




Tilsynsrapport **Ringsted Kommune**

**Socialfaglige tilsyn
Rikova - Beskyttet beskæftigelse**



Uanmeldt tilsyn
Oktober 2019

VURDERING

1.1 TILSYNETS SAMLEDE VURDERING

BDO har på vegne af Ringsted Kommune foretaget et uanmeldt socialfagligt tilsyn på RIKOVA. 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 RIKOVA er, at forholdene kan karakteriseres som

Tilfredsstillende

Tilsynet vurderer, at medarbejdernes faglige tilgang understøtter borgernes arbejdsidentitet. Det vurderes også, at medarbejderne i højere grad kan understøtte borgernes udviklingspotentiale.

Det er tilsynets vurdering, at tilbuddet bør udarbejde et koncept, hvori der dokumenteres, hvilke mål borgeren ønsker at arbejde med, og at indsatsen i forbindelse hermed dokumenteres løbende eller som minimum en gang årligt.

Tilsynet vurderer, at borgerne tilbydes meningsfuld beskæftigelse samt aktiviteter og arrangementer, der understøtter det sociale samvær på arbejdspladsen. Borgerne har indflydelse på egen arbejdsdag og inddrages i hele produktionen.

Det er tilsynets vurdering, at kulturen i tilbuddet understøtter en ligeværdig kommunikation mellem borgere og medarbejdere, hvilket både borgere og medarbejdere redegør for.

Tilsynet vurderer, at den daglige drift er velorganiseret, og at der er et velfungerende samarbejde såvel internt som med eksterne samarbejdspartnere.

Tilsynet vurderer, at de fysiske rammer understøtter borgernes trivsel og arbejdsidentitet.

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 medarbejderne oplyser, at borgerne kan henvende sig direkte til Rikova og opnå beskyttet beskæftigelse uden visitation.
2. Tilsynet bemærker, at borgerne i daglig tale omtales som medarbejdere. I nærværende rapport vil borgerne blive benævnt som borgere.

Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at leder sammen med medarbejderne drøfter betydningen af at sætte fokus på og synliggøre borgernes mulighed for progression.
2. Tilsynet anbefaler, at leder sikrer, at borgerne tilbydes en årlig udviklingssamtale, hvor det aftales, hvilke udviklingsområder/mål borgeren gerne vil arbejde med det kommende år.
3. Tilsynet anbefaler, at leder sammen med medarbejderne udarbejder et tilpasset koncept til udviklingssamtaler, hvor udviklingsområder/mål samt evaluering af disse dokumenteres minimum en gang om året.

Anbefaling om påbud

Ingen anbefalinger om påbud til kommunen.

INDLEDENDE OPLYSNINGER

Adresse
Rønnedevej 5, 4100 Ringsted
Leder
Michael Merle
Antal pladser
18 (aktuelt er der beskæftiget 10 borgere, jf. SEL § 103)
Målgruppe
Borgere, som er tilkendt førtidspension. Borgerne er generelt selvhjulpne og bor i egen bolig.
Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg
Den 29. oktober 2019, kl. 9.00 - 12.00
Tilsynets deltagerkreds
Tilsynet interviewede: To medarbejdere og seks borgere. Tilsynet blev afsluttet med en kort tilbagemelding til leder og medarbejdere om tilsynsforløbet.
Tilsynsførende
Manager Kathinka Skovbye Eriksen, pædagog Senior Consultant Michela Nygaard, socialrådgiver og cand.pæd.ant.

DATAGRUNDLAG

3.1 AKTUELLE VILKÅR OG STATUS

Data	<p>Leder er ikke til stede ved tilsynets ankomst, hvorfor dette planlægges og afvikles i samarbejde med medarbejderne. Leder orienteres og deltager ved tilsynets afslutning. Medarbejderne tilkendegiver, at der er stabilitet blandt de borgere, der er i beskyttet beskæftigelse, og at hverdagen i tilbuddet er velfungerende. Enkelte borgere er sygemeldte på dagen for tilsynet.</p> <p>Rikova har for nylig haft 50-års fødselsdag, hvilket blev fejret med en reception, og Rikova har fået en check på 5000 kr. af kommunen. Der er ophængt en seddel, hvor borgerne kan komme med forslag til, hvad pengene skal bruges til.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet har ingen kommentarer.

