TILSYN
Tilbud til voksne med betydelige funktionsnedsættelser

Vurdering og bedømmelse

Vurderingen af et tilbuds kvalitet sker ud fra en samlet, faglig vurdering indenfor rammerne af kvalitetstemaerne. Kvaliteten af et tilbud er kendetegnet ved, i hvor høj grad formålet med indsatsen, jævnfør retsgrundlaget og kvalitetsstandarder, realiseres og bidrager til at borgerne trives.

Det enkelte tilbud bedømmes efter skalaen:

- Ingen bemærkninger
- Bemærkninger
- Betydende mangler
- Kritisable forhold

Se uddybning af skalaen i bilag 1.

TILSYNSRAPPORT

Anmeldt tilsyn den 13. september 2017
På **Internt støttet beskæftigelse**, Islandsvej 17

1) Tilsynet blev gennemført af	Tilsynsførende Dan Bundgaard Tilsynsførende Falka Skovgaard Frøslev
2) Tilsynet er gennemført på følgende adresse(r)	Islandsvej 17, 8700 Horsens
3) Tilsynet har talt med	5 brugere 3 medarbejderne Afdelingsleder Sven Preisel
4) Afdelingslederens navn	Sven Preisel
5) Kort beskrivelse af tilbuddet	Tilbuddets målgruppe er voksne borgere mellem 18 og 65 år, som modtager pension. Borgerne har en psykisk udviklingshæmning eller psykiske lidelser, såsom personlighedsforstyrrelse, depression eller hjerneskade. Internt støttet beskæftigelse (herefter ISB) har i alt 75 pladser: 42 pladser på Islandsvej, 25 pladser på ØPH (Økologisk Produktionshøjskole), og 8 pladser på Bygholm Sø Camping/skøjtebanen
6) Tilbuddets aktuelle situation	Udmøntning af beskæftigelsesstrategien betyder af færre borgere end tidligere, er i intern støttet beskæftigelse. Derfor er sket en reduktion af montagetilbuddet til borgere med udviklingshæmning, som er rykket til lokale med færre m2 til rådighed. Flere af tilbuddets borgere har oplevet en progression, som har muliggjort flytning til ekstern beskæftigelse. 4 borgere er blevet omvisiteret til § 104 tilbud på Islandsvej, da det skønnes at være den mest optimale løsning. Et område i montagegrupperne, særligt forbeholdt de borgere der har svære psykiske udfordringer, er bevaret.
7) Tilbudsportalen	Tilbudsportalen er opdateret
8) Tilsynets samlede vurdering	Tilsynet konkluderer følgende: ***Tilsynet er gennemført uden bemærkninger***
9) Tilsynets anbefalinger	På baggrund af den samlede konklusion anbefaler tilsynet: At ISB arbejder videre med at etablere en fast struktur med pausegymnastik. At medarbejderne prioriterer faglig sparring på tværs af de tre medarbejderteams. At ISB arbejder videre med, at få skabt en fast struktur omkring karriereplaner, opfølgning og dokumentation i CSC, så borgerne sikres ensartethed og kvalitet i den involvering og det beskæftigelsesrettede fokus de mødes med i tilbuddet. At afdelingsleder overvejer indkøb af foliekarrusel, med henblik på

