

Tilsynsrapport

Ringsted Kommune

Socialfaglige tilsyn

Glad Fonden -beskyttet beskæftigelse

Uanmeldt tilsyn
November 2019

VURDERING

1.1 TILSYNETS SAMLEDE VURDERING

BDO har på vegne af Ringsted Kommune foretaget et uanmeldt socialfagligt tilsyn hos Glad Fonden. 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 Glad Fondens tilbud om beskyttet beskæftigelse er, at forholdene kan karakteriseres som

Meget tilfredsstillende

Det er tilsynet vurdering, at tilbuddet arbejder med relevante faglige tilgange og metoder, der understøtter borgernes trivsel og udvikling, og at det skriftlige grundlag understøtter praksis i forhold til den enkelte borger.

Tilsynet vurderer, at borgerne har mulighed for et alsidigt og individuelt tilrettelagt hverdagsliv med relevant beskæftigelse. Borgernes interesser, udfordringer og ressourcer inddrages konstruktivt i arbejdsopgaverne, hvilket fremmer motivationen.

Omgangstonen og samarbejdet, såvel borgerne imellem som mellem borgere og medarbejdere, er karakteriseret af respekt og ligeværdighed. Tilsynet bemærker, at en borger giver udtryk for, at medarbejderne nogle gange anvender "svære" ord.

Tilsynet vurderer, at ledelse og medarbejdere har relevante kompetencer i forhold til målgruppen og arbejdsopgaverne. Virksomhedskulturen afspejler det ligeværdige samarbejde mellem borgere og medarbejdere, og begge parter oplever et godt arbejdsmiljø.

Afslutningsvis vurderes det, at de fysiske rammer er velegnede til formålet og understøtter borgernes 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

Bemærkninger

1. Tilsynet bemærker, at borgerne i tilbuddet omtales som medarbejdere. De vil i nærværende rapport blive benævnt som borgere.
2. Tilsynet bemærker, at leder udtrykker ærgrelse over, at borgerne ikke vises særlig interesse fra myndighed. Leder har erfaret, at de ved henvendelse ofte ikke kan få oplysninger om, hvem der er ansvarlig sagsbehandler.

Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at leder og ordinært ansatte overvejer brugen af faglige termer i samarbejdet med borgerne.

Anbefaling om påbud

Ingen anbefalinger om påbud til kommunen.

INDLEDENDE OPLYSNINGER

Adresse
Jernbanegade 8, 4100 Ringsted
Leder
Bolette Pilegaard Graae
Antal pladser
12
Målgruppe
Borgere, der grundet funktionsnedsættelse har behov for beskyttet beskæftigelse
Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg
Den 1. november 2019, kl. 10.30 - 12.30
Tilsynets deltagerkreds
Tilsynet interviewede: Leder, en medarbejder og tre borgere. Tilsynet havde endvidere dialog med medarbejdere og borgere på fællesarealerne undervejs gennem tilsynet. Tilsynet blev afsluttet med en kort tilbagemelding til leder om tilsynsforløbet.
Tilsynsførende
Manager Kathinka Skovbye Eriksen, pædagog og plejer

DATAGRUNDLAG

3.1 AKTUELLE VILKÅR OG STATUS

Data	<p>Leder er ikke til stede under tilsynsbesøget, men kontaktes telefonisk, og der aftales opfølgende samtale med tilsynet.</p> <p>Den køkkenansvarlige medarbejder har på dagen for tilsynet sidste arbejdsdag og er optaget af at overdrage sin viden og opgaver til den medarbejder, som skal overtage funktionen samt at få sagt ordentligt farvel til borgere og kollegaer. Det er derfor kun muligt for tilsynet at interviewe en enkelt medarbejder.</p> <p>Medarbejder oplyser, at der aktuelt er fokus på FN's Verdensmål i hele Glad Fonden, og at de på Redaktionen laver indslag i henhold til disse, fx angående mindre ulighed.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet har ingen bemærkninger.