3.2 OPFØLGNING

Data	<p>Ved sidste års tilsyn blev givet følgende anbefalinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Tilsynet anbefaler, at leder og medarbejder går i dialog om indholdet af BS-udviklingsforløb med fokus på, at forløbet integreres på en måde i hverdagen, hvor det giver mest muligt mening for medarbejdere og borgere.</i> • <i>Tilsynet anbefaler, at ledelse og medarbejdere udarbejder et udkast til en forankringsplan til udviklingsforløbet med Benedicte Schilling.</i> <p>Hertil oplyser medarbejderne, at forløbet med Benedicte Schilling var møntet på andre indsatsområder i organisationen, og derfor har der ikke været en systematisk opfølgning og implementering i forhold til borgerne i beskyttet beskæftigelse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Tilsynet anbefaler, at ledelse og medarbejdere udarbejder et årshjul sammen, hvor bl.a. faste møder lægges ind samt en plan herfor, fx produktionsmødernes formål og indhold.</i> • <i>Tilsynet anbefaler, at produktionsmøderne så vidt muligt afholdes som planlagt.</i> <p>Hertil oplyser medarbejderne, at produktionsmøderne er omdøbt til teammøder og afholdes stabilt med deltagelse af leder. Medarbejderne oplever møderne som konstruktive i forhold til at tilrettelægge produktionen og drøftelse af andre relevante forhold.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at der er fulgt op på anbefalingerne i det omfang, det har været relevant.

3.3 FAGLIGE TILGANGE OG METODER

Data	<p>Medarbejderne oplyser, at de har en meget praktisk tilgang til borgerne, hvorigenennem de understøtter borgernes arbejdsidentitet. Medarbejderne viser borgerne stor tillid og anerkender, når borgerne tager ansvar. Det vægtes højt at inddrage borgerne i alt, hvad der sker i produktionen, og borgerne udfører fx sidemandsoplæring til andre borgere. Medarbejderne redegør for, hvordan de arbejder anerkendende og fx forventer, at borgerne melder sig syge, hvis de ikke kan komme på arbejde.</p> <p>Medarbejderne er bevidste om, at borgerne har behov for særlige hensyn, hvilket der gives plads til. Dette bekræftes af borgerne, som alle oplever, at der tages de hensyn, de har behov for. Fx er det ok at tage en ekstra pause, ligesom medarbejderne altid giver sig tid til en samtale, hvis en borger har behov for det. Borgerne oplyser, at medarbejderne aldrig presser dem, heller ikke når der er travlt.</p> <p>Tilbuddet har tidligere afholdt årlige medarbejderudviklingssamtaler med borgerne. Dette praktiseres ikke aktuelt, hvilket medarbejderne begrundes med, at det eksisterende koncept ikke er egnet, og at borgerne ikke efterspørger det. Borgerne bekræfter over for tilsynet, at det er længe siden, de har været til en samtale. De giver i den forbindelse udtryk for, at der heller ikke altid er blevet fulgt op på de aftaler, der blev indgået ved tidligere samtaler.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at medarbejdernes faglige tilgang, understøtter borgernes arbejdsidentitet. Det vurderes også, at medarbejderne i højere grad kan understøtte borgernes udviklingspotentiale.

3.4 DET SKRIFTLIGE GRUNDLAG

Data	Der udarbejdes ingen form for dokumentation, og der opstilles ikke mål for den enkelte borger.
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at tilbuddet bør udarbejde et koncept, hvori der dokumenteres, hvilke udviklingsområder/mål borgeren ønsker at arbejde med, og at indsatsen i forbindelse hermed dokumenteres løbende eller som minimum en gang årligt.

3.5 AKTIVITETER OG BESKÆFTIGELSE

Data	<p>Tilsynet observerer, at borgerne er meget koncentrerede om deres arbejdsopgaver, og at de søger hjælp og vejledning hos hinanden, hvis medarbejderne er fraværende. Arbejdsdagen er tilrettelagt ud fra en fast struktur. Medarbejderne fordeler arbejdsopgaverne, og borgerne orienterer sig dagligt ved en tavle om, hvilke opgaver de skal varetage. Arbejdsopgaverne er fordelt med udgangspunkt i borgernes individuelle kompetencer og ønsker. Der er indlagt kaffepauser og frokostpause på faste tidspunkter.</p> <p>Borgerne oplyser, at de har indflydelse på, hvilke opgaver varetager, men at det nogle gange er nødvendigt at lave noget bestemt, hvis der er en deadline hos en kunde. Borgerne oplever arbejdet som meningsfuldt og giver udtryk for, at det er godt at have noget at stå op til om morgenen, og at det har stor værdi at bidrage med arbejdskraft i samfundet. Borgerne oplyser desuden, at medarbejderne kun siger ja til opgaver, som borgerne kan håndtere, og borgerne finder det meget tilfredsstillende at have tilfredse kunder.</p>
-------------	--

	<p>Enkelte borgere har ønsket at komme i praktik, og en tidligere borger er nu ansat i skånejob i REMA 1000.</p> <p>Borgerne oplyser, at de hvert år er på en sommerudflugt, der arrangeres af medarbejderne og et aktivitetsudvalg. Der afholdes desuden traditionsbundne arrangementer som julefrokost, julebanko og påskefrokost. Desuden er der interne og eksterne dage, hvor borgerne fx har været på førstehjælpskursus og brandkursus.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at borgerne tilbydes meningsfuld beskæftigelse samt aktiviteter og arrangementer, der understøtter det sociale samvær på arbejdspladsen. Borgerne har indflydelse på egen arbejdsdag og inddrages i hele produktionen.