	at effektivisere indpakningsprocessen og højne arbejdsmiljøet. At afdelingsleder undersøger hvad der skal til for at akustikken kan blive bedre, og om der skal foretages ændringer i lodderummet. At afdelingsleder arbejder videre med hvordan køkkenfaciliteterne kan forbedres, så køkkenet kommer til at fungere endnu bedre som tilbud om støttet beskæftigelse.
10) Eventuelle bemærkninger fra tilbuddet til rapporten	Indkomne bemærkninger vedr. fakta er indarbejdet i rapporten
Tilsynets bemærkninger vedr. de 7 kvalitetstemaer	
1) Medbestemmelse og beskæftigelse	Tilbuddet understøtter borgernes medinddragelse og indflydelse på eget arbejdsliv, ved blandt andet at give borgerne indflydelse på beslutninger vedrørende sig selv og hverdagen i tilbuddet. Dette sker i overensstemmelse med deres ønsker og behov, så de bedst muligt får udnyttet deres beskæftigelsesrettede potentiale. Tilbuddet er i proces med, i samarbejde med borgerne, at opstille konkrete mål for beskæftigelse, og at følge op på disse. Dette sker via karriereplan. ISB forsøger at understøtter borgernes medinddragelse og indflydelse på eget liv og hverdagen i tilbuddet, blandt andet ved at de selv kan sige til og fra i forhold til de arbejdsopgaver der skal løses. Hvis en borger er træt af at løse en specifik opgave, forsøger medarbejderne at finde en anden opgave. Det er dog ikke altid en mulighed, da der jo er tale om en reel produktion som er bestilt af ekstern virksomhed, og skal produceres til rette tid og kvalitet. I køkkenet er borgerne beskæftiget med at lave og tilberede mad og drikke til husets formiddags-, frokost og eftermiddagspauser. I køkkenet arbejdes med medbestemmelse, eksempelvis ved at økonoma forsøger at få borgerne til selv af fordele opgaverne. Således er det ikke altid økonomaen der bestemmer, men beslutninger der er lagt ud til borgerne. I montagen er borgerne beskæftiget med forskellige monterings- og produktionsopgaver året rundt, der er også gengangere såsom vandslanger og pc-ophæng. Produktionen sælges til virksomheder, og er eksempelvis at finde i tømmerhandler og på sygehuse. Der holdes hvert år en sommerfest og en julefrokost. Borgere inviteres med til at deltage i planlægning af fælles fester, højskoleuge mm. Til højskoleuge i uge 43 skal de, med base på rådhuset, høre oplæg, ud og mærke byen, opleve kultur mv.
2) Mestring og relationer	Tilbuddet styrker borgernes sociale kompetencer, relationer og mestring. I ISB arbejdes med, i samarbejde med den enkelte borger, at identificere de hindringer der kan være for at få arbejdsdagen til at fungere. Og der opstilles, i samarbejde med borgerne, konkrete, individuelle mål. Målene kan udover arbejdsrettede kompetencer også omhandle sociale kompetencer og mestringsevne.

	Der arbejdes målrettet på at opøve arbejdsrettede kompetencer og sociale mestringsstrategier. Dette for at give den enkelte et rygstød og fodfæste, til at bevæge sig videre fra intern støttet beskæftigelse, måske til gruppeudplacering og til ekstern støttet beskæftigelse. Både i montage og køkken er der et princip om at man skal være ærlige og snakke om tingene. Man lærer noget om god tone og accept af hinanden, så alle kan trives i tilbuddet. Medarbejderne kan mærke at borgerne trives i tilbuddet, blandt andet ved at det summer i produktionslokalerne, snakken går, folk synger og pjatter med hinanden og medarbejderne. Borgerne siger at der er gode chefer, og at man er tryg på ISB. De oplever at blive behandlet som voksne mennesker, og kan komme til medarbejderne når der er problemer. To borgere fortæller tilsynet at de primært er i ISB for at få tiden til at gå, da de ellers ville sidde hjemme og se tv det meste af dagen. Tilsynet vurderer at ISB for disse borgere virker forebyggende i forhold til eventuel ensomhed, styrker relationer og mestring. Der holdes hvert år en sommerfest og en julefrokost. De borgere tilsynet taler med, holder ikke sammen ud over arbejdstid, med mindre de bor samme sted.
3) Sundhedsfremme og forebyggelse	Der er fokus på sundhedsfremme og forebyggelse på ISB. Og tilsynet vurderer at tilbuddet, blandt andet via den pædagogiske indsats, understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel. Tilsynet oplevede flere eksempler derpå: Kantinen arbejder primært med økologiske varer og sælger fx ikke sodavand - men økologisk saft. Borgerne er glade for kantinen og den mad der sælges. De siger at priserne er okay. Medarbejderne taler med borgerne om sundhed, fx hvis de har et stort forbrug af cola. Og opfordre generelt til at skære ned på forbruget af sodavand, samt til et alternativt sundere valg ved usunde madvarer /madpakker. Medarbejderne opfordre enkelte borgere til at gå på arbejde i stedet for at tage bussen. Det lykkes af og til at ændre borgernes usunde vaner. Periodisk har der været forsøg med at lave pausegymnastik, særligt når der er produktionsopgaver med gentagne arbejdsstillinger. Medarbejdere og borgere siger samstemmende at det er en udfordring at få pausegymnastikken til at fungere. Flere medarbejdere siger til tilsynet, at de i løbet af en arbejdsdag rejser sig op flere gange, fordi de ikke kan holde til at sidde ned hele tiden. Der er hæve/sænke borde i produktionslokalerne. Tilsynet så flere af de arbejdsopgaver borgerne var i gang med at løse, og at der i visse tilfælde er tale om mange gentagne arbejdsprocesser. På baggrund af ovenstående anbefaler tilsynet, at ISB arbejder videre med at etablere en fast struktur med pausegymnastik. Borgerne er glade for medarbejderne og afdelingsleder, og siger at de har et fint forhold til hinanden.

