

TILSYN

Tilbud til voksne med betydelige
funktionsnedsættelser

TILSYNSRAPPORT

EKSTERN BESKYTTET BESKÆFTIGELSE



Vurdering og bedømmelse

Vurdering af tilbuddets kvalitet sker ud fra en samlet, faglig vurdering. Kvaliteten af et tilbud er kendetegnet ved, i hvor høj grad formålet med indsatsen 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 7. oktober 2019 på Ekstern beskyttet beskæftigelse

Tilsynet blev gennemført af	Tilsynsførende Dan Bundgaard Tilsynsførende Falka Skovgaard Frøslev
Tilsynet er ført på adressen	Nørrebrogade 38, 8700 Horsens
Tilsynet har talt med	4 borgere i ekstern beskyttet beskæftigelse 3 jobkonsulenter Afdelingsleder
Afdelingslederens navn	Sven Preisel
Kort beskrivelse af tilbuddet	<p>Ekstern beskyttet beskæftigelse eksisterer for at give mennesker mulighed for at leve et selvstændigt og meningsfuldt liv med et jobrettet indhold. Grundholdningen er at alle mennesker har ret til et arbejde, uanset hvordan de er stillet og hvilke ressourcer de har til rådighed.</p> <p>Værdigrundlag: (kort version)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fremme borgerens faglige og sociale kompetencer, så borgeren i videst mulig omfang opnår at fastholde sin position på 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. <p>Tilbuddets målgruppe er voksne borgere mellem 18 og 65 år, som modtager pension, og som har en betydelig nedsat fysisk og psykisk funktionsevne. Flere af de ny-visitede borgere har psykiatriske udfordringer. For at kunne blive visiteret til støttet beskæftigelse skal man være selvhjulpent.</p> <p>Tilbuddet har 112 pladser, fordelt mellem fuldtids- og $\frac{3}{4}$'s pladser. Herudover er 10 -12 borgere altid på vej ind igennem visitationen, hvilket i praksis betyder visitations- samtaler m.m.</p> <p>Der er 5 konsulenter ansat. Af de 5 konsulenter er én $\frac{1}{2}$ tids ansat i Ekstern beskyttet beskæftigelse og $\frac{1}{2}$ tids i Job med løntilskud. Og én konsulent er ansat $\frac{1}{2}$ tids i Ekstern, og $\frac{1}{2}$ tids i samarbejdet med STU.</p> <p>Reel bemanning er således 4 fuldtidsansatte.</p> <p>Tilbuddet har en overbelægning på 7,5 pladser. Hver Konsulent forventes at have 27 fuldtidsborgere i deres opgaveportefølje.</p>
Tilbuddets aktuelle situation	Ekstern har et tæt samarbejde med Job med Løntilskud hvor der pt er $1\frac{1}{2}$ konsulent ansat. JML arbejder under lov om aktiv beskæftigelse og er derfor formelt adskilt fra resten af Ekstern støttet beskæftigelse.

	<p>Ekstern har et tæt samarbejde med STU – hvilket konkret giver sig udslag i at 1 jobkonsulent timemæssigt er delt imellem Ekstern og STUen.</p> <p>De fysiske rammer for tilbuddet er ikke optimale. Der tænkes i alternative løsninger vinter 2019/2020.</p>
Tilbudsportalen	Tilbudsportalen er opdateret.
Siden sidste tilsyn	Opfølgningen siden sidste tilsyn har været tilfredsstillende.
Tilsynets samlede vurdering	<p>Tilsynet konkluderer følgende:</p> <p>Tilsynet er gennemført uden bemærkninger</p>
Tilsynets anbefalinger	<p>På baggrund af den samlede konklusion anbefaler tilsynet:</p> <p><u>Sundhedsfremme og forebyggelse</u> Tilsynet anbefaler At der kan være et udviklingspotentiale i at gøre rygestop mere tilgængeligt for målgruppen. At tilbuddet samarbejder med Fritidsguiderne om, at gøre Fritidsguiderne og deres tilbud mere "kendt" blandt borgerne i ekstern beskyttet beskæftigelse.</p> <p><u>Organisation og ledelse</u> Tilsynet anbefaler At ledelsen i HPS overvejer hvordan der kan indføres en ny, mere meningsfuld og effektiv visitationsmodel, for indskrivning i ekstern beskyttet beskæftigelse.</p> <p><u>Kompetencer</u> Tilsynet anbefaler At teamet opkvalificeres med relevant viden og kompetencer ift. borgere med psykiske udfordringer, og hvordan de støttes bedst muligt på deres rejse mod at opnå beskæftigelse.</p> <p><u>Fysiske rammer</u> Tilsynet anbefaler At tilbuddet arbejder videre med de gode tanker der er omkring det fysiske arbejdsmiljø for jobkonsulenterne, ift. kontorets størrelse og egen indgang.</p>
Opfølgning på tilsynet	Næste tilsyn følger den normalt tilsynsturnus.
Bemærkninger til rapporten i høringsperioden	Ingen.
<p>Tilsynets bemærkninger vedr. de 7 kvalitetstemaer</p>	