3.6 KOMMUNIKATION OG ADFÆRD

Data	<p>Leder, medarbejdere og borgere holder et fællesmøde hver tredje måned, hvor det er muligt at informere hinanden og drøfte relevante punkter. Derudover er der dagligt afsat et kvarter i forlængelse af kaffepausen til et mindre trivselsmøde. Borgerne beskriver trivselsmødet som et møde, hvor der gives gensidige informationer og tages en temperaturmåling på, hvordan borgerne har det. Borgerne giver entydigt udtryk for, at der generelt er en høj trivsel og arbejdsglæde.</p> <p>Borgerne tilkendegiver, at de modtager de informationer, de har behov for, fx vedrørende nye kunder og opgaver. De beskriver et godt kollegialt samarbejde såvel borgerne imellem som mellem borgere og medarbejdere. Borgerne oplyser, at omgangstonen er god og respektfuld, og at medarbejderne er opmærksomme på, hvis tonen bliver for hård. Borgerne nævner, at en af medarbejderne er tilbøjelig til at bruge ironi som en form for humor, men at vedkommende er blevet opmærksom på og respekterer, at ikke alle bryder sig om det.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at de lægger stor vægt på, at Rikova skal være en rummelig arbejdsplads, hvor borgerne skal opleve en tryk hverdag, også når de har det svært. Det er noget medarbejderne ofte italesætter over for borgerne, både i dialogen med den enkelte og i fællesskabet. Medarbejderne giver udtryk for, at kulturen har ændret sig positivt gennem de seneste år, hvor medarbejderne har opnået en fælles forståelse i forhold til kommunikationen med borgerne.</p> <p>Magtanvendelse forekommer ikke. Medarbejderne oplyser, at borgerne kan have behov for støtte til at "rede nogle tråde ud", men at der er tale om mindre uoverensstemmelser, der kan løses gennem dialog.</p>
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at kulturen i tilbuddet understøtter en ligeværdig kommunikation mellem borgere og medarbejdere, hvilket både borgere og medarbejdere redegør for.

3.7 ORGANISATORISKE FORHOLD

Data	<p>Rikova er organiseret under Arbejdsmarkedsforvaltningen, og leder varetager ledelsen for flere tilbud og funktioner. Leder er ikke til stede i tilbuddet til dagligt, men deltager i teammøder samt fællesmøder og er desuden tilgængelig ved behov.</p> <p>Der er ansat to medarbejdere, som er meget selvstyrende i forhold til den daglige drift. Den ene er oprindeligt uddannet klejnsmed og NLP-terapeut og har mange års erfaring med målgruppen. Den anden er oprindeligt uddannet købmand og har netop gennemgået et kursusforløb i voksenpædagogik.</p>
-------------	--

	<p>Leder har som et nyt tiltag afholdt GRUS (gruppeudviklingsamtale) med medarbejderne i stedet for individuelle medarbejderudviklingsamtaler. Medarbejderne vurderer, at de har tilstrækkelige kompetencer i forhold til målgruppen og opgaveløsningen og oplyser, at der er mulighed for kompetenceudvikling ved behov.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at de har et velfungerende samarbejde, såvel internt som med eksterne samarbejdspartnere, herunder fx virksomhedskonsulenter og virksomheder. Desuden nævner medarbejderne, at de kan trække på kollegaer i organisationen, hvis de selv er fraværende grundet sygdom eller andet.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at den daglige drift er velorganiseret, og at der er et velfungerende samarbejde såvel internt som med eksterne samarbejdspartnere.

3.8 FYSISKE RAMMER

Data	<p>Både borgere og medarbejdere oplyser, at de fysiske rammer er velfungerende, omend de kunne bruge lidt mere plads.</p> <p>Rammerne er indrettet som enhver anden arbejdsplads med værksted, garderobeforhold og frokoststue.</p> <p>Tilsynet observerer en god atmosfære præget af stor koncentration omkring arbejdsopgaverne.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet vurderer, at de fysiske rammer understøtter borgernes trivsel og arbejdsidentitet.

KONTAKT

BIRGITTE HOBERG SLOTH
PARTNER

M: 2810 5680

E: BSO@BDO.DK

Projektansvarlig
KATHINKA SKOVBYE ERIKSEN
Manager

m: 2429 5032

e: kse@bdo.dk

www.bdo.dk

BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab, 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 mere end 1.200 medarbejdere, mens det verdensomspændende BDO netværk har ca. 80.000 medarbejdere i mere end 160 lande.

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