	Tilsynets anbefalinger Tilsynet anbefaler at ISB arbejder videre med at etablere en fast struktur med pausegymnastik.
4) Målgruppe, metoder og resultater	Målgruppen er borgere som har en betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, alternativt svære psykiatriske udfordringer. Målgruppen kan ikke opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, eller alternativt job som førtidspensionister med løntilskud. Målgruppen er i høj grad motiveret for at arbejde. **Overordnede målsætninger** De overordnede målsætninger som tilbuddet arbejder ud fra er: • At støtte borgeren i at opretholde en aktiv hverdag ved at fastholde og udvikle funktionsniveauet • At yde professionel støtte, guidning og vejledning til borgeren på arbejdspladsen • At støtte borgeren i at opretholde et socialt netværk • At yde omsorg for borgeren ved at stille hensigtsmæssige krav og tilbud (resultat og effektmåling) • Systematisk at følge op på borgerens fysiske og psykiske udvikling. **Faglig tilgang** Den faglige tilgang tilbuddets indsatser baserer sig på er social- og specialpædagogisk, hvor der arbejdes pædagogisk med at kompensere for funktionsnedsættelse, gennem opstilling af individuelle mål. Der stilles krav, da det modsatte kan opfattes som ligegyldighed. Grundlæggende er tilgangen, at den enkelte borger kan udvikle sig, mestre sit eget liv med funktionsnedsættelse og for nogens vedkommende, at komme sig. Borgerne mødes som et helt menneske med et fuldt liv. Det er borgernes drømme, behov og mål - ikke systemet -der styrer praksis. Samlet skal denne tilgang bidrage til fokus på forløsning af borgerens potentiale og dermed muligheden for at leve et så selvstændigt liv som muligt. Medarbejdernes individuelle kendskab til borgerne, samt deres faglighed, betyder at de kan bruge den tilgang en situation kræver, fx humor. **Metoder** De pædagogiske metoder der benyttes i ISB er mangeartede og ikke en bestemt retning. Medarbejderne benytter den metode der giver mening i den givne situation. Herunder: *Systemisk tankegang* – relationen er det vigtigste parameter i samarbejdet med borgeren. *Den anerkendende tilgang* – hvis vi ikke anerkender borgerens fortid, nutid samt ønsker og drømme, møder vi dem ikke der, hvor de er i livet. *ADL- Almindelig Daglig Livsførelse* – at være med til at rammesætte, hvordan hver enkelt begår sig på den pågældende arbejdsplads. *KRAP - Kognitiv, ressourcefokuseret og anerkendende*

