det vurderes yderligere, at tilbuddets ledelse gennem nærvær, lydhørhed og tydelighed bidrager til den generelle medarbejdertrivsel.

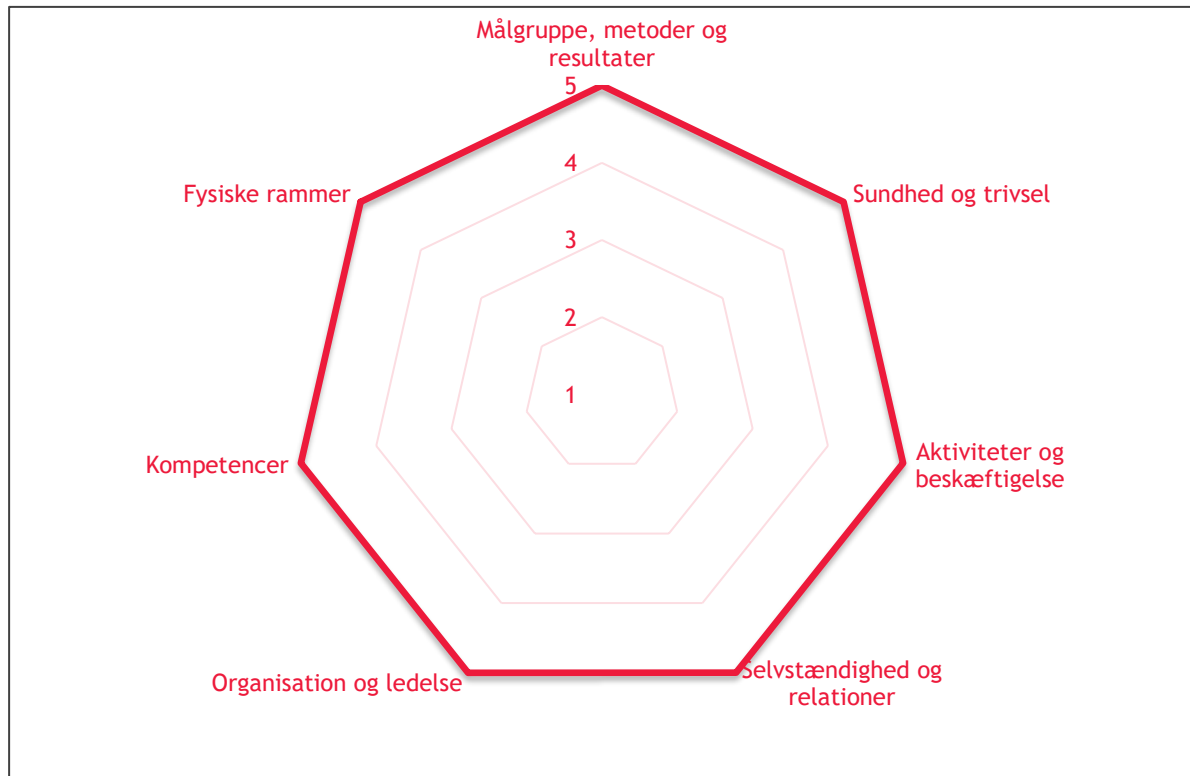
Det vurderes, at medarbejderne er engagerede og fagligt kompetente inden for hvert deres fagområde, og at de besidder stor erfaring i arbejdet med tilbuddets målgruppe. Derudover vurderes det, at medarbejderne er bekendt med tilbuddets faglige tilgange, som de på relevant vis kan relatere til deres praksis.

Det vurderes, at borgerne i tilbuddet i meget høj grad oplever sig som en del af en arbejdsplads, hvor de hver især yder et vigtigt bidrag til den fælles opgaveløsning. Det vurderes yderligere, at tilbuddet i meget høj grad har en stabiliserende funktion i forhold til den samlede målgruppe, men særligt den del, der ikke er i kontakt med andre fagprofessionelle. Således løfter medarbejderne i tilbuddet en bred og helhedsorienteret indsats, der rækker ud over tilbuddets egentlige formål, hvilket er af afgørende betydning for de borgere, der kommer i tilbuddet, men særligt for den mest udsatte del af målgruppen.