<p>Medbestemmelse og beskæftigelse</p>	<p>Tilbuddet støtter i høj grad borgerne i at udnytte deres potentiale i forhold til beskæftigelse.</p> <p>Tilbuddet understøtter borgere i målgruppen i at få indflydelse på eget arbejdsliv, ved at give dem indflydelse på alle beslutninger i overensstemmelse med deres ønsker og behov, så de bedst muligt får udnyttet deres beskæftigelsesrettede potentiale.</p> <p>Borgerne får eksempelvis indflydelse på tilbuddet via en gruppe kaldet "Piloterne". Gruppen mødes hver 14 dag, for at dele deres erfaringer, drøfte temaer mv. Formålet er blandt andet at blive klogere på de borgere der ikke deltager i Jobbermøderne (personalemøderne). Og på den baggrund at tilpasse og udvikle indsatsen i ekstern beskyttet beskæftigelse, så den passer til alle de typer borgere der er målgruppen for tilbuddet. Hvordan er det fx at være ung mand med angst, og hvad virker?</p> <p>De borgere tilsynet talte med, synes godt om deres arbejde, og oplever at deres nærmeste leder, og jobkonsulenten, lytter hvis de siger noget. En formulerede sig således om sit arbejde "Det her er mit kald".</p> <p>Det afspejles i samtalen med borgerne at jobkonsulenterne arbejder med borger og virksomhed(er), indtil der er et godt match, for begge parter. Og borgerne bestemmer selv, i samarbejde med jobkonsulenten, hvor mange timer de vil arbejde pr. uge og hvornår. Og borgerne er med til at lave deres egen karriereplan, og målene deri.</p> <p>Således vurderer tilsynet at borgerne har god medindflydelse og støttes i at udnyttet deres potentiale ift. beskæftigelse.</p>
<p>Mestring og relationer</p>	<p>Tilbuddet arbejder på at understøtte borgernes mulighed for at leve et så selvstændigt og aktivt et liv som muligt, med udgangspunkt i deres egne behov, ønsker og drømme. Det sker bl.a. ved at opstille konkrete, individuelle mål og karriereplaner. Målene kan udover arbejdsrettede kompetencer også omhandle sociale kompetencer og mestringsevne. En af de borgere tilsynet talte med har fx et mål om at lære at sige fra, da det ellers er en hindring for at fungere på en arbejdsplads.</p> <p>Tilbuddet arbejder meget med, i samarbejde med den enkelte borger, at identificere de hindringer der kan være i spil for at få arbejdsdagen til at fungere. Derudover arbejdes der målrettet på at opøve arbejdsrettede kompetencer og sociale mestringstrategier, der kan give den enkelte et rygstød og fodfæste til at fastholde en plads på arbejdsmarkedet.</p> <p>Som noget nyt er teamet i gang med at udvikle online kurser, om relevante temaer såsom ensomhed, konfliktnedtrapning, ven/kollega relation. Formålet med online kurserne er at jobkonsulenterne har megen viden og faglighed, der via kurserne kan bringes i spil, uden at tale ned til borgerne.</p>