	Pædagogik. KRAP bruges ikke i den rene form, men dele af den, som et redskab mod borgerens større selvforståelse. Det er vigtigt at medarbejderne bruger den rigtige pædagogik og har den rigtige faglighed i forhold til målgruppen. Alternativt kan tilbuddet ikke skabe rammer indenfor hvilke borgerne kan trives og udvikles. De medarbejdere som tilsynet møder ved besøget, vurderes at beherske pædagogiske metoder som passer til målgruppen, og er blandt andet meget bevidste om hvordan de taler til borgerne. Medarbejderne giver ved interviewet eksempler på hvordan de afvejer metodevalg afhængigt af situation. Der er således en metodisk bevidsthed og refleksion blandt medarbejderne. Tilsynet vurderer at medarbejderne kan drage nytte af faglig sparring på tværs af de to montageafdelinger og kantinen, noget som medarbejderne allerede har taget tilløb til via planlægning af fælles faglige møder. Tilsynet anbefaler at medarbejderne prioritere den faglige sparring på tværs af de tre medarbejderteams. **Resultater** Tilbuddet kan dokumentere positive resultater ift. borgernes udvikling. ISB har opfyldt § 103 strategien, og mange borgere som tidligere var i ISB er flyttet til ekstern støttet beskæftigelse. **Karriereplaner og opfølgning på borgerens udvikling** Der arbejdes med at udarbejde karriereplan for alle borgere, samt at sætte mere struktur på opfølgningen. Tilsynet har læst 5 borgeres karriereplaner. Og af dem fremgår tydeligt hvilke ønsker og drømme, samt hvilke mål, borger har i forhold til beskæftigelse. Medarbejderne i ISB holder kontinuerligt individuelle samtaler med borgerne hvor diverse udfordringer og succeser drøftes. Medarbejder er begyndt at arbejde med CSC og REM (Resultat- og Effektmåling), men det er endnu ikke fuldt implementeret. Tilsynet anbefaler at ISB arbejder videre med, at få skabt en fast struktur omkring karriereplaner, opfølgning og dokumentation i CSC, så borgerne sikres ensartethed og kvalitet i den involvering og det beskæftigelsesrettede fokus de mødes med i tilbuddet. **Opstart af ny borger** Når ny borger starter i tilbuddet, bliver vedkommende ”føl” ved en borger med mere erfaring fra ISB. Vedkomne får til opgave at introducere den nye for kantinen, adfærd på arbejdspladsen mv. Medarbejderne har faste procedurer for hvad de gennemgår sammen med nye borgere i tilbuddet. Procedurerne tilpasses afhængigt af den nye borgers funktionsnedsættelse og behov. Det er blandt andet en del af introduktionen for borgere med psykosociale udfordringer, at de får at vide: *”Hvis du har så meget i dit hoved at du får lyst til at eksplodere, så kommer du til en af os medarbejdere og siger at nu går du ud. Så går en af os ud til dig, og taler om hvad der går dig på.”* En klar og tydelig instruks, som forebygger at borger ”eksploderer” mellem de andre borgere. Samtidig ved borgeren at en medarbejder er klar til at støtte op. **Magtanvendelse**

	Der ses ikke eksempler på magtanvendelse de sidste 4 år. Tilbuddets pædagogiske indsats, og medarbejdernes veludviklede situationssans sikrer, at magtanvendelser undgås. Borgerne siger at medarbejderne er gode til at afhjælpe hvis der er konflikter under opsejling. Borgerne ved at de skal gå til medarbejder, hvis en anden borger bliver ubehagelig, og borgerne ved at medarbejderne tager sig af situationen. ISB vil fremover dokumentere eventuelle magtanvendelser i CSC. **Tilsynets anbefalinger** Tilsynet anbefaler at medarbejderne prioriterer faglig sparring på tværs af de tre medarbejderteams. Tilsynet anbefaler at ISB arbejder videre med, at få skabt en fast struktur omkring karriereplaner, opfølgning og dokumentation i CSC, så borgerne sikres ensartethed og kvalitet i den involvering og det beskæftigelsesrettede fokus de mødes med i tilbuddet.
5) Organisation og ledelse	**Den korte version af værdigrundlaget for ISB er at:** • Fremme borgerens faglige og sociale kompetencer, så borgeren i videst mulig omfang opnår tilknytning til arbejdsmarkedet • Lære borgeren nye funktioner, som kan kvalificere til beskæftigelse under mindre beskyttede former • Fremme borgerens livskvalitet og selvværd ved at deltage i et arbejdsmæssigt fællesskab. **Ledergruppen** Anne Mette Have Rasmussen har den overordnede ledelse af det samlede ASV, og et ledelsesteam på 2 mellemledere i ASV. Afdelingsleder oplever at ASV´s ledelsesteam fungerer rigtigt godt, at der er konstruktiv sparring og drøftelser. Opgaverne drøftes og fordeles på ugentlige ledelsesmøder. **Afdelingsleder** Tilsynet vurderer at ledelsen har relevante kompetencer ift. at lede tilbuddet, og at tilbuddets daglige drift varetages kompetent. Både borgere og medarbejdere er glade for afdelingslederen, som har ledet ISB i et års tid. Ifølge medarbejderne er afdelingsleders ledelsesstil engageret, involverende og tillidsfuld, og med til at højne deres arbejdsglæde. Afdelingsleder tager medarbejdernes høje faglighed og erfaring seriøst, og involverer dem gerne med i beslutningsprocesser. **Organisering** Organiseringen er relativt ny, og etableret i et samarbejde mellem afdelingsleder og medarbejderne. Organiseringen bevirker at ISB kan bibeholde en borgergruppe i § 103, som er svære at udplacere andre steder. ISB på Islandsvej har tre teams: • Montagen for borgere med psykosociale udfordringer • Montagen for borgere med fysisk funktionsnedsættelse • Køkkenet De tre teams er i gang med at styrke organiseringen, så de