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 tilbuddets fremadrettede udvikling:

2.3.1 Bemærkninger

Tilsynet har ingen bemærkninger

2.3.2 Anbefalinger

Tilsynet har ingen anbefalinger.

3. Vurdering i forhold til temaer

3.1.1 Målgruppe, metoder og resultater

Score: 5

Vurdering:

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

Tilbuddet arbejder ud fra en overordnet målsætning om at give borgerne en arbejdsidentitet gennem meningsfuld beskæftigelse i en individuel tilpasset og beskyttet ramme.

Tilbuddets målgruppe er borgere med forskellige former for kognitive funktionsnedsættelser, gennemgribende udviklingsforstyrrelser eller psykisk sårbarhed, der har nogen grad af arbejdsevne, og som er motiverede for at være en del af en arbejdsplads. Derudover har flere borgere fysiske funktionsnedsættelser, der betyder, at de benytter hjælpemidler i form af fx en rollator. Leder oplyser, at der fortsat ses en øget kompleksitet hos de yngre borgere, der visiteres til tilbuddet, fx Autismespektrumforstyrrelser, der stiller nye krav til indsatsen og den generelle organisering i tilbuddet. Ligeledes ses der fortsat en ændring i behovene hos tilbuddets ældre borgere, der får flere aldersrelaterede udfordringer, hvilket tilbuddet forsøger at imødekomme gennem bl.a. tilbud om visitering til aktivitets- og samværspladser til de borgere, der ikke længere overkommer at skulle indgå fuldt ud i produktionen. Leder understreger, at borgergruppen aktuelt rummes i tilbuddet, men at der er opmærksomhed på løbende at indhente viden og kompetencer, der modsvarer målgruppens behov. Derudover er leder opmærksom på, at der skal være en balance imellem tilbuddets overordnede målsætning og målgruppen, der visiteres til tilbuddet. Således vægtes det højt, at tilbuddet fortsat kan opretholde produktionen og holde fast i at være en "rigtig arbejdsplads".

Tilbuddets faglige tilgange tager afsæt i en neuropædagogisk forståelsesramme, der, sammen med en ressourceorienteret tilgang, understøtter tilbuddets fokus på borgernes kompetencer og mulige udvikling. Medarbejderne oplyser, at dette metodisk udmøntes gennem opstilling af øvebaner, hvor borgernes ønsker og motivation rammesættes med henblik på at give borgerne succesoplevelser og med tro på egne evner og muligheder. Medarbejderne uddyber, at der i forbindelse med arbejdet med borgernes indsatsmål eller øvebaner arbejdes ud fra en arbejdsmarkedsorienteret "Trappemodell", der visualiserer, hvor borgeren er henne nu, og hvad der skal til for at nå det endelige mål. Medarbejderne understreger, at der altid tages afsæt i borgernes aktuelle situation og dagsform, hvilket i praksis betyder, at indsatsen tilrettelægges individuelt med en passende vekselvirkning af kendte arbejdsopgaver og "små skub" i retning af nye udfordringer. Medarbejderne kommer med flere eksempler på, hvordan borgerne har udviklet sig, og hvordan de har nået de mål, de har sat sig. Dette bekræftes af borgerne, der fortæller, hvordan de løbende udvikler sig, fx gennem oplæring i at bruge nye maskiner, eller ved at få større ansvar for løsningen af en opgave. Borgerne fremhæver derudover sidemandsoplæring som noget, de er glade for, fordi det giver selvtillid og glæde at kunne hjælpe og oplære sine kollegaer.

Tilbuddet arbejder med den skriftlige dokumentation til brug for egen læring og forbedring af indsatsen. Leder oplyser, at der aktuelt foregår implementering af en ny version af tilbuddets nuværende dokumentationssystem, hvilket først forventes afsluttet med udgangen af 2024. Leder oplyser, at der fortsat er fokus på, at dokumentationen skal være praksisnær og tydelig i forhold til sammenhængen mellem indsatsen og borgernes udvikling samt i forhold til borgerinddragelsen. Leder oplyser yderligere, at implementeringen af "Mit liv - Min plan" har bidraget positivt til dette ved at synliggøre borgernes eget perspektiv, ønsker og drømme yderligere. Leder uddyber, at dette understøttes af et tilbud om kvartalsvise gruppesamtaler, hvor borgerne, i fællesskab, taler om deres trivsel og udvikling med henblik på at kunne inspirere og støtte hinanden i at se egne muligheder for fortsat udvikling. Gruppesamtalerne faciliteres af to faste