3.2 OPFØLGNING

Data	Der blev ikke givet anbefalinger ved sidste års tilsyn.
Tilsynets vurdering	–

3.3 FAGLIGE TILGANGE OG METODER

Data	<p>Medarbejder oplyser, at de arbejder ud fra principperne i KRAP med særligt fokus på anerkendelse og ressourcer. Borgernes styrker anvendes til at kompensere for eventuelle udfordringer. Fx havde en borger svært ved at give plads til modsatte part i verbale samtaler. Borgeren var til gengæld god til at skrive og kunne med støtte overføre nogle kompetencer fra den skriftlige formidling til mundtlige samtaler.</p> <p>Medarbejderne anvender ikke konkrete redskaber fra KRAP. Hertil oplyser leder, at de har fokus på at styrke den del af metoden, og medarbejderne skal have opfølgende undervisning i januar.</p> <p>Tilbuddet arbejder målrettet med en høj grad af borgerinddragelse, hvilket understøttes af borgerne, som blandt andet refererer til afdelingsmøder. Medarbejder oplyser, at de netop har haft en proces i Redaktionen, hvor de i samarbejde med en konsulent havde tilrettelagt en workshop for borgerne. Formålet var at få borgernes egne input til, hvordan de kan styrke samarbejdet og det fælles udgangspunkt på Redaktionen, og der er iværksat nye tiltag og planlagt en opfølgende workshop.</p> <p>Medarbejder redegør endvidere for, at de arbejder meget relationsorienteret med opmærksomhed på, at medarbejderne er borgernes arbejdsleder, og at der er forhold, som borgerne skal drøfte med deres eventuelle bostøttemedarbejder eller pårørende.</p>
Tilsynets vurdering	Det er tilsynet vurdering, at tilbuddet arbejder med relevante faglige tilgange og metoder, der understøtter borgernes trivsel og udvikling. Tilsynet anerkender leders fokus på, at konkrete redskaber fra metoden KRAP kan inddrages yderligere.

3.4 DET SKRIFTLIGE GRUNDLAG

Data	<p>Der afholdes en opstartssamtale, når en borger starter i tilbuddet, og borgerne tilbydes derefter en årlig medarbejderudviklingssamtale. Borgerne får udleveret et skema, forud for samtalen, og tilbydes støtte af en medarbejder fra en anden afdeling til forberedelsen. Selve samtalen afholdes mellem borger og den medarbejder eller leder, der fungerer som borgers arbejdsleder.</p> <p>Notatet fra borgernes opstartssamtale og udviklingssamtaler udgør det skriftlige grundlag for den individuelle indsats. Tilsynet gennemgår tre stikprøver og konstaterer, at dokumentationen er skrevet i et fagligt og professionelt sprog. Det er tydeligt, at borgeren er inddraget, og det fremgår, hvad borger gerne vil arbejde videre med. Leder oplyser, at det er besluttet, at målene fra opstartssamtalen skal overføres i MUS konceptet.</p> <p>Medarbejderudviklingssamtalen følges op efter et halvt år.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at det skriftlige grundlag understøtter praksis i forhold til den enkelte borger.

3.5 AKTIVITETER OG BESKÆFTIGELSE

Data	<p>Hovedparten af borgerne er beskæftiget i Redaktionen, enkelte i køkkenet og én i receptionen. Borgerne udtrykker glæde ved deres arbejdsplads, og en borger oplyser, at arbejdet kan være en hensigtsmæssig afledning, hvis man har en dårlig dag. Borgerne oplever desuden, at arbejdet tilrettelægges under hensyntagen til deres individuelle behov, men at der også forventes noget af dem, hvilket gør arbejdet meningsfuldt. I den forbindelse oplyser en borger, at ens personlige udfordringer kan anvendes til noget konstruktivt i arbejdet, fx er et udpræget behov for struktur en kompetence i forhold til at holde orden.</p> <p>En af borgerne fortæller om sit arbejde i køkkenet, hvor vedkommende fx er ansvarlig for at lave dej til næste dags morgenboller, en anden arbejder i receptionen og har desuden ansvar for den fælles gymnastik ved den daglige morgensamling. En tredje borger arbejder i redaktionen, hvor vedkommende blandt andet er TV-vært og med ude på optagelser.</p> <p>Borgerne har indflydelse på deres arbejdsopgaver og motiveres blandt andet ved, at de får mulighed for at tage afsæt i deres personlige interesser. Således forklarer en borger fx, at vedkommende har lavet en række dyreprogrammer, og at det styrkede selvværdet at få mulighed for at formidle sin viden om emnet. En anden borger, som er interesseret i udenrigsstof, skrev en rejsekolumne efter sin ferie.</p> <p>Medarbejder oplyser, at en del borgere i Redaktionen er frustrerede over, at "de hurtige medier" ikke giver plads til fordybelse, og at nogle borgere bliver presset af at blive målt på fx, hvor mange likes de får.</p> <p>Ifølge medarbejder har borgerne ikke umiddelbart ønske om at komme i praktik i andre virksomheder, men enkelte har været i praktik i andre dele af organisationen.</p> <p>Der er tradition for at afholde sociale arrangementer som fx julefrokost og sommerfest, og borgerne deltager i fester og arrangementer med resten af Glad Fonden.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at borgerne har mulighed for et alsidigt og individuelt tilrettelagt hverdagsliv med relevant beskæftigelse. Borgernes interesser, udfordringer og ressourcer inddrages konstruktivt i arbejdsopgaverne, hvilket fremmer motivationen.