	reducerer sårbarheden og kan arbejde mere på tværs. Det gør de ved at øge kendskabet til hinandens borgergruppe og arbejdsmetoder, blandt andet via sidemandsoplæring på hinandens områder. Tilsynet vurderer at organiseringen er ved at have fundet en hensigtsmæssig struktur og identitet. Det betyder at der nu er overskud til at implementere CSC, karriereplaner, fleksibilitet på tværs og fast faglig sparring. Kollegerne fungerer godt sammen. **Supervision og faglig sparring** Tilbuddet benytter sig ikke af intern eller ekstern faglig supervision. Der har ikke været tradition for faglig sparring på tværs af teams i ISB. Der arbejdes nu med at indføre struktureret faglig sparring i de tre teams i ISB. Herunder gruppeudviklingsmøder, hvor medarbejdergruppen drøfter ligheder, forskelligheder mv. Lige nu er der fokus på at implementere CSC og karriereplaner. **Mødestruktur** ISB Islandsvej afholder 2 teammøder om måneden, afdelingsleder deltager i det ene. Der afholdes afdelingsmøde 1x mdr. hvor alle enheder i støttet beskæftigelse deltager inkl. afdelingsleder. Der afholdes 4 årlige temadage hvor alle ansatte i ASV deltager. Herudover afholdes temadage for støttet beskæftigelse ad hoc. Eksempelvis skal hele støttet beskæftigelse samles på 2 internatdage i slutningen af oktober, hvor der skal arbejdes med kerneopgaven og det pædagogiske set up i SB. **Sygefravær og personalegennemstrømning** Personalegennemstrømningen er lav. Der er ikke ansat nye medarbejdere i 2017. Der har været en afskedigelse grundet tilpasninger af normering, qua nedgang i antallet af borgere i ISB. Sygefraværet er almindeligt, og i den seneste tid dalende. **Snitflade §§ 103 og 104** Som konsekvens af beskæftigelsesstrategien, har der de seneste år været afgang fra ISB til ekstern beskæftigelse. Samme udvikling har der ikke været fra § 104 (aktivitets- og samværstilbud) og til § 103 (støttet beskæftigelse). **Samarbejde med Specialvejledningen og Handicap og Ældrerådgivningen (HÆR)** Samarbejdet med Specialvejledningen fungerer fint. IBF ser gerne at kommunikation og samarbejde med HÆR vokser, da IBF vurderer at HÆRs kendskab til tilbuddet med fordel kan øges. Tilsynet opmuntrer tilbuddet til at overvejer, om der skal tages initiativ til aktiviteter med henblik på at øge HÆRs kendskab til IBF. HÆR bestiller § 103 ydelse til borger via fælles koordinator for hele støttet beskæftigelse, som har overblik over de forskellige områder. Den fælles koordinator for støttet beskæftigelse opretter