medarbejdere, der sammen med en borgervejleder (intern borger) er de gennemgående i de fire årlige samtaler. Medarbejder, der er en af de to faste medarbejdere omkring gruppesamtalerne, oplyser, at der også er fokus på at "klæde borgerne på" til den årlige opfølgning med myndighed, der tager afsæt i borgerens "Mit liv - Min plan". Medarbejder oplyser yderligere, at de borgere, der ikke ønsker at deltage i gruppesamtalerne, gennemgår deres plan med deres kontaktperson.

Medarbejderne oplyser, at borgernes indsatsmål danner baggrund for borgernes individuelle plan, der udarbejdes i samarbejde med borgeren. Medarbejderne uddyber, at der afholdes fire interne statusmøder med borgerne årligt, hvilket sikrer et løbende fokus på borgernes udvikling og trivsel. Medarbejderne uddyber, at borgernes indsatsmål enten er af udviklende eller vedligeholdende karakter, afhængigt af borgernes alder og funktionsniveau.

Medarbejderne oplyser, at intervallet for dokumentation af opfølgning er meget forskelligt, men at der minimum laves en scoring og opfølgning på indsatsmålene hver tredje måned, hvilket gøres i samarbejde med borgeren, hvor dette er muligt. Derudover dokumenteres der ikke, medmindre der er store afvigelser eller nye indsatsmål.

Tilsynet gennemgår den skriftlige dokumentation sammen med leder, og kan konstatere, at den igangværende opdatering af systemet betyder, at data ikke er tilgængelige i flere af de stikprøver, der gennemgås. Tilsynet har derfor vægtet leder og medarbejders beskrivelse af arbejdet med den skriftlige dokumentation samt sidste års gennemgang og vurdering.

Leder oplyser, at der er et vedvarende fokus på at yde en helhedsorienteret indsats omkring den enkelte borger, hvilket afspejles i løbende samarbejde med relevante parter, fx myndighed, bostøtter, botilbud, hjemmepleje og eksterne virksomheder.

3.1.2 Sundhed og trivsel

Score: 5

Vurdering:

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

Borgerne fortæller, at de trives godt i tilbuddet, hvor de oplever at blive hørt, respekterede og anerkendt. Borgerne uddyber, at medarbejderne er gode at tale med, og at de altid har tid til en snak, hvis de har brug for det. Borgerne beskriver, hvordan de bliver inddragede og har indflydelse på beslutninger vedrørende dem selv og hverdagen i tilbuddet, fx er der brugerrådsmøde hvert kvartal, og der afholdes fællesmøder, hvor forskellige praktiske ting, såsom julefrokost, sommerfest og nye arbejdsopgaver, drøftes. Borgerne understreger, at tilbuddet er en god arbejdsplads, hvor der er højt til loftet og plads til forskelligheder, hvilket giver tryghed og arbejdsglæde. Borgerne oplyser, at de har kendskab til deres indsatsmål, som de løbende taler med deres kontaktperson om, både i forhold til, hvordan det går, og i forhold til ønsker om nye mål. Derudover fremhæver borgerne de fælles forberedelsessamtaler, hvor de arbejder med "Mit liv - Min plan", som noget de er glade for. En borger fortæller, at det kan være svært "at finde på nye idéer eller ønsker selv", hvilket går meget lettere, når man taler om det i fællesskab.

Medarbejderne oplyser, at de generelt ikke er involverede i borgernes adgang til relevante sundhedsydelser, da dette ofte håndteres af andre instanser, men medarbejderne kan dog enkelte gange vejlede borgerne, fx til at kontakte læge eller psykiatrien. Medarbejderne uddyber, at de er opmærksomme på borgernes sundhedstilstand, særligt i forhold til de borgere, der ikke er i kontakt med andre fagprofessionelle. Medarbejderne understreger, at de altid vil reagere, hvis en borger udviser tegn på sygdom eller andet, der kræver kontakt til andre instanser. Derudover kommer medarbejderne med flere eksempler på, at de arbejder med borgernes hygiejne, fx gennem aftaler om at tage bad i arbejdstiden for borgere, der ikke mestrer at få det gjort derhjemme.