	<p>Online kurserne kan således bidrage med læring ift. personlig udvikling, sociale kompetencer, relationer mv. Teamet ved fra "Pilotgruppen" at det er et behov.</p> <p>Tilbuddet opstiller, i samarbejde med borgerne, konkrete, individuelle mål for borgernes sociale kompetencer og mestring. Der følges hvert år op på om målene er nået, og der sættes nye mål.</p> <p>De 4 borgere som tilsynet talte med, fortalte at de altid kan få hjælp af deres jobkonsulent. Jobkonsulenten kommer ud på arbejdspladsen med jævne mellemrum, og hvis borger har spørgsmål eller udfordringer i mellemtiden, oplever de god støtte hos deres nærmeste chefer. Og at de altid kan ringe til deres jobkonsulent. Medarbejderne fortæller, at de får god støtte til at udvikle sig, så de bliver bedre til at mestre deres arbejdssituation, og samarbejde med de andre på deres arbejdsplads.</p> <p>Tilsynet vurderer at tilbuddet i høj grad styrker borgernes sociale kompetencer og mestring.</p>
<p>Sundhedsfremme og forebyggelse</p>	<p>Borgernes fysiske og mentale sundhedsfremme- og forebyggelse prioriteres i tilbuddet. Eksempelvis på Jobbermøderne hvor det italesættes og drøftes at rygning er sundhedsskadeligt. Og hvor borgerne opfordres til at spise sund kost og at motionere.</p> <p>De 4 borgere som tilsynet talte med, trives i deres eksterne beskæftigelse.</p> <p>En af borgerne ryger, og husker ikke at være blevet informeret om muligheden for rygestopkursus. Tilsynet vurderer at der kan være et udviklingspotentiale i at gøre rygestop mere tilgængeligt for målgruppen. Det kan være en udfordring for borgere i målgruppen, at opspore tilbud om rygestop og at starte på et rygestopkursus.</p> <p>Som en del af HPS´ Fritidsstrategi har Fritidsguiderne været i ekstern beskyttet beskæftigelse og fortælle om deres tilbud. En af de borgere tilsynet talte med, har mødt Fritidsguiderne ved den lejlighed. De andre 3 borgere husker ikke at have hørt om, eller mødt Fritidsguiderne. Tilsynet vurderer at der er potentiale i at Fritidsguiderne bliver mere opsøgende ift. borgere i ekstern beskyttet beskæftigelse, evt. ved at komme rundt i gruppetilbud og præsentere sig.</p> <p>Tilsynet anbefaler At der kan være et udviklingspotentiale i at gøre rygestop mere tilgængeligt for målgruppen.</p> <p>At tilbuddet samarbejder med Fritidsguiderne ift. at blive mere "kendt" blandt borgerne i ekstern beskyttet beskæftigelse.</p>
<p>Målgruppe, metoder og resultater</p>	<p>Strategi og mål Ekstern beskyttet beskæftigelse er en vigtig brik ift. Horsens Kommunes Beskæftigelsesstrategi for borgere med</p>

funktionsnedsættelse 2019-2022. Strategien er at få endnu flere borgere med funktionsnedsættelse i beskæftigelse, herunder at fastholde minimum 80 % af borgerne i ekstern støttet beskæftigelse eller job med løntilskud.

Ekstern beskyttet beskæftigelse viste gode resultater i perioden 2015 til 2018, hvor antallet af borgere steg fra 117 til 186. Ambitionen er, frem til 2022, at øge antallet af borgere med minimum 60, så minimum 238 borgere er i ekstern beskyttet beskæftigelse. Således er forventningen at tilbuddet, også i de kommende år, fortsat er i vækst.

Målgruppen er borgere som har en betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, alternativt svære psykiatriske udfordringer, og som ikke kan 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.

Tilbuddets overordnede målsætninger er:

- At yde professionel støtte, guidning og vejledning til borgeren på arbejdspladsen
- At støtte borgeren i at udvikle så høj grad af jobidentitet som muligt
- At støtte borgeren i at opretholde et socialt netværk
- At yde omsorg for borgeren ved at stille hensigtsmæssige krav og tilbud (resultat og effektmåling).

Tilgang og metoder

Tilbuddet baserer sig på en social- og specialpædagogisk tilgang, 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.