	en kort beskrivelse i CSC, på baggrund af oplysninger fra myndighed og samtale med borger.
6) Kompetencer	I alt 7 medarbejdere er tilknyttet ISB, heraf 5 i ordinær beskæftigelse, 1 i fleksjob og 1 i seniorjob. Det er essentielt for at opnå gode resultater, at medarbejderne har de rette kompetencer og formår at sætte dem i spil i forhold til borgerne. Tilsynet vurderer at medarbejdergruppen samlet set har relevant uddannelse, opdateret vide og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder. Det ses også afspejlet i medarbejdernes samspil med borgerne, at medarbejderne har relevante kompetencer. **Udvidet indsats** Flere borgere nævner, at medarbejderne har hjulpet dem med udfordringer udover arbejdspladsen, eksempelvis ift. bolig. Medarbejderne tilkendegiver at de, hvis borger har problemer ud over de arbejdsrelaterede, gerne indgår i et udvidet samarbejde med specialvejleder eller sagsbehandler. Tilsynet bemærker at medarbejderne er engagerede i borgerne, og til tider yder en ekstra indsats for at få det til at fungere for borgerne. **Planer for kompetenceudvikling** Afdelingsleder deltager i HPS lederudviklingsforløb samt i kommunens mellemlederuddannelse. Hele medarbejdergruppen har været/skal på kursus i Åben dialog. Enkelte medarbejdere deltager i diverse kompetencegivende forløb, internt som eksternt, herunder DXC/resultat og effektmåling samt Teknologi agent uddannelsen (TAU). Temaer og fokusområder i ISB er: • Kend din Kerneopgave • Teknologi • Resultat og effektmåling • § 103 strategien
7) Fysiske rammer	Rammerne er indrettet med henblik på det produktions-arbejde som udføres i ISB. Følgende faciliteter danner rammer for arbejdet: • Stort montagerum primært for borgere med psykosociale udfordringer • Mindre montagerum primært for borgere med fysiske funktionsnedsættelser • Lodderum • Lager • Køkken og kantine Borgerne trives i de fysiske rammer, som mestendels understøtter borgernes udvikling. Lokalerne er generelt lyse, rolige, og imødekommer borgernes særlige behov. Tilsynet har dog noteret sig forhold med potentiale for forbedring: **Foliekarrusel** Det fysiske arbejdsmiljø i montagen vil højnes ved indkøb af en folie karrusel. Foliekarrusellen skal bruges til indpakning af de store paller inden transport. En opgave som er meget

	udfordrende for ryggen uden en foliekarrusel. Afdelingsleder er opmærksom på udfordringen. Tilsynet anbefaler indkøb af foliekarrusel. **Lodderummet** I lodderummet er der arbejdsstationer. Ydermere bruges rummet af borgere der har behov for at trække sig, eksempelvis i frokostpausen. Tilsynet observerede ved rundvisningen, hvilket blev understøttet af medarbejderne, at der er dårligt akustik i lodderummet. Alt afhængigt af hvilke borgere der arbejder, eller har brug for at være i lodderummet, er der en medarbejder tilstede. Akustikken kan påvirke arbejdsmiljøet og trivslen negativt. Tilsynet anbefaler at leder undersøger hvad der skal til for at akustikken kan blive bedre, og om der skal foretages ændringer i lodderummet. **Køkkenet** I køkkenet er 5-8 borgere beskæftiget hver dag. Det er et lille, dejligt rum, i direkte kontakt til kantinen. Tilsynet observerede borgerne i sving i køkkenet, både op til formiddagspausen og op til frokostpausen. Al bordplads var besat, og borgerne stod tæt ved siden af hinanden for at gøre al maden klar. Tilsynet observerede at der er lidt plads, når borger har brug for plads omkring sig. Som det er nu bliver borgerne presset, fordi bordet skal være frit. Hvis den enkelte borger tager for lang tid om en opgave, bliver medarbejder nødt til at tage over og gøre opgaven færdig. Det fremmer ikke borgernes udvikling, at pladsen ved køkkenbordene er så trang, at deres opgaver skal ”presses” igennem. Tilsynet vurderer at det vil være en fordel med mere plads i køkkenet, så borgerne har bedre arbejdsforhold. Tilsynet vurderer at de medarbejderne der arbejder i køkkenet, må bruge en del tid på at ”rende rundt” efter skrivebord og pc (i afsides kontormiljø ret langt fra køkkenet), fryser, flasker, plastikservice, servietter mv. der alt sammen står forskellige steder et stykke væk fra køkkenet. Tilsynet undrer sig over ”grøntsagsrummet” som er placeret samme sted som vaskemaskine og tørretumbler. Rummet virker ikke specielt velegnet til håndtering af fødevarer. I to produktionslokaler (montagerummene) har medarbejderne et afskærmet sted hvor de kan sidde en smule væk fra de borgerne der arbejder, men stadigvæk følge med i hvad der sker. Det har medarbejderne i køkkenet ikke. Tilsynet vurderer at køkkenet ville fungere endnu bedre som ISB tilbud, hvis der var en form for ”glasbur”, eller anden afskærmning, hvor medarbejderne kan være tæt på borgerne, observere dem mens de arbejder, og eventuelt gribe ind når aktuelt. Men stadigvæk få andre opgaver fra hånden. Med den nuværende indretning, med et skrivebord langt væk fra kantinen, kan der ikke planlægges, bestilles varer, udarbejdes karriereplaner mv. sideløbende med at der arbejdes i køkkenet. Opsummerende skal siges at de borgere der arbejder i køkkenet virker tilfredse. Men at indretningen af køkkenet og de dertilhørende faciliteter kan blive bedre. Tilsynet drøftede køkkenfaciliteterne med afdelingsleder. Han fortalte at der arbejdes på at løse problemstilling. Tilsynet