Medarbejderne oplyser, at borgerne har adgang til stabile måltider i tilbuddet, og at der er et stort fokus på sund kost. Således tilbydes der dagligt morgenmad, frokost og mellemmåltider, der fremstilles med afsæt i Sundhedsstyrelsens anbefalinger til sund kost. Borgerne har derudover mulighed for at købe et måltid mad, som de kan tage med hjem, hvilket flere borgere benytter sig af. Borgerne fortæller, at de er glade for kantinen, da de kan købe morgenmad, hvilket de ofte ikke når at få hjemmefra.

Tilbuddets pædagogiske tilgang bidrager til forebyggelse af magtanvendelse og indgriben i selvbestemmelsesretten gennem fokus på borgerinddragelse og den fælles opgaveløsning, der er nødvendig for, at arbejdsopgaverne bliver løst. Medarbejderne fremhæver derudover, hvordan meningsfulde og ligeværdige relationer skaber en rummelig kultur i tilbuddet, hvilket forebygger misforståelser og frustrationer. Medarbejderne beskriver, hvordan tydelige rammer og en kendt struktur også medvirker til, at borgerne oplever tryghed, hvilket giver dem ro og overskud. Derudover oplyser medarbejderne, at de arbejder med risikovurderinger for alle borgerne.

Leder oplyser, at der ikke forekommer magtanvendelser i tilbuddet, hvilket bekræftes af både medarbejdere og borgere. Leder oplyser yderligere, at der er lagt brush-up på regler og procedure ind i tilbuddets årshjul.

Medarbejderne oplyser, at de er bekendte med reglerne på området, og at de er opmærksomme på, at magtanvendelse og indgriben i selvbestemmelsesretten er relevant at drøfte løbende, henset til tilbuddets målgruppe.

Borgerne oplyser, at der godt kan opstå uenighed eller konflikter, men at man altid kan få hjælp hos medarbejderne. Borgerne fremhæver, at der er fokus på "den gode tone", og på at hjælpe hinanden, hvilket betyder, at tingene bliver hurtigt løst, når der opstår uenighed.

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 beskæftigelsesmuligheder. Tilbuddet understøtter borgernes muligheder for at udnytte deres kompetencer i forhold til beskæftigelse gennem de forskelligartede arbejdsopgaver, der løses på værkstederne og i Kantinen. Derudover er der fokus på, at de borgere, der har motivationen og kompetencerne, skal hjælpes videre til eksterne praktikker eller løntilskudsjob.

Medarbejderne beskriver, hvordan arbejdsopgaverne tilpasses den enkelte borgers ønsker og kompetencer i forhold til variation, omfang, kompleksitet og varighed. Medarbejderne uddyber, at de også arbejder bevidst med sidemandsoplæring, hvor også borgere, der allerede er fortrolige med en arbejdsopgave, kan bidrage til vejledning af andre borgere, der skal lære opgaven at kende, hvilket foregår i tæt samarbejde med medarbejderen i værkstedet. Ligeledes oplyser medarbejderne, at flere borgere med tiden får ansvar for specifikke områder eller arbejdsopgaver, hvilket er muligt, fordi de udvikler sig positivt i tilbuddet. Således ved borgerne godt, hvem der kan arbejde ved hvilke maskiner, og hvem der endnu ikke er oplært til det, hvilket er motiverende for den enkelte borgers arbejdsidentitet eller mod på at lære nyt.

Tilbuddet råder over montageværksted, metalværksted, træværksted samt kantine/køkken- og serviceopgaver. Medarbejderne oplyser, at de fleste borgere arbejder på et værksted, men flere borgere har opgaver på forskellige værksteder, hvilket aftales på baggrund af borgernes ønsker. Der er derudover også mulighed for at komme i intern praktik i et andet værksted, hvis en borger ønsker dette.

Medarbejderne oplyser, at flere borgere er beskæftigede, enten helt eller delvist i eksterne virksomheder, ligesom flere borgere også er i eksterne praktikforløb, hvilket er iværksat på baggrund af den enkelte borgers motivation, ønsker og indsatsmål.