Tilbuddets pædagogiske metoder er mangeartede og følger ikke en bestemt retning. Konsulenterne benytter den metode der giver mest 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. En tilgang der ikke bruges i den rene form, men dele af den, som et redskab mod borgerens større

	<p>selvforståelse. KRAP anvendes mest ift. borgere med psykiatriske udfordringer.</p> <p>Krumtappen til et velfungerende arbejdsforhold er, hvordan borgeren har det med virksomheden, og hvordan har virksomheden har det med borgen. Jobkonsulenten arbejder med at få relationerne til at fungere bedst muligt, og vurderer i den enkelte situation, hvilken tilgang og metode der skal anvendes.</p> <p>Første dag på jobbet underskriver virksomhed og borger en beskæftigelsesaftale. I starten kommer jobkonsulenten så ofte der er behov for det for at bygge bro, til både virksomhed og borger. Hvor ofte borger besøges på arbejdspladsen er således individuelt og behovsbestemt. Frekvensen bestemmes af borger og jobkonsulent i samarbejde.</p> <p>Tilbuddet opstiller, i samarbejde med borgerne, konkrete mål for beskæftigelse. Og der følges systematisk op på borgerens udvikling:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Personalet holder kontinuerlige, individuelle samtaler med borgerne hvor diverse udfordringer og succeser drøftes. Samtalerne holdes ude på de enkelte arbejdspladser. – Der udarbejdes karriereplaner i samråd med borgerne og der arbejdes med REM (resultat og effektmåling) – Der afholdes Jobbermøder hvor der arbejdes med sociale kompetencer og kommunikation i gruppeforum. <p>Tilbuddet kan dokumentere positive resultater ift. opfyldelse af de mål som visiterende myndighed har opstillet for borgerne. Tilsynet gennemgik 4 borgeres karriereplaner, kvaliteten og omfanget af dokumentation vurderes at være i orden.</p> <p>Udvikling</p> <p>Ekstern beskyttet beskæftigelse arbejder kontinuerligt med at højne kvaliteten af tilbuddet til borgerne. Eks. er teamet, i samarbejde med Væksthuset, ved at teste et personligt CV. CV´et har til hensigt at vise hvilke gode erfaringer og styrker borgeren kan byde ind med.</p> <p>Ekstern beskyttet beskæftigelse arbejder mere og mere med teknologi, fx hvilke teknologier, herunder målinger og apps, der kan gavne borgerne. Det afprøves for tiden om en IT skærm løsning er nok til at tale psykisk syge ud af døren. Borgerne bliver bedt om at udfylde et teknologiafklaringsskema, som danner baggrund for en vurdering af behov og hvilke teknologier det er relevant at sætte i spil.</p> <p>Tilbuddets pædagogiske indsats sikrer at magtanvendelser undgå.</p>
<p>Organisation og ledelse</p>	<p>Anne Mette Have Rasmussen har den overordnede ledelse af det samlede AUA. Sven Preisel er afdelingsleder af støttet beskæftigelse og kompenserende specialundervisning. Der</p>

holdes ledelsesmøder med 14 dages interval, hvor opgaverne drøftes og fordeles.

Teamet i Ekstern beskyttet beskæftigelse holder 4 teammøder om måneden, hvoraf afdelingslederen deltager i det ene. Der afholdes et afdelingsmøde hver måned, med alle enheder i støttet beskæftigelse samt afdelingsleder.

Tilsynet vurderer at ledelsen er gode til at arbejde på tværs ift. andre tilbud til målgruppen eks. STU, Væksthuset og Mestringsenheden. Det kommer målgruppen til gavn, at ledelsen er med til at skabe helhed og sammenhæng.

Tilsynet vurderer at ledelsen har relevante kompetencer ift. at lede tilbuddet, og at den daglige drift af tilbuddet varetages kompetent. Medarbejderne er glade, for deres nærmeste leder, som de mener er fantastisk, anerkendende og ser hvor de hver især har deres største ressourcer. De føler sig hørt, passet på, og at nærmeste leder står på mål for dem.

Borgerne oplever, ift. deres behov, at have tilstrækkelig med kontakt til en medarbejder med relevante kompetencer.

Sygefraværet er på et okay niveau ift. sammenlignelige arbejdspladser. Og der er ikke sket ændringer i personalesammensætningen det seneste år.

Det psykiske arbejdsmiljø i teamet går op og ned. For at understøtte arbejdsmiljøet, har teamet lavet en oversigt over hvilke opgaver de har gang i, og hvem der løber med dem. Oversigten gennemgås på teammøderne, og er med til at sikre fælles fodslag og fælles beslutninger, fx ift. at søsætte nye projekter.

Tilsynet bider mærke i at tilbuddets medarbejdere og leder ser styrken ved hinandens forskelligheder, og hvordan de bedst muligt kan arbejde sammen og opnå synergi på tværs af deres forskellige styrker. Dette er positivt.