	anbefaler at leder arbejder videre med hvordan køkkenfaciliteterne kan forbedres, så køkkenet kommer til at fungere endnu bedre som tilbud om støttet beskæftigelse. **Tilsynets anbefalinger** Tilsynet anbefaler at ledelsen overvejer indkøb af foliekarrusel, med henblik på at effektivisere indpakningsprocessen og højne arbejdsmiljøet. Tilsynet anbefaler at leder undersøger hvad der skal til for at akustikken kan blive bedre, og om der skal foretages ændringer i lodderummet. Tilsynet anbefaler at leder arbejder videre med hvordan køkkenfaciliteterne kan forbedres, så køkkenet kommer til at fungere endnu bedre som tilbud om støttet beskæftigelse.
Kilder der ligger til grund for tilsynsrapporten	Udfyldt spørgeskema fra afdelingsleder Oversigt over borgere i tilbuddet Karriereplan og DXC udfører udredning på 5 borgere Oversigt over medarbejdere i tilbuddet Fraværsoverblik 2016 og januar-juni 2017 APV og APV handleplan 2014 Procedure ved registrering af arbejdsskade, krænkende adfærd og voldsepisode Procedure ved registrering og indberetning af magtanvendelse Tilbudsportalen Horsens Kommunes hjemmeside

Bilag 1. Bedømmelse

Ingen bemærkninger
Dette betyder, at det observerede ud fra en helhedsvurdering inden for voksne med betydelige funktionsnedsættelser lever op til forvaltningens regler, procedurer, instrukser, værdier, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.

Bemærkninger
Dette betyder, at det observerede ud fra en helhedsvurdering på få områder ikke lever op til forvaltningens regler, procedurer, instrukser, værdier, kvalitetsstandarder og almen faglig standard inden for voksne med betydelige funktionsnedsættelser. Er der uhensigtsmæssigheder skal afdelingsleder, sammen med afdelingen, iværksætte en tids - og handleplan for at rette op derpå. Planen sendes til relevante ledere, chefen for Handicap og Ældrerådgivningen og tilsynskonsulenterne.

Betydende mangler
Dette betyder, at det observerede ud fra en helhedsvurdering på flere områder inden for voksne med betydelige funktionsnedsættelser ikke lever op til forvaltningens regler, procedurer, instrukser, værdier, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.
Afdelingsleder udarbejder, sammen med afdelingen, en tids - og handleplan for tiltag, der iværksættes for at rette op på manglerne. Planen sendes til relevante leder(e), chefen for Handicap og Ældrerådgivningen og tilsynskonsulenterne, og udvalget orienteres i årsrapporten.

Kritisable forhold
Dette betyder, at det observerede ud fra en helhedsvurdering på mange vigtige områder ikke lever op til forvaltningens regler, procedurer, instrukser, værdier, kvalitetsstandarder og almen faglig standard. Herunder alvorlige pædagogiske fejl og mangler.
Direktøren for Velfærd og Sundhed orienteres straks, og udvalget orienteres snarest derefter. Afdelingsleder skal sammen med afdelingen /tilbuddet udarbejde en tids - og handleplan for tiltag som skal rette op på de kritisable forhold. Planen udarbejdes indenfor 7 dage og skal iværksættes straks. Planen sendes Direktøren, Udvalget for Sundhed og Velfærd til orientering, til relevante leder(e), chefen for Handicap og Ældrerådgivningen og tilsynskonsulenterne.