Tilbuddet har en jobkonsulent ansat, der varetager kontakten og opfølgningen i forhold til de borgere, der er i ekstern praktik og beskæftigelse. Jobkonsulenten varetager også en mentorfunktion i forhold til de borgere, der er kommet i løntilskudsjob, hvilket også omfatter samarbejdet med de virksomheder, hvor borgerne er beskæftigede. Leder oplyser, at de eksterne praktikforløb kan være fra tre måneder til flere år, hvilket tilpasses individuelt i et samarbejde imellem jobkonsulenten, borgeren og virksomheden.

Borgerne oplyser, at de er meget glade for deres arbejdsopgaver og for hverdagen i tilbuddet. En borger, der har været væk fra tilbuddet i en periode, er meget glad for at være tilbage, og oplever, at der er gode muligheder for at få spændende arbejdsopgaver, ligesom hjælpsomme kollegaer og medarbejdere har stor betydning for borgerens fremmøde og arbejdsglæde. En anden borger fortæller, at han arbejder meget selvstændigt, og har fået ansvar for bestemte opgaver, hvilket han er godt tilfreds med. Borgeren fortæller yderligere, at han aktuelt er ved at blive oplært i at bruge en ny maskine, hvilket han synes er både udfordrende og spændende.

Tilsynet kan under rundvisningen i tilbuddet observere, at borgerne er i gang med at løse forskellige arbejdsopgaver i de forskellige værksteder. Flere borgere fortæller om deres arbejdsopgaver, og borgerne viser de produkter frem, som de fremstiller. Således arbejder flere borgere helt selvstændigt omkring løsningen af arbejdsopgaverne, imens andre borgere har brug for løbende guidning og tilstedeværelse af medarbejdere.

3.1.4 Selvstændighed og relationer

Score: 5

Vurdering:

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

Tilbuddet styrker borgernes selvstændighed gennem fokus på en passende balance mellem løsning af kendte arbejdsopgaver og mulighed for at løse nye arbejdsopgaver eller få mere selvstændigt ansvar.

Medarbejderne redegør for, at de bevidst bruger arbejdsopgaverne til at give borgerne mulighed for at "udleve deres drømme" i forhold til at tilegne sig nye kompetencer, og dermed løse flere selvstændige arbejdsopgaver. Medarbejderne uddyber, at de har fokus på at afdække borgernes motivation, hvilket bruges til at målrette nye arbejdsopgaver eller ansvarsområder til borgerne med henblik på at styrke borgernes mulighed for at få succesoplevelser og at tro på egne evner og muligheder. Ligeledes oplyser medarbejderne, at deres afsæt altid er, at borgerne skal gives mulighed for at løse deres arbejdsopgaver så selvstændigt som muligt, hvilket i praksis understøttes gennem udvikling af forskellige "hjælpeværktøjer", der fx gør det muligt for borgerne at tælle et bestemt antal skruer op, skære noget i en bestemt længde eller sætte labels korrekt på. Medarbejderne fremhæver, at flere borgere i høj grad udviser selvstændighed ved selv at komme med forslag til løsninger på, hvordan en arbejdsopgave kan udføres, hvilket medarbejderne altid støtter op omkring afprøvningen af. Tilsynet ser flere eksempler på dette i forbindelse med rundvisningen i tilbuddet, hvor flere borgere ses at anvende de forskellige "hjælpeværktøjer", der betyder, at de selvstændigt kan løse arbejdsopgaverne.

Borgerne fortæller, at der løbende kommer nye ordrer og opgaver ind i tilbuddet, som de bliver præsenteret for og oplært i at udføre, hvis de ønsker det. Borgerne understreger, at medarbejderne støtter dem i at udføre de nye opgaver, indtil de selvstændigt kan løse dem, ligesom man hjælper hinanden som kollegaer, så dem, der først lærer en ny opgave at kende, hjælper dem, der måske er lidt længere tid om at lære det, eller er usikre på, om de gør det rigtigt. Derudover understreger borgerne, at de

har lært meget af at arbejde i tilbuddet, ligesom de har fået tro på, at de kan noget, hvilket også har positiv betydning for deres øvrige liv.