Indskrivning i "deltids- eller fuldtidsplads"

Borgerne indskrives til enten en fuldtids- eller deltidsplads. Deltidsindskrevne borgere arbejder mellem 1 og 18 ½ timer pr. uge. Fuldtidsindskrevne borgere arbejder over 19 timer.

Tilsynet vurderer at der med fordel kan ændres på praksis med visitation til hhv. deltids- og fuldtidspladser:

- Borgere i en deltidsplads er ofte mere komplicerede og har flere udfordringer, end borgere i fuldtidsplads. Det er typisk mere ressourcekrævende at få en "deltidsborger" i beskæftigelse, end en "fuldtidsborger". Derfor giver det ikke meget mening at Ekstern beskyttet beskæftigelse betales mindre for en borger i deltidsplads end en borger i fuldtidsplads.
- Borgerne mærker ikke forskel på at være i enten fuldtids- eller deltidsplads. Det ændrer ikke på det antal timer borger

	<p>har i beskæftigelse. Opdelingen skaber således ingen værdi for borger.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opdelingen betyder at sagsbehandler i myndighed, medarbejder i ROS og konsulent i ekstern beskyttet beskæftigelse bruger ekstra ressourcer til administration og koordination ved indskrivning, og ved op- og nedskrivninger. <p>Tilsynet vurderer at den nuværende visitationspraksis kan ændres fordi den:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ikke tilfører borger værdi. - Ikke giver mening ift. afregningen. - Tilfører ekstra opgaver hos myndighed og leverandør. <p>Der står intet i Horsens Kommunes kvalitetsstandard for Servicelovens § 103 Beskyttet beskæftigelse, om visitation til enten deltid eller fuldtid.</p> <p>Tilsynet anbefaler at ledelsen overvejer at indføre én visitationsform ved indskrivning i ekstern beskyttet beskæftigelse, i stedet for to.</p> <p>Tilsynet anbefaler At ledelsen i HPS overvejer hvordan der kan indføres en ny, mere meningsfuld og effektiv visitationsmodel, for indskrivning i ekstern beskyttet beskæftigelse.</p>
<p>Kompetencer</p>	<p>Temaer og fokusområder i Ekstern beskyttet beskæftigelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meningsfuldhed - Kend din Kerneopgave - Teknologi - Resultat og effektmåling - §103 strategien. <p>Planer for kompetenceudvikling, kurser og uddannelse for hhv. leder og medarbejdere:</p> <p>Leder deltager i HPS lederudviklingsforløb samt i kommunens mellemlideruddannelse. Hele medarbejdergruppen har været/skal på kursus i Åben dialog.</p> <p>Der har været individuel deltagelse i diverse kompetencegivende forløb, internt som eksternt, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vitae/resultat og effektmåling - Teknologi agent uddannelsen (TAU) - Mødeleder i Åben dialog - Psykiatri og KRAP - Mentor uddannelse <p>Årligt holdes 2 temaeftermiddage for alle ansatte i AUA deltager. AUA har et fagligt udvalg med indflydelse på det faglige fokus de 2 uddannelsesdage. Herudover afholdes der 2</p>