3.6 KOMMUNIKATION OG ADFÆRD

Data	<p>Medarbejder redegør for, hvad der lægges vægt på i kommunikationen og samarbejdet med borgerne og konkluderer, at borgerne bliver behandlet ens ved, at tilgangen til den enkelte baseres på borgernes individuelle behov og forudsætninger.</p> <p>Borgerne udtrykker entydigt, at der er et godt kollegialt fællesskab, der gælder både STU-elever, borgere i beskyttet beskæftigelse, medarbejdere og ledere. Borgerne betragter sig som værende rollemodeller for STU-eleverne, og en borger udtrykker konkret, at vedkommende bliver glad og stolt, når eleverne trives.</p> <p>Borgerne oplever, at der er en kultur, hvor alle respekteres og har et ligeværdigt samarbejde, hvilket understøttes af tilsynets observationer, hvor der bemærkes en god omgangstone og ligeværdig kommunikation. En borger giver dog udtryk for, at medarbejderne nogle gange anvender "svære" ord.</p> <p>Både medarbejder og borgere oplyser, at der sjældent er konflikter, og magtanvendelse forekommer ikke.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at omgangstone og samarbejdet såvel borgerne imellem som mellem borgere og medarbejdere er karakteriseret af respekt og ligeværdighed. Tilsynet bemærker, at en borger giver udtryk for, at medarbejderne nogle gange anvender "svære" ord.</p>

3.7 ORGANISATORISKE FORHOLD

Data	<p>Den daglige ledelse varetages af leder og souschef, der begge har relevant uddannelsesmæssig baggrund og erfaring. Desuden er der ansat tre medarbejdere på ordinære vilkår, hvoraf to har funktion som henholdsvis køkkenleder og leder af Redaktionen. Medarbejderne er faguddannede i henhold til deres ansvarsområder, fx er den nye køkkenleder uddannet kok og de to øvrige uddannet i mediebranchen. Der tilrettelægges løbende kompetenceudvikling i organisationen med henblik på at sikre fælles retning for det faglige afsæt. Som tidligere nævnt skal medarbejderne fx til januar deltage i opfølgende undervisning i KRAP, ligesom den ny souschef skal uddannes i metoden.</p> <p>Tilbuddet arbejder ud fra en klar virksomhedskultur, hvor der afholdes afdelingsmøder og faglæremøder. Borgere i beskyttet beskæftigelse deltager i afdelingsmøderne på lige fod med de ordinært ansatte.</p> <p>Både borgere og medarbejdere giver udtryk for, at der er et godt arbejdsmiljø og tilstrækkelig mulighed for faglig sparring. Der er stabilitet i medarbejdergruppen og sygefraværet er forholdsvis lavt.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at ledelse og medarbejdere har relevante kompetencer i forhold til målgruppen og arbejdsopgaverne. Virksomhedskulturen afspejler det ligeværdige samarbejde mellem borgere og medarbejdere, og begge parter oplever et godt arbejdsmiljø.</p>

3.8 FYSISKE RAMMER

Data	<p>Glad Fonden har til huse i en bygning, der er centralt beliggende tæt på offentlig transport. Der er indrettet en reception, hvor gæster modtages, og telefonen passes af en borger. På første sal er der kontorer og undervisningslokaler til STU-eleverne. Kantinen er rummelig og benyttes til blandt andet morgensamling og frokost, og Redaktionen har siden seneste tilsyn fået istandsat et lokale, så de har fået bedre pladsforhold.</p> <p>Både borgere og medarbejdere giver udtryk for, at rammerne er velfungerende, og tilsynet observerer en god atmosfære overalt i huset.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at de fysiske rammer er velegnede til formålet og understøtter borgernes trivsel.</p>

KONTAKT

BIRGITTE HOBERG SLOTH

PARTNER

M: 2810 5680

E: BSO@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