Medarbejderne oplyser, at borgernes sociale kompetencer understøttes og udvikles gennem det sociale arbejdsfællesskab, hvor den enkelte borgers bidrag til den fælles opgaveløsning er vigtig, hvilket italesættes dagligt. Medarbejderne uddyber, at arbejdet med borgernes sociale kompetencer "er en stor del af vores arbejde", hvilket udmøntes gennem fokus på, hvem der kan arbejde sammen om en arbejdsopgave, der bevidst bruges som "det fælles tredje", hvilket gør det lettere for borgerne at være i fællesskabet. Medarbejderne beskriver, hvordan flere af borgerne har svært ved at aflæse og forstå andres adfærd og behov, hvilket der arbejdes med gennem fokus på at skabe rammerne for en god arbejdspladskultur, hvor det er en kerneværdi "at tale ordentligt om og med hinanden", ligesom det forventes, at man siger "godmorgen", når man kommer, og siger "farvel", når man går hjem. Medarbejderne fortæller, at der aktuelt har været fokus på "at sige fra" både i forhold til, at få det gjort, men også i forhold til at respektere det. Fx skal man ikke blive ved med at spørge om det samme, når en kollega har sagt nej, hvilket også er noget, der har været talt om på fællesmøderne.

Borgerne fortæller, at de har fået nye venner og gode kollegaer i tilbuddet, og at de oplever et godt og trygt fællesskab, hvor der er plads til alle. Borgerne fremhæver de forskellige tilbagevendende arrangementer, fx julefrokost, grillfest og det årlige Åbent hus-arrangement, som lejligheder, hvor det sociale fællesskab er i fokus.

Tilsynet kan, under rundvisning i tilbuddet, iagttage et anerkendende, rummeligt og inkluderende miljø, der understøtter borgernes muligheder for at opleve sig som en del af et meningsfuldt socialt arbejdsfællesskab, hvor løsningen af arbejdsopgaverne er omdrejningspunktet.

Medarbejderne oplyser, at tilbuddet understøtter borgernes kontakt til det omgivende samfund i det omfang, at det giver mening for opgaveløsningen, fx gennem kontakt til tilbuddets kunder og leverandører, hvoraf flere kommer dagligt i tilbuddet, samt deltagelse i forskellige eksterne arrangementer. Medarbejderne understreger samtidigt, at tilbuddet er en arbejdsplads, hvor meningsfuld beskæftigelse til borgerne er kerneopgaven, hvilket understøtter tilbuddets målsætning om at give borgerne en reel arbejdsidentitet.

3.1.5 Organisation og ledelse

Score: 5

Vurdering:

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

Tilbuddet har en faglig kompetent og ansvarlig ledelse, hvilket ses afspejlet i en meningsfuld organisering med fokus på stabil produktion og drift samt udvikling og trivsel for både medarbejdere og borgere. Leder har grunduddannelse inden for økonomi, suppleret med Den Offentlige Lederuddannelse. Leder har været i tilbuddet i 10 år, og leder er en del af ledernetværket i Lærings- og Kompetencecentret, hvor leder deltager i ledermøder og ledelsessparring.

Leder fremtræder engageret og udviklingsorienteret i forhold til tilbuddets organisering, daglige drift og fortsatte udvikling.

Leder oplyser, at der fortsat samarbejdes med Center for Autisme med henblik på kompetenceudvikling og løbende sagssparring i relation til den fortsatte ændring i tilbuddets målgruppe. Derudover samarbejdes der tæt med kommunens beskæftigelsesafdeling, hvor et særligt projekt, målrettet borgere med ASF (autisme spektrum forstyrrelser), har samlet kompetencerne på dette område, hvilket medarbejderne i tilbuddet gør brug af i forhold til sparring og supervision på konkrete udfordringer eller tvivls spørgsmål.

Leder oplyser, at tilbuddet ikke benytter sig af fast ekstern supervision til medarbejderne, men både leder og medarbejdere fremhæver tilbuddets mødestruktur som bidragende til faglig refleksion, kollegial sparring og faglig udvikling.

Medarbejderne oplyser, at der altid er mulighed for at benytte ekstern supervision, hvis der opstår behov for det, hvilket de kommer med flere eksempler på.