	<p>internatdage for hele AUA hvor der arbejdes på tværs af afdelingerne bl.a. med kerneopgaven, meningsfuldhed og det pædagogiske set up.</p> <p>Afdelingsleder inviterer de enkelte medarbejdere til en Meningsfuldhedssamtale (tidligere MUS/medarbejderudviklingsamtale) hvert år.</p> <p>Tilsynet vurderer at medarbejdergruppen samlet set har relevant uddannelse, viden og erfaring ift. den del af målgruppen der angår borgere med fysiske udviklingshæmning. Den væsentligste udfordring ift. teamets kompetencer er, at målgruppen af borgere med psykiske udfordringer vokser. Dermed vokser også teamets behov for at tilegne sig psykiatrifaglige kompetencer ift. arbejdsmarkedet.</p> <p>På den baggrund anbefaler tilsynet, at teamet tilegner sig yderligere kompetencer, så det opnår relevant, tidssvarende og kapacitetsmæssigt set, tilstrækkelig med viden og kompetencer ift. til at støtte borgere med psykiske udfordringer, i deres forløb mod ekstern beskyttet beskæftigelse.</p> <p>Teamet rummer 5 medarbejdere, og råder reelt over 4 fuldtidsmedarbejdere. Medarbejderne har forskellig uddannelsesbaggrund, og opleves at bidrage med forskellige styrker, kompetencer og perspektiver.</p> <p>Jævnfør de borgere som tilsynet talte med, har medarbejderne de rette faglige og personlige kompetencer, til at udføre arbejdet. Og borgerne er glade for de medarbejdere som de arbejder sammen med.</p> <p>Tilsynet anbefaler At teamet opkvalificeres med relevant viden og kompetencer ift. borgere med psykiske udfordringer, og hvordan de støttes bedst muligt på deres rejse mod at opnå beskæftigelse.</p>
Fysiske rammer	<p>At kontoret for Ekstern beskyttet beskæftigelse er placeret på AUA giver god mening. Det skaber synergi og sammenhæng for de borgere der går på STU. De kan gribes, og der kan dannes bro fra det ene tilbud til det andet. Det giver også anledning til at ekstern beskyttet beskæftigelse hører nyt om hvilke tilbud de unge i målgruppen efterspørger, og dermed kan forsøge at udvikle ekstern beskyttet beskæftigelse i en, for de unge, attraktiv retning.</p> <p>Tilsynet kan ikke udtale sig sikkert om, hvorvidt de fysiske rammer på de enkelte tilbud om ekstern beskyttet beskæftigelse, understøtter den tilgang og de metoder der anvendes i tilbuddet. Langt de fleste borgere i ekstern beskæftigelse, arbejder fysisk set ikke på AUA, men i virksomheder spredt rundt i kommunen.</p> <p>De 5 borgere tilsynet talte med, fortalte at der kan være udfordringer ift. fx tunge løft og kulde, og at deres forskellige arbejdspladser og ledere tager hånd om det fysiske</p>

	<p>arbejdsmiljø. En enkelt fortalte, at det jo også handler om at de som medarbejdere skal lære at sige fra og passe på sig selv, som på det ordinære arbejdsmarked. At hvis chefen har sagt de ikke skal tage de tunge løft, så skal de lade være, selv om det kan være fristende.</p> <p>På baggrund af borgernes udsagn, vurderer tilsynet at de fysiske rammer, på de enkelte arbejdspladser, understøtter borgernes særlige behov. Og at der ellers handles på det, så borgeren kommer til at trives.</p> <p>At borgerne arbejder spredt rundt i kommunen, bevirker at det meste af jobkonsulenternes arbejde ligger ude på virksomhederne. Jobkonsulenterne har kontor og mødefaciliteter på AUA. Med tilgang af borgere, og dermed flere jobkonsulenter, er der behov for enten større kontor og mødefaciliteter, eller at der tænkes alternativt ift. de eksisterende rammer.</p> <p>De mest presserende behov ift. jobkonsulenternes fysiske arbejdsmiljø/fysiske rammer er at kontoret er relativt lille, og at de arbejder mange på det samme kontor. Ifølge jobkonsulenterne er der både fordele og ulemper ved det relativt lille kontor, at de forsøger, via bl.a. stille tid, at få det til at fungere for alle.</p> <p>Af hensyn til visse borgere i målgruppen, vil det være en fordel at Ekstern beskyttet beskæftigelse har sin egen indgang. Det er en udfordring for nogle borgere at skulle ind til deres jobkonsulent via det store, og til tider larmende, AUA. Det vil øge tilgængeligheden for den del af målgruppen, at kunne komme ind via en separat, mere rolig indgang.</p> <p>Medarbejderne og leder overvejer om ovenstående kan imødekommes.</p> <p>Tilsynet anbefaler At tilbuddet arbejder videre med de gode tanker der er omkring det fysiske arbejdsmiljø for jobkonsulenterne, ift. kontorets størrelse og egen indgang.</p>
<p>Kilder der ligger til grund for tilsynsrapporten</p>	<p>Udfyldt spørgeskema fra leder Tilbudsportalen Hjemmesiden Beskæftigelsesstrategi for borgere med funktionsnedsættelse Liste over medarbejdere Sygefraværsstatistik Eventuelt - check - meningsfuldhedsundersøgelse eller trivselsundersøgelse Liste over borgere der benytter tilbuddet Udtræk for borgernes journaler Tidligere tilsynsrapport Horsens Kommunes kvalitetsstandard for Servicelovens § 103 Beskyttet beskæftigelse</p>

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.