Medarbejderne giver udtryk for, at medarbejdertrivslen er høj, og at samarbejdet i tilbuddet er præget af tillid og et fælles fokus på tilbuddets udvikling og borgernes trivsel. Medarbejderne fremhæver, at de altid kan gå til en kollega, og at leder er meget lydhør og anerkendende som væsentlige faktorer for den gode trivsel.

Leder oplyser, at personalegennemstrømningen i tilbuddet er meget lav, hvilket betyder, at de fleste medarbejdere har været ansat i tilbuddet gennem mange år. Leder oplyser yderligere, at sygefraværet også er meget lavt.

3.1.6 Kompetencer

Score: 5

Vurdering:

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

Tilbuddets medarbejdere har samlet set relevant uddannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder.

Leder oplyser, at tilbuddets medarbejdergruppe består af en SSA, en socialrådgiver, en økonoma samt faguddannede håndværkere, fx smed og maskinsnedker, der er ansat som værkstedsassistenter. Leder oplyser, at medarbejderne har erfaring i arbejdet med målgruppen, hvilket vægtes højt i forbindelse med nyansættelser. Leder uddyber, at der er fokus på fælles kompetenceudvikling i relation til kompleksiteten i målgruppen, hvilket har betydet, at alle medarbejderne har været på et tre dages kursus i Neuro-pædagogik. Leder understreger, at det er væsentligt for tilbuddets målsætning og faglige profil, at medarbejderne har relevante faglige uddannelser, der matcher de arbejdsopgaver, der skal løses i de forskellige værksteder og omkring driften af tilbuddets køkken og kantine.

Medarbejderne er bekendt med tilbuddets faglige tilgange og metoder, som de udmønter i praksis gennem opstilling af "Øvebaner", hvor borgernes kompetencer og motivation er afsættet. Medarbejderne kommer med flere gode eksempler på "Øvebaner", der har ført til positiv udvikling for borgerne, både arbejdsmæssigt og personligt.

Tilsynet kan iagttage, at medarbejdernes kompetencer afspejler sig i samspillet med borgerne, der mødes med anerkendelse, tydelig kommunikation samt ligeværdighed. Ligeledes er det tydeligt, at leder er kendt, synlig og nærværende for borgerne.

Tilsynet kan fortsat konstatere, at tilbuddets faglige profil understøtter tilbuddets målsætning om at kunne tilbyde meningsfuld beskæftigelse og en reel arbejdsidentitet til borgerne.

3.1.7 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 arbejdsplads for borgerne. Tilsynet kan iagttage, at værkstederne er store og rummelige, og at det giver gode muligheder for både at løse arbejdsopgaver i mindre grupper og for at arbejde helt selvstændigt og mere skærmet.

Borgerne giver udtryk for, at de fysiske rammer er gode og rummelige, og de oplever, at rammerne fungerer godt i forhold til deres arbejdsopgaver, men også i forhold til det sociale fællesskab, som de synes er vigtigt. Borgerne fremhæver Kantinen som et vigtigt samlingspunkt i tilbuddet, hvor de kan mødes på tværs af tilbuddet.

Tilbuddets fysiske rammer kan imødekomme borgernes særlige behov, hvilket ses ved, at der er mulighed for at trække sig fra fællesskabet, og at værkstederne er indrettede med mulighed for mere eller mindre skærmede arbejdspladser. Både leder og medarbejdere beskriver, hvordan der er opmærksomhed på løbende at tilpasse tilbuddets indretning til arbejdsopgaverne med henblik på at understøtte borgernes mestring og trivsel samt deres muligheder for at kunne løse arbejdsopgaverne.

Tilsynet kan iagttage, at der er en meget rummelig og imødekommende stemning og kultur i tilbuddet.

4. Vurderingsskema

I tilsynene i Randers Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

Vurdering	Vurderingsgrundlag
Score: 5	Indikatorerne er i meget høj grad opfyldt • 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	Indikatorerne er i høj grad opfyldt • 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	Indikatorerne er i middel grad opfyldt • 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	Indikatorerne er i lav grad opfyldt • 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. Det samlede tilsynsresultat kan følges op af kontakt til forvaltningen.
Score: 1	Indikatorerne er i meget lav grad opfyldt • 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. Det samlede tilsynsresultat følges altid op af kontakt til forvaltningen.

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.